



RIINVEST

BPrAL KOLEGJI RIINVEST SH.A.

RREGULLORJA PËR BARAZI

Shkurt 2019

Në pajtim me kompetencat e dhëna në Ligjin për Arsimin e Lartë në Republikën e Kosovës (Nr. 04/L-037), Ligjin për Shoqëritë Tregtare në Republikën e Kosovës (Nr. 06/L-016), LIGJI NR. 03/L-212 për Punën dhe LIGJI NR. 05/L-020 për Barazinë Gjinore dhe Statutin e BPrAL Riinvest, Bordi Drejtues i BPrAL Riinvest miratoi këtë **Rregullore për Barazi në BPrAL Riinvest.**

Qëllimi

Rregullorja për barazi kontribuon në zhvillimin e besimit reciprok, respektit dhe mirëkuptimit ndërmjet anëtarëve. Ata janë në përputhje me vizionin he vlerat tona për të qenë një institucion model i arsimit të lartë në rajon. Vlerat e Riinvest janë:

- Kreativiteti dhe të menduarit kritik dhe inovacioni;
- Toleranca;
- Etika dhe ndershmëria
- Liria akademike;
- Partneriteti, transparenca ndaj palëve të interesit, institucioneve dhe opinionit publik;
- Identifikimi dhe zotërimi i stafit dhe studentëve për misionin vizionin dhe vlerat e Riinvest-it.

Diskriminimi

Diskriminimi pengon barazinë, përfshirjen dhe cilësinë dhe është i papranueshëm për anëtarët e Riinvestit. E drejta për të mos u diskriminuar është një e drejtë e njeriut (Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut 1952). Ndalimi i diskriminimit i referohet akteve të tilla që ndodhin si rezultat i vendimeve të ndërgjegjshme ose të pandërgjegjshme të bazuara në pikëpamjet në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, gjuhën, religjionin, orientimin politik ose ndonjë pikëpamje tjetër nacionale ose shoqërore që ndërlidhet me ndonjë pakicë kombëtare, pronë ose status tjetër. Vendimi që rrjedh nga supozimet, stereotipet dhe njëanshmëria ka potencialin që të çojë në diskriminim të pajustificuar dhe prandaj duhet shmangur.

Mosha

Puna jonë kërkon ndërveprim me punonjësit, studentët dhe partnerët e gjeneratave dhe

moshave të ndryshme. Promovimi i diversitetit të gjeneratave dhe moshës është çelësi i zhvillimit tonë personal dhe organizativ.

Paaftësia

Ne jemi të përkushtuar për të përfshirë njerëzit me aftësi të kufizuara në jetën publike dhe në arsim. Ne i njohim disa prej vështirësive me të cilat përballemi si një organizatë për të identifikuar barrierat, megjithatë ne jemi të përkushtuar që të forcojmë kapacitetet tona në identifikimin dhe heqjen e barrierave të tilla, duke bërë përshtatje të arsyeshme dhe duke promovuar modelin shoqëror të aftësisë së kufizuar.

Gjinia

Ne jemi të përkushtuar për të promovuar barazinë gjinore. Ne njohim barrierat në shoqërinë tonë lidhur me stereotipet gjinore dhe orientimin seksual. Ne ofrojmë mbështetje të përshtatshme, brenda vendit të punës dhe gjatë aktiviteteve tona, për të promovuar barazinë gjinore.

Raca/Përkatësia etnike dhe Kultura

Ne kërkojmë që i gjithë stafi, partnerët dhe furnizuesit të përkujdesen që të mos ketë diskriminim të pajustificuar në bazë të racës/përkatësisë etnike dhe të nxisë marrëdhënie pozitive dhe të barabarta mes grupeve të ndryshme etnike.

Religjioni dhe Besimi

Ne vlerësojmë dhe respektojmë fetë/besimet dhe diversitetin kulturor të gjithë stafit dhe studentëve. Ne përiqemi të sigurojmë që nevojat dhe preferencat janë përmbushur, dhe jemi të përkushtuar ta mbajmë institucionin konstruktiv ndaj strehimit të nevojave fetare.

Balancimi Punë-Jetë

Ne jemi të përkushtuar që të ndihmojmë stafin që të bëjë rregullimin e nevojshëm për të siguruar balancimin e punës dhe jetës. Kontratat tona parashikojnë orë pune fikse dhe pritshmëri të arsyeshme për të adresuar oraret fleksibile të punës, komunikimin jo-standard me partnerë të ndryshëm në zona të tjera kohore. Për të mbështetur kolegët ne jemi të ndjeshëm ndaj prindërve, detyrimeve të kujdesit ndaj fëmijëve dhe zhvillimit të karrierës. Këto marrëveshje janë dakord me menaxherët e linjës në përputhje me këtë politikë.

Barazia dhe Pagesa

Sistemi ynë i pagesave bazohet në sistemin e pagesave për pozicione. Ne e paguajmë stafin tonë në mënyrë të barabartë pavarësisht nga gjinia dhe mendimet e njëanshme.

Ngacmimi dhe keqtrajtimi

Çdo keqpërdorim i pushtetit që nuk siguron kulturë pune dinjitoze është i padëshiruar. Më konkretisht, ngacmimi është ofendues, frikësues, sjellje keqdashëse dhe/ose fyese, ose keqpërdorim ose shpërdorim i pushtetit, që minon, poshtëron ose dëmton marrësin. Ngacmimi, në përgjithësi, është sjellje e padëshiruar që ndikon në dinjitetin e dikujt. Ai mund të lidhet me moshën, aftësinë e kufizuar, përkatësinë etnike/racën, gjininë, religjionin ose besimin, orientimin seksual ose çdo karakteristikë personale të individit. Mund të përfshijë incidente të vazhdueshme ose të izoluara. Aspekti thelbësor është që veprimet ose komentet konsiderohen të pakënaqshme dhe të papranueshme për marrësit dhe krijojnë një mjedis armiqësor.

Veprimi pozitiv

Përderisa ne besojmë se veprimet e barazisë promovojnë mos-diskriminim, diskriminimi pozitiv është trajtuar në legjislacion për të trajtuar çështjet që dalin nga riprodhimi historik dhe kulturor që ka shkaktuar përfaqësim të ultë të disa grupeve sociale si gratë, invalidët dhe minoritetet. Në këtë kuptim, veprimi pozitiv synon të promovojë barazinë duke përmirësuar rezultatet për këto grupe duke ofruar mundësi punësimi, trajnime dhe zhvillime dhe masa të

tjera mbështetëse. Edhe pse nuk aplikojmë një sistem kuotash, përpiqemi të mbështesim nevojat e punonjësve.

Rekrutimi dhe përzgjedhja

Barazia është një pjesë e rëndësishme e politikave dhe proceseve tona të rekrutimit dhe përzgjedhjes dhe kërkojmë nga të gjithë ata që ndërmarrin vendime rreth përzgjedhjes të kenë trajnime të duhura dhe të përditësuara në mbështetje të kësaj rregullore.

Reklamat, qofshin ato të brendshme apo të jashtme (kjo përfshin të gjitha mediet - p.sh. fletëpalosjet e shtypura dhe online, posterat dhe mjetet tjera ndihmëse, vizuale ose jo vizuale) nuk duhet të tregojnë ose të duket se tregojnë qëllimin për të diskriminuar në mënyrë të pajustificueshme mbi bazat që kemi identifikuar brenda kësaj rregullore.

Ne nuk duhet të kufizojmë reklamat tona në fusha apo botime të cilat në mënyrë të pajustificueshme do të përjashtojnë ose reduktojnë në mënyrë jo-proporcionale numrin e aplikantëve të një moshe të caktuar, komunitetit pakicë, gjinisë, statusit civil, orientimit seksual, besimit fetar apo mendimit politik, racës/përkatësisë etnike, statusin e paaftësisë.

Menaxhimi i performancës

Menaxhimi i performancës duhet të bazohet në dëshmi. Sistemi ynë i menaxhimit të performancës bazohet në planin e punës të secilit departament dhe punonjës. Ky plan përfshin një plan zhvillimor personal i cili synon të mbështesë stafin për të identifikuar përparësitë dhe dobësitë dhe për të punuar në zhvillimin e vazhdueshëm profesional.

Ankesat

Shpresohet që çështjet që kanë të bëjnë me ankesat mund të trajtohen në mënyrë joformale, të paktën në shkallë të parë dhe në të vërtetë mund të zgjidhen jo-formalisht. Anëtarët e stafit të cilët kanë një ankesë duhet ta adresojnë atë tek menaxheri i tyre, sekretari dhe ankesat e tyre duhet të trajtojnë me besim.

Nëse ankesa nuk është adresuar në shkallë të parë, stafi duhet të shqyrtojë një ankesë formale në komisionin e ankesave.

Ngritja e zërit

Ngritja e zërit i referohet qasjes që inkurajon dhe mundëson stafin që të ngrejë shqetësime rreth keqpërdorimeve. Këto shqetësime mund të jenë në lidhje me keqtrajtimin financiar, shkeljet e ligjit, sjelljen e keqe të një personi tjetër dhe shkeljet në fushën e shëndetit dhe sigurisë ose diversitetit. Sa i përket rregullores, anëtarët e Riinvest që ngritin zërin nuk do t'i ekspozohen asnjë rreziku nëse veprimet bazohen në mirëbesim dhe nuk komunikohen jashtë organizatës.

Përgjegjësitë

Është e rëndësishme që t'i përmbahemi standardeve të legjislacionit dhe të sjelljes dhe vlerave tona dhe të pranojmë se punëdhënësit mund të jenë përgjegjës për veprimet e diskriminimit të pajustificuar të kryer nga punonjësit gjatë punësimit të tyre, si parim i përgjithshëm ligjor.

Vendosja e kësaj rregullore në praktikë është përgjegjësi e çdo punonjësi individual. I gjithë stafi, duke përfshirë ata që punojnë me orar të plotë, me kohë të pjesshme, me kontrata pa afat, fikse ose të përkohshme, pavarësisht nga kohëzgjatja e shërbimit, janë përgjegjës për të zbatuar rregulloren. Kjo do të thotë të njihen me rregulloren dhe kërkesat e saj dhe ta zbatojnë atë si dhe të shqyrtojnë në mënyrë kritike qëndrimet për t'u siguruar se nuk lejohet që diskriminimi të ndikojë në gjykim.

Përgjegjësia për të siguruar zbatimin e rregullore dhe për trajtimin e çështjeve që dalin prej saj qëndron tek menaxherët brenda departamenteve. Si pjesë e përmbushjes së kësaj përgjegjësie, menaxherët duhet të kujdesen për të trajtuar në mënyrë efektive ankesat për diskriminim, ngacmim, keqtrajtim dhe viktimizim. Ata nuk duhet të bëjnë supozime se ankesat janë rezultat i "ndjeshmërisë së tepërt" dhe duhet t'i marrin ato seriozisht dhe të merren me ta me dashamirësi dhe në një mënyrë që është në përputhje me parimet e drejtësisë. Çdo anëtar i stafit i cili diskriminon ose i nxit të tjerët të veprojnë kështu, do t'i nënshtrohet masave disiplinore.

Një kopje e Rregullores së Barazisë është e qasshme për të gjithë punonjësit përmes webfaqes.

Rishikimi

Rishikim formal të rregullores do t] bëhet sipas nevojës së paku një herë në tre vjet dhe për t'i komunikuar ndryshimet në gjithë organizatën.

Dispozitat përfundimtare

Kjo Rregullore hyn në fuqi në ditën e miratimit nga Bordi Drejtues dhe nënshkrimit nga Kryesuesi i Bordit Drejtues.

Prishtinë,

14 shkurt 2019

Rasim Mrlaku, Kryesues
