



ORIENTIMI PËR KARRIERË NGA PERSPEKTIVA E NDJESHMËRISË GJINORE

Manual i koncepteve themelore

Publikuar nga:

Deutsche Gesellschaft für Internationale
Zusammenarbeit
(GIZ) GmbH

Autor:

Valbona Rraci, MDA

Koordinuar nga:

Nexhmedin Basha, GIZ Kosova

Shkurt 2024, Prishtinë

Ky publikim është hartuar nga MDA me mbështetjen e Qeverisë Gjermane përmes Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Opinionet e shprehura janë të autorit (ëve) dhe nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht pikëpamjet e GIZ-it ose të Qeverisë Gjermane.

PREAMBULA	3
Orientimi për Karrierë nga Perspektiva e Ndjeshmërisë Gjinore.....	4
Çfarë do të thotë perspektiva gjinore për sa i përket arsimit dhe formimit profesional?	4
STEREOTIPAT NË KARRIERË	5
Gratë dhe tregu i punës në Kosovë	5
Stereotipat në zgjedhjet e karrierës	6
Pse të rinjtë zgjedhin karrierën bazuar në stereotipat gjinore.....	7
Krijimi i mundësive për ndërgjegjësimin gjinor në mes të nxënësve	8
LUFTIMI NË DHE PËRMES ARSIMIT I STEREOTIPAVE GJINORE PËR KARRIERËN ..	9
Një program i qëndrueshëm për karrierë.....	10
Të mësuarit nga informacioni për karrierën dhe tregun e punës	10
Adresimi i nevojave të çdo nxënësi	10
Lidhja e programit mësimor me karrierën	10
Takimet me punëdhënësit	10
Përvojat nga vendi i punës	10
Eksperiencia me arsimimin e mëtejshëm	10
Orientimi personal	11
MBËSHTETJA E VAJZAVE PËR TRANZICION NË ARSIMIN E MESËM TË LARTË	11
NDASIA GJINORE DHE PUNA	12
Ndasia profesionale	12
Pasojat e ndasisë profesionale	12
Hendeku gjinor i pagave	13
Faktorët që ndikojnë në hendekun gjinor të pagave	13
FAKTET PËRMBYLLËSE	13
FJALORTH	14

PREAMBULA

Profesionistët e orientimit për karrierë duhet të kenë njohuri për efektet e identitetit gjinor dhe ndikimin e saj në zhvillimin profesional të të rinjve, të vajzave dhe djemve.

Karriera është një parashikues kryesor i prosperitetit, të ardhurave, statusit, natyrës së punës dhe mënyrës së jetesës së të rinjve. Një zgjedhje e gabuar e karrierës mund të çojë në dështim dhe zhgënjim. Zgjedhja dhe zhvillimi i karrierës është i rëndësishëm sepse ka pasoja për barazitë socio-ekonomike dhe mobilitetin. Me kalimin e kohës, kompleksiteti i procesit të zgjedhjes së karrierës është rritur ndjeshëm. Të rinjtë kanë më shumë gjasa ta përshkruajnë zgjedhjen e tyre të karrierës si një ndërveprim unik midis fazave të tyre të zhvillimit dhe rrethanave mjedisore. Në mënyrë tipike, të rinjve u kërkohet t'i nënshtrohen një procesi të të kuptuarit, përcaktimit dhe eksplorimit të opsioneve të ndryshme të karrierës me ndihmën e orientimit dhe planifikimit të karrierës. Planifikimi i duhur i karrierës rezulton në përmbushje të aspiratave, afirmon identitetin unik të një të riu dhe promovon kënaqësinë dhe mirëqenien në punë.

Orientimi për karrierën zë një hapësirë të rëndësishme në arsimin e mesëm të ulët, duke i përgatitur nxënësit për të kaluar me sukses nga shkolla drejt një shtegu karriere të ardhshme. Në tërësinë e tij trajton disa probleme që lidhen jo vetëm me nxënësin por edhe me familjen e tij, si edhe mjedisin social ku nxënësi vepron. Së pari, përmes orientimit për karrierën mund të tejkalohen tensionet në familje që lidhen me përfundimin e klasës së 9-të dhe zgjedhjen e shkollimit të mëtejshëm: arsim profesional apo i përgjithshëm, drejtimet, profilet etj. Së dyti, orientimi shërben për të kapërcyer problemin e informacionit të pakët apo të papërshtatshëm për nxënësit lidhur me mundësitë për arsimin e mesëm të lartë dhe kërkesat nga tregu i punës. Së fundi, orientimi për karrierën gjithashtu lehtëson problemin e mungesës së ndërjegjësimit për profesionet, veçoritë e tyre dhe shtigjet e karrierës.

Mirepo hulumtimet e ndryshme tregojnë se rolet gjinore ende formojnë në masë të madhe zhvillimin profesional të nxënësve bazuar në identitetin e tyre gjinor dhe nëse nuk sfidohen supozimet për rolet gjinore, ato rrezikojnë të përjetësohen.

Për këtë qëllim, profesionistët e orientimit për karrierë (këshilltarët për karrierë, mësimdhënësit, apo edhe psikologët në shkollë), duhet të përvetësojnë një qasje të ndjeshme ndaj identitetit gjinor, të largohen nga paragjykimet e bazuara në rolet tradicionale që mund të kufizojnë zgjedhjet, dhe të shmangin përdorimin e stereotipave kur mbështesin nxënësit në vendimet e tyre për karrierën. Ata duhet të ofrojnë orientim për karrierë pa paragjykime gjinore dhe të ndihmojnë të gjitha identitetet gjinore të fitojnë njohuritë, informacionin, aftësitë dhe përvojën e nevojshme për të identifikuar opsionet e karrierës dhe për të marrë një vendim për karrierën, pa riprodhuar stereotipa gjinore.

Manuali mbi Konceptet Themelore për Orientimin për Karrierë nga Perspektiva e Ndjeshmërisë Gjinore do të jetë një mjet i dobishëm për profesionistët e orientimit për

karrierë që të mundë të konsultohet dhe të përdoret nga ata për të promovuar barazinë gjinore në zgjedhjen e profesioneve dhe mundësitë e barabarta për zhvillim, posaçërisht në STEM (Shkencë, Teknologji, Inxhinieri dhe Matematikë). Familjarizimi dhe ngritja e njohurisë së profesionistëve të orientimit për karrierë me këto koncepte gjithashtu do të lehtësojë realizimin e aktiviteteve të ndryshme të orientimit për karrierë që duhen bërë me nxënësit në klasë ose në një mjedis tjetër të përshtatshëm, të përfshira në Udhëzuesin dhe Paketën e Veglave të zhvilluar për këtë qëllim.

Orientimi për Karrierë nga Perspektiva e Ndjeshmërisë Gjinore

Nxënësit, për të lehtësuar një kalim të mirëfilltë nga shkolla në botën e punës, duhet t'i zhvillojnë shkathtësitë efektive të eksplorimit të karrierës dhe duhet të fuqizohen për të marrë vendime të mirëinformuara të karrierës për veten e tyre me ndihmën e profesionistëve të karrierës duke punuar në partneritet. Megjithatë, në vitet e fundit ka pasur një ndërgjegjësim në rritje për nevojën e marrjes parasysh të ndjeshmërisë gjinore, për të siguruar që orientimi për karrierë i plotëson nevojat e të gjithë nxënësve. Kjo për arsyen që djemtë dhe vajzat të kenë mundësinë të përdorin potencialin e tyre, bazuar në talentet dhe interesat e tyre dhe jo bazuar në identitetin gjinor. Vajzave dhe djemve duhet t'u ofrohen të njëjtat mundësi dhe të jenë në gjendje të ndjekin çfarëdolloj karriere që u intereson më shumë, qoftë ajo shkencë apo punë sociale, inxhinieri apo infermieri, IT apo parakeri. Të gjithëve duhet t'u jepet mundësia për të krijuar karrierën e tyre.

Kështu, orientimi për karrierë me ndjeshmëri gjinore thekson edhe këndvështrimin e nxënësve për t'u ndërgjegjësuar se si mendimet dhe veprimet e tyre mund të bazohen/ose udhëhiqen nga stereotipat, të cilat mund të konsiderohen pengesë/ose barrierë për zgjedhje të sukseshme të karrierës. Në shkolla, kjo përkthehet në aftësitë e nxënësve për të bërë zgjedhje kuptimplote të karrierës dhe për të planifikuar jetën e tyre.

Masat për të siguruar që orientimi për karrierë i plotëson nevojat e të gjithë nxënësve duhet të përfshijnë udhëzime profesionale për vajzat në të njëjtin gamë mundësish si në rastin e djemve. Është thelbësore që arsimimi dhe aftësimi i të rinjve dhe të rejave të mos kufizohet në fushat e veçanta të ashtuquajtura profesione "mashkullore" (mekanikë, teknikë) ose "femërore" (punë përkujdesjeje, nëpunëse).

Çfarë do të thotë perspektiva gjinore për sa i përket arsimit dhe formimit profesional?

Së pari, kjo do të thotë se profesionistët e orientimit për karrierë në shkolla duhet të kenë njohuri teorike për socializimin gjinor, sistemin gjinor dhe legjislacionin e barazisë. Ata duhet të kuptojnë se bota është, në shumë mënyra, një vend i ndryshëm për burrat dhe gratë dhe është në gjendje ta marrë parasysh këtë kur takohet me nxënësit. Profesionistët e orientimit për karrierë në shkolla gjithashtu duhet të përdorin një gjuhë gjithëpërfshirëse dhe të drejtë

gjinore në të gjithë komunikimin me gojë dhe me shkrim me nxënësit, një gjuhë që respekton diversitetin. Ata duhet të jenë të aftë për vlerësim kritik dhe të synojnë vazhdimisht të rishikojnë bindjet dhe supozimet e tyre lidhur me identitetin gjinor dhe të bëjnë përpjekje të përmbushin parimet esenciale që kërkohen nga profesionistët e karrierës:

- Ndërgjegjësim i duhur për zbatimin e integritit gjinor në aktivitetet e orientimit për karrierë, që nga planifikimi, caktimi i detyrave/ose roleve, ngritja e kapaciteteve, organizimi dhe zbatimi i aktiviteteve, etj.;
- Ndërgjegjësim i duhur për të pranuar dhe besuar se djemtë dhe vajzat janë të aftë të bëjnë punë të mira në përputhje me aftësitë dhe interesat e tyre të karrierës;
- Përdorim i gjuhës, imazheve, tregimeve për karrierën, emërtimeve për profesionet, etj. në një mënyrë neutrale për të shmangur rëniën në grackën e stereotipave gjinore;
- Sigurim i një raporti të balancuar të vajzave dhe djemve për pjesëmarrje në organizimin dhe realizimin e aktiviteteve të ndryshme të orientimit për karrierë;
- Krijim i një mjedisi miqësor në mënyrë që nxënësit, vajza dhe djem, të kenë mundësinë të shkëmbejnë, të dialogojnë dhe të bashkëpunojnë në aktivitetet e orientimit për karrierë;
- Orientim për karrierë pa paragjykitime gjinore dhe mbështetje e nxënësve të fitojnë njohuritë, informacionin, aftësitë dhe përvojën e nevojshme për të identifikuar opsionet e karrierës dhe për të marrë një vendim për karrierën, pa riprodhuar stereotipa gjinore.
- Të vazhdojnë gjatë karrierës së tyre profesionale të fitojnë njohuri të reja nga perspektiva e ndjeshmërisë gjinore në orientimin për karrierë.

Së dyti, sistemi shkollor, i cili është një pjesë themelore e shoqërisë sonë, kontribuon në shfaqjen dhe vazhdimësinë e stereotipeve gjinore në shumë mënyra, për shembull në materialet mësimore dhe madje edhe në pritshmëritë e ndryshme të pavetëdijshme të mësimeve për vajzat dhe djemtë. Kështu që, profesionistët e orientimit për karrierë në shkollë duhet të kontribuojnë në parandalimin dhe largimin e stereotipave gjinor dhe ndikimin e saj tek nxënësit për të bërë zgjedhje kuptimplote të karrierës dhe për të planifikuar arsimin dhe formimin profesional të tyre. Aktivitetet e orientimit për karrierë, diskutimi me nxënësit dhe eksplorimi i opsioneve të panjohura ose të papritura të karrierës për djemtë dhe vajzat, mund të jenë një mundësi për të thyer stereotipet gjinore brenda dhe përtej shkollës që t'i bëjë nxënësit të kuptojnë se profesionet nuk janë të rezervuara për një identitet gjinor të caktuar.

STEREOTIPAT NË KARRIERË

Gratë dhe tregu i punës në Kosovë

Gjatë 20 viteve të fundit, gjithnjë e më shumë gra kanë hyrë në tregun e punës në Kosovë dhe kanë zënë pozita që më parë kryesisht janë zënë nga burrat.

Pavarësisht nga një progres i tillë, shumica e grave vazhdojnë të jenë të kufizuara në një shtrirje më të limituar zanatësh dhe profesionesh sesa burrat. Punët që bëjnë gratë janë të përqendruara kryesisht në punën në zyrë, infermierinë, mësimdhënien, kujdesin në shtëpi dhe kujdesin ndaj fëmijëve. Ka më shumë burra se gra që punojnë në administratë si menaxher të lartë në fushat e inxhinierisë dhe shkencave kompjuterike, si hidraulikë, elektrikistë dhe marangozë.

Përkundër gjasave më të mëdha për punësim për punonjësit e zejes dhe profesioneve të ngjashme, këto pozita ende nuk konsiderohen si atraktive nga gratë. Për katërfish më pak gratë krahasuar me burrat kërkojnë punë në kategoritë që përfshin punonjësit e ndërtimit, punonjësit me metal, makineri e profesione të tjera të ndërlidhura, punonjësit e artizanatit dhe printimit, punonjësit e profesionit elektrik, si dhe punonjësit në përpunimin e ushqimit, punimin e drurit, veshjeve dhe zejeve të tjera (Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës, 2020).

Fatkeqësisht, punët që mendohet se janë për gratë janë më pak të paguara sesa ato që thuhet se janë për burrat. Në fakt, hulumtime të ndryshme tregojnë se pavarësisht nga niveli arsimor, paga mesatare e grave që hyjnë në tregun e punës është më e ulët se ajo e burrave. Dhe ky hendek pagash vazhdon gjatë gjithë karrierës së grave. Në Kosovë, ky realitet mund të shpjegohet nga një sërë faktorësh. Për shembull, "punët e grave" janë konsideruar prej kohësh si profesione dhe aftësitë e nevojshme për t'i bërë ato janë perceptuar si tipare natyrale të karakterit. Prandaj, kompleksiteti dhe vlera sociale e këtyre punëve janë minimizuar, që do të thotë se ato vazhdojnë të jenë më pak të paguara.

Stereotipat në zgjedhjet e karrierës

Stereotipat janë besime për karakteristikat e një grupi njerëzish, të cilat çojnë në pritshmëri se si do të jenë anëtarët individualë të atij grupi dhe si do të sillen. Fatkeqësisht, ka shumë stereotipa të përhapura, të cilat rezultojnë që të rinjtë të eliminojnë shumë opsione karriere nga kërkimi i tyre për karrierë. Kjo ka çuar në mungesë të shumë aftësive në sektorë të caktuar të punësimit, prandaj nevojitet të adresohet në nivelin sa më të hershëm të arsimit të të rinjve.

Profesionistët e orientimit për karrierë në shkollë duhet të fokusohen të ndihmojnë nxënësit të ndërgjegjësohen për këto stereotipa dhe të punojnë për t'i kapërcyer ato. Kjo jo vetëm që rrit mundësitë e karrierës për nxënësit në të ardhmen, por gjithashtu i ndihmon ata të kenë një ide më të mirë se cilët sektorë të punës kanë mungesë të punëtorëve dhe për këtë arsye ofrojnë shumë mundësi punësimi në të ardhmen. Tejkalimi i stereotipave në karrierë është i rëndësishëm për t'i ndihmuar nxënësit të eksplorojnë të gjitha mundësitë e karrierës në dispozicion të tyre. Ata duhet t'i mësojnë nxënësit për kapërcimin e stereotipave në karrierë nëpërmjet aktiviteteve të ndryshme në shkollë, pastaj përmes bisedave frymëzuese nga punëdhënësit, organizimin e ditëve të karrierës, si dhe postimin e informacionit përkatës rreth stereotipave në karrierë në kanalet e ndryshme të komunikimit në shkollë (tabelat e njoftimeve, ueb faqet e shkollës, mediat sociale, etj.).

Një fushë e shqetësimeve më të mëdha është stereotipi gjinor dhe mungesa e vajzave në opcionet për karrierë në STEM (Shkencë, Teknologji, Inxhinieri dhe Matematikë). Hulumtimet mbi perceptimet për rolet gjinore në STEM kundrejt HEED (Shëndetësia, Edukimi i Hershëm dhe Rolet Shtëpiake) tregojnë se perceptimet për rolet dhe profesionet normative gjinore formësohen nga mënyra se si vajzat dhe djemtë perceptojnë aplikimin e këtyre normave në tregun e punës i cili është i ndarë në baza gjinore, perceptime këto që mëpastaj mund të ndikojnë zgjedhjet në karrierë të të rinjve në Kosovë (Qendra për Studime Sociale dhe Zhvillim të Qëndrueshëm LEAP, 2019). Ky hulumtim në mesin e nxënësve të arsimit të mesëm të ulët dhe të lartë, tregon se më shumë djem ishin të pajtimit se një karrierë në arkitekturë, inxhinieri, dhe teknologji informative do të përputhej me vlerat e tyre, dhe se do të ishin të aftë të ndiqnin një karrierë në këto fusha. Në anën tjetër, më shumë vajza ishin të pajtimit që një karrierë në “mësimdhënie në shkollë fillore” ose “infirmieri” do të përputhej me vlerat e tyre dhe se do të ishin më të afta të ndiqnin me sukses një karrierë në këto profesione. Pra, djemtë priren të zgjedhin pozicione teknike dhe vajzat priren të zgjedhin pozicione shërbimi. Është e rëndësishme që profesionistët e orientimit për karrierë t'i marrin parasysh këta faktorë kur i udhëzojnë nxënësit drejt zgjedhjeve realiste dhe përmbushëse të karrierës.

Pse të rinjtë zgjedhin karrierën bazuar në stereotipat gjinore

Në shoqërinë tonë të rinjtë qysh në fëmijërinë e hershme bëjnë dallimin midis profesioneve të lidhura me gratë dhe burrat, përkatësisht, sikur të kishte vërtet gjëra të tilla si "punët e grave" dhe "punët e burrave". Këto dallime vijnë e shtohen edhe më shumë nga influenca e njerëzve përreth tyre, përmes librave apo edhe përmes internetit, për t'u bërë edhe më të ndjeshme në periudhën kur të rinjtë kalojnë nga arsimit i mesëm i ulët në arsimin e mesëm të lartë, atëherë kur ata duhet të bëjnë zgjedhjen e profesionit të tyre.

Zgjedhjet që bëjnë të rinjtë shpjegohen edhe nga faktorë të ndryshëm: arsimi, tradita, aftësitë personale, modelet e profesionit në familjet dhe miqtë e tyre dhe, veçanërisht, *stereotipa shumë këmbëngulëse gjinore*. Në të vërtetë, këto stereotipa gjinore po ndikojnë në opinionet e të rinjve në lidhje me fushat në të cilat ata e parashikojnë veten të punojnë, dhe kjo në fund ndikon në zgjedhjet e tyre të arsimit dhe formimit profesional. Jo vetëm që këto stereotipa kanë pasoja të mëdha për suksesin akademik dhe zgjedhjet e karrierës së të rinjve, por gjithashtu i pengojnë të rinjtë të shohin veten në një punë të lidhur me identitetin tjetër gjinor, edhe nëse kjo punë përputhet plotësisht me interesat e tyre personale.

Krijimi i mundësive për ndërgjegjësimin gjinor në mes të nxënësve

Nevoja për të krijuar mundësi për ndërgjegjësimin gjinor në mes të nxënësve është thelbësore për zgjedhjet në karrierë dhe formësimin e ardhshëm profesional. Prandaj profesionistët e orientimit për karrierë në shkollë duhet të:

- ❖ **Inkurajojnë** sjelljen pozitive për të ofruar çasje në një shtrirje më të gjerë mundësish për karrierë në tregun e punës për të dy identitetet gjinore.
- ❖ **Ofrojnë** aktivitete me qëllim dialogun mes identiteteve gjinore për të ndihmuar ata të shprehin dhe vlerësojnë bindjet e tyre.
- ❖ **Inkurajojnë** nxënësit të ndajnë mendimet dhe ndjenjat se si shihen dhe trajtohen nga njëri-tjetri në mënyrë që të nxjerrin në pah qëndrimet stereotipe midis identiteteve gjinore dhe të mbështeten me informacione dhe praktika të mira që të tejkalohen këto qëndrime stereotipe.
- ❖ **Inkurajojnë** nxënësit të zhvillojnë aftësinë për të vlerësuar sjelljet, qëndrimet dhe cilësitë personale që ndihmojnë vendimarrjen në karrierë duke i tejkaluar pengesat që vijnë për zgjedhjen e profesioneve/roleve tradicionale në karrierë.
- ❖ **Ndihmojnë** nxënësit të trajtojnë sfidat më të shpeshta që ekzistojnë në marrëdhëniet djalë/vajzë, të cilat shpesh janë objekt i shqetësimeve për të rinjtë.

LUFTIMI NË DHE PËRMES ARSIMIT I STEREOTIPAVE GJINORE PËR KARRIERËN

Historia e stereotipizimit gjinor, e cila ka çuar në pabarazi ndërmjet burrave dhe grave, është e gjatë dhe komplekse dhe është konfirmuar se legjislacioni, vetëm nëpërmjet vendimeve dhe veprimeve pozitive nuk e arrin domosdoshmërisht barazinë gjinore. Një përpjekje e ndërgjegjshme nga ana e shoqërisë për të ndryshuar qëndrimet dhe për të përshtatur dallimet është një parakusht për një shoqëri gjithëpërfshirëse (Strategjia e Këshillit të Evropës për Barazinë Gjinore 2018-2023).

Edukimi luan një rol qendror në këtë proces. Shkollat zënë një pozicion unik në shoqëri dhe roli i tyre është thelbësor në promovimin e barazisë gjinore për arsim dhe formim profesional. Duke rritur ndërgjegjësimin, duke zgjeruar horizontet, duke shkëmbyer informacion mbi mundësitë e karrierës pa stereotipe gjinore dhe duke ofruar modele të reja sjelljeje, shkolla mund të shihet si një instrument për ndryshime pozitive.

Në anën tjetër, kultura moderne, duke përfshirë ndikimin e teknologjisë në mjedisin mësimor dhe në veçanti ndikimin në rritje të mediave sociale, janë ndikues të fuqishëm në zhvillimin e nxënësve dhe përcjellin mesazhe që përforcojnë dhe nuk sfidojnë stereotipet gjinore. Kështu krijohen në mënyrë natyrale diferencime në mesin e vajzave dhe djemve për një karrierë me shanse të pabarabarta. Prandaj, ende mbizotëron perceptimi se profesionet mund të kategorizohen në profesione "djemsh" dhe "vajzash". Ky është veçanërisht rast në lidhje me profesionet STEM, të cilat shumë shpesh mbajnë stereotipin e tyre si të vështira, të pista ose shoqërisht të pavolitshme për vajzat. Shumë mësimdhënës dhe profesionistë të orientimit për karrierë në shkolla, me vetëdije ose pa vetëdije e përjetësojnë këtë stereotip kur këshillojnë dhe ndërveprojnë me nxënësit e tyre.

Këto perceptime të djemve dhe vajzave për profesione "djemsh" dhe "vajzash" janë posaqërisht prezente në kohën kur ata duhet të kalojnë në arsimin e mesëm të lartë dhe kur duhet të zgjedhin profesionin e tyre të ardhshëm. Prandaj është jashtëzakonisht e rëndësishme që profesionistët e orientimit për karrierë në shkolla të zhvillojnë programe të qëndrueshme për karrierë nga perspektiva e ndjeshmërisë gjinore që do t'i udhëzonte nxënësit të mësojnë nga informacioni për karrierën dhe tregun e punës, të adresojnë nevojat e çdo nxënësi, t'i ndihmojnë nxënësit të kuptojnë botën e punës dhe mundësitë për arsimimin e mëtejshëm, si dhe të bashkëpunojnë me mësimdhënësit për lidhjen e programit mësimor me karrierën.

Në vazhdim janë dhënë disa modele këshilluese që profesionistët e orientimit për karrierë në shkolla mundë t'i zhvillojnë dhe t'i përdorin për t'i arritur qëllimet e cekura më lartë.

Një program i qëndrueshëm për karrierë

Çdo shkollë duhet të ketë një program të integruar të edukimit dhe orientimit për karrierë që merr parasysh perspektiven e ndjeshmërisë ndaj identitetit gjinor dhe që është i kuptuar nga nxënësit, prindërit, mësime dhënësit dhe punëdhënësit.

Të mësuarit nga informacioni për karrierën dhe tregun e punës

Çdo nxënës dhe prindërit e tyre duhet të kenë çasje në informacion me cilësi të mirë në lidhje me opsionet e ardhshme të arsimimit dhe mundësitë e tregut të punës. Ata do të kenë nevojë për mbështetjen e një Profesionisti të Orientimit për Karrierë të informuar mirë për të shfrytëzuar sa më mirë informacionin e disponueshëm.

Adresimi i nevojave të çdo nxënësi

Nxënësit kanë nevoja të ndryshme për t'i orientuar për karrierën në faza të ndryshme. Mundësitë për këshilla dhe mbështetje duhet të përshtaten për nevojat e çdo nxënësi. Programi për karrierë në një shkollë duhet të përfshijë perspektivën dhe ndjeshmërinë gjinore, barazinë dhe diversitetin.

Lidhja e programit mësimor me karrierën

Të gjithë mësime dhënësit duhet të lidhin programin mësimor me karrierën. Ata duhet të theksojnë rëndësinë e lëndëve STEM për një shtrirje të gjerë profesionale për rrugën e karrierës së ardhshme të nxënësve.

Takimet me punëdhënësit

Çdo nxënës pa dallime gjinore duhet të ketë mundësi të barabarta për të mësuar nga punëdhënësit për punën, punësimin dhe aftësitë që vlerësohen në vendin e punës. Kjo mund të bëhet përmes një sërë aktivitete të vlefshme, duke përfshirë mysafirët folës, mentorimin dhe skemat e ndërmarrësisë.

Përvojat nga vendi i punës

Çdo nxënës duhet të ketë përvoja të dorës së parë në vend të punës përmes vizitave në ndërmarrje dhe mësimin në vendin e punës për të ndihmuar eksplorimin e tyre për mundësitë e karrierës, si dhe zgjerimin e rrjetit të tyre.

Eksperienca me arsimimin e mëtejshëm

Të gjithë nxënësit duhet të kuptojnë shtrirjen e plotë të mundësive të të mësuarit që u janë në dispozicion. Kjo përfshin rrugët akademike dhe profesionale dhe mësimin në shkolla, kolegje, universitete dhe në vendin e punës.

Orientimi personal

Çdo nxënës duhet të ketë mundësi të ketë sesione orientimi për karrierë me një Profesionalist të Orientimit për Karrierë, i cili mund të jetë i brendshëm (një anëtar i stafit të shkollës) ose i jashtëm, me kusht që ata të kenë aftësi të duhura. Këto sesione duhet të jenë të disponueshme sa herë që bëhen zgjedhje të rëndësishme mbi profesionin, arsimimin e mëtutjeshëm apo për nevoja tjera të ndërlidhura me zhvillim të karrierës. Ato duhet të sigurohen për të gjithë nxënësit, pa dallim identiteti gjinor, por duhet të jenë në kohë të duhur për të përmbushur nevojat e nxënësve.






MBËSHTETJA E VAJZAVE PËR TRANZICION NË ARSIMIN E MESËM TË LARTË

Nxënësit përjetojnë një sërë tranzicionesh të rëndësishme ndërmjet fazave të shkollimit dhe në punësim. Kalimi nga arsimi i mesëm i ulët në arsimin e mesëm të lartë në veçanti, është një proces i ndjeshëm që përcakton trajektoret e ardhshme të karrierës së nxënësve, prandaj zhvillimi i aftësive thelbësore për tranzicion është shumë i rëndësishëm.

Për vajzat, në një mjedis ku ato ndikohen në masë të madhe nga paragjykimet dhe stereotipat gjinore, zhvillimi i aftësive thelbësore për tranzicion pengohet nga një sërë faktorësh si shkalla e ulët e pjesëmarrjes në shkollë dhe në aktivitetet jashtë-shkollore (p.sh. aktivitetet e orientimit për karrierë), rreziku më i lartë i braktisjes, boshllëqet gjinore në çasjen dhe përdorimin e teknologjisë, dhe veçanërisht mundësi të kufizuara për formim profesional në STEM (Shkencë, Teknologji, Inxhinieri dhe Matematikë).

Prandaj nevojitet që të mbështetet tranzicioni i vështirë i vajzave në arsimin e mesëm të lartë përmes disa veprimeve të integruara të ndërmarra nga profesionistët e orientimit për karrierë në shkollë, që u mundësojnë vajzave të zhvillojnë aftësitë dhe kompetencat e duhura për zhvillim të karrierës në përputhje me aspiratat e tyre dhe me nevojat e tregut të punës.

Disa nga opsionet e mundshme janë të organizohen:

-  sesione grupore për informim dhe orientim për karrierë,
-  vizita apo praktikë pune në ndërmarrje,
-  sesione me mysafir folës nga komuniteti i femrave të sukseshme në biznes dhe karrierë,
-  fushata dhe ngjarje të ndryshme vetëdijesuese (p.sh. me rastin e ditës së vajzave në TIK apo ditës ndërkombëtare të vajzës),
-  trajnime për zhvillim të aftësive të buta.

për t'i ndihmuar vajzat:

- + të njohin vetveten,
- + të ngrisin vetbesimin e tyre për shkollim në arsimin e lartë dhe zhvillimin e karrierës që ato aspirojnë,
- + të kuptojnë botën e punës dhe veçanërisht në STEM,
- + t'i tejkalojnë stereotipet gjinore të karrierës,
- + të informohen mbi nevojat e tregut të punës dhe profesionet që ju përshtaten interesave, vlerave, aftësive dhe preferencave të tyre.

NDASIA GJINORE DHE PUNA

Ndasia profesionale

Ndasia profesionale ka të bëjë me tendencën që burrat dhe gratë, të jenë në profesione të ndryshme në të gjithë spektrin e punës. Ajo mund të shprehet në dy forma:

- + kur burrat dhe gratë të punojnë në sektorë të ndryshëm të ekonomisë, dhe
- + kur burrat dhe gratë punojnë të dy në të njëjtin sektor, por burrat krahasuar me gratë zakonisht bëjnë punën më të aftë, të përgjegjshme ose më të paguar dhe zënë pozita më të larta.

Në përcaktimin e shtrirjes së ndasisë profesionale ndikojnë një grup faktorësh social, kulturor, historik dhe ekonomik, si:

- + normat sociale dhe perceptimet stereotipe në lidhje me burrat dhe gratë, jetën familjare dhe jetën e punës,
- + arsimi dhe formimi profesional,
- + struktura e tregut të punës, duke përfshirë madhësinë e ekonomisë informale
- + diskriminimi në hyrje në tregun e punës dhe në punë
- + modele pune jo të vazhdueshme.

Pasojat e ndasisë profesionale

- + Ndasia profesionale është më e dëmshme për gratë sesa për burrat. Profesionet e caktuara ku gratë janë më mbizotëruese, rrezikohen të jenë më pak tërheqëse për shkak të tendencës drejt pagave më të ulëta, statusit më të ulët dhe mundësive më të pakta për avancim.
- + Kur kapërcehet pengesa e hyrjes në tregun e punës, mund të paraqitet një pengesë tjetër – diskriminimi në bazë të identitetit gjinor, e cila mund të ndikoj që gratë dhe burrat të vendosin të braktisin një rrugë të caktuar profesionale sepse përjetojnë ose parashikojnë diskriminim.

- ✚ Ndarja profesionale shpesh konsiderohet si dëshmi e pabarazisë pasi përfshin ndryshime në fuqi, aftësi dhe fitime. Këto janë të lidhura dhe mund të merren si tregues të avantazhit ose disavantazhit social.

Hendeku gjinor i pagave

Përkufizimi

Hendeku gjinor i pagave përcaktohet si raporti i të ardhurave bruto të punonjësve gra dhe burra që punojnë për të njëjtën sasi orësh ose në të njëjtën punë ose në punë me vlerë të barabartë në të gjithë sektorët.

Ndasia profesionale është një pengesë e madhe për barazinë në punë dhe situata mund të përkeqësohet për sa kohë që burrat dhe gratë vazhdojnë të punojnë në sektorë të veçantë. Përqendrimi i grave në punët ku paga vazhdon të jetë më e ulët se ajo në sektorët e dominuar nga burrat, nuk do të lejojë mbylljen e hendekut. Nëse gratë nuk inkurajohen të lëvizin në fusha jo tradicionale si STEM, ato do ta kenë shumë të vështirë të

arrijnë të zvoglojnë ose mbyllin hendekun gjinor të pagave.

Faktorët që ndikojnë në hendekun gjinor të pagave

- ❖ *Karakteristikat personale* si mosha, formimi arsimor, prejardhja familjare, rritja e fëmijëve, përvoja në tregun e punës, ndërprerjet e mëparshme të karrierës dhe kohëzgjatja e qëndrimit në punë;
- ❖ *Karakteristikat e punës* si profesioni, koha e punës, lloji i kontratës, statusi i punës, perspektiva e karrierës dhe kushtet e punës;
- ❖ *Karakteristikat e firmës* si sektori, madhësia e firmës, organizimi i punës, çasja e rekrutimit dhe kompensimi dhe politikat e burimeve njerëzore;
- ❖ *Ndarja gjinore* sipas profesionit ose sektorit;
- ❖ *Normat dhe traditat sociale* në lidhje me arsimin, pjesëmarrjen në tregun e punës, zgjedhjen e punës, modelet e karrierës dhe vlerësimin e profesioneve të dominuara nga burrat dhe gratë.

Disa nga këto karakteristika të tregut të punës mund të jenë vetë rezultat i proceseve diskriminuese, duke përfshirë mjediset institucionale, politikat e pagave dhe normat dhe traditat sociale. Gratë dhe burrat mund t'i nënshtrohen 'diskriminimit të drejtpërdrejtë' duke marrë paga më të ulëta se punëtorët me të njëjtat karakteristika dhe performancë në punë.

Orientimi dhe informimi për karrierë në shkolla duhet t'i japë prioritet kësaj çështjeje duke i sensibilizuar nxënësit për realitetin e hendekut gjinor të pagave duke vënë në dukje evidencën e hendekut gjinor të pagave në punë të veçanta dhe midis sektorëve.

FAKTET PËRMBYLLËSE

Globalizimi ka krijuar si mundësi të paprecedentë ekonomike ashtu edhe pabarazi të thelluara sociale dhe pasiguri personale. Si gratë ashtu edhe burrat janë prekur. Megjithatë, nga pabarazitë gjinore janë kryesisht gratë ato që vuajnë më shumë.

FJALORTH

Karriera: është rruga e individit gjatë arsimimit, punës dhe aspekteve të tjera të jetës. Në kuptimin e ngushtë të termit, “karriera” përdoret për të përshkruar një profesion ose pozicion pune që një individ zgjedh dhe ndjek përgjatë jetës.

Orientimi për karrierë: ka si qëllim mbështetjen e nxënësve për të kuptuar veten dhe mjedisin në të cilin jetojnë, duke u siguruar mundësi dhe përvoja në mënyrë që ata të pajisen me aftësi dhe kompetenca për të vendosur për rrugët e arsimimit të tyre të mëtejshëm dhe përgatitjen për botën e punës.

Zgjedhja e karrierës: mundësitë e gjëra që ekzistojnë për profesione gjatë gjithë jetës. Fushat e aspiratave profesionale, akademike dhe sociologjike hulumtohen me qëllim të përmbushjes së qëllimeve personale, ekonomike dhe intelektuale.

Profesionistët e orientimit për karrierë: ndihmojnë individët të vlerësojnë interesat, aftësitë dhe vlerat e tyre dhe të identifikojnë faktorët që ndikojnë në zhvillimin e karrierës së tyre. Ata ndihmojnë në gjetjen e burimeve të informacionit për karrierën, të përcaktojnë hapat e ardhshëm dhe të zhvillojnë një plan për arritjen e qëllimeve të individit.

Identiteti gjinor: i referohet karakteristikave të grave, burrave, vajzave dhe djemve që janë të ndërtuara në mënyrë shoqërore. Këtu përfshihen normat, sjelljet dhe rolet që lidhen me të qenit grua, burrë, vajzë apo djalë, si dhe marrëdhëniet me njëri-tjetrin.

Ndjeshmëria gjinore: synim i të kuptuarit dhe marrjes parasysh të faktorëve shoqërorë dhe kulturorë të përfshirë në përjashtimin me bazë gjinore dhe diskriminimin në sferat më të ndryshme të jetës publike dhe private.

Stereotipi: është një supozim. Një stereotip do të thotë të supozohet se një grup njerëzish që ndajnë disa karakteristika gjithashtu ndajnë disatribute. Me fjalë të tjera, kur dikush supozon diçka për ju për shkak të një pjese të identitetit tuaj. Stereotipet janë shpesh: me ndikim negativ, të rrezikshëm dhe të padrejtë.

Mendimi stereotip: Proceset e të menduarit që përfshijnë kategori të ngurta dhe jofleksibile dhe të cilat në përgjithësi bazohen në paragjykime.

Paragjykimi: është një besim. Paragjykimi është kur dikush ka një besim (zakonisht negativ) për një person ose grup bazuar në një stereotip. Besimi zakonisht bazohet në anëtarësimin (ose anëtarësimin e supozuar) të një personi në një grup të caktuar. Paragjykimi gjithashtu i ndan njerëzit bazuar në stereotipe.

Deskriminimi: është një veprim. Diskriminimi është kur dikush vepron sipas bindjeve të tij paragjyquese; mund të jetë gjithashtu sistematik.

Puna: Çdo lloj aktiviteti i qëllimshëm qoftë me pagesë apo pa pagesë, me kohë të plotë apo të pjesshme, formal apo informal.

