

Udhërrëfytes për Barazinë Gjinore në Punë PËR PUNËDHËSËSIT



In partnership
with



Ky Udhërrëfyes u përgatit nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH), në kuadër të programit të Asistencës Teknike “Barazi Gjinore për Akses në Mundësitë Ekonomike” implementuar nga Expertise France i financuar nga AFD – Agjencia Franceze e Zhvillimit.

Pikëpamjet e shprehura në këtë material nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht ato të Expertise France dhe AFD – Agjencia Franceze e Zhvillimit.

Dhjetor 2023

Parathënie

Shqipëria ka arritur progres të rëndësishëm në këto vite, por pabarazitë gjinore mbeten të pranishme në sektorë të ndryshëm të shoqërisë dhe në tregun e punës. Gratë vijnë të përballen me pengesa për përparimin në karrierë, paga jo të barabarta me kolegët burra dhe mund të jenë viktimat të diskriminimit dhe ngacmimit në vendin e punës. Këto pabarazi jo vetëm cenojnë dinjitetin dhe të drejtat individuale, por janë pengesë edhe për zhvillimin e përgjithshëm ekonomik dhe shoqëror. Si një vend kandidat për anëtarësim në Bashkimin Europian, Shqipëria ka gjithashtu detyrimin të zbatojë parimet e mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në punësim.

Barazia gjinore është një parim themelor i të drejtave të njeriut dhe drejtësisë sociale dhe të gjithë ne – punëdhënësit, punëmarrësit dhe institucionet shtetërore – kemi përgjegjësinë të sigurojmë zbatimin e këtij parimi në të gjitha aspektet e jetës sonë profesionale.

Ky udhërrëfyes është një arritje domethënëse për angazhimin tonë drejt mbështetjes së një mjedisi përfshirës dhe të barabartë pune. Ai është hartuar për të shërbyer si një doracak praktik për inspektorët e punës, punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe përmbledh informacion, strategji dhe praktika të mira për të promovuar dhe siguruar barazinë gjinore dhe për të luftuar diskriminimin në punë.

Inspektorët e punës luajnë një rol vendimtar për të siguruar respektimin e legjislacionit të punës, përfshirë sigurinë dhe shëndetin në punë dhe barazinë gjinore. Roli i inspektimit në punë është gjithmonë e më kritik në kontekstin e ndryshimeve në strukturën e tregut dhe marrëdhënieve të punës. Ai duhet të përgjigjet në mënyrë efikase duke siguruar respektimin e legjislacionit dhe zbatimin e praktikave më të mira, jo vetëm nëpërmjet zbulimit dhe ndëshkimit të shkeljeve, por gjithmonë e më shumë përmes masave parandaluese, këshillimit dhe rritjes së ndërgjegjësimit.

Tendenca të reja në tregjet e punës, janë të lidhura edhe me shfaqjen e modeleve të reja të biznesit, migrimit të forcës punëtore dhe përparimit teknologjik. Duke zbatuar rregulloret dhe duke kryer inspektimet me një këndvështrim gjinor, inspektorët mund të ndihmojnë në identifikimin dhe adresimin e praktikave diskriminuese, në promovimin e respektimit të ligjeve dhe të sigurohen që mjedisi i punës është i sigurt, përfshirës dhe i drejtë.

Punëdhënësit kanë përgjegjësinë e tyre për të krijuar një mjedis pune përfshirës, të drejtuar nga parimet e barazisë gjinore. Duke zbatuar politika dhe praktika që nxisin mundësi të barabarta, trajtim të drejtë dhe respekt për diversitetin, punëdhënësit mund të kultivojnë një kulturë gjithëpërfshirëse dhe të përfitojnë nga potenciali i plotë i punonjësve të tyre.

Po ashtu, punëmarrësit mund të luajnë rolin e tyre për nxitjen e barazisë gjinore, duke sfiduar stereotipet, duke mbështetur kolegët e tyre dhe duke mbështetur ndryshimin në vendin e tyre të punës, për të siguruar një mjedis ku gjithsecili mund të jetë i suksesshëm, pavarësisht gjinisë.

Së fundmi, dëshiroj të përgëzoj partnerët tanë të Expertise France/AFD dhe AFPA, të cilët mbështetën Inspektoratin e Punës dhe Shërbimeve Shoqërore për hartimin e këtij udhërrëfyesi dhe inkurajoj inspektorët e punës, punëdhënësit dhe punonjësit ta përdorin atë si referencë në përpjekjet tona kolektive për barazi gjinore në punë. Së bashku, le të përpiqemi të ndërtojmë një të ardhme ku çdo individ të ketë mundësinë të realizojë potencialin e tij të plotë, pa diskriminim dhe paragjykim.

Eljo MUCAJ

Kryeinspektor, Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore

Tabela e përmbajtjes

PARATHËNIE.....	3
HYRJE	6
STRUKTURA E UDHËRRËFYESIT PËR BARAZINË GJINORE NË PUNË PËR PUNËDHËNËSIT	8
METODOLOGJIA PËR HARTIMIN E UDHËRRËFYESIT PËR BARAZINË GJINORE NË PUNË	9
PREZANTIMI I UDHËRRËFYESIT TË PUNËDHËNËSIT	10
ÇËSHTJE IMAZHI.....	11
SFIDË E PERFORMANCËS.....	11
ÇËSHTJE E MIRËQENIES.....	11
ÇËSHTJE SHOQËRORE.....	11
NDALONI IDETË E PARAMENDUARA!	12
PYETËSOR - TESTONI PROFILIN TUAJ.....	13
TESTONI VETEN!.....	14
TESTONI NJOHURITË TUAJA!	16
VINI NË PYETJE PRAKTIKAT TUAJA!.....	17
ÇELËSAT E SUKSESIT.....	18
PËRVETËSONI KUADRIN LIGJOR.....	18
<i>Parimi i mundësive të barabarta në punë dhe në vendin e punës</i>	<i>18</i>
<i>Diskriminimi pozitiv.....</i>	<i>19</i>
<i>Fushat kryesore të diskriminimit në punësim.....</i>	<i>19</i>
<i>Ndalimi i diskriminimit në punësim.....</i>	<i>20</i>
<i>Pagë e barabartë</i>	<i>20</i>
MASAT	20
NDËRMERRNI VEPRIME.....	20
KOMUNIKONI	21
RRISNI NDËRGJEGJËSIMIN.....	22
PARALAJMËRONI	22
PËRSHTASNI NJË MENDËSI TË HAPUR	22
PUNËSIMI	23
PËR ÇFARË PO FLASIM?.....	23
MATENI	24
NDËRMERRNI VEPRIME.....	24
PIKA E ALARMIT	25
PRAKTIKAT E MIRA.....	25
SHPËRBLIMI: PAGA E BARABARTË PËR PUNË TË BARABARTË.	27
PËR ÇFARË PO FLASIM?.....	27
MATENI	28
NDËRMERRNI VEPRIME.....	29
PIKA E ALARMIT	29
PRAKTIKAT E MIRA.....	30
KUSHTET E PUNËS, SHËNDETI DHE SIGURIA	31
PËR ÇFARË PO FLASIM?.....	31
MATENI	32
NDËRMERRNI VEPRIME.....	33
PIKA E ALARMIT	33
PRAKTIKAT E MIRA.....	33

ZHVILLIMI DHE KLASIFIKIMI I KARRIERËS	35
PËR ÇFARË PO FLASIM?.....	35
MATENI	36
NDËRMERRNI VEPRIME.....	37
PIKA E ALARMIT	37
PRAKTIKAT E MIRA.....	37
KUALIFIKIM DHE TRAJNIM	39
PËR ÇFARË PO FLASIM?.....	39
MATENI	40
NDËRMERRNI VEPRIME.....	40
PIKA E ALARMIT	40
PRAKTIKAT E MIRA.....	41
EKUILIBRI JETË-PUNË	42
PËR ÇFARË PO FLASIM?.....	42
MATENI	43
NDËRMERRNI VEPRIME.....	43
<i>Organizoni orarin e punës:.....</i>	<i>43</i>
<i>Mbështetni prindërimin dhe familjen duke u mundësuar burrave që të riinvestojnë në sferën e familjes..</i>	<i>44</i>
PIKA E ALARMIT	44
<i>Para lejes.....</i>	<i>44</i>
<i>Gjatë lejes</i>	<i>44</i>
<i>Kthimi në punë.....</i>	<i>44</i>
PRAKTIKAT E MIRA.....	44
VEPRIMI KUNDËR DISKRIMINIMIT	46
PARANDALIMI DHE VEPRIMI.....	46
PO NË PUNË?	47
DISKRIMINIM, PËR ÇFARË PO FLASIM?	47
<i>Të diskriminosh do të thotë të veçosh, të diferencosh.....</i>	<i>47</i>
<i>Detyrimi i punëdhënësit.....</i>	<i>48</i>
<i>Shembuj të diskriminimit</i>	<i>48</i>
PËR TË SHKUAR MË TEJ: NGA VJEN DISKRIMINIMI?	48
SI TË VEPROJ? SHEMBUJ:	49
VEPROJMË KUNDËR STEREOTIPEVE	50
SHEMBUJ TË STEREOTIPEVE PËR GRATË	50
VEPRIMI SEKSIST: PËR ÇFARË PO FLASIM?	50
SEKSIZMI NË VENDIN E PUNËS	50
SJELLJE SEKSISTE NË VENDIN E PUNËS.....	51
SHEMBUJ TË SJELLJES SEKSISTE	51
SI TË VEPRONI?.....	52
NGACMIMI SEKSUAL: PËR ÇFARË PO FLASIM?	52
ÇFARË DUHET TË BËJMË?	52
DHUNA SEKSUALE.....	54
SHEMBUJ NGA BOTA	54

Hyrje

Në Shqipëri, gratë hasin disa pengesa për të arritur potencialin e tyre të plotë: ato mesatarisht vazhdojnë të fitojnë më pak dhe të kenë më pak mundësi përparimi në karrierë se sa burrat. Arritja e barazisë gjinore është e rëndësishme jo vetëm për gratë, por edhe për zhvillimin e përgjithshëm ekonomik të vendit. Barazia gjinore në vendin e punës lidhet me përmirësimin e produktivitetit dhe rritjes ekonomike, rritjen e performancës organizative dhe rritjen e aftësisë së kompanive për të tërhequr talente dhe për të mbajtur punëmarrësit.

Inspektimi në punë mund të luajë një rol thelbësor për transformimin e të drejtave nga *de jure* (me ligj) në *de facto* (në praktikë). Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH) është institucioni përgjegjës për kontrollin, konstatimin, këshillimin, njoftimin, formimin, zbutjen e konflikteve, parandalimin dhe sanksionimin në punë, si dhe është autoriteti i ngarkuar për zbatimin e legjislacionit të punës¹. Për këtë arsye ISHPSHSH mund të nxisë zbatimin e parimeve të barazisë gjinore në punë në fusha të ndryshme ku mund të shfaqen pabarazi të lidhura me gjininë, si diskriminimi në aksesin në punësim, kategoritë profesionale, promovimi në punë, pagat; kushtet e punës; përgjegjësitë e amësisë dhe familjes; dinjiteti në punë, dhuna me bazë gjinore në vendin e punës, etj. Kontrolli i përputhshmërisë nëpërmjet vizitave inspektuese pranë ndërmarrjeve mund të kombinohet me një trajtim edukativ-parandalues, me ofrimin e informacionit teknik dhe këshillimin gjatë

vizitave ose me përgjigjen ndaj kërkesave me shkrim, ose verbale.

Për të nxitur dhe forcuar barazinë gjinore në punë, Expertise France (Agjencia Publike Franceze për Bashkëpunim Teknik Ndërkombëtar) ka mbështetur ISHPSHSH me ekspertizë kombëtare dhe franceze për hartimin e këtij Udhërrëfyese për Barazinë Gjinore në Punë. Ekspertiza franceze është mundësuar nga AFPA (Agjencia Kombëtare Franceze për Formimin Profesional e të Rriturve)

Ky Udhërrëfyes shpjegon dhe bën dallimin midis praktikave të detyrueshme dhe të rekomanduara në lidhje me kushtet e denja të punës për gratë (duke përfshirë, por pa u kufizuar në, detyrimet e pagave dhe sigurimeve shoqërore dhe një mjedis të sigurt) dhe praktikat e mosdiskriminimit midis burrave dhe grave në vendin e punës.

Udhëzuesi merr në konsideratë rreziqet e reja që shfaqen, bazuar në çështjet normative me qasje gjinore, dhe bazohet në shqetësimet në rritje për punëdhënësit dhe punëmarrësit, të cilat reflektohen edhe në punën e ISHPSHSH-së.

Ky Udhërrëfyes është hartuar në kuadër të programit të Asistencës Teknike “Barazi Gjinore për Akses në Mundësitë Ekonomike”, i zbatuar nga Expertise France me mbështetjen financiare të Agjencisë Franceze për Zhvillim (AFD).

Ky program mbështet përpjekjet e Qeverisë Shqiptare për të përshpejtuar reformat drejt reduktimit të pengesave për aksesin e grave në mundësitë ekonomike, si dhe për të mbështetur dhe ushqyer një dialog politik afatgjatë lidhur me reformat

¹ Ligji Nr. 9634, Dt 30.10.2006 “Për Inspektimin e punës” i ndryshuar.

në legjislacionin parësor dhe dytësor, sistemet e monitorimit, përmes:

- (i) Promovimi i aksesit të grave në të drejta pronësore;
- (ii) Nivelimi i fushës së veprimtarisë për gratë që të kenë akses në mundësitë e gjenerimit të të ardhurave;
- (iii) Forcimi i kuadrit institucional për politikë-bërje të informuar gjinore.

In partnership
with



Agjencia Franceze e Zhvillimit (AFD - The Agence Française de Développement) zbaton politikën e Francës për zhvillimin dhe solidaritetin ndërkombëtar. Përmes financimit të OJF-ve dhe sektorit publik, si dhe kërkimeve dhe publikimeve të saj, AFD mbështet dhe përshpejton tranzicionin drejt një bote më të drejtë dhe më të qëndrueshëm. AFD gjithashtu ofron edhe trajnime për zhvillimin e qëndrueshëm (në kampusin AFD) dhe aktivitete të tjera ndërgjegjëse në Francë.

Me partnerët e saj, ndërton zgjidhje të përbashkëta për njerëzit. Ekipet AFD punojnë në më shumë se 4200 projekte në terren, në Departamentet dhe Territorët e Jashtme Franceze, në 115 vende dhe në rajone në krizë. AFD përpaket të mbrojmë të mirat publike globale – duke promovuar një klimë të qëndrueshme, biodiversitet dhe paqe, si dhe barazi gjinore, arsim dhe kujdes shëndetësor. Në këtë mënyrë, AFD kontribuon në angazhimin e Francës dhe të popullit francez për të arritur Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm (SDGs). Drejt një bote të përbashkët [.https://www.afd.fr](https://www.afd.fr)



Expertise France është një agjencia publike franceze për bashkëpunim ndërkombëtar. Expertise France harton dhe zbaton projekte që synojnë të kontribuojnë në zhvillimin e balancuar të vendeve partnere, në përputhje me Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm (SDGs) të Axhendës 2030 dhe me prioritetet e politikës së jashtme të Francës.

Expertise France po zbaton më shumë se 380 projekte në 145 vende dhe është një ofrues zgjidhjesh që plotëson nevojat e bashkëpunimit teknik të partnerëve të saj.

Expertise France punon në një nivel ndërmësor dhe pjesë grupit të Agjencisë Franceze të Zhvillimit (AFD) që nga 1 janari 2022. E dyta më e madhe në Evropë, ajo harton dhe zbaton projekte që ofrojnë mbështetje të qëndrueshme për politikën publike në vendet në zhvillim dhe ato në zhvillim.

Expertise France punon në bashkëpunim të ngushtë me institucionet publike franceze, si dhe me Bashkimin Evropian, për t'iu përgjigjur nevojave të vendeve partnere që dëshirojnë të përmirësojnë politikën publike që trajtojnë këto sfida.

<https://www.expertisefrance.fr>



Agjencia Kombëtare Franceze për Formimin e të Rriturve (AFPA - Agence pour la Formation Professionnelle des Adultes), operon prej më shumë se 70 vjet, dhe ka një reputacion të fortë si ofruesi

kryesor i arsimit dhe formimit profesional në Francë.

AFPA ofron një gamë të gjerë programesh trajnimi në sektorë të ndryshëm, duke përfshirë ndërtimin, industrinë, IT, mikpritjen dhe kujdesin shëndetësor.

AFPA ka një lidhje të fortë me tregun e punës dhe punon ngushtë me punëdhënës nga një sërë industrish për të identifikuar aftësitë dhe njohuritë që janë më të kërkuara në treg dhe për të hartuar programe trajnimi që do të përgatisin

individët për të përmbushur këto kërkesa. Sipas politikave publike kombëtare, AFPA krijon dhe koordinon projekte në nivel rajonal, kombëtar dhe ndërkombëtar. Veprimet e saj mbështesin integrimin e njerëzve që përballen me vështirësi në tregun e punës duke zhvilluar punësimin e tyre, duke rritur mundësitë e punësimit dhe duke parandaluar të gjitha format e diskriminimit”.

<https://www.afpa.fr/>

Struktura e Udhërrëfyesit për barazinë gjinore në punë për punëdhënësit

Udhërrëfyesi për barazinë gjinore në punë bazohet në praktika të zbatuara gjerësisht në vende të tjera dhe të përshtatura me legjislacionin shqiptar dhe organizimin ekzistues të raporteve të punës.

Udhërrëfyesi gjinor për punëdhënësit është krijuar për të ndihmuar punëdhënësit që të njihen dhe të kuptojnë më mirë kërkesat ligjore në lidhje me barazinë gjinore në punë, si dhe të kuptojnë përfitimet që rrjedhin nga krijimi i një mjedisi pozitiv gjinor në vendin e punës. Ai synon të ndërgjegjësojë punëdhënësit për praktikën më të mira në Shqipëri dhe vende të tjera dhe të sigurojë një sërë mjetesh dhe rekomandimesh për avancimin e praktikave të barazisë gjinore në punë, përtej kërkesave minimale ligjore.

Qëllimi i *Udhërrëfyesit gjinor të punëdhënësve* është të mbështesë subjektet e inspektimit të përmbushin detyrimet ligjore, të jenë mbështetës në praktikën e tyre në trajtimin e barazisë profesionale dhe në nxitjen e kohezionit social brenda ndërmarrjes, duke

mbështetur të gjitha aftësitë tek burrat dhe gratë në mënyrë të barabartë.

Dy seksionet e para të Udhërrëfyesit të punëdhënësve japin një shpjegim të përfitimeve që vijnë nga politikat e barazisë profesionale dhe çelësin e suksesit për një trajtim të barabartë. Seksionet që vijojnë japin udhëzime praktike dhe shembuj për punëdhënësit për t'i ndihmuar ata të zbatojnë politika të barazisë gjinore në vendin e punës, duke përfshirë fakte praktike mbi diskriminimin gjinor dhe fusha veprimi si rekrutimi, shpërblimi, kualifikimi dhe trajnimi; kushtet e punës, shëndeti dhe siguria, promovimi dhe klasifikimi, dhe harmonizimi i punës me jetën private. Në përfundim ofrohet një pyetësor për të diagnostikuar praktikën aktuale në kompani, sa to kanë qasje gjinore.

Udhërrëfyesi përmban gjithashtu shtatë module tematike informimi mbi:

- i. Rekrutimin
- ii. Shpërblimin
- iii. Kushtet e punës, shëndetin dhe sigurinë

- iv. Zhvillimin dhe klasifikimin e karrierës
- v. Kualifikimin dhe trajnimin
- vi. Ekuilibrin jetë-punë
- vii. Veprimin kundër diskriminimit

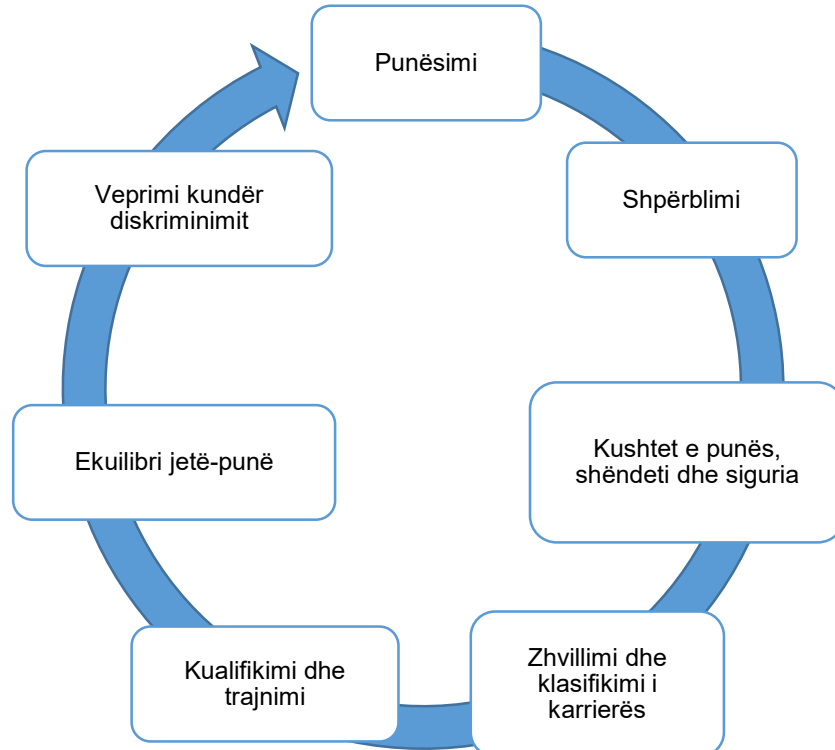
- Për çfarë po flasim?
- Si ta masim?
- Si të veprojmë?
- Pika e alarmit.
- Praktikat e mira.

Çdo modul paraqitet në mënyrë të pavarur dhe përfshin seksionet e mëposhtme:

Metodologjia për hartimin e Udhërrëfyesit për barazinë gjinore në punë

Faza e hartimit të Udhërrëfyesit të Barazisë Gjinore në Punë bazohet në takime dhe konsultime të ndryshme në nivel kombëtar dhe në studimin e:

- Teksteve referuese evropiane: legjislacioni, vendimet, Konventa e Stambollit...
- Teksteve referuese shqiptare: Kushtetuta, Kodi i Punës, marrëveshjet e nënshkruara, legjislacioni dhe rregulloret në fuqi.
- Eksperiencave dhe modeleve franceze, Indeksi i Barazisë Gjinore, eksperiencia të punës nga kompanitë



Prezantimi i Udhërrëfyesit të punëdhënësit

Qasja në favor të barazisë profesionale është një proces ndryshimi. Shpesh mund të dalë kundër ideve të paramenduara dhe disa pyetjeve të drejtuesve dhe punëmarrësve.

Objektivi i Udhërrëfyesit gjinor të punëdhënësit është të japë informacion, por edhe të nxisë një qasje të barazisë profesionale në ndërmarrje.

Kjo qasje bazohet në tre parime kryesore:

1. Zbatimi i rregulloreve të barazisë gjinore, me qëllim eliminimin e dallimeve me bazë gjinore në trajtim.

2. Vlerësimi i situatës së ndërmarrjes për barazinë gjinore, për të respektuar për shembull parimin e pagës së barabartë midis grave dhe burrave.

3. Përcaktimi i një plani veprimi për përmirësimin e situatës, me qëllim formalizimin e objektivave për kompaninë, zbatimin e veprimeve dhe monitorimin e tyre.

Udhërrëfyesi i punëdhënësit përfshin:

- Një fletë pune **"Ndaloni idetë e paramenduara!"**.
- Një argumentim në favor të politikës së barazisë profesionale.
- **Çelësat e suksesit** të një qasjeje të barabartë.
- Një **pyetësor** për të diagnostikuar praktikën në kompani.
- Një **fletë udhëzimesh**: **"Veprimi kundër diskriminimit"**.
- **6 fletë faktesh** që radhisin fushat e ndryshme të mundshme të veprimit:
 - Punësimi.
 - Shpërblimi.
 - Kualifikimi dhe trajnimi.
 - Kushtet e punës, shëndeti dhe siguria.
 - Promovimi dhe klasifikimi.
 - Jeta profesionale dhe personale.

Promovimi i barazisë në ndërmarrje...

... Një sfidë strategjike



Çështje imazhi...

Kompanitë po komunikojnë gjithnjë e më shumë për imazhin e tyre dhe kanë çdo interes në diversifikimin e aftësive, veçanërisht në sektorin digjital, tregtar, marrëdhëniet me klientët. Një imazh më miqs i ekipeve ndihmon në ndryshimin e imazhit të profesioneve, sektorëve, ndërmarrjeve. Është një mënyrë tërheqëse për të afruar profile të reja dhe klientë të rinj të ndjeshëm ndaj angazhimeve shoqërore. Barazia është një bosht strategjik për t'u dalluar, për të inovuar dhe për të rritur aftësinë tërheqëse të kompanisë.

Sfidë e performancës...

Përzjerja e profileve, aftësive dhe përvojave do të thotë gjithashtu forcim të krijimtarisë dhe performancës ekonomike të kompanisë. Mbështetja në një politikë të barazisë profesionale është një levë për të stimuluar rritjen ekonomike dhe për të tërhequr tregje të reja evropiane. Ekipet e punës janë më të ekuilibruara, ndërmarrja është më përfaqësuese në territorin dhe me klientët e saj, është më konkurruese.

Çështje e mirëqenies...

Zbatimi i barazisë profesionale bën të mundur përmirësimin e kushteve të punës, duke futur debate të reja për kushtet e punës, përshtatjen e pajisjeve, ekuilibrin

mes jetës profesionale dhe asaj personale...

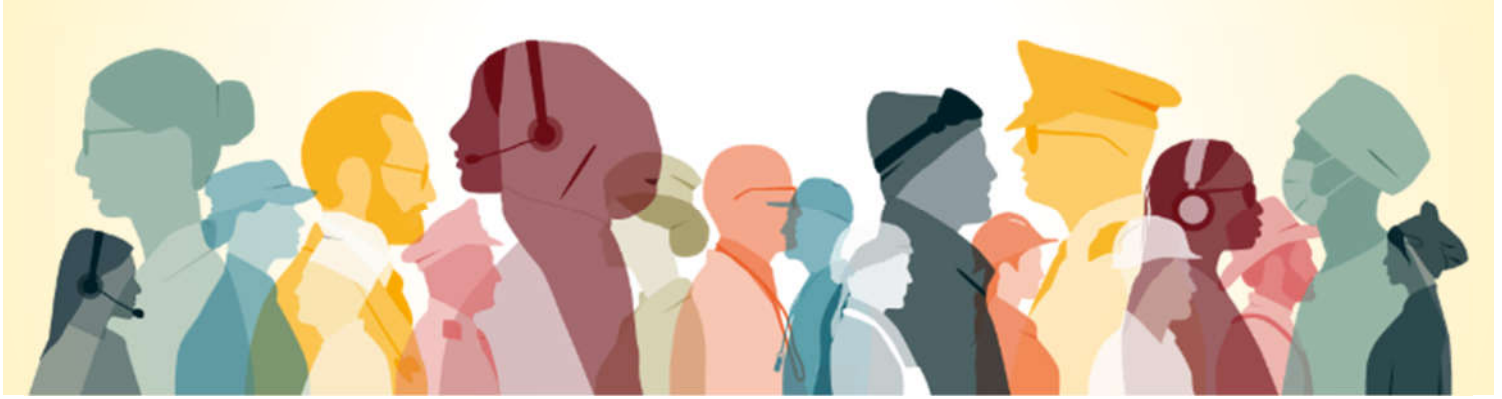
Të gjithë kanë interes për të, gra dhe burra. Një vend pune i sigurt dhe i ndërgjegjshëm për shëndetin çon në marrëdhënie më të mira profesionale dhe një dialog social efektiv.

Çështje shoqërore...

Për kompaninë, afirmimi i përgjegjësisë sociale është pjesë e një çështjeje demokratike për të gjithë vendin: për të promovuar një treg pune të denjë, të barabartë dhe të hapur për të gjithë.

Barazia profesionale ka të bëjë me të gjithë, burra dhe gra që kanë të bëjnë gjithçka me barazinë reale gjinore, për një ekuilibër më të mirë jetësor dhe një shumëllojshmëri të menaxhimit.





Ndaloni idetë e paramenduara!

**“ Biznesi im është shumë i vogël.
Kjo qasje u përshtatet kompanive të
mëdha. ”**

Përmirësimi i barazisë gjinore është i mundur pavarësisht nga madhësia e ndërmarrjes.

**“ Nuk kemi kohë;
edhe me kaq jemi të mbingarkuar! ”**

Një qëndrim barazie mund të fillohet gradualisht. Është e nevojshme të mendohet për veprimet e para që duhet të ndërmerren dhe të ndiqen në mënyrë që të përparojmë sipas fazave.

**“ Nuk mund ta përballojmë; është
shumë e shtrenjtë. ”**

Shumë veprime nuk kërkojnë burime shtesë.

**“ Kjo nuk është një çështje
strategjike për kompaninë time. ”**

Barazia është një mjet për të përmirësuar performancën e një ndërmarrjeje. Është gjithashtu një sfidë për t'u hapur ndaj tregjeve të reja evropiane dhe globale.

**“ Nuk kemi një ekip të burimeve
njerëzore që të merret me këtë. ”**

Qasja e barazisë fillon para së gjithash me vullnetin e drejtuesve. Një ekip mund të formohet në mënyrë të tërthortë me disa

njerëz që janë të ndjeshëm ndaj këtyre çështjeve.

**“ Mund të krijojë tensione mes
punonjësve. ”**

Barazia u sjell dobi të gjithëve dhe krijon një atmosferë pune më paqësore.. Gratë dhe burrat përfitojnë nga të njëjtat përmirësime në kushtet e tyre të punës.

**“ Në kompaninë time kemi vetëm
gra ose vetëm burra. ”**

Një përzierje më e mirë e profesioneve është një objektiv i barazisë profesionale. Kjo bën të mundur diversifikimin e profileve për të kontribuar në një krijimtari më të madhe dhe performancë më të mirë të kompanisë.

**“ Ne kemi aq gra sa burra, nuk kemi
nevojë të mësojmë për barazinë. ”**

Diversiteti nuk përjashton diskriminimin dhe trajtimin e pabarabartë.

Rritja e ndërgjegjësimit për barazinë profesionale midis të gjithë njerëzve mbetet një objektiv.

**“ I konsideroj të gjithë njësoj. Nuk
ka më pabarazi në botën
profesionale, është një fakt i të
kaluarës. ”**

A je i sigurt?

Vitet e fundit është bërë përparim i rëndësishëm, por pabarazitë vazhdojnë. Në punë, vijnë për inerci të situatës në shoqëri: kontribut për kujdesin shtëpiak dhe fëmijët, punë e papaguar...

Promovimi i të drejtave të grave dhe zhvillimi i autonomisë së grave është gjithashtu një sfidë për kompaninë



Pyetësor - Testoni profilin tuaj

Pyesni veten për fjalitë që mund të kishit formuluar: provoni veten!

Vrojtoni ndërmarrjen tuaj dhe ekipet e saj: vlerësoni njohuritë tuaja!

Përballuni me reflektimin mbi procesin e ri profesional: pyesni klientët tuaj!

Testoni veten vetëm ose me ekipin tuaj drejtues.



Testoni veten!

Me cilën fjali prirëni të jeni dakord?

1. Nuk bëj dallim mes punonjësve. Kjo është thelbësore për mua.
2. I takon shkollës të mobilizohet për diskriminimin!
3. Detyra ime nuk është të luftoj kundër diskriminimit, edhe nëse pajtohem me këtë kauzë.
4. Nuk mund të ecim përpara vetëm në këto çështje. Grupi i punës duhet të përfshihet në ndërtimin e mjeteve.
5. Kur përballem me një person që raporton diskriminim, do të doja më shumë informacion se si të përgjigjem,
6. Nuk ka asnjë provë që diskriminimi ekziston.
7. Lufta kundër diskriminimit është para së gjithash çështje e lidhur me vlerat personale. Vetëm njerëzit e përkushtuar mund të bëjnë diçka për të.
8. Po të kisha kohë, do të mësoja për këtë çështje ose do ta diskutoja në takime. Por kam prioritetë të tjera.
9. Kur përballen me kërkesa diskriminuese, të gjithë reagojnë disi siç ndihen. Nuk ka standarde për një temë të tillë!
10. Nuk e kuptoj pse duhet të vlerësohem në mënyrë specifike për këtë temë. Unë bëj punën time.
11. Në çdo grup fjalësh, ka diskriminim mes kolegëve. Nuk mund të bëhet shumë për këtë.
12. Nuk është diskriminim kur një grua refuzohet për një intervistë pune, ka punë që ato nuk mund t'i bëjnë.
13. Në një intervistë, nëse marr një grua për një pozicion drejtues, është e rëndësishme të shoh se si ajo do të organizohet me fëmijët e saj në mënyrë që të jetë e disponueshme.

4 - 5	1 - 10	2 - 3 - 8 - 9 - 11	6 - 7 - 12 - 13
▲	*	■	●

Ju keni përgjigje: *

Ju mbroni të drejta të barabarta në luftën ndaj diskriminimit. Ju siguron që çdo person të përfitojë nga i njëjti trajtim, pavarësisht nga gjinia. Ju nuk e shihni të arsyeshme ta trajtoni këtë çështje ndryshe.

Respektimi i parimit të barazisë është thelbësor. Por duhet të shikoni edhe diskriminimin që ekziston në vendin e punës për të ndryshuar sjelljet dhe praktikën. Paketa e punëdhënësit mund t'ju çojë drejt praktikave të tjera!

Ju keni përgjigje: ■

Ju besoni se parandalimi dhe lufta kundër diskriminimit nuk është pjesë e misionit të ndërmarrjes. Nuk është detyra juaj të merreni me këto çështje. Është padyshim në dorën e shoqatave të mobilizohen. Ju jeni mjaft i ngarkuar me punën tuaj.

Të gjitha studimet tregojnë se gjinia mund të jetë pengesë për punësimin dhe zhvillimin profesional. Parandalimi i diskriminimit është një mision i ndërmarrjes dhe gjithashtu i shërben interesave ekonomike të territorit. Ju keni shumë për të fituar! Paketa e punëdhënësit do të japë elementet e rëndësishme që duhet të dini.

Ju keni përgjigje: ●

Ju jeni skeptikë për përfitimin e të vepruarit. Ju nuk mendoni se keni sjellje diskriminuese dhe ju duket normale të hetoni elemente personale ose familjare për shembull gjatë rekrutimit.

Programet, veprimet lokale dhe kombëtare janë shumëfishuar vitet e fundit. A jeni të sigurt se nuk jeni diskriminues në praktikën tuaj profesionale dhe se qëndroni

gjithmonë brenda kuadrit ligjor? Shikoni paketën e punëdhënësit.

Ju keni përgjigje: ▲

Ju jeni të bindur për nevojën për të parandaluar dhe luftuar kundër diskriminimit për të nxitur barazinë profesionale dhe ju doni të veproni. Jeni gati për të ecur përpara. Por si e bëni këtë?

Të veprosh për të parandaluar dhe luftuar kundër diskriminimit është e mundur, por nuk është gjithmonë e lehtë: transformimi i përfaqësimeve dhe praktikave kërkon veprim afatgjatë. Paketa e punëdhënësit është këtu për t'ju ndihmuar!





Testoni njohuritë tuaja!

	Po	Jo
A dini nëse ka një hendek gjinor brenda kompanisë suaj?		
Gjatë 3 viteve të fundit, a keni ofruar po aq kurse profesionale për gratë sa për burrat?		
Sa gra dhe burra janë pjesë e ekipit drejtues?		
Sa punë me kohë të pjesshme ofroni për gratë dhe burrat?		
Sa promovime të brendshme midis grave dhe burrave ka pasur në tre vitet e fundit?		
Sa kërkesa për leje prindërore keni pasur, për gratë dhe burrat?		
A monitoroni çdo vit numrin e aksidenteve të lidhura me punën për gratë dhe burrat?		
A është përfshirja në trajnimin e brendshëm për gratë dhe burrat proporcionale me numrin e tyre?		
Sa përqind e organeve drejtuese të kompanisë suaj janë gra?		
A e dinë punonjësit e kompanisë suaj procedurën që duhet të ndjekin në rast ngacmimi seksual apo dhune?		

A keni një shumicë të "po"?

Ju i njihni mirë të dhënat e kompanisë tuaj. Fletët e fakteve do t'ju ndihmojnë të përsosni praktikat tuaja dhe të zbuloni burime të reja.

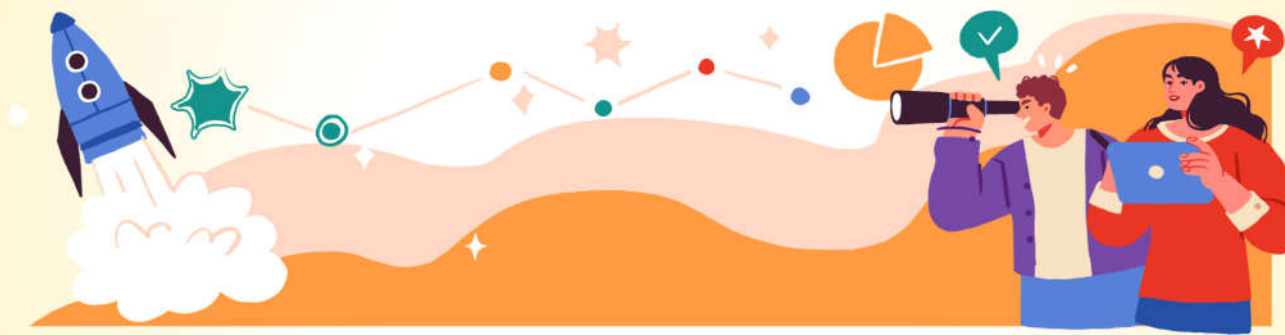
A keni një shumicë të "jo"?

Është koha për të parë diagnozën e kompanisë suaj.

Konsultohuni me listat e kontrollit për të gjetur këshilla praktike.

Vini në pyetje praktikat tuaja!

	Po	Jo	Fletë referimi
A i feminizoni emrat e vendeve të punës në titujt e punës kur rekrutoni?			Punësimi
A I monitoroni llojet e ndryshme të shpërblimeve: pagat, përfitimet, shpërblimet... për t'u siguruar që gratë dhe burrat të marrin paga të barabarta për punë të barabartë?			Shpërblimi
A keni postuar ndonjë informacion në lidhje me dhunën në vendin e punës në kompaninë tuaj?			Kushtet e punës, shëndeti dhe siguria
A është dikush në kompaninë tuaj përgjegjës për zbatimin dhe monitorimin e veprimeve në favor të barazisë profesionale në kompaninë tuaj?			Çelësat e suksesit
A i keni ndërgjegjësuar tashmë punonjësit tuaj për sfidat e barazisë profesionale?			Çelësat e suksesit
A kanë materialet tuaja të komunikimit bazë gjinore? A favorizojnë karta juaj grafike dhe imazhet e përdorura një gjini mbi një tjetër?			Çelësat e suksesit
A keni përcaktuar në rregulloren tuaj të brendshme parimet themelore në aspektin e barazisë, që duhen respektuar brenda kompanisë?			Kushtet e punës, shëndeti dhe siguria
A keni të dhëna për të monitoruar evolucionin e shpërndarjeve gjinore në punë?			Zhvillimi dhe i klasifikimi i karrierës
A keni procese rekrutimi të vendosura për të kufizuar paragjykimet gjinore?			Punësimi
A inkurajoni punën në distancë dhe orar fleksibël të punës aty ku është e mundur?			Kushtet e punës, shëndeti dhe siguria
A u ofroni punonjësve tuaj me kohë të pjesshme të njëjtat përfitime si të tjerët?			Kualifikimi dhe trajnimi
A i inkurajoni baballarët të marrin lejen prindërore dhe pushime nga puna?			Kushtet e punës, shëndeti dhe siguria



A parashikoni ndryshime të brendshme për t'i lejuar gratë të aplikojnë për pozicione përgjegjësie?		Zhvillimi dhe i klasifikimi karrierës
A lejon organizimi i punës që të gjithë të arrijnë një ekuilibër të kënaqshëm punë-jetë?		Ekuilibri jetë-punë

Çelësat e suksesit

Ta drejtoni ndërmarrjen drejt barazisë profesionale?

Këtu janë disa nga çelësat e suksesit!

Përvetësoni kuadrin ligjor

Cilado qoftë madhësia e ndërmarrjes apo sektori juaj i veprimtarisë, ju duhet të respektoni parimet e barazisë profesionale dhe të mosdiskriminimit, të përcaktuara në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë dhe në Kodin e Punës.

Neni 9, kreu III i Kodit të Punës parashikon se "...ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me: a) mundësinë për punësim, vetëpunësim dhe profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, të çfarëdo lloji dege të aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, si dhe ngritjen në detyrë; b) qasjen në të gjitha llojet dhe në të gjitha nivelet e orientimit profesional, trajnimit profesional, trajnimit dhe ritrajnimit të avancuar profesional, përfshirë edhe

përvojën e punës në praktikë; c) kushtet e punës dhe punësimin, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën; ...)"

Punëdhënësve u kërkohet gjithashtu të sigurojnë përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës për personat me aftësi të kufizuar ose ata që mund të ndodhen në situata diskriminimi (shih përkufizimin më poshtë) si dhe të informojnë punëmarrësit për të drejtat e tyre dhe të rrisin ndërgjegjësimin e tyre për luftën kundër diskriminimit në vendin e punës (ligji për mbrojtjen nga diskriminimi).

Parimi i mundësive të barabarta në punë dhe në vendin e punës

Dallimet në trajtim në bazë të gjinisë janë të ndaluara.

Diskriminim do të thotë "ndarje, dallim, diferencim". Megjithatë, jo të gjitha format e dallimit janë diskriminim – ato kthehen në diskriminim nëse janë bazë për trajtim të

pavend, të padrejtë ose të paligjshëm në bazë të dallimeve.

Kodi i Punës ndalon çdo formë diskriminimi në punësim ose profesion, nga faza e rekrutimit deri te mundësitë për promovim dhe evoluim në punësim.

Diskriminim nënkupton “çdo dallim, përjashtim, kufizim apo parapëlqim që bazohet në:

- gjininë,
- racën,
- ngjyrën,
- etninë,
- gjuhën,
- identitetin gjinor,
- orientimin seksual,
- bindjet politike, fetare dhe filozofike,
- gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore,
- shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore,
- moshën, gjendjen familjare, gjendjen martesore, vendbanimin,
- gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS,
- bashkimin ose anëtarësimin në organizata sindikale, përkatësinë në një grupi të veçantë
- ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion në baza të barabarta me të tjerët”.



Diskriminimi pozitiv

Zbatimi i masave të posaçme dhe të përkohshme, me qëllim përsheptimin e barazisë në fushën e punësimit, nuk konsiderohet diskriminim. Zbatimi i masave të tilla, në asnjë rast, nuk mund të nënkuptojë mbajtjen në mënyrë të përhershme të standardeve të pabarabarta ose të ndryshme dhe masat e posaçme ndërpriten kur arrihet objektivi i trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta. (Neni 12 i Ligjit Për Mbrojtjen nga Diskriminimi)

Fushat kryesore të diskriminimit në punësim.

Asnjë punonjës nuk mund t'i nënshtrohet masave diskriminuese të drejtpërdrejta ose të tërthorta, veçanërisht të lidhura me:

- shpërblimin
- arsimimin dhe kualifikimin
- rishpërndarjen
- punën e caktuar
- promovimin
- sanksionet
- përfundimin
- ose rinovimin e kontratës

Ndalimi i diskriminimit në punësim

Vendet e punës janë të hapura për gratë dhe burrat. Kushtet e rekrutimit dhe kriteret e përzgjedhjes nuk duhet të lejojnë favorizimin ose përjashtimin e personave të caktuar bazuar në kritere diskriminuese.

Gjinia nuk mund të jetë kriter për punësimin ose refuzimin e punësimit të një personi. Askush nuk mund të përjashtohet nga një procedurë punësimi, pjesëmarrje në një praktikë ose trajnim profesional, bazuar në motive diskriminuese.

Pagë e barabartë

Për të njëjtën punë ose punë me vlerë të barabartë, ju duhet të respektoni parimin e pagës së barabartë për gratë dhe burrat.

Kodi i Punës garanton pagë të barabartë për punë të barabartë dhe kërkon që punëdhënësit të sigurojnë kushte dhe mundësi të barabarta pune për gratë dhe burrat. Shqipëria ka ratifikuar gjithashtu Konventën Ndërkombëtare të Organizatës së Punës për Shpërblim të Barabartë, e cila kërkon që burrat dhe gratë të kryejnë punë të barabarta me pagë të barabartë.

Masat

Për të zbatuar një politikë barazie në kompaninë tuaj, së pari duhet të bëni një bilanc të situatës.

Mund të vendosni një panel me disa tregues monitorimi: diversiteti gjinor i vendeve të punës midis drejtuesve, jo-drejtuesve, sipas profesioneve të kompanisë, monitorimi i pagave, përcaktimi sasior i rekrutimit sipas gjinisë, nxitja dhe zhvillimi i karrierës.

Ju si punëdhënës duhet të vini në dispozicion të të gjithë punëmarrësve Kodin e Punës.

Dispozitat e Ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi duhet të publikohen në mjediset e kompanisë.

Rregulla specifike janë vendosur për shfaqjen e rregullave në lidhje me shëndetin dhe sigurinë në punë në vendin e punës.

Fleta e **Pyetësorit** ju lejon të reflektoni mbi praktikën dhe proceset tashmë të vendosura në kompaninë tuaj. Kështu, ju mund të identifikoni fushat për përmirësim për të krijuar plane veprimi

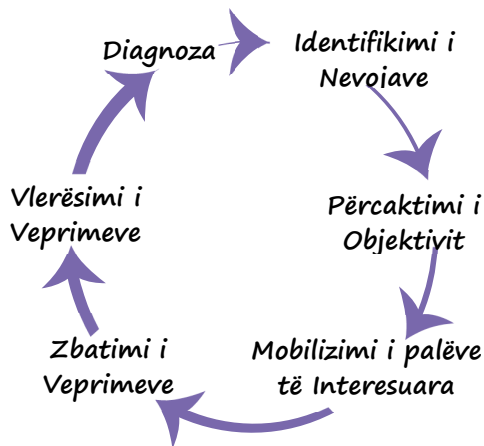


Ndërmerrni veprime

Drejtimi i barazisë profesionale kërkon formulimin e objektivave që synojnë barazinë profesionale.

Menaxhimi duhet të sigurohet nga ekipi drejtues, në bashkëpunim me mbikëqyrësit dhe përfaqësuesit e punëmarrësve.

"Rrethi virtuozy" është si më poshtë:



Qasja duhet të jetë progresiv: formuloni objektiva specifike dhe të arritshme dhe jepini vetes kohë për të përparuar. Kjo mund të arrihet duke negociuar një marrëveshje të kompanisë për fushat e progresit, përcaktimin e veprimeve për të arritur këto objektiva dhe duke vlerësuar koston e veprimeve. Kjo mund të ketë të bëjë me kushtet e përfshirjes në punësim, trajnimin profesional, nxitjen dhe zhvillimin e karrierës, kushtet e punës dhe punësimit, eliminimin e diferencave në paga, diversitetin gjinor në punë dhe ekuilibrin punë-jetë.

Komunikoni

Punonjësit janë përfituesit e parë dhe duhet të informohen nëpërmjet kanaleve të zakonshme: rrjeteve të brendshme, afishimeve, etj.

Pyetjet që duhen bërë janë si më poshtë:

- Kur komunikojmë? Me çfarë rasti? Sa shpesh?
- Kush është i përfshirë?
- Çfarë po komunikohet: ligjet, progresi që duhet bërë, sukseset...
- Me çfarë mjeti?



Komunikimi i gjerë, i cili i mban të gjithë punonjësit të informuar për ecurinë e procesit, është një garanci suksesi dhe përkushtimi. Në varësi të informacionit që do të ndahet, mund të planifikohet një komunikim specifik për drejtuesit, burimet njerëzore, menaxhimin, gratë punonjëse, të gjithë punonjësit, etj. Gratë në kompani mund të vihen në pah: për shembull, komunikimi i rekrutimit të një gruaje në një pozicion drejtues, nëse kjo është e pazakontë.

Komunikimi pa stereotipe është i preferuar. Ju mund të diversifikoni përfaqësimet e grave dhe burrave në publikimet tuaja në mënyrë që të mos i kyçni punonjësit në stereotipe. Kini kujdes në zgjedhjen e pamjeve që shoqërojnë mesazhet tuaja, broshurat për klientët, komunikimin përmes rrjeteve sociale... Shmangni imazhet që shfaqin gra dhe burra në role stereotipe.

Ekuilibroni përfaqësimin e grave dhe burrave në veprimet tuaja të komunikimit: qëllimi është që të gjithë të ndjehen të përfaqësuar, të interesuar dhe të jenë në gjendje të identifikohen.

Komunikimi jashtë kompanisë mund të tregojnë angazhimet dhe rezultatet tuaja në drejtim të barazisë profesionale. Për shembull, ju mund të komunikoni mbi rekrutimin duke trajtuar në mënyrë eksplicite të gjitha llojet (ofertat e punës, rrjetet sociale, komunikimin institucional, etj.) dhe të theksoni të gjithë profesionistët në kompaninë tuaj në mediat tuaja të ndryshme.

Rrisni ndërgjegjësimin

Rritja e ndërgjegjësimit tek të gjithë punëmarrësit është një faktor për sukses dhe ndryshim. Trajnimi mbështet zbatimin e barazisë profesionale në kompaninë tuaj dhe nxit një trajtim gjithëpërfshirës.

Kështu, ju mund të rrisni ndërgjegjësimin e ekipit tuaj për stereotipet seksiste, të lejoni që fjala të përhapet, të ndryshoni kulturën e kompanisë suaj dhe të komunikoni për veprimet që dëshironi të ndërmerrni.

Paralajmëroni

Çdo sjellje seksiste mund të parandalohet:

- Duke u kujtuar njerëzve se është e ndaluar.
- Duke e përfshirë atë në planet tuaja për parandalimin e rrezikut.
- Duke përfshirë ekipin drejtues.
- Duke i integruar këto elemente në dialogun social dhe duke komunikuar me përfaqësuesit e stafit.

Si punëdhënës, ju duhet të vlerësoni klimën sociale të kompanisë suaj për të

matur nëse po ndodhin akte diskriminuese ndaj punëmarrësve.

ANKESAT duhet të trajtohen menjëherë duke hetuar sapo të viheni në dijeni për një pretendim. Ju duhet të siguroheni që ankesa të shqyrtohet dhe trajtohet në mënyrë konfidenciale dhe që të dëgjoni viktimën. Punëdhënësi duhet të marrë masat e nevojshme për mbrojtjen e viktimës, si pjesë e detyrimit të tij për shëndetin dhe sigurinë. Mund të merren masa disiplinore, të justifikuara dhe proporcionale. Ju gjithashtu duhet të siguronit ndjekjen në kohë të viktimave në mënyrë që ato të mund të vazhdojnë punën e tyre në kushtet më të mira të mundshme.

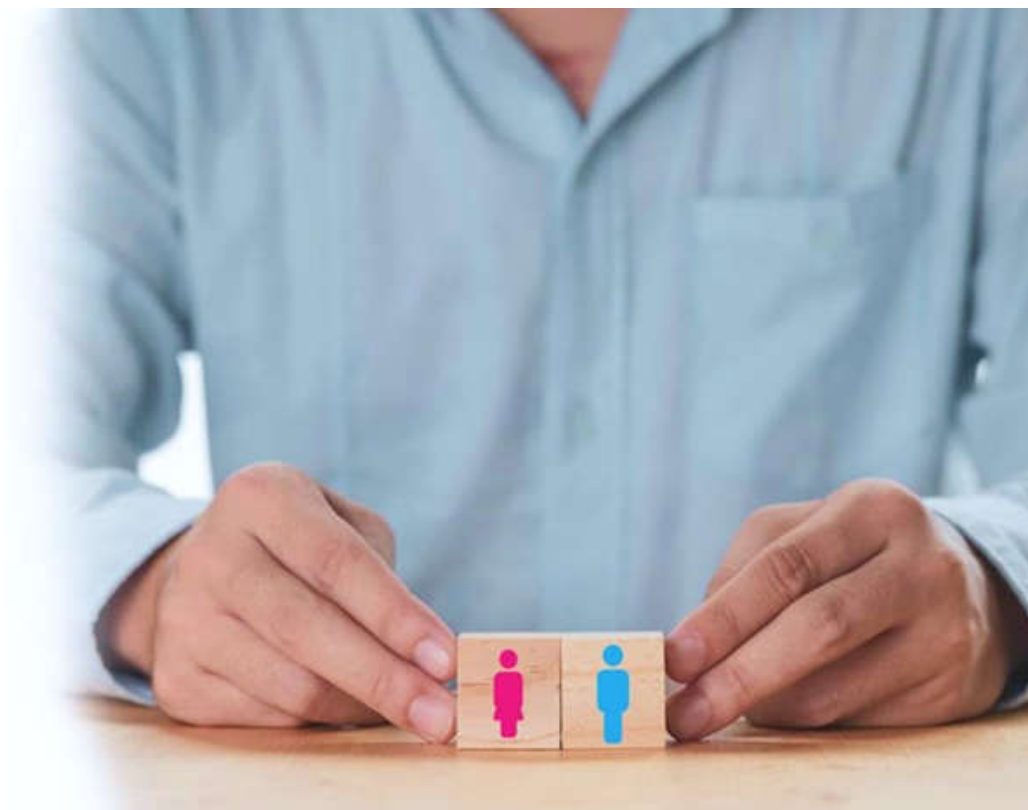
Përshtatni një mendësi të hapur

Angazhimi i të gjithëve është i domosdoshëm: drejtuesit, menaxherët, punonjësit, sindikatat...

Tregoni angazhimin tuaj personal dhe të gjithë kompanisë për të luftuar kundër seksizmit dhe adoptoni një sjellje shembullore në drejtim të tij. Kur merrni vendime, pyesni veten për efektet e tyre tek gratë dhe burrat.

E pse jo, nëse është e mundur, të mos caktoni një person që do të merret me këtë çështje në kompaninë tuaj? Kështu, një person identifikohet nga punonjësit. Ky person do të jetë në gjendje të mbledhë dëshmi, të nisë veprime parandaluese.

Identifikimi i një personi të besuar kontakti është një levë e rëndësishme për ta bërë realitet ekzistencën e këtij detyrimi barazie.



Punësimi

Duke u dhënë grave të njëjtat mundësi si burrat.

Punësoni pa diskriminuar për të integruar profilet më të mira dhe për të rritur aftësitë e ekipeve tuaja.

Për çfarë po flasim?

Diskriminimi në punësim është i ndaluar dhe i takon punëdhënësit të sigurojë drejtësi gjatë gjithë procesit të rekrutimit. Ky ndalim i diskriminimit zbatohet për hartimin e ofertave të punës, metodat e rekrutimit të propozuara për përzgjedhjen e kandidatëve dhe për zgjedhjen e personit të seleksionuar.

Në rastin e punëmarrësve të rinj, mund të ekzistojë "paragjykimi i perceptimit", pra një

ide e paramenduar për profilin e kandidatit ideal dhe gjinisë që ai ose ajo duhet të jetë.

Qëllimi është të ndërgjegjësohemi për këtë, në mënyrë që të kapërcejmë stereotipet tona dhe të rekrutojmë njerëz vetëm duke u bazuar në aftësitë e tyre.

Ky është një detyrim ligjor, por është gjithashtu një mundësi që kompania të mos e privojë veten nga një pjesë e punëmarrësve potencialë dhe të jetë në gjendje të parashikojë nevojat për personel dhe daljet në pension.

Përshtatja e rekrutimit mund të ndihmojë gjithashtu në rritjen e numrit të aplikimeve

nga gjinitë e nënpërfaqësuar në punë të caktuara. Përzierja e fuqisë punëtore të kompanisë suaj në këtë mënyrë, duke zgjeruar fushën e rekrutimit, ju bën më tërheqës, veçanërisht nëse keni vështirësi në gjetjen e kandidatëve për pozicione të caktuara.

«Rekrutimi pa diskriminim» do të thotë gjithashtu të jesh i hapur ndaj ndryshimeve në shoqëri dhe ndaj zhvillimit të kompanisë suaj.

Mateni

Një raport monitorimi statistikor, duke integruar çështjen gjinore, mund t'ju ndihmojë të matni praktikën tuaj të rekrutimit dhe të shihni se si ato kanë evoluuar gjatë viteve

Raporti vjetor i rekrutimeve

	Gra	Burra
Numri i aplikimeve të pranuar		
Numri i intervistave të kryera		
Kandidatë të suksesshëm		

Për aftësi të barabarta, a keni pranuar një numër proporcional aplikimesh nga secila gjini? A mund të analizoni tendencat tuaja të rekrutimit gjatë disa viteve?

Ekulibri gjinor në profesione

Totali i fuqisë punëtore	Gra (Shifra dhe përqindja)	Burra (Shifra dhe përqindja)
Puna 1		
Puna 2		
...		

Diversiteti gjinor është prania e grave dhe burrave në të njëjtën punë. Tabela e

mësipërme ju mundëson të vlerësoni normën e përgjithshme të ekuilibrit gjinor, sipas profesionit dhe se si ka evoluuar me rekrutimin.

Sipas konventës, diversiteti gjinor arrihet kur gratë dhe burrat përfaqësojnë midis 40 dhe 60% të të dy gjinive.

Ndërmerrni veprime

Duhet të siguroheni që të mos ketë diskriminim në asnjë fazë të procesit të rekrutimit.

Hartimi i ofertës së punës

Oferta e punës duhet të jetë e shkruar në gjuhë neutrale. Ajo duhet t'u drejtohet si burrave ashtu edhe grave dhe nuk duhet t'i referohet gjinisë së aplikantit, gjendjes familjare, statusit të shtatzënisë, etj. Ajo nuk duhet të kufizojë profesionet në kategoritë gjinore, por të përshkruajë aktivitetet që duhen kryer dhe aftësitë e kërkuara.

Shembull: Në ofertat e punës, mos i kornizoni profesionet sipas kategorive gjinore, gjë që mund të dekurajojë kandidatët e mundshëm të aplikojnë sepse nuk e gjejnë veten në përshkrim. Shkruani qartë “Drejtor/Drejtore ose “Arkëtar/arkëtare” në vend që të përdorni një gjini të caktuar.

Procesi i përzgjedhjes

Sigurohuni që të rekrutoni kandidatë bazuar vetëm në aftësitë e tyre. Ju mund të përdorni matricën vlerësimi objektive dhe të standardizuar gjatë fazave të përzgjedhjes dhe intervistës për t'i trajtuar të gjitha aplikimet në mënyrë të drejtë. Për shembull: kohëzgjatja e përvojës, aftësitë kompjuterike, niveli i njohurive të një gjuhe të huaj...

Mos harroni të informoni aplikantët se informacioni i kërkuar përdoret për të vlerësuar përshtatshmërinë e tyre për punën.

Intervistat e punës

Intervistoni aplikantët në bazë të aftësive të tyre dhe jo në bazë të gjinisë, gjendjes familjare, shëndetit, moshës...

Disa pyetje janë diskriminuese dhe nuk mund të bëhen: për shembull, "A planifikoni të keni më fëmijë?" ose "Si grua, a mund të menaxhoni një ekip të përbërë nga burra?" por dikush mund të pyesë "A keni problem me orarin e punës të shpërndarë gjatë ditës?"; "Çfarë aftësish menaxheriale keni zbatuar tashmë?"



Rishikoni praktikat tuaja:

Rekrutim pa diskriminim

Shembull: Një burrë dëshiron të bëhet asistent në çerdhe. Kërkesa e tij u refuzua nga menaxheri, i cili shpjegoi se kujdesi për fëmijë shumë të vegjël kryhet nga personel gra dhe se burrat kishin më pak gjasa të rekrutoheshin. A është ky një akt diskriminimi?

Përgjigje:

Aplikimi u refuzua në bazë të gjinisë së personit dhe menaxheri e arsyetoi refuzimin duke parashikuar një vështirësi të mundshme për t'u rekrutuar. Ky është një akt

Pika e alarmit

Rekrutuesit duhet të trajnohen për diskriminim dhe stereotipe.

Shembuj të stereotipeve: "Një grua është më pak e disponueshme për shkak të angazhimeve të saj familjare", "Udhëheqja dhe autoriteti janë aftësi mashkullore".

Prioriteti juaj kur rekrutoni: aftësitë dhe njohuritë

Praktikat e mira

Për të zgjeruar paletën tuaj të rekrutimit, diversifikoni kanalet përmes të cilave shpërndahen ofertat e punës. Burrat përdorin më shumë rrjetet sociale se gratë dhe janë më të dukshëm në to.

Për të inkurajuar gratë dhe burrat të aplikojnë për vendet tuaja të punës, komunikoni dhe nxirrni në pah vlerat e kompanisë për barazinë profesionale, masat që po vendosni... Për shembull, "Me aftësi të barabarta, ne i konsiderojmë të gjitha aplikimet pa diskriminim".

Prioriteti juaj kur rekrutoni: aftësitë dhe njohuritë!



Menaxherët e trajnimit dhe rekrutuesit

Arkema - një ndër prodhuesit kryesorë të materialeve të specializuara - ka ngritur seminarin e menaxherëve të diversitetit. Është krijuar për të gjithë menaxherët për të rritur vigjilencën e tyre në lidhje me paragjykimet në vlerësim gjatë proceseve të rekrutimit, promovimit ose lëvizshmërisë së brendshme. Gjysma e ditës së parë i kushtohet kuptimit të problemit dhe praktikës së mirë menaxheriale. Gjysma e dytë e ditës i kushtohet lojës së roleve.

Garantimi i rekrutimit të barabartë

Një kompani ndërtimi ka krijuar një udhëzues rekrutimi me shembuj pyetjesh që shpesh u bëhen grave që duhen shmangur: "A jeni e martuar? "A keni ndonjë plan për të pasur fëmijë?" . Përshkrimet e punës kontrollohen për të hequr referencat që mund të jenë diskriminuese, të tilla si "disponueshmëria e lartë" ose "udhëheqja".

Këshilli i departamentit të Seine Saint Denis po përfshin një kriter shtesë në procedurat e tij të blerjes, duke marrë parasysh politikën e tij mbi barazinë profesionale.

Tërheqja e grave në punët e meshkujve

General Electric ka nisur një *ditë të hapur për Prindërit dhe fëmijët* për të promovuar karrierën shkencore dhe teknike tek vajzat e reja. Çdo aktivitet prezantohet nga një anëtare e stafit, e cila gjithashtu flet për formimin e saj arsimor dhe profesional.



Shpërblimi: Paga e barabartë për punë të barabartë.

Eliminimi i pabarazive të pagave për të garantuar drejtësi ndërmjet njerëzve.

Për çfarë po flasim?

Paga e barabartë është një parim ligjor thelbësor. Punëdhënësi duhet të sigurojë të njëjtën pagë për të njëjtën punë ose punë me vlerë të barabartë.

Të paguash burrat dhe gratë në mënyrë të barabartë do të thotë të pranosh se aftësitë dhe kualifikimet janë të barabarta për të

njëjtën punë, pavarësisht nga gjinia. Ky parim i "pagesës së barabartë për punë me vlerë të barabartë" duhet të zbatohet për të gjithë komponentët e shpërblimit: paga bazë, shpërblimet, përfitimet në natyrë, orët shtesë...



Garantimi i pagës së barabartë

Vula e cilësisë Afnor shpjegon se masat në një vit për pagat nuk janë të mjaftueshme për të arritur ndryshimin: duhet një qasje sistemike, pasi pabarazitë janë të pranishme nga marrja në punë te ngritja në detyrë, nëpërmjet trajnimeve dhe kushteve të punës.

Korrigjoni pabarazitë në paga mes grave dhe burrave

Çdo vit, Crédit Agricole analizon hendekun e pagave mes burrave dhe grave me të njëjtën vjetërsi në punë dhe nxjerr listën e grave me hendek në pagë. Menaxherëve të prekur u kërkohet të japin shpjegime për arsyet e hendekut të pagave. Nëse nuk ka justifikim, bëhen korrigjimet e pagave.

Paga e barabartë është jo vetëm në përfitim të grave, pasi diferenca e pagave është kryesisht në dëm të tyre, por edhe të kompanisë në tërësi, për sa i përket angazhimit kolektiv dhe investimit.

Mateni

Matja objektive dhe vjetore është thelbësore për të vlerësuar boshllëqet që ekzistojnë, duke shkuar përtej perceptimeve, për të zbatuar masa korrigjuese dhe për të vlerësuar progresin me kalimin e kohës.

Shpërblimi në kompani sipas profesioneve:

Aktuale	Gra	Burra	Paga mesatar e	Gra	Burra	Paga më e ulët	Gjinia në fjalë	Paga më e lartë	Gjinia në fjalë
Totali									
Profesioni 1									
Profesioni 2									
...									

Ju mund të monitoroni shpërblimin brenda kompanisë tuaj duke integruar kriterin gjinor.

Më pas mund të bëhet një analizë për çdo punë ose grup klasifikimi, duke parë se çfarë mund të shpjegojë dallimet (vjetërsia, kualifikimi, etj.) dhe çfarë nuk mund të shpjegohet me elementë objektivë.

Shpërblimi në kompani për punonjës:

	Numri		Shuma mesatare	
	Gra	Burra	Gra	Burra
Rritje				
Bazë				
Avantazhe (makinë shërbimi...)				
...				

Në këtë mënyrë, ju mund të monitoroni politikën e pagave të kompanisë tuaj, si në përgjithësi ashtu edhe sipas llojit të punës. Mos harroni të neutralizoni faktorët që lidhen me vjetërsinë, përvojën, kualifikimet... që kanë ndikim në zhvillimin e karrierës. Në këtë mënyrë, ju mund të monitoroni dhe të verifikoni çdo mospërputhje midis pagës së burrave dhe grave.

Ndërmerrni veprime

Puna me vlerë të barabartë është puna që kërkon që punonjësit të kenë një grup të krahasueshëm njohurish ose praktikash profesionale, aftësish, përgjegjësie etj. Kushtet e shpërblimit atëherë duhet të jenë identike.

Kushtojini vëmendje të veçantë punëve që mbahen kryesisht nga gratë ku mund të ketë "paragjykim gjinor", si nënvlerësimi i një pune që kërkon aftësi ndërpersonale në krahasim me një punë me aftësi teknike.

Identifikoni boshllëqet e pagave dhe rregulloni politikën e pagave për të trajtuar këto pabarazi, për shembull nëpërmjet një plani shumëvjeçar ose një fondi të dedikuar për rritje vjetore.

Ofroni paga të barabarta që në fillim, duke pasur parasysh se gratë shpesh i negociojnë

më pak mirë pagat e tyre, duke vendosur rregulla objektive për pagën e ofruar.

Përcaktoni rregulla të thjeshta dhe objektive për pagën e propozuar. Për shembull: ofroni X% mbi dyshemenë e gamës së mundshme të pagës, në varësi të kohëzgjatjes së shërbimit të kandidatëve.

Në mënyrë të ngjashme, për shpërblimet dhe rritjet, përshkruani rregullat e kompanisë suaj në mënyrë objektive dhe zbatojini ato për të gjithë. Këto rregulla nuk duhet të bazohen në faktorë diskriminues të drejtpërdrejtë ose të tërthortë. *Për shembull: një bonus frekuentimi do të diskriminojë gratë me fëmijë, të cilat do të duhet të marrin më shumë kohë pushim nga puna.*

Pika e alarmit

Për të neutralizuar efektin negativ të lejes së lindjes ose lejes prindërore, ju mund, për

shembull, të rivlerësoni pagën bazuar në mesataren e shpërblimeve ose rritjeve të dhëna gjatë mungesës së punëmarrësit.

Ekipi drejtues dhe departamenti i Burimeve Njerëzore duhet të ndërgjegjësohen për këto çështje për të shmangur adoptimin e praktikave diskriminuese.

Jepini punëmarrësve me kohë të pjesshme, të cilët janë kryesisht gra, të njëjtat mundësi vlerësimi si punëmarrësve me kohë të plotë.

Negociatat për pagat në kompani duhet të përfshijnë një komponent për pagën e barabartë me një detajim të zërave, një analizë të hendekut dhe një plan veprimi.

Praktikat e mira

Komunikoni me punëmarrësit për të treguar se i trajtoni në mënyrë të drejtë: çdo person është i rëndësishëm në garantimin e përfshirjes dhe besnikërisë afatgjatë. Një praktikë e drejtë dhe e mirëshpjeguar e shpërblimit që nga momenti i rekrutimit për vende të reja pune bën të mundur diferencimin e kompanisë suaj dhe tërheqjen e talenteve të reja.



Pagë e barabartë nga marrja në punë gjatë karrierës në kompani, pavarësisht gjinisë!



Kushtet e punës, shëndeti dhe siguria

Përmirësimi i kushteve të punës për të gjithë.

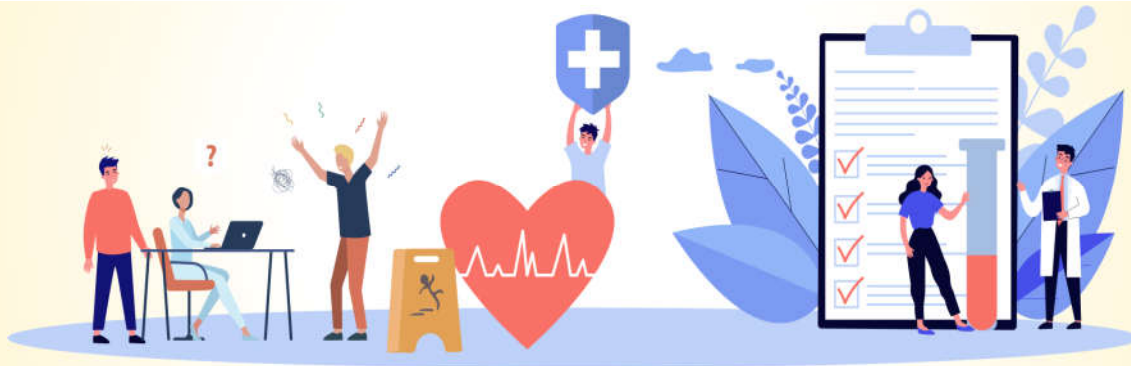
Promovoni një mjedis të sigurt pune pa diskriminim.

Për çfarë po flasim?

Punëdhënësit duhet të studiojnë ndikimin e kushteve të punës, të cilat mund të ndryshojnë sipas gjinisë. Kjo do t'u mundësojë atyre të ofrojnë kushte më të mira pune dhe të lehtësojnë aksesin në punë me synimin për të arritur diversitetin gjinor.

Orari i punës fleksibël, puna me kohë të pjesshme, kushtet fizike, udhëtimet, rreziqet psikosociale, etj., kanë të bëjnë me të gjithë punëmarrësit, por gratë dhe burrat u

nënshtrohen kufizimeve të ndryshme në varësi të gjendjes së tyre familjare, mungesës së diversitetit gjinor në ekipe të caktuara të punës, akteve seksiste që mund të ndodhin... Për më tepër, shpesh ka një nënvlerësim të disa vështirësive në profesionet ku gratë janë më të shumta (për shembull, mbajtja e ngarkesave në punët e kujdesit).



Paga e barabartë nuk është vetëm në përfitim të grave, pasi diferenca e pagave është kryesisht në dëm të tyre, por edhe të kompanisë në tërësi, për sa i përket angazhimit kolektiv dhe investimit.

Punëdhënësit duhet të studiojnë ndikimin e kushteve të punës, të cilat mund të ndryshojnë sipas gjinisë. Kjo do t'u mundësojë atyre të ofrojnë kushte më të mira pune dhe të lehtësojnë aksesin në vendet e punës me synimin për të arritur diversitetin gjinor.

Mateni

Një inventar vjetor i ditëve të mungesave për shkak të sëmundjes, aksidentit... bën të mundur vlerësimin e diferencës së

mundshme midis grave dhe burrave. Një analizë më e saktë sipas profesionit bën të mundur përmirësimin e kësaj diagnoze.

Numri i mungesave:

	Gjithsej (dita e mungesës)	Gra		Burra	
		Numri	Përqindje	Numri	Përqindje
Aksident në punë					
Aksident gjatë udhëtimit					
Sëmundje të lidhura me punën					
...					

Tregoni gjithashtu numrin e lejeve të lindjeve dhe lejeve prindërore.

Diagnoza e kushteve të punës bën të mundur identifikimin e rreziqeve të çdo profesioni, duke integruar edhe rreziqe psikosociale të cilat mund të jenë të rëndësishme (për shembull në punën ndërpersonale, të pritjes ose të kontaktit publik). Është gjithashtu një mundësi për të pyetur punonjësit në lidhje me kushtet e tyre të punës.

Shembuj të rreziqeve:

- Mbajtja e trupit në qëndrime të sikletshme (në këmbë, të gjunjëzuar, të përkulur)
- Puna e përsëritur
- Rreziqet infektive
- Rreziqet kimike
- Koha e rëndë para ekranit
- Zhurma
- Lëvizja

- Stresi
- Agresioni verbal dhe fizik dhe dhuna nga publiku.



Ndërmerrni veprime

Studioni në mënyrë specifike kushtet e punës si pjesë e një trajtimi barazie dhe propozoni një plan veprimi që mund ta vlerësoni nga vit në vit.

Duke studiuar vendet e punës, pajisjet dhe ergonominë, mund të vlerësoni përshtatjet e kërkuara. Për shembull, PMP (Pajisjet Mbrojtëse Personale) duhet të përshtaten për punëmarrësit e ndryshëm (madhësia e dorezave, këpucëve, helmetave, fustaneve për gratë shtatzëna, etj.). Mos harroni të lejoni pushime të mjaftueshme për lëvizjet e përsëritura dhe punën e zgjatur të ekranit. Dhoma të veçanta ndërimi dhe tualete duhet të jenë të disponueshme për burrat dhe gratë.

Bëni udhëzime dhe trajnime për gjeste dhe qëndrime të trupit, dhe për përdorimin e produkteve kimike ose biologjike.

Mund të propozohen masa parandaluese kundër ngacmimeve dhe vërejtjeve seksiste. Ju gjithashtu mund të këshilloheni me shërbimet e specialistëve të tilla si mjekët e punës.

Në varësi të aktivitetit tuaj dhe me kërkesë të punonjësve, mund të jeni në gjendje të riorganizoni orarin e punës, duke përdorur

telekomunikimin, i cili gjithashtu ndihmon në kufizimin e udhëtimit.

Kontakti rregullisht me punonjësit me kohë të pjesshme, shumica e të cilëve janë gra, për të parë nëse do të dëshironin të rritnin orarin e tyre të punës dhe ta bëni prioritet studimin e mundësive kur kërkonin të rekrutoni.

Pika e alarmit

Mbrojtja e grave shtatzëna kërkon vëmendje të veçantë. Ju, mund të kontrolloni me mjekun e kompanisë nëse pozicioni i mbajtur është në përputhje me mbarëvajtjen e shtatzënisë, veçanërisht në rastet e mbajtjes së ngarkesave, ekspozimit ndaj produkteve të rrezikshme, qëndrimit të zgjatur në këmbë...

Nëse mund të rregulloni vendin e punës ose të jepni detyra të tjera, në mënyrë të përkohshme, kjo mund të shmangë një ndërprerje të detyruar të punës. Pas kthimit nga leja e lindjes, intervista e kthimit në punë bën të mundur trajtimin e përshtatjeve të dëshiruara (periudha e ushqyerjes me gji, rregullimet e orarit, etj.).

Praktikat e mira

Gratë shpesh ballafaqohen me qëndrime apo vendime seksiste, të cilat kanë ndikim në sjelljen e tyre në punë dhe çojnë në vuajtje në vendin e punës. Prezantimi i një akti që përcakton rregullat për një punë të respektueshme dhe jo-diskriminuese mund të jetë një mjet efektiv parandalimi, duke përfshirë vendet ku publiku ose klientët janë të mirëpritur.

Inkurajimi i diversitetit të ekipit është një burim mirëqenieje në vendin e punës, duke rritur vetëbesimin dhe duke kufizuar sjelljen seksiste. Përmirësimi i kushteve të punës mund t'i bëjë punët kryesisht mashkullore tërheqëse dhe të arritshme për gratë (e njëjta

gjë për punët shumë të feminizuara) dhe të zhvillojë diversitetin gjinor. Kjo mundësohet edhe me përmirësimin e ergonomisë së vendeve të punës (rregullimi i lartësisë së tavolinës dhe karrigeve, duke marrë parasysh ndryshimet në morfologji), e cila është e dobishme për të gjithë, burra dhe gra.

Qasje gjithëpërfshirëse për cilësinë e jetës në punë!

Shembuj:

Ergonomia e vendit të punës:

Renault ofron një studim ergonomik të vendeve të punës për të vlerësuar kufizimet fizike dhe të tjera të ngjashme. Qëllimi i këtij studimi është të sigurojë që si burrat, ashtu edhe gratë mund të punojnë në të njëjtën

punë. Kjo do të thotë sigurimin e lehtësive dhe infrastrukturës (dhoma ndërrimi, dushe, tualete) si për burrat ashtu edhe për gratë, si dhe veshje pune të përshtatura për të gjitha format e trupit.

Cilësia e jetës në punë:

Arcelor ka futur një marrëveshje për Cilësinë e Jetës në Punë, sipas së cilës është prezantuar një kohë e caktuar për mbledhje prej 8 deri në 18 orë. Nëse një mbledhje tejkalohet për një arsye, duhet të jepet njoftim prej 7 ditësh (5 ditë njoftim për menaxherët).

Convers, një kompani telemarketingu, u ofron punonjësve të saj çdo javë mundësinë të zgjedhin orarin e tyre të punës për javën në vijim. Duke ngritur sistematikisht çështjen e organizimit të orarit të punës me të gjithë ekipin, kompania po inkurajon burrat që të marrin kohë për t'u kujdesur për jetën e tyre personale dhe familjare (në përgjithësi, burrat rrallë kërkojnë të zvogëlojnë orët e tyre të punës në favor të jetës së tyre familjare).



Zhvillimi dhe klasifikimi i karrierës

Sigurimi i mundësive të njëjta të zhvillimit të karrierës për gratë dhe burrat.

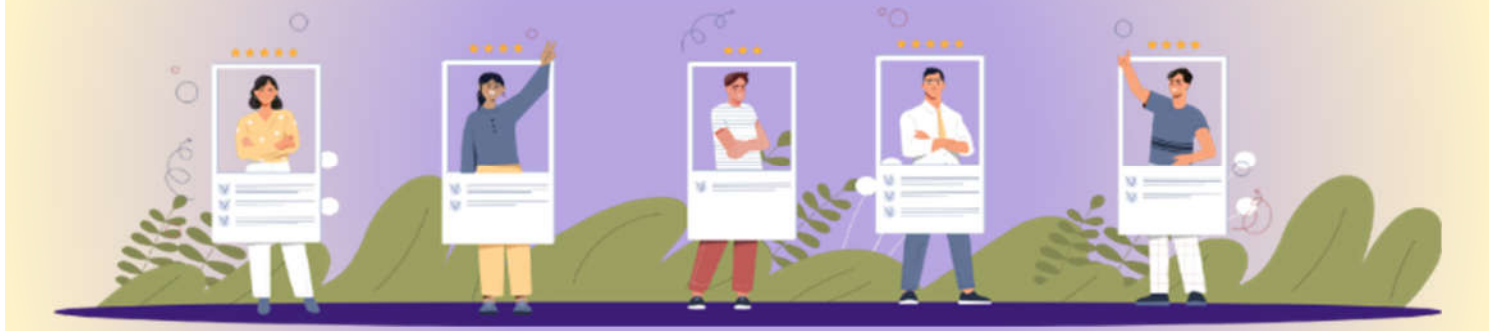
Menaxhimi i karrierës së secilit për të përmirësuar inovacionin dhe performancën e ndërmarrjes.

Për çfarë po flasim?

Zhvillimi i karrierës u mundëson punëmarrësve të zhvillojnë aftësi të reja dhe të ruajnë punësueshmërinë e tyre.

Punëdhënësit duhet t'u japin grave dhe burrave të njëjtat mundësi për zhvillimin e karrierës. Në fakt, gratë nuk gëzojnë të njëjtat mundësi për përparim si burrat dhe termi

"tavan qelqi" përdoret për të treguar se është shumë më e vështirë për to të ngrihen në nivele më të larta në hierarki. Ato shpesh kanë më pak vetëbesim dhe mund të censurojnë veten: këto quhen "frena të brendshme". Stereotipet gjinore, shpërndarja e pabarabartë e përgjegjësisë shtëpiake dhe familjare, ndërprerjet e punës për shkak të



shtatzënisë dhe mungesa e diversitetit gjinor në vendin e punës janë të gjithë faktorë që grumbullohen për të penguar përparimin në karrierë të grave.

Prandaj, heqja e pengesave për përparimin e karrierës së grave kërkon veprime të synuara për të trajtuar barrierat e padukshme që i pengojnë ato të kenë akses të barabartë në

promovime dhe përgjegjësi më të larta. Kompania duhet ta bëjë këtë një prioritet të vërtetë strategjik.

Është gjithashtu një çështje e ndryshimit të pozicioneve dhe modeleve menaxheriale për t'u dhënë mundësi të barabarta të gjithëve, dhe për ndërtimin e ekipeve më të përziera dhe gjithëpërfshirëse të punës.

Mateni

Krijimi i një tabele vjetore monitorimi mundëson verifikimin e zbatimit jodiskriminues të kriterëve të klasifikimit të vendeve të punës brenda kompanisë, pra peshimin e kriterëve krahasues të pozicioneve të punës.

Vendet e punës dhe klasifikimet në kompani:

<i>Fuqia punëtore</i>	<i>Total</i>	<i>Gra</i>	<i>Burra</i>	<i>Vjetërsia</i>	<i>Gra</i>	<i>Burra</i>	<i>Mosha</i>	<i>Gra</i>	<i>Burra</i>
Punëtorët									
Nëpunësit									
Menaxherët									
Drejtuesit									
...									

Tabela e mëposhtme bën të mundur vlerësimin e zhvillimeve profesionale duke integruar gjininë.

Këto të dhëna duhet të monitorohen në baza vjetore në mënyrë që të arrihet një raport më të mirë të grave dhe burrave në të gjitha nivelet e hierarkisë. Një analizë sipas kategorive të punës na mundëson të verifikojmë kriteret dhe proceset për zhvillimin e karrierës dhe të vendosim objektiva për përparim në përputhje me dëshirat e punëmarrësve.

Evolucionet në kompani:

<i>Klasifikimi</i>	<i>Numri i promovimeve</i>		<i>Përqindja e promovimit</i>		<i>Vjetërsia në detyrë para ngritjes në detyrë</i>	
	<i>Gra</i>	<i>Burra</i>	<i>Gra</i>	<i>Burra</i>	<i>Gra</i>	<i>Burra</i>
Punëtorët						
Nëpunësit						

Menaxherët						
Drejtuesit						
...						

Ndërmerrni veprime

Si punëdhënës, ju duhet t'u ofroni grave dhe burrave të njëjtat mundësi për përparim, duke vendosur procese të drejta dhe të qarta të promovimit të brendshëm. Kriteret duhet të jenë objektive dhe të lidhura me aftësi të matshme.

Në veçanti, studioni rrugët e mundshme të karrierës për profesione të caktuara me potencial të ulët zhvillimi në karrierë dhe një përqindje të lartë të grave.

Zvogëloni hendekun gjinor në menaxhim duke promovuar ose rekrutuar gra nga brenda.

Trajnioni menaxherët dhe ekipet e burimeve njerëzore për të kryer intervista profesionale për të inkurajuar zhvillimin profesional dhe për t'u propozuar menaxherëve objektiva për të ndihmuar ekipet e tyre të zhvillohen. Intervista profesionale është një instrument për punëmarrësit për të identifikuar dhe për t'u ndërgjegjësuar për aftësitë dhe fushat e tyre për përmirësim.

Pika e alarmit

Ka cikle jetësore profesionale. Shpesh është midis moshës 30 dhe 45 vjeç që punëmarrësit arrijnë më shumë përgjegjësi, një moshë kur gratë janë më pak të disponueshme për arsye familjare. Mund të jetë interesante të zhvendoset mosha e aksesit në pozicione përgjegjësie dhe të hapen mundësitë për gjysmën e dytë të karrierës.

Praktikat e mira

Bëjini menaxherët dhe ekipet e menaxhimit të vetëdijshëm për stereotipet e tyre. Për shembull, të menduarit se gratë janë më pak të përfshira në punën e tyre sepse ato janë më pak të disponueshme, ose të konsideruarit të vetëm një lloji agresiv dhe konkurrues udhëheqjeje.

Pajisni proceset e promovimit me kriterë objektive për vlerësimin e kandidatëve.

Mbështesni zhvillimin e grave në pozicione menaxheriale, duke ofruar tutorim, mentorim dhe kohë të kaluar duke punuar në çift me një koleg me përvojë. Ju mund të ofroni mundësi për të testuar veten në një zëvendësim të përkohshëm për t'i mundësuar një punëmarrëseje femër të vlerësojë performancën e saj në ushtrimin e përgjegjësi.

Inkurajoni rekrutimin e brendshëm për pozicionet e përgjegjësisë. Promovimi në internet ndihmon në thyerjen e "tavanit të qelqtë", duke parashikuar zhvillimet e ardhshme dhe duke identifikuar gratë e talentuara.

Ndryshoni modelin e menaxhimit: pozicionet e përgjegjësisë mund të jenë në përputhje me jetën personale dhe mund të vendosen rregulla për të mundësuar punë të përkushtuar dhe cilësore, duke inkurajuar një fleksibilitet të caktuar organizativ:

- Orari i punës i arsyeshëm dhe i respektueshëm.
- Njoftim paraprak për udhëtim.

- Praktikë më të mira për mesazhet digjitale në mbledhje dhe në fundjavë.
- Telekomunikimi dhe takime në distancë.

Ky lloj organizimi është i dobishëm si për burrat ashtu edhe për gratë, me përfshirje më të madhe në jetën familjare dhe më pak stres dhe lodhje. Tërheqja ndaj kompanisë është rritur gjithashtu.

Inkurajoni diversitetin gjinor deri në nivelin e menaxhimit.



Shembuj:

Zhvillimi i karrierës

Schneider Electric po përmirëson pozicionet e asistentit, të cilat mbahen kryesisht nga gratë. Klasifikimi i këtyre pozicioneve është ndryshuar për t'iu përshtatur kompleksitetit në rritje të detyrave me ardhjen e teknologjive të reja të informacionit dhe për t'i lejuar ato të zhvillohen në të njëjtën mënyrë si pozicionet e teknikëve.

Crédit Agricole u ofron grave mundësi zhvillimi në karrierë në kohën e duhur për to, pa i detyruar të zgjedhin mes punës dhe fëmijëve. Nëse ato kanë potencial dhe kompania dëshiron t'i zhvillojë, ne duhet të jemi të durueshëm dhe të marrim parasysh situatën e tyre. "Ju nuk e humbisni potencialin tuaj vetëm sepse shkoni me leje lindje".

BNP Paribas ka krijuar një rrjet grash për t'i mundësuar atyre të takohen, të shkëmbejnë ide dhe të propozojnë zgjidhje konkrete për drejtuesit e kompanisë. Ky rrjet gjithashtu

ofron mbështetje për gratë që duan të përparojnë brenda grupit.

Danone po krijon një program trajnimi për të zhvilluar udhëheqjen femërore dhe për të inkurajuar gratë që të ngrihen në pozita përgjegjësie. Ai merr formën e një seminari që mbulon tre tema: të guxosh të jesh vetvetja, të punosh me aftësitë e tua të komunikimit dhe të marrësh frymëzim nga dëshmitë e jashtme.

Menaxhimi i karrierës

Një kompani ushqimi catering po fokusohet në njohjen e rrugëve të karrierës. Për shembull, ajo ka krijuar një "rishikim të njerëzve" për të krahasuar rrugët e karrierës së burrave dhe grave, duke i mundësuar asaj të identifikojë pengesat për zhvillimin e karrierës për gratë.

Kufizimi i ndikimit të mëmësisë në zhvillimin e karrierës

Total ka prezantuar një sistem për të kufizuar ndikimin e lejes së lindjes në pagë. Rritja individuale e pagës për një punonjëse që mungon për shkak të lejes së lindjes duhet të jetë të paktën e barabartë me mesataren e rritjes individuale të pagës që ajo ka marrë gjatë tre viteve të fundit.

Areva u ofron të gjithë punonjësit të saj mundësinë e punës vjetore me kohë të pjesshme gjatë pushimeve shkollare. Kjo skemë është me interes të veçantë për meshkujt, të cilët shpesh hezitojnë të kërkojnë punë me kohë të pjesshme. Kjo ndihmon në ndryshimin e qëndrimeve.



Kualifikim dhe trajnim

Zhvillimi i aftësive në një mjedis në ndryshim.

Forconi kualifikimet e punonjësve dhe konkurrencën e kompanisë duke zhvilluar aftësi.

Për çfarë po flasim?

Zhvillimi profesional dhe për rrjedhojë punësueshmëria e punonjësve kërkon përvetësimin e aftësive të reja. Vëmendje e veçantë duhet t'u kushtohet punëmarrësve më pak të kualifikuar, të cilët shpesh punojnë në profesione të dominuara nga

femrat, për t'u mundësuar atyre të përparojnë dhe të parandalojnë çdo rrezik që aftësitë të vjetërohen.

Në përgjithësi, gratë kanë më pak gjasa të marrin pjesë në programe trajnimi, jo vetëm sepse janë më pak të disponueshme, por edhe sepse janë më pak të përfshira, veçanërisht kur punojnë me kohë të pjesshme. Ndjekja e një kursi trajnimi

shpesh përfshin ndryshime në orare, vendndodhje dhe udhëtime, që do të thotë se gratë duhet të përshtatin oraret e tyre profesionale shtesë, pasi ato duhet të mbajnë barrën e kujdesit për fëmijët dhe punët e shtëpisë shumë më tepër se burrat.

Prandaj, ne duhet të korrigjojmë pabarazitë e vërejtura në dëm të tyre dhe të promovojmë aksesin në trajnime duke zbatuar veprime të synuara.

Qëllimi është të sigurohet një diversitet i mirë i profileve, veçanërisht për sa i përket gjinisë, brenda ekipeve, duke sjellë në tryezë perspektiva dhe përvoja të ndryshme. Ky është një faktor ripërtëritjeje në ide, metoda pune dhe në kërkimin e përgjigjeve novatore ndaj sfidave shoqërore dhe mjedisore.

Mateni

Një raport vjetor trajnimi duhet të masë përqindjen e punonjësve që marrin pjesë në trajnime, sipas profesioneve dhe gjinisë.

Trajnimi

Kategoritë tregtare ose profesionale sipas klasifikimit të kompanive	Me kohë të plotë				Me kohë të pjesshme			
	Forca punëtore e trajnuar		Numri i orëve të trajnimit		Forca punëtore e trajnuar		Numri i orëve të trajnimit	
	G	Burra	G	Burra	G	Burra	G	Burra
Puna 1								
Puna 2								
...								

Analiza e llojeve të trajnimeve të ofruara sipas profesioneve dhe klasifikimit na

mundëson të vlerësojmë politikën e trajnimit të kompanisë.

Monitoroni gjithashtu përqindjen e punonjësve me kohë të pjesshme që kanë përfituar nga aktivitetet e trajnimit.

Llojet e trajnimit	Gra (sipas profesionit)		Burra (sipas profesionit)	
	Numri i Trajnimit të njerëzve	Numri mesatar i orëve	Numri i trajnimit të njerëzve	Numri mesatar i orëve
Përshtatja në vendin e punës				
Softuer i ri				
Menaxhimi				

Ndërmerrni veprime

Ribalancimi i aksesit të grave dhe burrave në trajnime, duke i dhënë përparësi aksesit në trajnim për punonjësit që trajnohen më pak dhe atyre që janë në profesione me rritje të ulët. Iniciativa e punëdhënësit është thelbësore për të mbështetur këta njerëz.

Parashikoni zhvillimin e karrierës për të mbështetur punëmarrësit për të zhvilluar aftësitë e tyre dhe për të pasuruar aktivitetet e tyre. Për shembull, ne mund të promovojmë aksesin e grave në më shumë aktivitete teknike, duke marrë përgjegjësi dhe duke zhvilluar aftësi digjitale.

Rritni ndërgjegjësimin për stereotipet dhe diskriminimin midis ekipeve tuaja drejtuese, në mënyrë që të përgatitni një plan trajnimi të brendshëm.

Pika e alarmit

Mendoni për trajnimin për gratë që kthehen në punë pas një pushimi të gjatë për arsye familjare. Duhet të kemi parasysh pashmangshmërinë e lejes së lindjes dhe

lejes së prindërimit dhe jo t'i penalizojmë ato. Kur punonjësit dëshirojnë të rifillojnë një aktivitet profesional të ndërprerë për arsye familjare, zbatimi i një procesi riintegrimi, duke përfshirë trajnimin, siguron kthimin në kompani në kushtet më të mira të mundshme.

Praktikat e mira

Mund të propozohen një sërë veprimesh për të kapërcyer pengesat e raportuara nga punëmarrësit, veçanërisht gratë, të cilat nuk shkojnë në kurse trajnimi:

- Parashikoni kurse trajnimi mjaftueshëm paraprakisht për t'u mundësuar punonjësve të organizojnë kohën e tyre.
- Krijoni kurse trajnimi afër vendit të punës ose në terren, për të kufizuar nevojën për të udhëtuar.
- Respektoni orarin normal të punës.
- Zhvilloni kursetë mësimi në distancë dhe e-learning.
- Jepuni përparësi njerëzve që kthehen në punë pas pushimit familjar.
- Ofroni kurse trajnimi edhe për personat me kohë të pjesshme.

Bëjini punëmarrësit të vetëdijshëm për nevojën e trajnimit gjatë gjithë jetës, veçanërisht në gjysmën e dytë të karrierës së tyre, kur rreziku i humbjes së punësueshmërisë është më i madh.

Shembuj:

Përzierja e ekipeve

AFPA ofron ndërgjegjësim për 4 stereotipet kryesore: "Ato nuk janë të disponueshme", "Ato nuk janë drejtuese", Ato nuk janë teknike", "Ato nuk mund të bëjnë detyra fizike".

Shembull: Një drejtor kompanie po kërkon të rekrutojë "më shumë një burrë sepse do të duhet të tregojë autoritet për t'i kthyer ekipet në punë". Ju keni dy CV nga gra kompetente që i përshtaten specifikimeve. Çfarë thoni për të larguar këtë paragjykim?

Promovimi i trajnimeve për gratë

Keolis rekruton gra dhe i trajnon ato për t'u bërë shofere të kualifikuara të transportit rrugor ndërurban të pasagjerëve, më pas i kualifikon ato për të drejtuar tramvaj.

Marrëveshja e AFPA-s lehtëson aksesin në trajnime për punonjësit e saj me përgjegjësi familjare: parashikimi i periudhave të trajnimit ballë për ballë që kërkojnë udhëtime për të lehtësuar organizimin, zhvillimi i kurseve të mësimi në distancë, mbulimi i kostove shtesë të kujdesit për fëmijët ose kujdesit për një të afërm në ngarkim (me prova).



Ekilibri jetë-punë

Ekilibër më i mirë i kohëve të jetës.

Bëjeni më të lehtë për gratë dhe burrat të kombinojnë jetën personale dhe profesionale për të çuar përpara barazinë thelbësore në punë.

Për çfarë po flasim?

Ekilibri i kohës së punës dhe asaj personale është një çështje barazie. Në të vërtetë, përgjegjësitë shtëpiake dhe familjare (fëmijët dhe personat në ngarkim) ende mbarten kryesisht nga gratë.

Këto detyrime të pashmangshme ndonjëherë janë të vështira për t'u pajtuar me detyrimet profesionale dhe i detyrojnë gratë të punojnë me kohë të pjesshme. Në kulturat e korporatave të bazuara në ditët e gjata të punës, gratë penalizohen veçanërisht në zhvillimin e karrierës së tyre dhe aksesin në pozicionet përgjegjësisë.

Sfida e një ekuilibri më të mirë mes punës dhe jetës private është më e gjerë se ribalancimi i përgjegjësiw familjare pasi përfshin edhe aktivitete shoqëruese, sindikale, kulturore, sportive... të cilët marrin pjesë në mënyrë të tërthortë në përmirësimin e kushteve të punës, dhe një angazhim të fortë mjedisor dhe qytetar.

Punëdhënësi mund të lehtësojë një riekulibrim duke propozuar mënyra organizative të ndryshme nga ato të bazuara në një "prezencë " të fortë, duke mos penalizuar pushimet në karrierë dhe mungesat e gjata dhe duke lehtësuar ushtrimin e prindërimit.



Mateni

Intervistat e rregullta profesionale duhet t'i trajtojnë këto çështje, pa pyetje ndërhyrëse në lidhje me privatësinë. Kjo është koha për të verifikuar orët aktuale të punës dhe oraret e propozuara.

A duhet të jenë këto të njëjta për të gjithë, veçanërisht oraret shumë herët në mëngjes ose shumë vonë në mbrëmje?

A është e mundur të kufizohen orët atipike, të tilla si turne të ndara?

Si shpërndahen orët jashtë orarit të punës?

Ju mund të studioni çdo vit kërkesat për orar fleksibël pune, duke përfshirë punën me kohë të pjesshme, që ju janë drejtuar.

Numri i kërkesave për rregullime fleksibël të punës		Numri i kërkesave për punë me kohë të pjesshme	
Gra	Burra	Gra	Burra

Ndërmerrni veprime

Ka mënyra për të lehtësuar ekuilibrin punë-jetë duke organizuar orët e punës dhe frekuentimin, ndërsa harmonizohen kërkesat e kompanisë.

Organizoni orarin e punës:

- Inkurajoni rregullime fleksibël të kohës së punës, të tilla si telekomunikimi dhe videokonferenca.
- Individualizoni orët e punës kur kushtet e punës ju lejojnë.
- Bëni fleksibel kohën e punës kurdoherë që është e mundur, për të shmangur trafikun në orët e pikut.
- Kufizoni takimet në fund të ditës, të cilat janë një pengesë për gratë.
- Autorizoni lëvizjet e orarit të punës në fillim të vitit shkollor.
- Hartoni paraprakisht oraret e punës.

- Parashikoni udhëtimin për të siguruar organizim më të mirë.

Mbështetni prindërimin dhe familjen duke u mundësuar burrave që të ri-investojnë në sferën e familjes.

- Informoni të gjithë punëmarrësit, përfshirë burrat, për llojet e ndryshme të lejeve familjare të disponueshme.
- Siguroni gratë për zhvillimin e karrierës gjatë lejes së lindjes ose lejes së prindërimit.
- Pranoni kërkesat e burrave për punë me kohë të pjesshme në të njëjtën mënyrë.
- Inkurajoni qasjen e barabartë për burrat dhe gratë në masat për të nxitur prindërimin.
- Bëjini menaxherët të vetëdijshëm për nevojën që të dy gjinitë të marrin leje familjare.

Pika e alarmit

Kushtet në të cilat punëmarrësit largohen dhe kthehen nga leja e lindjes ose e prindërimit duhet të bashkërenditen për të shmangur ndërprerjet në zhvillimin e karrierës së tyre.

Para lejes

Një intervistë përpara lejes së lindjes ose lejes familjare i mundëson punëdhënësit të vlerësojë rëndësinë dhe urgjencën e punës në vazhdim dhe të kontrollojë nëse dorëzimet janë planifikuar siç duhet. Punonjësja mund të shprehë pritshmëritë dhe dëshirat e saj në lidhje me kthimin e saj, si dhe objektivat e saj të karrierës në momentin e lejes.

Gjatë lejes

Punëmarrësit duhet t'i jepet mundësia të qëndrojnë në kontakt me organizatën (shpërndarja e buletinit, aksesit në intranet, shpërndarja e ofertave për punë ose ndryshime të rëndësishme në kompani, etj.).

Kthimi në punë

Propozimi i një interviste profesionale ndihmon për të udhëhequr personin në kthimin e tij ose të saj në punë (duke marrë në konsideratë atë që ka ndryshuar që nga largimi, duke shqyrtuar oraret, aktivitetet dhe planifikimin e tyre, duke identifikuar nevojat e trajnimit dhe veprimet që do të planifikohen për t'i përmbushur ato (p.sh. përmirësimi i aftësive teknike, softueri i ri).

Praktikat e mira

Zhvilloni punën në distancë, kudo që të jetë e mundur. Është një levë për organizimin e punës dhe një burim motivimi për ekipet, veçanërisht për stafin më të ri. Ajo mund të jetë strukturore ose ad-hoc, duke përfshirë vetëm disa aktivitete si takimet. Kjo do të thotë të garantosh të drejtën për t'u shkëputur dhe të jesh vigjilent në kufizimin e e-mail-eve dhe telefonatave përtej orarit të punës.

Ngrini sistematikisht çështjen e organizimit të orarit të punës me të gjitha ekipet. Kjo i inkurajon burrat që të marrin kohë për jetën e tyre personale dhe familjare, pasi ata rrallë ndërmarrin hapin për të kërkuar reduktim të orarit të punës kur kërkesat e tyre janë po aq të ligjshme.

Pranoni prindërimin si një pasuri, jo si një pengesë. Ai ekziston dhe kompania ka çdo interes për ta mbështetur atë për të mbajtur ekipe të përfshira dhe efikase të punës. Informoni punonjësit

për masat që lehtësojnë ekuilibrin e jetës së tyre të punës dhe familjes: leje për ngjarje familjare, rregullime të veçanta...

Shembuj:

Përfshirja e burrave

Campagne MenCare <https://men-care.org/about-mencare/our-partners/#albania>

MenCare është një fushatë globale e atësisë që promovon përfshirjen aktive, të barabartë dhe jo të dhunshme të burrave si baballarë dhe kujdestarë në mbarë botën. “Nëpërmjet fushatave mediatike, zhvillimit të programeve dhe advokimit, ne punojmë me partnerë anembanë globit për të angazhuar burra si kujdestarë dhe baballarë. MenCare punojnë me burra dhe çifte si pjesëmarrës të programit në grupet e prindërve, si dhe me komunitete të tëra, duke krijuar fushata mediatike për të ndryshuar normat rreth çfarë do të thotë të jesh burrë. MenCare gjithashtu mbështesin organizatat dhe mobilizuesit e komunitetit për të nxitur legjislacionin progresiv dhe punon me institucionet dhe qeveritë për të parë angazhimin e burrave në dhënien e

kujdesit si një dimension kyç të barazisë gjinore”.

Deloitte ka krijuar një skemë të Rrugës së Zgjedhur e cila u jep punëmarrësve mundësinë për të modeluar intensitetin e jetës dhe punës gjatë karrierës së tyre duke rregulluar faktorë të ndryshëm: nivelin e ekspozimit të tyre ndaj kërkesave të klientëve, kompleksitetin e detyrave të cilat u janë caktuar, orët e punës., udhëtimet dhe orari fleksibël i punës.

Mirëpritja e grave të kthyer nga leja e lindjes

Pfizer angazhohet për respektimin e parimit të mosdiskriminimit në zhvillimin profesional të punëmarrësve që janë prindër. Si rezultat, 100% e grave që kthehen nga leja e lindjes marrin të paktën përqindjen mesatare të rritjes së pagës për kategorinë e tyre.

Janssen ka një dhomë mëkimi, të pajisur me frigorifer, pikë uji dhe priza elektrike, në dispozicion të punëmarrësve që dëshirojnë të nxjerrin qumështin e gjirit në intimitet të plotë.

Weleda ka ngritur një çerdhe ekologjike të kompanisë. Ajo ofron kujdes cilësor për fëmijët dhe kushte më të mira pune për prindërit.

Një ekuilibër më i mirë i jetës ka një ndikim pozitiv në rrugët e karrierës!





Veprimi kundër diskriminimit

Dëboni dhunën nga vendi i punës!

Diskriminimi, seksizmi, ngacmimi, agresioni...

Parandalimi dhe veprimi

Organizata Botërore e Shëndetësisë e përkufizon dhunën me bazë gjinore si akte të cilat, me anë të kërcënimeve, detyrimit dhe forcës, u shkaktojnë grave dëme fizike, seksuale ose psikologjike në jetën e tyre private dhe publike, me qëllim frikësimin, poshtërimin ose skllavërimin e integritetit të tyre fizik ...Dhuna seksuale është një problem i madh social, shtrirja e të cilit

mbetet kryesisht e nënvlerësuar. Të dhënat ndërkombëtare tregojnë se një në tre gra është viktimë e dhunës fizike ose seksuale gjatë jetës së saj. Një dhunë e tillë përfshin përdorimin e forcës fizike, por edhe presionin psikologjik, duke përfshirë kërcënime më pak apo më shumë të qarta, vërejtje këmbëngulëse të përsëritura ose përdorimin e një pozicioni autoriteti.

Po në punë?

Dhuna në vendin e punës merr forma të ndryshme: akte seksiste, diskriminim i bazuar në gjini, ngacmim moral apo seksual, dhunë fizike, sulm, përdhunim... Çdo herë janë gratë ato që janë më të ekspozuara. Punëdhënësi duhet të marrë masa për të parandaluar dhunën dhe të veprojë në rast denoncimi. Kjo mbrojtje e punëmarrësve shtrihet edhe tek personat në trajnime, praktika pune, aplikantët etj.

Zbuloni situata të papranueshme për të zbatuar një politikë parandalimi.



Diskriminim, për çfarë po flasim?

Të diskriminosh do të thotë të veçosh, të diferencosh.

Në kuptimin ligjor, diskriminimi është **trajtim i pabarabartë dhe i pafavorshëm i aplikuar ndaj personave të caktuar në bazë të disa kriterëve të ndaluara dhe në një fushë të mbuluar nga ligji**. Diskriminimi mund të jetë i drejtpërdrejtë kur një person trajtohet në mënyrë më pak të favorshme se një tjetër në një situatë të krahasueshme.

Ky diskriminim është i dukshëm (p.sh. tregon gjininë e një personi të kërkuar në një ofertë pune).

Mund të jetë i **drejtpërdrejtë** kur një person trajtohet në mënyrë më pak të favorshme se një tjetër në një situatë të krahasueshme. Ky diskriminim është i dukshëm (p.sh. tregon gjininë e një personi të kërkuar në një ofertë pune).

Mund të jetë i **tërthortë** kur ka një dispozitë, kriter ose praktikë që është asnjëse, por që mund të dëmtojë disa persona. Kjo formë diskriminimi nuk është e dukshme, por e nënkuptuar, për shembull mbajtja e mbledhjeve të punës vonë natën, gjë që do të penalizojë punonjësit me kufizime familjare.

Kriteret e ndaluara me ligj janë gjinia, raca, ngjyra, përkatësia etnike, gjuha, identiteti gjinor, orientimi seksual, bindjet politike, fetare dhe filozofike, gjendja ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzënia, përkatësia prindërore, përgjegjësia prindërore, mosha, gjendja familjare ose martesore, gjendja civile, vendbanimi, gjendja shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësia e kufizuar, jetesat me HIV-AIDS, bashkimi ose përkatësia në organizata sindikale, përkatësia në një grup të veçantë ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose si pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur për të ushtruar të drejtën e punësimit dhe të profesionit, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.

Kriteret për diskriminim mund të jenë kumulative, kjo quhet ndërsektorialitet.

Detyrimi i punëdhënësit

Ndalohet diskriminimi, qoftë në rekrutim, ngritje në detyrë, politikë pagash, procedura. Të gjithë punëmarrësit duhet të trajtohen me të njëjtin respekt dhe vëmendje. Kjo vlen edhe për praktikantët dhe kursantët. Punëdhënësi duhet të marrë masat e nevojshme për të mbrojtur punëmarrësit nga diskriminimi: në rast ankese, ai duhet të përgjigjet brenda një periudhe maksimale prej një muaji. Kërkohej gjithashtu të informojë punëmarrësit për këto masa dhe mund të realizojë veprime sensibilizuese mbi politikën e saj të barazisë.

Shembuj të diskriminimit

Mosha: refuzimi për të punësuar një person për shkak të moshës së tyre.

Gjinia: të paguash më pak për një grua se një burrë, me aftësi të barabarta dhe të njëjtin pozicion.

Origjina: refuzimi për të rekrutuar një person për shkak të origjinës së tij afrikane.

Shtatzënia: mos rivendosja në punë e një punonjëseje që kthehet nga leja e lindjes.

Aftësia e kufizuar: refuzimi për të vënë një person në kontakt me publikun për shkak të aftësisë së tij të kufizuar.

Orientimi seksual: refuzimi i një promovimi të brendshëm ndaj një personi për shkak të homoseksualitetit të tij.



Për të shkuar më tej: Nga vjen diskriminimi?

Stereotipet gjinore janë besime të përhapura gjerësisht në lidhje me atë që gratë dhe burrat janë dhe nuk janë. Për shembull: "gratë janë të buta", "burrat janë autoritarë, prandaj janë krijuar për poste drejtuese". Stereotipet gjinore transmetohen që në fëmijërinë e hershme kur prindërit kanë pritshmëri të ndryshme në varësi të gjinisë së fëmijës. Lojërat, shkolla, media, ndikimi i bashkëmoshatarëve... Gjithçka do të përforcojë gradualisht stereotipet, veçanërisht pasi ato janë pjesë e historisë së zanateve dhe profesioneve dhe vendit të gruas në qytet.

Duke u atribuar grupeve karakteristika dhe sjellje globale, cenohet objektiviteti për të vlerësuar aftësitë, rekrutimin...

Në kompani, stereotipet kufizojnë perspektivën e karrierës së grave.

Paragjykimi buron nga stereotipet: është një qëndrim që ka një dimension vlerësues ndaj një grupi njerëzish ("Gratë bëjnë drejtues të këqij ekipi") dhe që do të çojë në **pabarazi**.

Prandaj, efekti kryesor i stereotipeve është **diskriminimi**.

Ky qëndrim kontribuon në një zhvlerësim të vetë-imazhit të njerëzve që janë të diskriminuar. Duke thënë se gratë nuk janë të detyruara të kryejnë detyra teknike do të çojë në humbjen e besimit në aftësinë e tyre për të kaluar në një sektor teknik profesional.

Cikli i diskriminimit:



Si të veproj? Shembuj:

I - Partnerët e mi po më kërkojnë të kontaktoj inspektoratin e punës me qëllim që të sinjalizoj një punëdhënës që diskriminon.

- Nuk e shoh me të vërtetë përfitimin e kësaj mase. Nuk është detyra ime të raportoj
- Flas me inspektoratin e punës për të shkëmbyer me ta për këtë rast diskriminimi.
- E ndërpres bashkëpunimin me këtë ndërmarrje.

Përgjigje: b

Inspektimi i punës ka të ngjarë të japë sqarime se si të respektohet ligji. Puna me inspektoratin e punës nuk është vetëm për të raportuar, por edhe për një kuptim më të mirë reciprok të dimensioneve ligjore të diskriminimit. Të mos punosh me një ndërmarrje që diskriminon është moralisht e respektueshme, por jo gjithmonë lejon rritjen e ndërgjegjësisë së saj për natyrën diskriminuese të praktikave të saj.

II- Një nga kolegët e mi në një institucion publik ka një qëndrim diskriminues. Ka ndodhur të refuzojë të presë disa qytetarë dhe të bëjë vërejtje të paqarta në lidhje me ta.

- I kujtoj ligjin dhe detyrimin për të dhënë një shembull. Në të njëjtën kohë, përpiqem të kuptoj arsyen e këtij qëndrimi. Unë do të marr sanksione nëse situata vazhdon.
- Ne jemi disa punonjës dhe duke qenë se kolegët e tjerë nuk e kanë të njëjtin problem, mund ta menaxhojmë situatën.
- Është një çështje "ndjenje". Të gjithë kanë mendjen e tyre!

Përgjigje: a

Duke mos reaguar ndaj kësaj situatë, ju po bëni të njëjtën shkelje ligjore. Për më tepër, ju nuk arrini të përmblusni misionin tuaj të shërbimit publik në drejtim të trajtimit të barabartë dhe ofrimit të mundësive të barabarta.



Veprojmë kundër stereotipeve

Për të kufizuar ndikimin e stereotipeve, ne tashmë duhet të njohim dhe të ndërgjegjësohemi për stereotipet tona.

Shembuj të stereotipeve për gratë

Stereotipi në lidhje me karakteristikat fizike:

Gratë janë delikate dhe burrat janë të fortë.

Çfarë të përgjigjem?

- Jo të gjithë burrat dhe gratë janë ndërtuar fizikisht në të njëjtën mënyrë. Ka dallime ndërgjinore në aftësi, qëndrueshmëri, shkathtësi, aftësi manuale.
- Gratë kanë bërë gjithmonë punë fizike, duke përfshirë mbartjen e ngarkesave (psh arkëtare, pastrim, ndihmë për njerëz).
- Progresi në zvogëlimin e vështirësive të disa punëve është i vazhdueshëm dhe është i dobishëm për të gjithë punëtorët, gratë por edhe burrat.



Stereotipi në lidhje me rolet shoqërore:

Gratë kujdesen për fëmijët dhe nuk kanë kohë të shkojnë në pozicione përgjegjësie.

Si të përgjigjem?

- Pjesa e grave në pozicione vendimmarrëse po rritet vazhdimisht.
- Diversiteti i ekipeve është një pasuri për dinamikën e punës.
- Ekzistojnë disa modele të përgjegjësisë dhe menaxhimit: ndërtimi i mirëkuptimit, ndjeshmëria, stile të ndryshme të udhëheqjes...

Stereotipi i lidhur me profesionet:

Gratë janë infermiere, burrat inxhinierë.

Çfarë të përgjigjem?

- Dallimet gjinore në profesione janë historike dhe kulturore, por jo natyrore.
- Zanatet nuk kanë gjini.
- Të gjitha audiencat mund të ritrajnohen gjatë jetës së tyre profesionale dhe të zhvillojnë njohuri dhe aftësi të reja.

Veprimi seksist: për çfarë po flasim?

Seksizmi është një qëndrim i diskriminimit të bazuar në seks, i cili hierarkizon gjinitë dhe mohon barazinë midis njerëzve.

Seksizmi në vendin e punës

Seksizmi në vendin e punës përfshin:

- Çdo besim që bën që njerëzit të konsiderohen inferiorë për shkak të gjinisë së tyre ose reduktimin e tyre në dimensionin e tyre seksual..
- Çdo gjest, deklaratë, sjellje ose praktikë e bazuar në një dallim të pajustificuar mes njerëzve për shkak të gjinisë së tyre.

Seksizmi çon në akte që variojnë nga më të parrezikshmet: shaka, fjalë që synojnë të trajtojnë si inferior - në fjalë apo sjellje armiqësore. Këto sjellje kanë pasoja të dëmshme për sa i përket kushteve të punës dhe mirëqenies në ekip.

Kur zë vend, seksizmi vepron si një element stresi për punëmarrësit, mund të krijojë vuajtje për punëmarrësit që i nënshtrohen asaj, të ulë ndjenjën e tyre të kompetencës dhe të prishë funksionimin e duhur të kompanisë.

Sjellje seksiste në vendin e punës

Për të folur për sjelljen seksiste në vendin e punës, duhet të bashkohen tre elementë:

1. Ekzistenca e elementeve faktike, të cilat mund të marrin forma të ndryshme: sjellje, fjalë, veprime, shkrime... të vuajtura nga një person, pra të padëshiruara.
2. Një akt cenon dinjitetin e punëmarrësit ose krijon një mjedis pune frikësues, armiqësor, poshtërues ose ofendues.
3. Ekzistenca e një lidhjeje midis akteve të pësuar dhe gjinisë së personit: një person i vuan këto akte sepse është grua, ose sepse është burrë.

Shembuj të sjelljes seksiste

- Të kritikosh një grua sepse ajo nuk është "femërore" ose një burrë sepse ai nuk është "burrëror".
- Përdorimi i epiteteve seksiste ose komentet poshtëruese ose nënçmuese, kërcënime ose çdo sjellje tjetër verbale ose fizike bazuar në gjininë e personit.
- Bërja e "shakave seksiste" në mënyrë të përsëritur me një koleg.
- Dobësimi i ndjenjës së kompetencës së grave përmes vërejtjeve ose praktikave fyese.
- Manifestimet më të zakonshme të seksizmit në vendin e punës janë:
- Vërejtje dhe shaka.
- Veprime të pasjellshme.
- Interpelanca familjare
- Dhënia e vlerësimit të një seksi mbi tjetrin.
- Konsiderata gjinore mbi mëmësinë dhe përgjegjësitë familjare.

Këto sjellje kanë ndikime psikologjike, në punë, në atmosferë, në kolektivin e punës dhe rrjedhimisht në kompani. Punëmarrësit në fjalë do të jenë të demotivuar, të stigmatizuar, me dëshirën për të ndryshuar ekipet e punës dhe me ndjenjën e përjashtimit.

Punëdhënësi duhet të ndërhyjë në mënyrë që të mos lejojë që një cilësi e dobët e jetës të zërë vend në punë.

Sfida: nxitja e një dialogu social, një kuadër ligjor i sigurt, një imazh i kompanisë së përkushtuar dhe një kuptim më i mirë i diversitetit të profileve.

Si të veproni?

Tregoni angazhimin tuaj personal dhe të gjithë kompanisë për të luftuar kundër seksizmit, duke zyrtarizuar një politikë për të promovuar një mjedis pune të bazuar në njohjen dhe respektin për të tjerët.

Ndërgjegjësoni punonjësit për çështjen e seksizmit, duke përcaktuar qartë aktet e ndaluara. Mos ngurroni të jepni shembuj: shaka seksiste, shenja përçmimi, e-maile, mesazhe dhe postime seksiste... Rritni ndërgjegjësimin e drejtuesve, menaxherëve, punonjësve dhe organeve përfaqësuese, përmes trajnimeve, komunikimit specifik ...

Parandaloni çdo sjellje seksiste, duke e përfshirë atë në rregulloret e brendshme dhe planin tuaj të shëndetit dhe sigurisë në punë.

Ndaloni dhe ndëshkoni çdo sjellje seksiste.

Eliminoni stereotipet gjinore në procedurat e burimeve njerëzore: përshkrimet e punës, ofertat e punës, intervistat e rekrutimit, vlerësimet e punonjësve, etj.

Ndërtoni komunikimet tuaja të brendshme dhe të jashtme duke eliminuar përfaqësimet e bazuara në stereotipet gjinore dhe duke promovuar diversitetin gjinor në ekipet tuaja. Komunikoni me klientët, furnitorët, ofruesit e shërbimeve, etj.

Pyetni punëmarrësit (anketë - barometër mbi klimën e korporatës) për të matur ndikimin e angazhimeve të marra dhe për të përcaktuar veprimet për përmirësim.

Ngacmimi seksual: për çfarë po flasim?

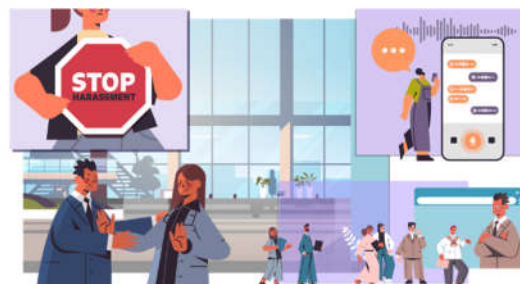
Ngacmimi seksual është një akt i përsëritur që mund të cenojë të drejtat dhe dinjitetin e viktimës, të ndryshojë shëndetin e tij/saj fizik ose mendor, të përkeqësojë kushtet e tij/saj të punës dhe në këtë mënyrë të rrezikojë të ardhmen profesionale. Ai përbëhet nga komente ose sjellje me ngjyrim seksual që cenojnë dinjitetin për shkak të natyrës së tyre degraduese ose poshtëruese dhe krijojnë një situatë frikësuese ose fyese. Mund të ketë edhe forma të rënda presioni, të ushtruara për të marrë një akt të natyrës seksuale.



Ngacmimi seksual presupozon se faktet janë pësuar nga viktimat e dyshuar. Ngjarja e ndodhur kundër vullnetit të viktimës është një kriter themelor.

Sjelljet mund të jenë fizike (prekja e flokëve), verbale (vërejtjet seksuale) ose jo-verbale (dërgimi i imazheve me ngjyrim seksual). Mund të jenë fjalë, gjeste, shpërndarja e e-mailit, dërgimi i letrave ose objekteve ose qëndrime të tjera me ngjyrim seksual.

Çfarë duhet të bëjmë?



- Jini të vëmendshëm ndaj punonjësve, veçanërisht gjatë lejeve mjekësore, dorëheqjeve, kërkesave për ndryshim pozicioni nga i njëjti ekip.
- Gjithashtu qëndroni të vëmendshëm ndaj dhunës jashtë kompanisë, për punonjësit në kontakt me përdoruesit, klientët, pacientët... Kufiri që nuk duhet të kalohet duhet të njihet nga përdoruesit dhe klientët, me anë të një akti, një njoftimi në ambientet e pritjes...
- Zyrtarizoni dhe shpërndani procedurën që duhet ndjekur tek punonjësit në rast ngacmimi apo dhune.
- Bëjeni më të lehtë për viktimat të flasin dhe të dëgjoen duke caktuar një person të besuar në kompani ose duke lidhur një marrëveshje me një shoqatë.

Çfarë duhet të bëni nëse jeni njoftuar për një situatë dhune?

Një situatë e dhunës seksuale në vendin e punës kërkon një reagim serioz. Punëdhënësi ka detyrimin të veprojë, dhe në rast të mosveprimit, ai mund të jetë përgjegjës. Ai duhet të marrë masat e nevojshme për mbrojtjen e viktimës, në kuadër të detyrimit të tij për shëndetin dhe sigurinë, brenda një periudhe maksimale prej një muaji. Ngacmimet duhet të ndalen dhe autori të ndëshkohet.

Është e rëndësishme të veprohet shpejt dhe në mënyrë konfidenciale pasi i akuzuari prezumohet i pafajshëm derisa të provohet fajësia dhe të sigurohet që marrëdhëniet paqësore të punës të vazhdojnë gjatë dhe pas hetimit.

1. Merrni faktet. Hapi i parë është konfirmimi i marrjes së raportit, i cili informon autorin se situata është duke u vlerësuar. Për të marrë sa më shumë sqarime, mund të kërkonit një letër me shkrim (e cila gjithashtu dekurajon ankesat e pabazuara).

2. Punëmarrësi mund t'ia referojë çështjen inspektoratit të punës, pa cenuar procedurat e zbatuara.
3. Hetoni për të vërtetuar faktet dhe për të arritur në përfundimin nëse faktet përbëjnë ose jo ngacmim seksual. Mund të krijohet një komision hetimor që përfshin punëdhënësin, drejtuesin e burimeve njerëzore, një përfaqësues të punëmarrësve...
4. Ky komision dëgjon individualisht personat e interesuar (viktima, agresori, kolegët, etj.) dhe mbledh dëshmitë. Personat e intervistuar gjatë hetimit janë viktima e pretenduar, personi që ka bërë raportin, i akuzuari, dëshmitarët, drejtuesit e linjës. Mund të jetë e nevojshme të dëgjoen përfaqësuesit e stafit dhe mjeku i punës për njohuritë e mjedisit të punës dhe çdo fakt të mëparshëm. Personat e intervistuar do të informohen paraprakisht për datën dhe qëllimin e intervistës. Seancat janë individuale, dhe një raport i detajuar dhe i datuar shkruhet dhe nënshkruhet nga secili pjesëmarrës.
5. Hetimi duhet të respektojë diskrecionin, paanshmërinë dhe të çojë në trajtim të drejtë.
6. Gjatë hetimit duhet të merren masa mbrojtëse. Ju mund ta ndani viktimën nga dhunuesi, duke u siguruar që këto masa të mos përbëjnë masa disiplinore ose diskriminim. Në rast se nga raporti hetimor rezulton se autori është përgjegjës, duhet të merren masa konkrete dhe të menjëhershme për mbrojtjen e viktimave, të cilët do të duhet të kthehen në kushte normale.
7. Veproni në përputhje me hetimin. Përgjigjuni sinjalizuesit. Nëse konsideroni se ngacmimi është vërtetuar, njoftoni atë me shkrim për veprimin që do të ndërmerret. Nëse jo,

mund të kërkohej informacion i mëtejshëm, çështja të mbyllet ose ofrohet ndërmjetësimi. Në rast të një akuze të rreme, kundër autorit mund të ndërmerren veprime disiplinore, por ajo duhet të jetë e justifikuar dhe proporcionale.

8. Mësoni nga analizimi i situatës në takimet e menaxhimit për të zbatuar masa parandaluese për të shmangur përsëritjen e situatës. Hetimi mund të ketë zbuluar tensione në shërbim. Mund të organizohen kohë shkëmbimi individuale dhe kolektive. Ekziston nevoja për komunikim efektiv.

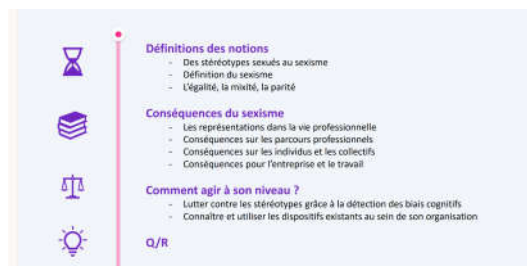
Dhuna seksuale

Dhuna seksuale është sulm seksual i kryer me dhunë, shtrëngim, kërcënim ose befasi. Mund të variojë nga prekja, përkëdhelja e natyrës seksuale deri te aktet kriminale si përdhunimi. Dhuna seksuale dënohet më ashpër. Në rast raportimi apo ankese, ndërhyrja e punëdhënësit duhet të jetë e menjëhershme.

Shembuj nga bota

SHEMBULL I TRAJNIMIT NË KOMPANI:

përcaktimi i koncepteve, pasojat e seksizmit, si të veprohet në vendin e punës



[*Pyetësori i propozuar nga Këshilli i Evropës Seksiste? Répondez au quiz dhe découvrez-le! \(coe.int\)*](#)

Sistem Raportimi:

Një numër kompanish ofrojnë të trajtojnë ankesat duke krijuar një sistem raportimi nëpërmjet një adrese të përgjithshme e-mail në të cilën aksesimi është i rezervuar ekskluzivisht për menaxherin e burimeve njerëzore dhe nëpunësin e ngarkuar për rastet e ngacmimit.

PERSON PËRGJEGJËS:

Kompanive franceze me 250 ose më shumë punonjës u kërkohej të caktojnë një person për të dhënë udhëzime, informacion dhe mbështetje për punëmarrësit në luftën kundër ngacmimeve seksuale dhe ngacmimeve me bazë gjinore.

RREGULLORET E BRENDESHME:

Në kompanitë me të paktën 20 punonjës, është e detyrueshme të përfshihen në rregulloret e brendshme dispozitat e Kodit të Punës që kanë të bëjnë me ngacmimet seksuale dhe sjelljet seksiste.

Materiale informuese miqësore:

Një agjenci sigurimesh ka krijuar një broshurë mirëseardhjeje për punëmarrësit, duke renditur lojtarët e përfshirë në parandalimin e sjelljeve seksiste dhe ngacmimeve seksuale. Tekstet për luftën kundër formave të ndryshme të dhunës me bazë gjinore në vendin e punës janë postuar në ambientet e kompanisë.

PAKETA INFORMUESE:



EDF u siguron të gjithë drejtuesve të ekipit, menaxherëve dhe personelit të

BNJ paketa për rritjen e ndërgjegjësimi mbi temën e seksizmit. Synimi është që ata të trajtojnë pika të dedikuara për këtë çështje në takime, seminare, etj. Paketat përfshijnë një sërë përmbajtjesh (video, shirita komike, etj.) që mbulojnë aspekte të ndryshme të seksizmit.

Mbështetja e punonjësve që janë viktimat të dhunës në familje:

Marrëveshja e kompanisë së Afpa parashikon tre ditë leje të jashtëzakonshme për viktimat e dhunës në familje, për të kryer formalitete, për të kontaktuar shërbimet shëndetësore, për ndihmë juridike, etj. Kompania ndryshon numrin e telefonit të biznesit dhe adresën e e-mailit dhe lehtëson lëvizshmërinë gjeografike duke garantuar konfidencialitetin.

INFORMACION I ARRITSHËM:

Shërbimet sociale përfshijnë informacione të tilla të dobishme si numrat e telefonit, listat e shoqatave dhe numrat e brendshme për t'u thirrur, kontakte të drejtpërdrejta me shoqata ose kontakte të identifikuar dhe kontakte prioritare me njësitë e këshillimit.

ETIKETAT E BARAZISË:



Etiketat e Barazisë Profesionale dhe Diversitetit janë krijuar për të strukturuar veprimet e organizatave në

favor të përfshirjes. Këto dy etiketa synojnë kompanitë me më shumë se 50 punonjës, për të marrë më mirë parasysh dhunën ndaj grave, ndryshimin e praktikave të punës, indeksin e barazisë gjinore dhe përdorimin e inteligjencës artificiale në burimet njerëzore. <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/un-nouvel-elan-pour-les-labels-detat-egalite-professionnelle-et-diversite>

KARTA E PRINDËRIMIT:



Karta e prindërimit të korporatës ekziston që nga viti 2008 « për të promovuar një mjedis pune dhe kulturë menaxheriale që u mundëson punëmarrësve të pajtojnë jetën e tyre profesionale dhe personale, ndërsa gëzojnë një cilësi reale të jetës në punë, një burim i performancës së qëndrueshme njerëzore ». <https://www.observatoire-qvt.com/charte-de-la-parentalite/presentation/>

Burimet e krijuara nga Luksemburgu: [BOÎTE À OUTILS | Veprimet pozitive](#)

Për një mjedis pune të sigurt dhe të respektueshëm!



MBËSHTETJE PËR BARAZINË GJINORE NË PUNË

Për një botë të përbashkët!