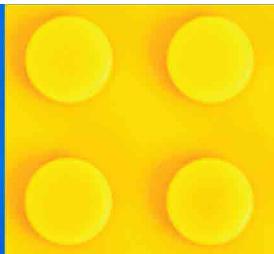




Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada – Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT// OFFICE OF THE PRIME MINISTER/ URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/
AGENCY OF GENDER EQUALITY



Raporti i hulumtimit
Pjesëmarrja, roli dhe pozita e grave në institucionet
qendrore, lokale, dhe në partitë politike në Kosovë

Izveštaj istraživanja
Učešće, uloga i položaj žena u centralnim i lokalnim
institucijama i u političkim partijama na Kosovu

Research report
Participation, the role and position of women in central
and local institutions and political parties in Kosovo



Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada – Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT// OFFICE OF THE PRIME MINISTER/ URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/
AGENCY OF GENDER EQUALITY

Raporti i hulumtimit
Pjesëmarrja, roli dhe pozita e grave në institucionet
qendrore, lokale, dhe në partitë politike në Kosovë

Autore: Ardiana Gashi

Lektorimi: DAS Group

Dizajni: Republika

Shtypi: EMD Projekt

Tirazhi: 250

305-055.2:32(496.51)

Raporti i hulumtimit: Pjesëmarrja, roli dhe pozita e garve në institucionet qendrore, lokale dhe në parti politike në Kosovë / Ardiana Gashi. – Prishtinë : Agjencia për Barazi Gjinore, 2014. – 172 f. : ilustr. me ngjyra ; 30 cm.

ISBN 978-9951-545-09-9

Ky hulumtim është përkrahur nga projekti i përbashkët i UN Women/UNDP/BE për Gratë, Paqen dhe Sigurinë. Qëndrimet dhe mendimet e shprehura këtu nuk reflektojnë ato të UN Women, UNDP-së apo BE-së.



United Nations Entity for Gender Equality
and the Empowerment of Women



Funded by the
European Union



Empowered lives.
Resilient nations.

Përbledhje

Ky studim është realizuar nga Agjencia për Barazi Gjinore, me mbështetje të UN Women, në kuadër të projektit të përbashkët me UNDP-në dhe Bashkimin Evropian për Gratë, Paqen dhe Sigurinë, e që paraqet aktivitetin e parë në kuadër të objektivit të parë të Planit të Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325 'Gratë, Paqja dhe Siguria' të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara. Duke u bazuar në sfidat dhe pengesat e identikuara në këtë hulumtim, për të rritur pjesëmarrjen e grave në pozita vendimmarrëse në institucione publike, përvç plotësimëve të nevojshme në kornizën ligjore ekzistuese, që promovon dhe siguron barazinë gjinore, janë rekomanduar si të nevojshme edhe masat/aktivitetet në vijim: trajnime për gra në fushën e menaxhmetit dhe lidershipit dhe në motivimin dhe nxitjen e grave për të synuar pozita vendimmarrëse, ofrimi i bursave studimore për gra dhe mbështetje për vazhdimin e studimeve pa shkëputje nga puna, promovimi i grave të suksesshme në pozita vendimmarrëse, organizimi i trajnimeve në kornizën ligjore që promovon barazinë gjinore si dhe organizimi i trajnimeve lidhur me format dhe mekanizmat përmes të cilëve mund të promovohet barazia gjinore në institucione publike. Për të rritur pjesëmarrjen e grave në pozita vendimmarrëse janë propozuar masat si në vijim: funksionalizimi dhe forcimi i forumeve të grave brenda partive politike, përfshirja e kuotës së përfaqësimit të grave në pozita vendimmarrëse në statutet e partive politike si dhe aplikimi i sistemit të vet-nominimit për pozita vendimmarrëse brenda partive politike, shpërndarja e barabartë e fondit për financimin e subjekteve politike për secilin deputet dhe fondit të partive politike bazuar në kuotën e propozuar gjinore, trajnime për zhvillimin e njohurive dhe shkathtësive në politikë dhe komunikim për gra në politikë dhe ato që synojnë të kyçen në politikë, organizimi i trajnimeve në fushën e buxhetimit gjinor për partitë politike, dhe përfaqësim më të mirë të grave në parti politike, dhe rritja e pjesëmarrjes së përfaqësimit të grave në menaxhimin e zgjedhjeve të përgjithshme dhe atyre lokale.

Përbajtja

Përbledhje	5
Përbajtja	6
Liste e Diagramave	7
Liste e Kutive	7
Liste e Tabelave.....	7
Liste e shkurtesave	8
Hyrje	11
Metodologjia.....	12
Analizë e kornizës ligjore që promovon dhe garanton pjesëmarrjen e grave në pozita vendimmarrëse në institucionet publike dhe qendrore, legjislativ dhe parti politike	14
Pasqyrë e pjesëmarrjes së grave në pozita vendimmarrëse në institucionet publike në nivel qendror, lokal dhe në parti politike	19
Pjesëmarrja e grave në pozita vendimmarrëse në institucionet publike në nivel qendror.....	19
Pjesëmarrja e grave në pozita vendimmarrëse në institucionet publike në nivel lokal.....	24
Pjesëmarrja e grave në pozita vendimmarrëse në parti politike	27
Përfaqësimi i grave në pozita vendimmarrëse në institucionet publike qendrore dhe lokale, pengesat dhe sfidat në përfaqësimin e grave në pozita vendimmarrëse: rezultatet nga anketa dhe intervistat gjysmë të strukturuara	28
Rezultatet nga anketa me gra në pozita vendimmarrëse në ministri dhe komuna.....	28
Rezultatet nga anketa me gra në pozita jo-vendimmarrëse në ministri dhe komuna	32
Rezultatet nga intervistat gjysmë të strukturuara dhe grupet e fokusit lidhur me përfaqësimin e grave në pozita vendimmarrëse në institucionet publike qendrore, lokale dhe pengesat që kanë ndikuar në përfaqësimin e vogël	37
Përfaqësimi i grave në pozita vendimmarrëse në parti politike: pengesat dhe sfidat në përfaqësimin e grave në pozita vendimmarrëse: rezultatet nga intervistat gjysmë të strukturuara	38
Propozime për rritjen e pjesëmarrjes së grave në pozita vendimmarrëse në institucionet qendrore, lokale dhe në parti politike	40
Literatura	43
Zastupljenost žena na pozicijama odlučivanja u političkim partijama: izazovi i prepreke u zastupljenosti žena na pozicijama odlučivanja: rezultati polustrukturiranih intervjuja	94
Predlozi za povećanje učešće žena na pozicijama odlučivanja u centralnim i lokalnim institucijama i u političkim partijama	96

Liste e diagrameve

Diagrami 1: Pjesëmarrja e grave në numrin e përgjithshëm të të punësuarve nëpër vite	21
Diagrami 2: Përfaqësimi i grave në parti politike.....	27
Diagrami 3: Niveli më i lartë i shkollimit i grave në pozita vendimmarrëse	28
Diagrami 4: Përzgjedhja në pozita vendimmarrëse	29
Diagrami 5: Kontributi i grave në pozita vendimmarrëse në agjendën e barazisë gjinore	31
Diagrami 6: Faktorët kufizues për kontribut në agjendën e barazisë gjinore.....	31
Diagrami 7: Niveli më i lartë i shkollimit të grave në pozita jo-vendimmarrëse	32
Diagrami 8: Nëse gratë janë të interesuara për të fituar pozita vendimmarrëse?.....	33
Diagrami 9: Arsyet përmundësitet e vogla për promovim në pozita vendimmarrëse.....	33
Diagrami 10: Nëse grave u ofrohet mundësi e barabartë për promovim.....	34
Diagrami 11: Fuqia vendimmarrëse tek gratë në pozitë vendimmarrëse.....	35
Diagrami 12: Nëse gratë në pozita vendimmarrëse kanë luajtur rol aktiv në agjendën e barazisë gjinore?.....	36
Diagrami13: Faktorët kufizues për kontribut në agjendën e barazisë gjinore.....	36

Liste e kutive

Kutia 1: Instrumentet hulumtuese të aplikuara në këtë studim.....	13
Kutia 2: Propozimet lidhur me kornizën ligjore	40

Liste e tabelave

Tabela 1: Gratë e zgjedhura si deputete në zgjedhjet e përgjithshme	19
Tabela 2: Pjesëmarrja e grave në Kryesi dhe Komisionet Parlamentare	20
Tabela 3: Pjesëmarrja e grave në pozita vendimmarrëse në Ministri, Komuna dhe Policinë e Kosovës	21
Tabela 4: Pjesëmarrja e grave në numrin e përgjithshëm të të punësuarve sipas ministrive	22
Tabela 5: Pjesëmarrja e grave në pozita vendimmarrëse sipas Ministrive	23
Tabela 6: Struktura gjinore e të punësuarve në administratën komunale.....	25
Tabela 7: Struktura gjinore e të punësuarve në pozita udhëheqëse në administratën komunale.....	26
Tabela 8: Arsyet përmundësitet e parabarta në promovimin e grave në raport me burrat.....	30
Tabela 9: Arsyet përmundësitet e parabarta në promovimin e grave në raport me burrat.....	34
Tabela 10: Sfidat që gratë në pozita vendimmarrëse hasin në punën e tyre	35
Tabela 11: Mekanizmat/masat e nevojshme përrritjen e pjesëmarrjes së grave në pozita vendimmarrëse në institucionet publike qendrore dhe lokale.....	41

Listë e shkurtesave

AAK	Aleanca për Ardhmërinë e Kosovës
ABGJ	Agjencja për Barazi Gjinore
AKR	Aleanca Kosova e Re
CEDAW	Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas
KQZ	Komision Qendror i Zgjedhjeve
LBGJ	Ligji për Barazi Gjinore
LDK	Lidhja Demokratike e Kosovës
LVV	Lëvizja Vetëvendosje
MAP	Ministria e Administratës Publike
PDK	Partia Demokratike e Kosovës



Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada – Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT // OFFICE OF THE PRIME MINISTER/ URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/
AGENCY OF GENDER EQUALITY

Te nderuar/a,

Fillimisht dëshiroj të theksoj se në Kosovën e sotme, gratë zënë pozicione të rëndësishme në jetën politike dhe shoqërore; ato janë pjesë e pushtetit në të gjitha nivelet e tij dhe kanë mundësi të ndërtojnë karrierën e tyre ashtu siç aspirojnë. Megjithatë, barazia gjinore e pranuar formalisht nga të gjithë, mbetet ende një sfidë për të cilën duhet të kontribuojnë të gjithë që të shënohen përmirësimi.

Në këtë aspekt, Agjencia për Barazi Gjinore, si institucion që vepron në kuadër të Zyrës së Kryeministrat, deri më tanë ka punuar në vazhdimisë sa i përket fuqizimit të gruas, duke hartuar politika dhe dokumente tjera me rëndësi, të cilat promovojnë mundësitet e barabarta. Për më shumë, legjislativi në Kosovë promovon fuqishëm parimin e barazisë gjinore, si dhe ofron një bazë të mirë për inkurajimin dhe mbështetjen e pjesëmarrjes së gruas në procesin e punës, por edhe në pozita vendimmarrëse.

Duke e krahasuar periudhën e mëparshme me të tashmen, shihen qartë se ka një shkallë më të lartë ndërgjegjësimi për rolin e gruas në shoqëri. Barazia gjinore dhe lufta për garantimin e saj është bërë tashmë një nga komponentët më të rëndësishëm të politikës dhe shoqërisë civile e koherente. Ndërkakq, pabarazia është rezultat i formësimeve shoqërore të bazuara në stereotipe të shumta gjinore, të pranishme si në familje, ashtu dhe jetën publike.

Gjithesesi, prania e grave dhe vajzave ne nivelet e larta të vendimmarrjes i shërbën rritjes së cilësisë së kontributit të gjysmës se shoqërisë në bërjen e politikave, pikërisht për ndërtimin e një shoqërie, në bazë dhe në themel të së cilës duhet të jetë barazia midis burrave dhe grave.

Duke u nisur nga mandati monitorues i Agjencisë për Barazi Gjinore, si dhe në permëbushje te Planit te Veprimit per Zbatimin e Rezolutes 1325 "Gratë, Paqja dhe Siguria", kemi parë të arsyeshëm që pas hulumtimit te pare te realizuar ne vitin 2011 për rolin dhe poziten e grave ne procesin e punës dhe vendimmarrjes, të zhvillojmë këtë hulumtim të rradhës me qëllim të krahasimit dhe identifikimit te trendeve gjate këtyre viteve të fundit. Njëheresh, të gjeturat dhe rekomandimet e këtij hulumtimi do i sherbejnë institucioneve për hartimin e politikave me ndjeshmeri më të lartë gjinore, si dhe shoqërisë civile dhe donatorëve në percaktimin e aktivitetave prioritare, por edhe ne një koordinim te mirëfilltë te bashkepunimit të tyre me institucionet shtetërore.

Dëshiroj të falenderoj Agjencinë e Kombeve të Bashkuara ne Kosovë - UNWomen për mbështetjen e tyre, si dhe konsulenten Ardiana Gashi per bashkepunimin e saj deri ne finalizimin e ketij hulumtimi.

Jam e bindur se secili proces i cili ne vetvete ngerthen potencialin e tërësisë, eshte proces transparent, progresiv dhe shërben vetëm në të mirë të vëndit. Prandaj, perfshirja e grave ne poste vendimmarrëse do i siguronte vendit tonë më shpejtë dhe më lehtë një qëndrueshmëri ekonomike, politike dhe sociale.

Sinqerisht,

Edona Hajrullahu
Kryeshefe Ekzekutive
Agjencia për Barazi Gjinore/Zyra e Kryeministrat

Hyrje

Në janar të vitit 2014 Qeveria e Kosovës me vendimin numër 09/168 aprovoi Planin e Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325 'Gratë, Paqja dhe Siguria' të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara. Ky vendim ka obliguar Agjencinë për Barazi Gjinore të themelojë dhe udhëheq me Sekretariatin Ndërinstitucional për monitorimin e zbatimit të këtij Plani të Veprimit.

Plani i Veprimit përfshinë tri objektiva:

1. Pjesëmarrje e rritur e grave në vendimmarrje dhe në proceset e ndërtimit dhe ruajtjes së paqes;
2. Perspektiva gjinore e integruar dhe pjesëmarrja e rritur e grave në strukturat e sigurisë;
3. Viktimat e dhunës seksuale, torturës dhe formave të tjera të dhunës së lidhur me konflikt/luftë kanë qasje në mekanizma funksional për mbrojtjen, qasjen në drejtësi, rehabilitimin dhe re-integrimin e tyre;

Qëllimi i këtij studimi është analiza lidhur me përfshirjen e grave në institucionet qendrore dhe lokale dhe në parti politike që paraqet aktivitetin e parë në kuadër të objektivit të parë të Planit të Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325 'Gratë, Paqja dhe Siguria' të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara. Plani i Veprimit e obligon Agjencinë për Barazi Gjinore për realizimin e këtij studimi, që është mbështetur nga UN Women, në kuadër të projektit të përbashkët me UNDP-në dhe Bashkimin Evropian për Gratë, Paqen dhe Sigurinë. Më specifikisht ky studim ka këto qëllime hulumtuese;

- Të identifikoj pjesëmarrjen e grave në pozita vendimmarrëse në institucionet publike (ministri, komuna dhe Policia e Kosovës) qendrore, lokale dhe në parti politike;
- Të identifikoj sfidat dhe mundësitë që hasin gratë në pozita vendimmarrëse në institucionet publike qendrore, lokale dhe gratë në parti politike;
- Të identifikoj dhe analizozi zbrazëtitrat në bazën ligjore lidhur me pjesëmarrjen e grave në pozita vendimmarrëse në institucionet publike qendrore, lokale dhe në parti politike; dhe
- Rekomandoj propozime për të rritur pjesëmarrjen e grave në pozita vendimmarrëse në institucionet publike qendrore, lokale dhe në parti politike.

Struktura e këtij raporti është si në vijim:

Kapitulli 2 përshkruan metodologjinë e përdorur për realizimin e qëllimeve të studimit; Kapitulli i 3-të ofron një përbledhje të kornizës ligjore që promovon barazinë gjinore si dhe diskuton zbrazëtitrat në këtë kornizë lidhur me pjesëmarrjen e grave në pozita vendimmarrëse në institucionet publike qendrore, lokale si dhe në parti politike, pasqyrimi i pjesëmarrjes së grave në pozita vendimmarrëse në institucionet publike qendrore, lokale si dhe në parti politike prezantohet në kapitullin e 4-të;

Gjetjet kryesore nga anketa dhe intervistat gjysmë të strukturuara të realizuara me gra në pozita vendimmarrëse dhe jo-vendimmarrëse në komuna dhe ministri dhe nga grupet e fokusit prezantohen në kapitullin e 5-të;

Kapitulli 6 përbledh gjetjet kryesore nga intervistat gjysmë të strukturuara me gra nga partitë politike lidhur me pjesëmarrjen e grave në pozita vendimmarrëse, pengesat dhe sfidat që gratë në parti politike i hasin për t'u përfaqësuar në pozita vendimmarrës dhe kapitulli i fundit prezanton gjetjet kryesore të studimit dhe rekomandimet për rritjen e pjesëmarrjes së grave në pozita vendimmarrëse në institucionet publike qendrore, lokale si dhe në parti politike.

Metodologja

Për realizimin e qëllimeve të këtij studimi është aplikuar kombinimi i metodave kuantitative dhe kualitative hulumtuese.. Për të fituar një pasqyrë të pjesëmarrjes së grave në pozita vendimmarrëse në institucionet publike në Kuvend, nivel lokal dhe qendror, të dhënët janë siguruar nga Ministria e Administratës Publike. Në këtë studim pozita vendimmarrëse konsiderohen pozitat udhëheqse dhe ato vendimmarrëse, bazuar në të dhënët nga Ministria e Administratës Publike në pozita vendimmarrëse në ministri përfshihen: sekretari i përgjithshëm, kryeshefi ekzekutiv, drejtori të ekzekutivit. Ndërsa niveli udhëheqës përfshinë: drejtori e departamenteve; drejtori e zyreve; shefin e divizionit, sektorin e njësisë dhe menaxherët, ndërsa në nivel lokal pozita vendimmarrëse konsiderohen ato të drejtoreve të departamenteve, ndërsa në pozita udhëheqëse përfshihen pozitat: shef sektori, shërbimi, shef i zyrës, shef i njësisë dhe udhëheqësi i personelit.

Për analizën e pjesëmarrjes së grave në parti politike, kërkesë zyrtare u është dërguar partive politike më të mëdha në vend (AAK, AKR, LDK, LVV dhe PDK) për të dhënët në vijim:

përqindjen e grave në numrin e përgjithshëm të anëtarëve të partisë; përqindjen e grave në kuadër të Këshillit të Përgjithshëm dhe përqindjen e grave në kryesinë e partisë. Metodologjia e aplikuar për dy pyetjet hulumtuese të studimit është si në vijim:

a) Pjesëmarrja e grave në pozita vendimmarrëse, pengesat, sfidat, mundësitë dhe mekanizmat për rritjen e pjesëmarrjes dhe rolit të grave në pozita vendimmarrëse në institucionet publike

Për t'i kuptuar pengesat me të cilat përballen gratë që synojnë pozita vendimmarrëse, për pjesëmarrjen e grave në pozita vendimmarrëse në institucione publike, fuqinë e tyre vendimmarrëse dhe për të identifikuar mekanizmat potencial për të rritur pjesëmarrjen dhe rolin e grave në pozita vendimmarrëse në institucione publike, janë zhvilluar dy pyetësorë dhe janë grumbulluar të dhënat. Njëri pyetësor ka qenë i përpiluar për anketimin e grave në pozita vendimmarrëse në komuna dhe ministri, ndërsa pyetësori tjetër i është dedikuar grave në pozita jo-vendimmarrëse në po të njëjtat institucione. Në komuna mostra e synuar është përbërë nga të gjitha gratë që mbajnë pozita vendimmarrëse (duke u bazuar në faktin se numri i tyre është i vogël) dhe nga 3 gra në pozita jo-vendimmarrëse. Në Ministri mostra ka përfshirë 3 gra në pozita vendimmarrëse dhe 3 gra në pozita jo-vendimmarrëse. Realizimi i anketave është bërë përmes kontaktit direkt nga zyrtaret për Barazi Gjinore në ministri dhe komuna (kutia 1 liston emrat e ministrive dhe komunave që u janë përgjigjur pyerësorëve).

Përveç pyetësorëve, për të kuptuar më në thelb pengesat që shpjegojnë pjesëmarrjen e vogël të grave në pozita vendimmarrëse, sfidat dhe mundësitë me të cilat gratë në pozita vendimmarrëse ndeshen si dhe për të mbledhur ide se cilët do të ishin mekanizmat për të rritur pjesëmarrjen dhe rolin e grave në pozita vendimmarrëse, janë realizuar intervista gjysmë të strukturuara me gra në këto pozita në disa ministri, komunën e Prishtinës, Policinë e Kosovës dhe shoqërinë civile. Policia e Kosovës është përfshirë në studim ngase është institucion me rëndësi për Rezolutën 1325 ndërsa Komuna e Prishtinës është përfshirë sepse ka një grua drejtoreshë të Drejtorisë së Kadastrit që gjithmonë është konsideruar si pozitë për burra.

Për të adresuar të njëjtën pyetje hulumtuese janë realizuar dy grupe të fokusit: një grup fokusi me zyrtare për barazi gjinore në nivel ministritor dhe një grup fokusi me burra që mbajnë pozita vendimmarrëse në nivel qendror. Grupi i dytë i fokusit është realizuar me qëllim të diskutimit të nivelit të pjesëmarrjes së grave në pozita vendimmarrëse, arsyet për pjesëmarrjen e vogël, sfidat dhe mundësitë me të cilat gratë në pozita vendimmarrëse ndeshen si dhe për të mbledhur ide se cilët do të ishin mekanizmat për të rritur pjesëmarrjen dhe rolin e grave në pozita vendimmarrëse nga pikëpamja e burrave.

b) Pjesëmarrja e grave në pozita vendimmarrëse në parti politike: pengesat, sfidat, mundësítë dhe mekanizmat përritjen e pjesëmarrjes së grave në pozita vendimmarrëse

Për të analizuar nivelin e pjesëmarrjes së grave në pozita vendimmarrëse dhe rolin e gruas në parti politike janë realizuar intervista gjysmë të strukturuara me gra anëtare në parti politike. Për intervistë janë përgjedhur përfaqësueset e partive politike më të mëdha në legislaturën e fundit si dhe një përfaqësuese e një partie politike boshnjake dhe me kryetare grua (në Kosovë janë tri parti politike me kryetare grua). Gjatë intervistave është diskutuar për pengesat që gratë hasin përtu kyçur, posaçërisht pér të luajtur rol aktiv në kuadër të partive politike, pér t'u përfaqësuar në pozita vendimmarrëse si dhe rreth mekanizmave që do mund të ndikonin në rritjen e pjesëmarrjes së grave në pozita vendimmarrëse dhe rritjen e rolit të tyre në parti politike.

Në shtojcë janë paraqitur listat e pjesëmarrësve në intervista si dhe pyetësorët që janë përdorur për anketë ndërsa kutia 1 pasqyron numrin e anketave, intervistave dhe grupeve të fokusit të realizuara në kuadër të këtij studimi.

Kutia 1: Instrumentet hulumtuese të aplikuara në këtë studim

ANKETA

- 144 anketa me gra në pozita jo-vendimmarrëse: 60 në ministri dhe 84 në komuna;
 - 136 anketa me gra në pozita vendimmarrëse: 65 në ministri dhe 71 në komuna;

INTERVISTA GIYSMË TË STRUKTURUARA

- 16 intervista gjysmë të strukturuara nga të cilat: 9 intervista në ministri dhe komuna; 6 me përfaqësuese të partive politike dhe një me përfaqësues të shoqërisë civile dhe një pjesëtare të Policisë së Kosovës; dhe

GRUPE TË FOKUSIT

- 3 grupe të fokusit: një me zyrtare për barazi gjinore nga ministritë; një me burra në pozita vendimmarrëse nga niveli qendror; dhe një grup fokusi për diskutimin e gjetjeve dhe rekomandimeve të nxjerra nga hulumtimi.

Pyetësorët janë plotësuar nga të gjitha ministritë përveç Ministrisë së Integrimit Evropian dhe Ministrisë së Diasporës ndërsa komunat që kanë plotësuar pyetësorët janë: Deçani, Dragashi, Drenasi, Fushë Kosova, Gjakova, Gjilani, Hani i Elezit, Istogu, Juniku, Kamenica, Klina, Lipjanë, Malisheva, Mamusha, Mitrovica, Novobërdë, Obiliqi, Peja, Podujeva, Prishtina, Prizreni, Skenderai, Suhareka, Vitia, dhe Vushtrria.

Analizë e kornizës ligjore që promovon dhe garanton pjesëmarrjen e grave në pozita vendimmarrëse në institucionet publike dhe qendrore, legjislativ dhe parti politike

Kushtetuta e Republikës së Kosovës

Kushtetuta e Republikës së Kosovës garanton të drejtat dhe liritë e njeriut të garantuara me marrëveshjet dhe instrumentet ndërkombëtare duke përfshirë edhe Konventën për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas (CEDAW) (neni 22). Në Kushtetutë barazia gjinore konsiderohet si vlerë themelore e shoqërisë duke theksuar 'Republika e Kosovës siguron barazinë gjinore si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë, mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve në jetën politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe në fushat të tjera të jetës shoqërore' (neni 7, pika 2). Specifisht Kushtetuta obligon që përbërja e Kuvendit të Kosovës, shërbimt civil, gjyqësorit, prokurorisë, Gjykatës Kushtetuese të bazohet në respektimin e parimeve të barazisë gjinore të cilat janë të pranuara në pajtim me parimet ndërkombëtare (neni 71 pika 2; neni 101, pika 1; neni 108, pika 2; neni 109 pika 4; neni 114 pika 1). Kushtetuta ndalon çdo formë të diskriminimit përfshirë edhe diskriminimin në baza gjinore.

Miratimi i Rezolutës për Deklaratën e Mijëvjeçarit. Në titor të vitit 2008 Kuvendi i Kosovës aprovoi Deklaratën e Mijëvjeçarit, sipas tekstit të Rezolutës së Asamblesë së Përgjithshme të Kombeve të Bashkuara, A/RES/55/2, të datës 8 shtator 2000 duke specifikuar obligimet dhe përkushtimin si në vijim:

- I kërkon Qeverisë së Republikës së Kosovës që të krijojë partneritetë globale, si dhe mirëpret përkrahjen ndërkombëtare drejt arritjes së Objektivave për Zhvillim të Mijëvjeçarit në Kosovë;
- Inkurajon autoritetet qendrore dhe lokale të Republikës së Kosovës, shoqërinë civile, sektorin privat dhe organizatat ndërkombëtare që të përfshihen në procesin e arritjes së Objektivave për Zhvillim të Mijëvjeçarit, si dhe të monitorojnë e vlerësojnë përparimin deri në vitin 2015;
- Përkushtohet që të miratojë kornizën e nevojshme ligjore dhe të krijojë politikat e duhura që mundësojnë arritjen e Objektivave për Zhvillim të Mijëvjeçarit nëpërmjet strategjisë kombëtare për zhvillim;
- Siguron mekanizma dhe kapacitete të duhura institucionale, si dhe burime financiare të cilat lehtësojnë arritjen e Objektivave për Zhvillim të Mijëvjeçarit; dhe
- Mban seancë vjetore për të diskutuar përparimin e arritur në lidhje me Objektivat për Zhvillim të Mijëvjeçarit, bazuar në reportin e Qeverisë.
- Deri më tanë nuk është mbajtur asnjë seancë vjetore e Kuvendit për të vlerësuar të arriturat në kuadër të kësaj Rezolute.

Ligji për Barazi Gjinore (LBGJ)

Qëllimi i ligjit për barazi gjinore është të: *mbroj, trajtoj dhe vendos, barazi ndërmjet gjinive si vlerë themelore e zhvillimit demokratik të shoqërisë së Kosovës, me mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve dhe për kontributin e tyre në zhvillimin politik, ekonomik, social, kulturore dhe në të gjitha fushat e jetës shoqërore. Neni 3.1 i këtij ligji përcakton si në vijim 'se me zbatimin e masave ligjore dhe afirmative vendoset pjesëmarrja e barabartë e femrave dhe meshkujve në organet e të gjitha niveleve të pushtetit ligjvënës, ekzekutiv, gjyqësor dhe institucionet publike, në mënyrë që pjesëmarrja në këto institucionë të arrijë nivelin e pjesëmarrjes së tyre te popullata e përgjithshme e Kosovës. Neni 3.2 specifikon se 'pjesëmarrja e barabartë e femrave dhe meshkujve arrihet në rastet kur pjesëmarrja e një gjinie në institucionë, organe apo në nivele të pushtetit është 40 përqind.*

Neni 10 i Ligjit për Barazi Gjinore poashtu thekson se: "Partitë politike të regjistruanë regjistrin e partive politike duhet të përcaktojnë metodat dhe masat përfshirjen dhe përfaqësimin e femrave dhe meshkujve në pajtim me kuotën prej 40%".

Neni 4 pika 4.3 potencon se Kuvendi i Kosovës shqyrton dhe miraton çdo dy vjet reportin e Qeverisë për realizimin e Programit të Kosovës për Barazi Gjinore¹.

Zbratëtirat e identikuara në Ligjin për Barazi Gjinore

Kuota prej 40% e përfaqësimit të njërsës gjini, në këtë rast të grave e specifikuar në këtë ligj nuk kuptohet njëjtë nga të gjithë. Agjencia për Barazi Gjinore që një nga kompetencat e ka të zbatoj dhe monitoroj dispozitat e Ligjit për Barazi Gjinore dhe rregulloreve të miratuara në bazë të këtij Ligji, kuotën prej 40% e interpreton të jetë obligative, jo vetëm përfaqësimi në numrin e përgjithshëm të të punësuarve por edhe të të punësuarve në pozita vendimmarrëse. Megjithatë, përfaqësueset e partive politike, me përjashtim të një partie, si dhe përfaqësuesja e shoqërisë civile, e intervistuar për këtë studim, si dhe gratë që mbajnë pozita vendimmarrëse e kuptojnë se kjo kuotë i referohet vetëm numrit të përgjithshëm të të punësuarve.

Përkundër faktit se neni 3.1 i Ligjit për Barazi Gjinore thekson se me zbatimin e masave ligjore dhe afirmative vendoset pjesëmarrja e barabartë e femrave dhe meshkujve në organet e të gjitha niveleve të pushtetit ligjvënës, ekzekutiv, gjyqësor dhe institucionet publike, në mënyrë që pjesëmarrja në këto institucionë të arrijë nivelin e pjesëmarrjes së tyre te popullata e përgjithshme e Kosovës, sipas ABGJ-së ky nen flet për pjesëmarrje dhe jo vetëm përfaqësim, dhe nenin 3.1 e përplotëson neni tjetër i cili decidivisht kërkon pjesëmarrje në nivel të pushtetit që nënkupton vendimmarrjen: Neni 3.2: Pjesëmarrje e barbarbartë e femrave dhe meshkujve sipas nenit 3 pika 3.1 arrihet në rastet kur pjesëmarrja e një gjinie në institucionë, organe apo ne nivele të pushtetit është 40%.

Zbatimi i mirëfilltë i këtij neni të LBGJ nuk është bërë në Kosovë dhe madje një numër i madh i të intervistuarave nuk e kuptojnë këtë si obligim ligjor, prandaj rekomandohen trajnime të vazdueshme për t'i njojur obligimet ligjore që burojnë nga LBGJ.

Po ashtu ky ligj (neni 4 pika 4.1 Kuvendi i Kosovës respekton parimet e përfaqësimit të barabartë gjinor gjatë themelimit të organeve punuese dhe delegacioneve në pajtim me rregulloren e tij të punës) obligon edhe Kuvendin e Kosovës t'i respektoj parimet e përfaqësimit të barabartë gjinor gjatë themelimit të organeve, që nuk ndodhë së do të shohim tek të dhënat e mëposhtme për Kuvendin për formimin e organeve të tij.

¹Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2008-2013 përfshinë tetë objektiva strategjike: përhapjen e vlerave dhe praktikave që promovojnë barazinë gjinore, mbrojtjen e të drejtave dhe fuqizimin e gruas; rritjen e qasjes së grave dhe vajzave në arsim cilësor; fuqizimin ekonomik të grave dhe vajzave; përmirësimin e situatës sociale të grave në rrezik, nëpërmjet rritjes së qasjes së tyre në shërbime sociale cilësore; përmirësimin e treguesve të punës për gratë dhe vajzat; përmirësimin e imazhit të grave në media, kulturë dhe sport dhe të arrihet pjesëmarrje e barabartë e të dyja gjinive në vendimmarrje për gjitha çështjet e rëndësishme në shoqëri.

Neni 4 pika 4.3 potencon se Kuvendi i Kosovës shqyrton dhe miraton çdo dy vjet reportin e Qeverisë për realizimin e Programit të Kosovës për Barazi Gjinore. Programit për Barazi Gjinore (2008-2013) i ka skaduar afati në vitin 2013 dhe asnjëherë nuk është reportuar në Kuvend edhepse Ligji për Barazi Gjinore obligon raportim në baza dy vjeçare. Megjithatë gjatë intervistave është theksuar se Agjencia për Barazi Gjinore duhet të raportoj. Poashtu nuk është e ditur se çfarë ndodhë nëse Qeveria nuk rapporton edhepse është e obliguar. Një kritikë e potencuar gjatë intervistave i është drejtuar Kuvendit që nuk ka kérkuar raportim konform ligjit².

Ligji për Barazi Gjinore poashtu nuk specifikon dispozita ndëshkuese në rast të mos zbatimit të kuotës prej 40% duke mos specifikuar se kush ndëshkohet dhe sa është ndëshkimi në rast të mos zbatimit të kësaj kuote. Gjithashtu ky ligj nuk e ka pasur mirë të specifikuar juridikacionin e gjykatave respektivisht se kush është kompetent për të marrë vendimet.

Ligji kundër Diskriminimit

Ligji kundër diskriminimit ndalon të gjitha format e diskriminimit në shoqëri duke përfshirë edhe diskriminimin gjinor. Neni 2 pika a i këtij ligji vendos parimet e trajtimit të barabartë duke theksuar si në vijim: *"Parimi i trajtimit të barabartë që nënkupton se nuk do të ketë kurrrafë diskriminimi të drejtpërdrejtë apo të tërthortë ndaj personit, në bazë të gjinisë, moshës, gjendjes martesore, gjuhës, paaftësisë fizike apo mendore, orientimit seksual, kombit, mendimit apo bindjes politike, religionit apo besimit, përkatësisë etnike apo sociale, racës, pronës, lindjes ose statuseve tjera (neni 2 pika a).*

Ligji për Zgjedhjet e Përgjithshme

Ligji për zgjedhjet e përgjithshme duke respektuar Kushtetutën e Kosovës parashë dispozita për të siguruar përfaqësimin e femrës në Kuvendin e Kosovës. Ligji obligon që të gjitha subjektit politike 'në listën e kandidatëve të secilit subjekt politik së paku tridhjetë (30 %) për qind janë meshkuj dhe së paku tridhjetë (30 %) për qind janë femra; me nga një kandidat të seciles gjini përfshirë së paku njëherë në secilin grup prej tre kandidatëve, e që numërohet nga kandidati i parë në listë'. Poashtu tek parimet themelore ligji përcakton që "të gjitha subjektit politike dhe organet zgjedhore janë të obliguarat t'i respektojnë kërkosat për kuotën e gjinisë sëc përcaktohet me këtë ligj'.

Ligji për Zgjedhjet Lokale

Edhe ligji për zgjedhjet lokale duke u bazuar ne dispozitat kushtetuese dhe në ligjin për zgjedhjet e përgjithshme ruan kuotën gjinore prej 30% për përfaqësimin politik në kuvendet kommunale.

Zbrazëtirat në Ligjin për Zgjedhjet e Përgjithshme dhe Lokale

Gjatë intervistave dhe grupeve të fokusit është theksuar se kuota e obliguar nga ky ligj nuk është në harmoni me Ligjin për Barazi Gjinore.

Ligji për Financimin e Subjekteve Politike

Fondi për financimin e subjekteve politike funksionin në kuadër të Komisionit Qendoror të Zgjedhjeve dhe përdoret për financimin e aktiviteteve të rregullta të subjekteve politike, grupeve parlamentare dhe aktiviteteve parazgjedhore dhe zgjedhore. Ndaja e mjeteve të këtij fondi bazohet në numrin e ulëseve të secilit subjekt politik të përfaqësuar në Kuvend. Me propozim të Qeverisë Kuvendi nga Fondi ndan mjete përfushata parazgjedhore dhe zgjedhore për zgjedhje të rregullta dhe të jashtëzakonshme. Ligji i amandamentuar për Financimin e Subjekteve Politike obligon që '10% e shumës së ndarë nga Fondi i Kuvendit të Republikës së Kosovës, të shkojnë përmes pëmbështetjen e punës së secilit deputet' e që kérkon ndarje të barabartë të mjeteve nga kjo pjesë e fondit për deputetet burra dhe gra. Gratë përfaqësuese të partive politike nuk kanë patur informacion për shpërndarjen e fondit për financimin e partive politike sipas përkatësisë gjinore.

Zbrazëtirat në Ligjin për Financimin e Subjekteve Politike

Edhepse ligji obligon që 10% e fondit të ndahet proporcionalisht për secilin deputet nuk janë të specifikuar mekanizmat përfshirë edhe zbatimit të këtij obligimi. Megjithatë ligji nuk siguron që pjesa tjeter e fondit prej 90% të përdoret në mënyrë të barabartë pavarësisht përkatësisë gjinore të anëtarëve të partisë politike. Nga intervistat gjysmë të struktura me përfaqësueset e partive politike dhe shoqërisë civile është gjetur se gratë pothuajse fare nuk përfitojnë nga ky fond andaj paraqitet nevoja përfshirë edhe zbatimin e këtij obligimi ligjor.

Rregullorja mbi Financimin e Subjekteve Politike dhe Sanksionet:

Rregullorja Nr. 14/2013

Rregullorja e Komisionit Qendoror Zgjedhor mbi financimin e subjekteve politike dhe sanksionet sqaron se Fondi për financimin e partive politike te përdorimi i mjeteve nga fondi për financimin e subjekteve politike parashë që përvëç tjerave mjetet duhet të shfrytëzohen edhe për "financimin e njësive përkatëse të organizimit të grave dhe të rinjve të subjekteve politike (neni 4, pika 4.1). Në kuadër të raportimeve financiare rregullorja nuk përcakton asnjë kërkosë për raportim të shfrytëzimit të mjeteve në baza gjinore.

Zbrazëtirat në Rregulloren mbi Financimin e Subjekteve Politike dhe

Sanksionet: Rregullorja Nr. 14/2013

Rregullorja nuk përcakton asnjë obligim për raportim financiar për të siguruar përdorimin e mjeteve në mënyrë të barabartë nga burrat dhe gratë. Edhepse rregullorja thekson se mjetet nga fondi duhet të shfrytëzohen edhe për financimin e njësive përkatëse të organizimit të grave nuk parashihet ndonjë mekanizëm përfshirë edhe zbatimi i këtij obligimi. Rregullorja poashtu nuk rregullon se mjetet e ndara nga fondi përfshirë edhe zgjedhore duhet shfrytëzuar në mënyrë të barabartë nga të dy gjinjtë.

Rregullorja e Punës së Kuvendit të Republikës së Kosovës

Neni 12 pika 4 e rregullores së Kuvendit të Kosovës kërkon që të respektohet barazia gjinore në të gjitha trupat e Kuvendit duke potencuar që 'në përbërje të Kryesisë dhe në trupat e tjere të punës së Kuvendit të respektohet përbërja gjinore e Kuvendit'.

²Një raport i detajizuar lidhur me zbatimin e Ligjit për Barazi Gjinore është hartuar në vitin 2013 nga Komisioni për të Drejtat e Njeriut, Barazisë Gjinore, Personave të Zhdukur dhe Petitioneve.

Zbrazëtirat në Rregulloren e Punës së Kuvendit të Republikës së Kosovës

Të dhënat e paraqitura në këtë studim treguan se përfaqësimi i grave në komisione dhe kryesi të Kuvendit është shumë i ulët dhe larg nga kuota prej 30 përqind e cila përqindje theksohet se duhet respektuar në bazë të rregullores së punës së Kuvendit. Megjithatë rregullorja nuk përcakton se çfarë ndodhë nëse kjo kuotë nuk respektohet. Duke pasur parasysh që në asnjë legjislaturë kjo kuotë nuk është respektuar atëherë rregullorja duhet plotësuar duke obliguar përfaqësimin e grave në këto organe.

Ligji për Shërbim Civil të Republikës së Kosovës

Ligji për shërbimin civil vodos parimet e këtij ligji sa i përket barazisë gjinore duke theksuar se mundësi të barabarta për pjesëmarrje në shërbimin civil në organet e administratës publike kanë pjesëtarët e dy gjinive' (neni 5 pika 1.9).

Ligji për Shërbim Civil të Republikës së Kosovës

Ligji për shërbimin civil vodos parimet e këtij ligji sa i përket barazisë gjinore duke theksuar se mundësi të barabarta për pjesëmarrje në shërbimin civil në organet e administratës publike kanë pjesëtarët e dy gjinive' (neni 5 pika 1.9).

Rregullorja për Regjistrimin dhe Operimin e Partive Politike në Kosovë

(Rregullorja Nr. 2004/11) nuk posedon asnjë artikull lidhur me çështjet gjinore.

Mekanizmat Institucional për promovimin/sigurimin e barazisë gjinore

Për të arritur një përfaqësim të barabartë gjinor në institucionet publike dhe në pozita udhëheqëse e vendimmarrëse Qeveria e Kosovës ka themeluar mekanizma institucional.

Mekanizmat institucional në nivel qendror janë:

- Agjencia për Barazi Gjinore në Zyrën e Kryeministrit;
- Institucioni i Ombudspersonit: Njësia për Barazi Gjinore;
- Zyrtarët/ët për Barazi Gjinore nëpër ministri;
- Këshilli Ndërministror për Barazi Gjinore.

Mekanizmat institucional në nivel lokal janë:

- Zyrtarët/ët për barazi gjinore në komuna;
- Komititetet komunale për barazi gjinore.

Një mekanizëm i rëndësishëm jo-formal i organizuar në Kuvendin e Kosovës është grupi i grave deputete që ka për qëllim mbrojtjen dhe avancimin e pozitës së gruas. Ky grup përbëhet prej deputeteve nga të gjitha grupet parlamentare të përfaqësuara në Kuvend.

Pasqyrë e pjesëmarrjes së grave në pozita vendimmarrëse në institucionë publike në nivel qendror, lokal dhe në parti politike

Pjesëmarrja e grave në pozita vendimmarrëse në institucionë publike në nivel qendror

Presidencia dhe Kuvendi

Kosova e ka Presidenten grua dhe në qeverinë e dalur nga zgjedhjet e vitit 2010 ka pasur dy zëvendës-kryeministre³ (nga 5 sa kanë qenë në total) dhe dy gra ministre⁴. Në përgjithësi gratë në Kosovë janë të nën-përfaqësuara në nivel qendror. Në legjislaturën e IV-të (2010-2014), Kuvendi i Kosovës nga 120 deputetë, ka numëruar 40 gra, që është më shumë se kuota e paraparë për 30%. Në legjislaturën e IV-të, pa përqindjen e paraparë të kuotës, sikur edhe kolegët e tyre meshkuj, në Kuvend kanë fituar ulëse 12 deputete. Në asnjë legjislaturë të Republikës së Kosovës gratë nuk kanë qenë të përfaqësuara në nivel të Kryesisë së Kuvendit - gjashtë anëtarët e Kryesisë kanë qenë burra.

Nga të dhënat e prezantuara në tabelën 1 vihet re se nga zgjedhjet e vitit 2010 në ato të vitit 2014 përqindja e grave deputete që kanë fituar ulëse në Kuvend përmes votave është rritur për pesë pikë të përqindjes. Në grupin e fokusit me burra u theksua se nëse gratë do votonin gratë atëherë nuk do kishte nevojë për kuotë dhe pjesëmarrja e grave në Kuvend në nivel qendror dhe lokal do ishte shumë më e lartë. Megjithatë këtë nuk e mbështet Pulsi Publik i vitit 2014 i cili gjen se 40 përqind e grave preferojnë të votojnë gratë në krahasim me 22 përqind e burrave që do votonin gratë. Në mesin e të anketuarve një e treta e burrave dhe grave nuk kanë preferencë gjinore për votim. Gjatë grupit të fokusit ku u diskutuan rekomandimet e nxjerra nga ky studim u përmend se Komisioni Qendror i Zgjedhjeve nuk posedon/raporton statistikat për votimin bazuar në gjini andaj edhe partitë politike nuk kanë informacion përfuqinë e votueseve gra.

Tabela 1: Gratë e zgjedhura si deputete në zgjedhjet e përgjithshme

	2007	2010	2014
Numri i përgjithshëm i deputeteve	37	40	38
Numri i deputeteve të zgjedhura me vota	16	15	18
% e grave deputete që janë zgjedhur përmes votave nga të gjitha gratë deputete	30%	27%	32%

³Edita Tahiri dhe Mimoza-Kusari Lila që njëkohësisht ka qenë edhe Ministre e Tregtisë dhe Industrisë ndërsa në zgjedhjet lokale të vitit 2013 është zgjedhur Kryetare e komunës së Gjakovës.

⁴Mimoza Kusari Lila tani është Kryetare e komunës së Gjakovës dhe Vlora Çitaku është konsulle në Ambasadën e Kosovës në ShBA.

Vetëm 2 nga 13 komisionet e përherershme parlamentare (Komisioni për Buxhet dhe Financa dhe Komisioni për të Drejtat e Njeriut, Barazi Gjinore, të Pagjeturit dhe Peticione) kanë qenë të udhëhequra nga gratë. Të dhënët e pasqyruara në tabelën 2 tregojnë se në mesatare gratë përfaqësojnë një të tretën e deputetëve në komisione parlamentare. Nga të dhënët e prezantuar në këtë tabelë vërehet se ekziston një dallim i madh i pjesëmarrjes së grave nga njëri komision në tjeterin. Nëse përashtohet pjesëmarrja në Komisionin për të Drejtat e Njeriut, Barazi Gjinore, për Persona të Pagjetur dhe Peticione (që gjatë intervistave është theksuar se nuk është komision me shumë interes për burrat) i bie që mesatarisht pjesëmarrja e grave në komisione është 29 përqind.

Tabela 2: Pjesëmarrja e grave në Kryesi dhe Komisionet Parlamentare

Struktura organizative	Nr. i përgjithshëm i të punësuarve	Përqindja e grave anëtare
Kryesia	6	0 %
Komisioni për Buxhet dhe Financa	11	46 %
Komisioni për të Drejtat, Interesat e Komuniteteve dhe për Kthim	12	42 %
Komisioni për Legjislacion	11	27 %
Komisioni për Integrimë Evropiane	11	45 %
Komisioni për Punë të Jashtme	9	11 %
Komisioni për Arsim, Kulturë, Rini, Sport, Administratë Publike, Qeverisje Lokale dhe Media	11	28 %
Komisioni për Zhvillim Ekonomik, Infrastrukturë, Tregti dhe Industri	11	28 %
Komisioni për Shëndetësi, Punë dhe Mirëqenie Sociale	9	44 %
Komisioni për Bujqësi, Pylltari dhe Mjedis e Planifikim Hapësinor	9	23 %
Komisioni për Punë të Brendshme, Siguri dhe Mbikëqyrjen e Forçës së Sigurisë së Kosovës	9	23 %
Komisioni për Mbikëqyrjen e Agjencisë Kosovare për Inteligencë	9	11 %
Komisioni për Mbikëqyrjen e Financave Publike	9	11 %
Komisioni për të Drejtat e Njeriut, Barazi Gjinore, për Persona të Pagjetur dhe Peticione	9	88 %
Gjithsej në Komisione	130	33%

Burimi: Komisioni për të Drejtat e Njeriut, Barazi Gjinore, Persona të Pagjetur dhe Peticione, 2013

Ministratë dhe komunat

Pjesëmarrja e grave në numrin e përgjithshëm të të punësuarve në ministri numëron 42 përqind dhe 27 përqind në administratën e komunave (tabela 3). Pjesëmarrja e grave në pozita udhëheqëse është 27 përqind në ministri dhe 19 përqind në komuna ndërsa përfaqësim i ulët i grave vërehet tek pozitat vendimmarrëse me 7 dhe 4 përqind në ministri dhe komuna respektivisht.

Tabela 3: Pjesëmarrja e grave në pozita vendimmarrëse në Ministri, Komuna dhe Policinë e Kosovës

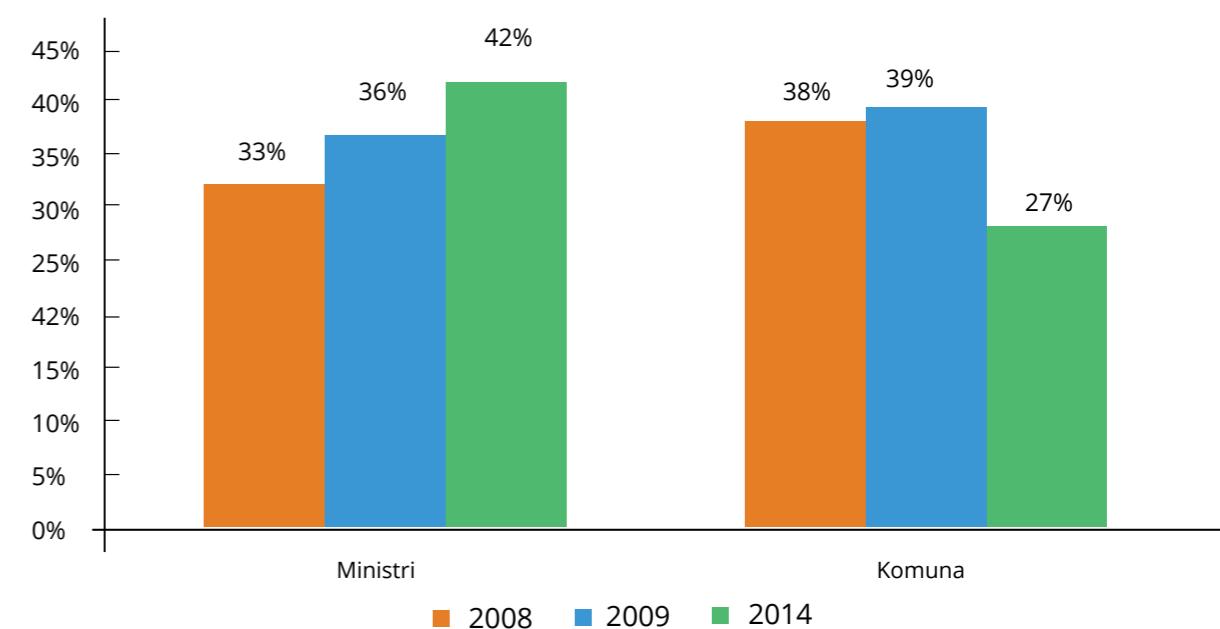
	% e grave të punësuar	% e grave në pozita vendimmarrëse	% e grave në pozita udhëheqëse
Ministri	42%	7%	27%
Komuna	27%	4% ^b	19%
Policinë e Kosovës (2014)	14.5% ^a		

Burimi: MAP, 2014, a) Komisioni për të Drejtat e Njeriut, Barazi Gjinore, Persona të Pagjetur dhe Peticione, 2013; b) Studimi i QKSGJ-së (qe do publikohet së shpejti).

Në Policinë e Kosovës pothuajse të gjitha pozitat vendimmarrëse janë të mbuluara me burra: duke përfshirë këtu drejtorin, zëvendës drejtorin, drejtorët e departamenteve; drejtorët rajonal (nga 7 vetëm një është grua në Gjilan) dhe me vetëm një grua komandante të një stacioni policor. Lidhur me numrin e përgjithshëm të policeve numri është në rënje e sipër dhe kjo si rezultat edhe i largimit të grave nga policia por edhe numrit më të vogël të rekrutimeve të reja. Arsyja kryesore që është theksuar nga përfaqësuesja e Policisë së intervistuar në këtë studim është paga e vogël në raport me angazhimin dhe rrezikshmérinë. Shoqata e grave police e themeluar në vitin 2013 është vlerësuar si një institucion i rëndësishëm për të nxitur më shumë gra t'i bashkohen Policisë së Kosovës por edhe për të punuar në rritjen e pjesëmarrjes së grave në pozita vendimmarrëse.

Nga të dhënët e prezantuar në figurën 1 vihet re se pjesëmarrja e grave në numrin e përgjithshëm të të punësuarve ka shënuar rritje në nivel qendror ndërsa rënje në nivelin komunal nga viti 2009 në vitin 2014 (diagrami 1). Në nivel të ministrive kuota prej 40 përqind është arritur ndërsa është larg për tu arritur në nivel komunal.

Diagrami 1: Pjesëmarrja e grave në numrin e përgjithshëm të të punësuarve nëpër vite



Burimi: MAP maj 2014, ndërsa për vitin 2008 dhe 2009 nga ABGJ, 2011 (Raport mbi Hulumtimin "Gratë në procesin e punës dhe vendimmarrjes në Kosovë").

Të dhënat sipas ministreve tregojnë një laramani nga njëra ministri në tjetërën (tabela 4). Ministria me numër më të lartë të grave të punësuarë është Ministria e Shëndetësisë pjesëmarrja (55%), ndërsa më e vogël vërehet tek Ministria e Punëve të Jashtme (28%) (tabela 4).

Tabela 4: Pjesëmarrja e grave në numrin e përgjithshëm të të punësuarve sipas ministreve

Ministrinë	Nr. i përgjithshëm i të punësuarve	Struktura gjinore			%Gra
		Bura	Gra	%Gra	
1 Zyra e Kryeministratit	524	294	230	44%	
2 Ministria e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor	260	156	104	40%	
3 Ministria e Tregtisë dhe Industrisë	188	125	63	34%	
4 Ministria e Shëndetësisë	659	298	361	55%	
5 Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit	399	215	184	46%	
6 Ministria e Infrastrukturës*	258	194	64	25%	
7 Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale	882	471	411	47%	
8 Ministria e Administratës Publike	256	151	105	41%	
9 Ministria e Arsimit Shkencës dhe Teknologjisë	582	347	235	40%	
10 Ministria e Financave	995	632	363	36%	
11 Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural	293	207	86	29%	
12 Ministria e Zhvillimit Ekonomik	122	74	48	39%	
13 Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal	121	59	62	51%	
14 Ministria për Komunitete dhe Kthim	79	49	30	38%	
15 Ministria e Punëve të Jashtme	225	161	64	28%	
16 Ministria e Drejtësisë	473	282	191	40%	
17 Ministria e Forcës së Sigurisë së Kosovës	218	165	53	24%	
18 Ministria e Punëve të Brendshme	1,069	661	408	38%	
19 Ministria e Diasporës	45	27	18	40%	
20 Ministria e Integrimit Evropian	72	37	35	49%	
Total	7,704	4,472	3,232	42%	

Burimi: MAP, maj 2014 për vitin 2014* nga Ministria e Infrastrukturës

Tabela 5 pasqyron të dhënat lidhur me strukturën gjinore të punëtorëve në pozita vendimmarrëse dhe udhëheqëse në kuadër të se cilës ministri duke përfshirë edhe zyrën e Kryeministratit. Në pozita vendimmarrëse në ministri përfshihen: Sekretari i përgjithshëm, kryeshefi ekzekutiv, drejtorët ekzekutiv ndërsa niveli udhëheqës përfshinë: drejtorët e departamenteve; drejtorët e zyreve; shefin e divizionit, sektorin e njësisë dhe menaxherët. Siç edhe u cek më lartë pjesëmarrja e grave është veçanërisht e ulët në pozita vendimmarrëse ku vetëm 7 përqind e tyre janë të mbuluara me gra (vetëm 6 nga gjithsej 86 pozita) ndërsa 27 përqind e pozitave udhëheqëse janë të mbuluara me gra (344 nga 1,291). Pjesëmarrja është e ndryshueshme nga njëra ministri në tjetërën mirëpo krahasimi direkt i përqindjeve nuk është adekuat ngase numri i pozitave vendimmarrëse dallon shumë, por është me rëndësi të theksohet se nga 19 ministri vetëm dy ministri kanë gra në pozita vendimmarrëse dhe nga 17 pozita vendimmarrëse në zyrën e Kryeministratit vetëm 3 janë të mbuluara me gra.

Tabela 5: Pjesëmarrja e grave në pozita vendimmarrëse sipas Ministrive

Ministrinë	Totali	Poste vendimmarrëse			Totali	Poste udhëheqëse			
		Struktura Gjinore				Burra	Gra	% Gra	
		Burra	Gra	% Gra					
1. Zyra e Kryeministratit	20	17	3	15%	127	89	38	30%	
2. Ministria e Forcës së Sigurisë së Kosovës	1	1	0	0%	40	28	12	30%	
3. Ministria e Tregtisë dhe Industrisë	9	7	2	22%	41	31	10	24%	
4. Ministria e Shëndetësisë	5	5	0	0%	55	35	20	36%	
5. Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit	3	3	0	0%	58	36	22	38%	
6. Ministria e Infrastrukturës	1	1	0	0%	31	27	4	13%	
7. Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale	5	5	0	0%	96	69	27	28%	
8. Ministria e Administratës Publike	2	2	0	0%	54	36	18	33%	
9. Ministria e Arsimit Shkencës dhe Teknologjisë	8	8	0	0%	64	49	15	23%	
10. Ministria e Financave	4	4	0	0%	210	150	60	29%	
11. Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural	3	3	0	0%	58	48	10	17%	
12. Ministria e Zhvillimit Ekonomik	3	3	0	0%	34	23	11	32%	
13. Ministria e Administratës Publike	1	1	0	0%	24	16	8	33%	
14. Ministria e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor	3	3	0	0%	72	47	25	35%	
15. Ministria e Drejtësisë	4	4	0	0%	77	61	16	21%	
16. Ministria e Punëve të Brendshme	4	4	0	0%	180	150	30	17%	
17. Ministria e Punëve te Jashtme	3	2	1	33%	21	16	5	24%	
18. Ministria për Komunitete dhe Kthim	1	1	0	0%	14	11	3	21%	
19. Ministria e Integrimit Evropian	1	1	0	0%	22	16	6	27%	
20. Ministria e Diasporës	1	1	0	0%	13	9	4	31%	
Total	82	76	6	7%	1,291	947	344	27%	

Burimi: MAP, maj 2014: përfshihen të dhënat në ministri dhe agjenci ekzekutive

Tabela 6: Struktura gjinore e të punësuarve në administratën komunale

Pjesëmarrja e grave në pozita vendimmarrëse në institucione publike në nivel lokal

Në Kuvendet komunale kuota prej 30 përqind për pjesëmarrjen e grave ka kontribuar që gruaja së paku të ketë 30% të ulëseve në kuvendet komunale. Derisa në vitin 2007 rreth 20 gra grumbulluan vota të mjaftueshme për këshilltare komunale, në vitin 2013 rreth 51 gra grumbulluan vota të mjaftueshme për tu bë këshilltare komunale në mbarë Kosovën. Si rezultat pjesëmarrja e grave gjatë kësaj periudhe u rrit nga 30 përqind në 34 përqind të ulëseve.

Pjesëmarrja në pozita vendimmarrëse është shumë e vogël posaçërisht në nivelin lokal. Studimi i fundit i QKSGJ-së (2014) duke përdorur të dhënat nga Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal të vitit 2014 raporton se nga 315 drejtori në nivel komunal, vetëm 14 kanë gra drejtore. Arsyja kryesore për këtë pjesëmarrje të vogël është se pas zgjedhjeve partitë politike bëjnë favore për ata që JU kanë grumbulluar vota, e gratë janë ekonomikisht më të dobëta andaj edhe me mundësi më të vogla për të punuar gjatë fushatës dhe rrjedhimisht për të mbledhur vota. Në zgjedhjet e fundit lokale të vitit 2013 nga 224 persona të kandiduar për kryetar komune vetëm 9 kandidate kanë qenë gra, nga të cilat vetëm një është zgjedhur (komuna e Gjakovës) dhe vetëm një Kuvend Komunal udhëhiqet nga një grua (komuna e Gjilanit).

Zgjedhja e kryetares së Gjakovës si kryetare nga përfaqësuesja e shoqërisë civile është shpjeguar që përvèç që është rezultat i përvjës dhe profesionalitetit të saj, poashtu edhe tregon se sa e rëndësishme është mbështetja e partisë dhe buxheti në dispozicion për të bërë fushatë të mirë. Gratë e tjera nuk e kanë pasur të njëjtën mbështetje e as buxhet në dispozicion. Fondi për financimin e subjekteve politike nuk ka asnijë kërkësë për alokimin e mjeteve na baza gjinore dhe janë burrat ata që zakonisht e përdorin këtë fond para zgjedhjeve.

Nga të dhënat e prezantuara në tabelën 6, bie në sy se pjesëmarrja e grave në administratën e komunave sillet nga 8 deri ne 49 përqind, ndërsa pjesëmarrja në pozita udhëheqëse (shef sekitori, shërbimi, shef i zyrës, shef i njësisë dhe udhëheqësi i personelit) sillet nga 9 deri në 60 përqind (tabela 7). Megjithatë, duhet pasur parasysh se këto përqindje nxirren nga numra të ndryshëm absolut duke e bërë krahasimin jo direkt në mes të komunave. Informatë që bie në sy është se në numrin më të madh të komunave, në pozita udhëheqëse, nuk reflektohet struktura demografike e popullsisë së Kosovës.

Tabela 6: Struktura gjinore e të punësuarve në administratën komunale

Komunat	Numri i i përgjithshëm i të punësuarve	Struktura gjinore		
		Burra	Gra	% gra
1.Deçan	133	106	27	20%
2.Dragash	135	122	13	10%
3.Ferizaj	287	207	80	28%
4.Fushë-Kosovë	138	88	50	36%
5.Gllogovc	155	43	112	72%
6.Gjakovë	300	222	78	26%
7.Gjilan	331	252	79	24%
8.Istog	158	114	44	28%
9. Kaçanik	129	107	22	17%
10. Kamenicë	207	161	46	22%
11. Klinë	136	108	28	21%
12.Lipjan	209	160	49	23%
13. Malishevë	157	131	26	17%
14. Mitrovicë	335	225	110	33%
15. Mitrovica Veriore	88	55	33	38%
16. Novobërdë	70	58	12	17%
17. Obiliq	83	49	34	41%
18. Pejë	323	221	102	32%
19.Podujevë	260	208	52	20%
20.Prishtinë	660	430	230	35%
21.Prizren	365	273	92	25%
22.Rahovec	178	158	20	11%
23.Skënderaj	215	178	37	17%
24.Suharekë	155	125	30	19%
25.Shterpcë	96	72	24	25%
26.Shtime	111	85	26	23%
27.Viti	187	168	19	10%
28.Vushtrri	223	172	51	23%
29. Hani i Elezit	52	48	4	8%
30. Mamushë	42	33	9	21%
31. Junik	54	45	9	17%
32. Kllokot	46	34	12	26%
33. Partesh	43	36	7	16%
34. Ranillug	49	37	12	24%
35. Graçanicë	87	62	25	29%
36. Leposaviq	127	79	48	38%
37. Zubin Potok	226	118	108	48%
38.Zvecan	57	29	28	49%
Total	6,607	4,819	1,788	27%

Burimi: MAP, qershor 2014

Tabela 7: Struktura gjinore e të punësuarve në pozita udhëheqëse në administratën komunale

Komunat	Pozita udhëheqëse			% gra	
	Totali	Struktura gjinore			
		Burra	Gra		
1. Deçan	31	28	3	10%	
2. Dragash	22	20	2	9%	
3. Ferizaj	46	35	11	24%	
4. Fushë-Kosovë	15	8	7	47%	
5. Gjilovci	31	21	10	32%	
6. Gjakovë	49	46	3	6%	
7. Gjilan	36	35	1	3%	
8. Istog	36	28	8	22%	
9. Kaçanik	16	13	3	19%	
10. Kamenicë	37	34	3	8%	
11. Klinë	54	46	8	15%	
12. Lipljan	24	17	7	29%	
13. Malishevë	30	26	4	13%	
14. Mitrovicë	43	39	4	9%	
15. Novobërdë	7	5	2	29%	
16. Obiliq	26	16	10	38%	
17. Pejë	50	34	16	32%	
18. Podujevë	40	37	3	8%	
19. Prishtinë	53	38	15	28%	
20. Prizren	40	32	8	20%	
21. Rahovec	22	20	2	9%	
22. Skënderaj	16	15	1	6%	
23. Suharekë	28	24	4	14%	
24. Shterpcë	19	16	3	16%	
25. Shtime	16	10	6	38%	
26. Viti	17	15	2	12%	
27. Vushtrri	33	28	5	15%	
28. Hani i Elezit	11	10	1	9%	
29. Mamushë	13	8	5	38%	
30. Junik	7	6	1	14%	
31. Partesh	7	4	3	43%	
31. Ranillug	9	8	1	11%	
36. Kllokot	8	6	2	25%	
37. Graçanicë	8	6	2	25%	
38. Mitrovica Veriore	5	2	3	60%	
Total	905	736	169	19%	

Burimi: MAP, maj 2014: Të dhënat për komunën e Leposaviqit, Zubin Potokut dhe Zveçanit mungojnë.

Të dhënat e prezantuara në këtë kapitull tregojnë se pjesëmarrja e grave në pozita vendimmarrëse është shumë e ulët si në nivel qendror ashtu edhe lokal.

Pjesëmarrja e grave në pozita vendimmarrëse në parti politike

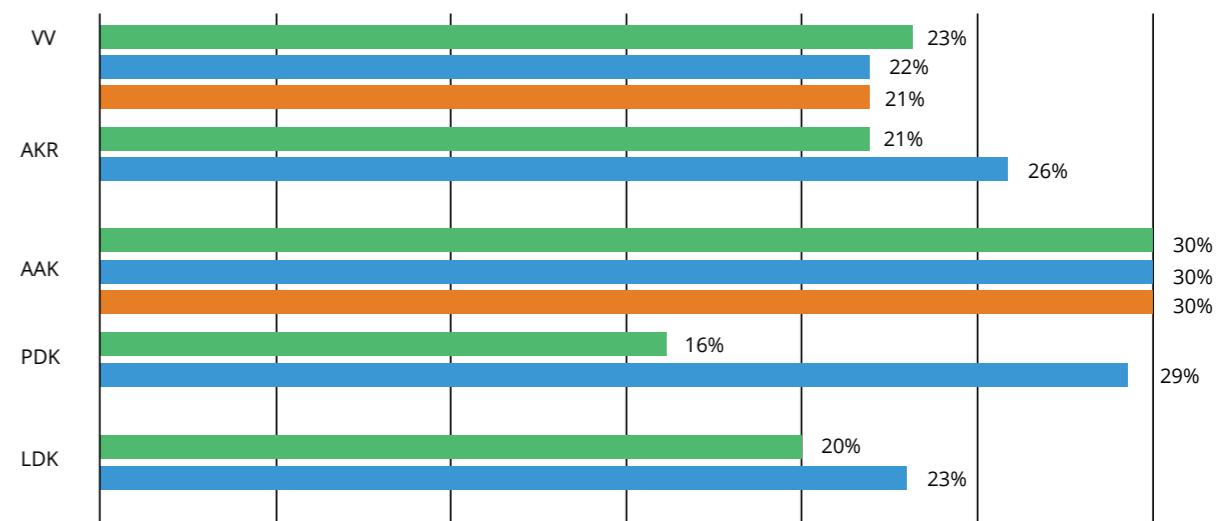
Nga intervistat e realizuara me përfaqësueset gra në parti politike u gjet se vetëm partia Aleanca për Ardhmérinë e Kosovës ka kuotë përfaqësimin e grave në të gjitha strukturat e partisë (kuotën prej 30% të vendosur në vitin 2004).

Diagrami 2 prezanton të dhënat e grumbulluara direkt nga partitë politike lidhur me pjesëmarrjen e grave në parti; pjesëmarrjen e grave në Këshillin e Përgjithshëm dhe në Kryesi të partive politike. Siç vërehet nga diagrami 2 vetëm Lëvizja Vetëvendosje dhe AAK kanë të dhëna përfaqësimin e grave në anëtarësi. Në Lëvizjen Vetëvendosje 21 përqind e anëtarësise së partisë janë gra ndërsa në AAK pjesëmarrja është në masën 30 përqind.

Mesatarisht 26 përqind e anëtarëve të Këshillit të Përgjithshëm në këto 5 parti politike janë gra ndërsa 22 përqind e anëtarëve të Kryesisë janë gra. Duke përjashtuar AAK-në që ka kuotën e caktuar pjesëmarrja e grave në Këshillat e Përgjithshme sillet në mes të 21 dhe 29 përqind, ndërsa në kryesisë e partive sillet në mes të 16 dhe 23 përqind.

'Partitë politike janë larg vullnetit me kriju hapësirë dhe vend për gra, edhe kur ato janë në parti ato nuk posedojnë fuqi reale vendimmarrëse brenda partisë' (përfaqësuesja e shoqërisë civile). Në Statutet e partive politike që kemi siguruar përfaqësimin egrave në partitë politike ndërsa bazuar në intervistën me përfaqësuesen e AAK-së u theksua se që nga vitit 2004 kjo parti në statut ka përfshirë kuotën prej 30% të përfaqësimit të grave në pozita vendimmarrëse të partisë. Statuti i Lidhjes Demokratike të Kosovës në nenin 18.3 parashtet që "me rastin e zgjedhjes së delegatëve për Kuvend, secila degë siguron përfaqësimin e femrave dhe të rinjve. Sa i përket kryesisë së partisë nuk ka ndonjë dispozitë të veçantë përfaqësimin e grave përvëce si anëtarë e kryesisë së LDK-së në mënyrë automatike është edhe Kryetarja e Forumit të Gruas së LDK-së. Statuti i LVV-së në asnjë nen nuk parashtet ndonjë dispozitë të diskriminimit pozitiv të grave, sipas këtij statutit gratë dhe burrat konsiderohen të barabartë. Kjo parti nuk ka forum të gruas por sekretariatin e gruas. Sipas nenit 24.5 të statutit të Partisë Demokratike të Kosovës 'Kryetarja e Gruas Demokratike' është anëtarë e kryesisë së degës e poashtu neni 45.4 përcakton se anëtarë e kryesisë së PDK-së është edhe 'Kryetarja e Gruas Demokratike'. Statuti i PDK-së nuk ka ndonje nen obligativ përfaqësimin e grave në pozita vendimmarrëse të kësaj partie.

Diagrami 2: Përfaqësimi i grave në parti politike



Burimi: Të dhënat e ofruara nga partitë politike

Si përfundim, mund të theksohet se si në pozita vendimmarrëse në institucionet publike në nivel qendror dhe lokal, poashtu edhe në parti politike, pjesëmarrja e grave është shumë e vogël, nëse bazohemi në strukturën demografike të Kosovës (sipas regjistrimit të popullsisë së vitit 2011, 50.3% e popullsisë janë gra ndërsa 49.7% janë burra).

Me përjashtim të një partie, të gjitha partitë politike kanë forume të grave mirëpo jo tërësisht funksionale për të shërbyer rritjen e përfaqësimit të grave në pozita vendimmarrëse dhe për të forcuar rolin e grave në parti politike.

Kapitulli i ardhshëm prezanton kornizën ligjore në promovimin e pjesëmarrjes së grave në pozita vendimmarrëse në nivelin qendror, lokal dhe parti politike duke u fokusuar në zbrazëtirat e ligjeve lidhur me promovimin e rritjes së pjesëmarrjes së grave në institucionet publike dhe parti politike.

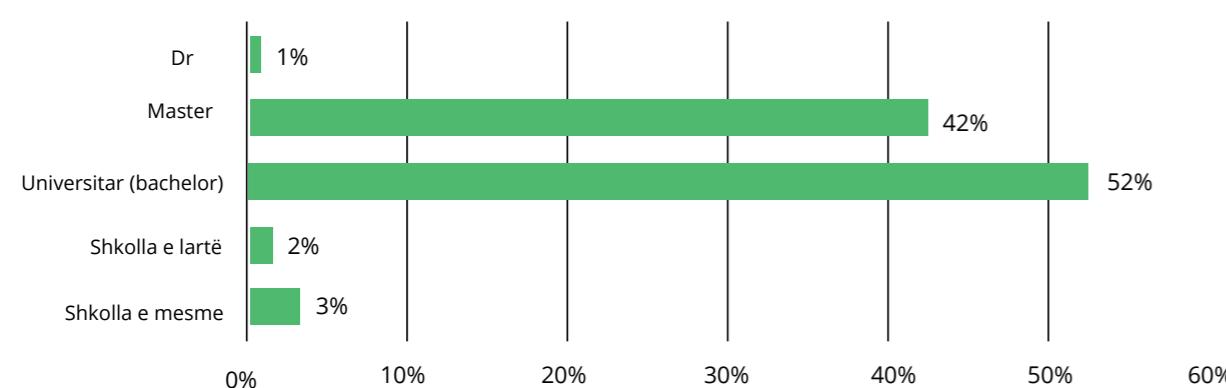
Përfaqësimi i grave në pozita vendimmarrëse në institucionet publike qendrore dhe lokale, pengesat dhe sfidat në përfaqësimin e grave në pozita vendimmarrëse: rezultatet nga anketa dhe intervistat gjysmë të strukturuara

Rezultatet nga anketa me gra në pozita vendimmarrëse në ministri dhe komuna

Profil i grave të anketuara që janë në pozita vendimmarrëse

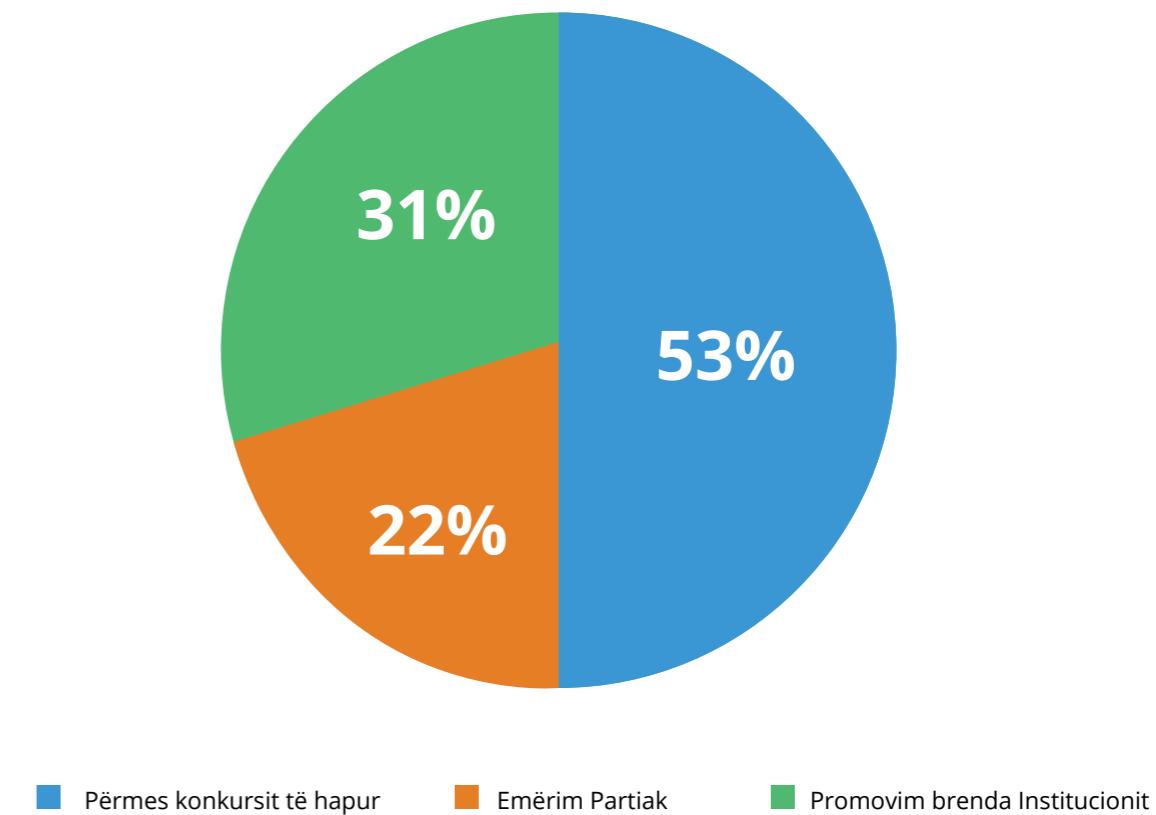
Mosha mesatare e të anketuarave është 41 vjeçare, me përvojë pune në ministri dhe komuna mesatarisht prej 8.5 vitesh dhe në pozitë vendimmarrëse për rreth 5 vite. Afro gjysma e grave në pozita vendimmarrëse kanë përfunduar së paku nivelin master të studimeve dhe 52% kanë përfunduar nivelin bachelor (diagrami 3).

Diagrami 3: Niveli më i lartë i shkollimit i grave në pozita vendimmarrëse



Të dhënat në diagramin 4 tregojnë se gjysma e grave kanë arritur në pozita vendimmarrëse përmes konkursit të hapur; rrëth një e treta janë promovuar brenda institucionit dhe pjesa tjeter prej 22% janë përzgjedhur bazuar në emërimet partiake gjë që i karakterizon emërimet në pozita vendimmarrëse në nivel lokal.

Diagrami 4: Përzgjedhja në pozita vendimmarrëse



Fuqia vendimmarrëse

Të pyatura nëse hasin në pengesa në ushtrimin e fuqisë së tyre vendimmarrëse 82% e grave që mbajnë këto pozita kanë theksuar se nuk hasin në ndonjë pengesë. 'Profesionalizmi siguron që të jemi të pavarura në ushtrimin e fuqisë vendimmarrëse', është theksuar në njëren nga intervistat gjysmë të strukturuara. Pengesat kryesore që kanë identifikuar gratë që janë përgjigjur se hasin në pengesa në ushtrimin e detyrave të tyre janë si në vijim: mungesa nga stafi tjeter; mos-trajtimi i barabartë me burrat në të njëjtat pozita; mungesa e përkrahjes politike; mos-respektimi i vendimeve të marra; ndikimi i politikës; familjarizimi brenda institucionit që e bën të vështirë punën në pozitën vendimmarrëse.

Mundësitë për promovim në pozita vendimmarrëse

Rezultatet tregojnë se 34% e grave në pozita vendimmarrëse e vlerësojnë se grave nuk u ofrohet mundësi e barabartë me burrat për promovim në pozita vendimmarrëse. Më se gjysma e grave që konsiderojnë se grave nuk u ofrohet mundësia e barabartë me burrat në promovim në pozita vendimmarrëse, këtë e kanë ndërlidhur me arsyen se ekziston një besimi se burrat janë udhëheqës më të mirë në krahasim me gratë; 18% e ndërlidhin këtë pabarazi në mundësi me besimin se gratë nuk kanë kohë të mjaftueshme për shkak të obligimeve familjare; 16% e ndërlidhin me mungesën e përkrahjes politike që i karakterizon gratë; 13% mendojnë se nepotizmi është faktorë kyç e që mund të interpretohet se burrat kanë lidhje më të forta andaj edhe mundësi më të mira promovimi; dhe 7% mendojnë se burrat janë më të përshtatshëm andaj edhe kanë më shumë mundësi promovimi (tabela 8). Nga këto rezultate duket se arsyet kryesore ndërlidhen me sterotipet që ekzistojnë në shoqërinë e Kosovës për aftësitë e grave dhe kohën që ato kanë në dispozicion për të ushtruar detyra vendimmarrëse.

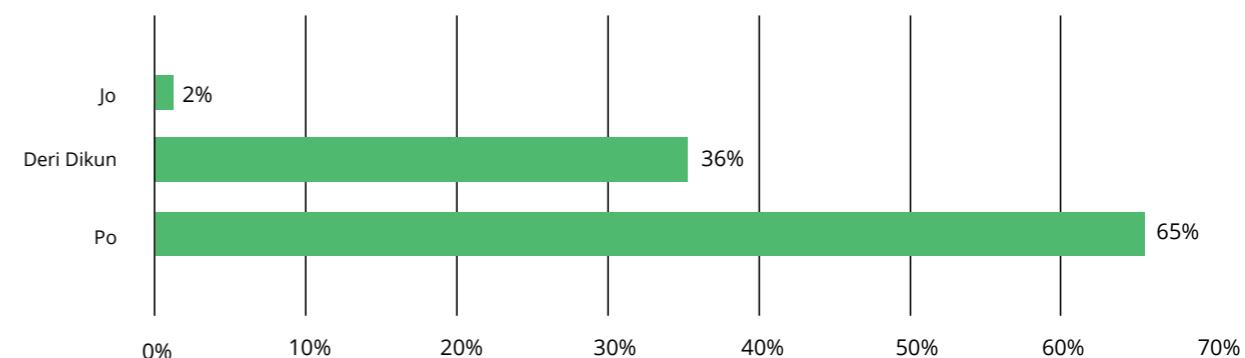
Tabela 8: Arsyet për mundësitë e pabarabarta në promovimin e grave në rapport me burrat

Arsyet	%
Besimi se burrat janë udhëheqës më të mirë	47%
Burrat janë më të përshtatshëm	7%
Besimi se gratë nuk kanë kohë të mjaftueshme për shkak të obligimeve familjare	18%
Nepotizmi	13%
Mungesa e përkrahjes politike	16%

Kontributi në agjendën e barazisë gjinore

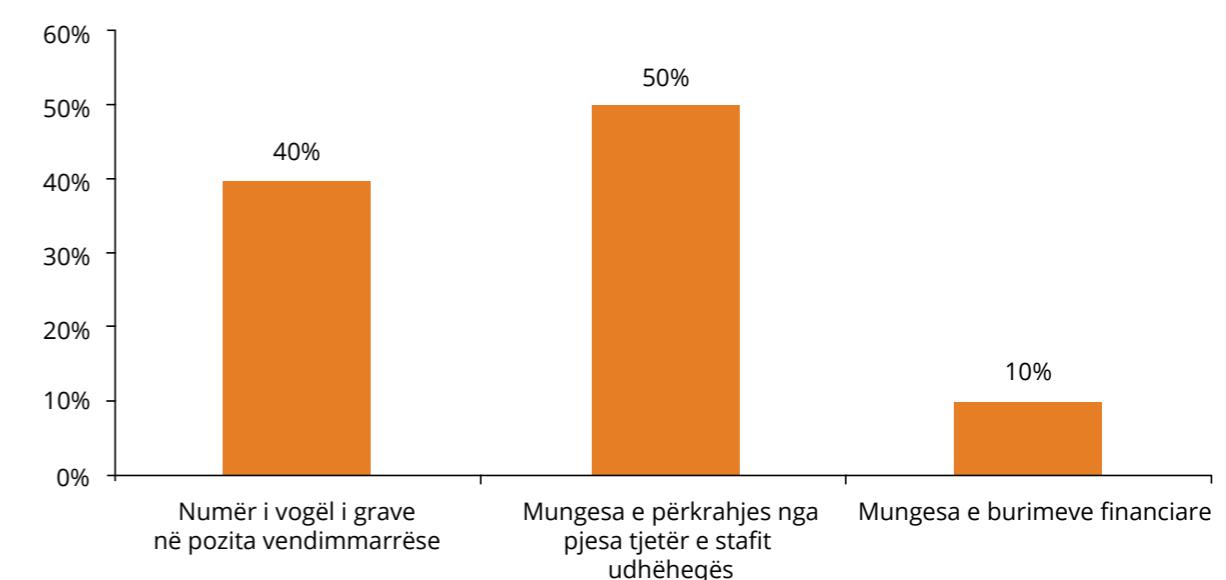
Duke supozuar se duke qenë në pozitë vendimmarrëse gratë mund të kontribuojnë në agjendën e barazisë gjinore të anketuarat janë pyetur nëse kanë luajtur rol aktiv në agjendën e barazisë gjinore. Vetëm 2% e grave janë përgjigjur se nuk kanë kontribuar në agjendën e barazisë gjinore; 65% kanë vlerësuar se kanë kontribuar, dhe 36% se kanë kontribuar deri diku në këtë agjendë (diagrami 5). Gjatë intervistave gjysmë të strukturuara dhe grupeve të fokusit është theksuar se numri më i madh i grave në pozita vendimmarrëse përvèc që është një statistikë e mirë për pozitën e gruas në vend poashtu edhe ndikon në rritjen e mëtejme të përfaqësimit të grave në pozita vendimmarrëse. Një përvjoeje e tillë është përmendorur në rastin e Ministrisë së Tregtisë dhe Industrisë dhe në Ministrinë e Administratës Publike duke iu referuar periudhave kur këto ministri kanë qenë të udhëhequra nga gra ministre e që pozitivisht ka ndikuar në rritjen e përfaqësimit të grave në pozita vendimmarrëse.

Diagrami 5: Kontributi i grave në pozita vendimmarrëse në agjendën e barazisë gjinore



Arsyet për mungesë kontributi ose kontribut jo të mjaftueshëm janë paraqitur në diagramin 6 dhe tregojnë se dominon numri i vogël i grave në pozita vendimmarrëse që nënkupton se duke qenë në numër të vogël fuqia e tyre për të ndërmarrë aktivitete dhe nisma për promovimin e barazisë gjinore është i kufizuar. Faktor tjetër me rëndësi është edhe mungesa e përkrahjes nga stafi tjetër vendimmarrës (40% e grave që kanë theksuar se nuk kanë kontribuar në agjendën gjinore ose kanë kontribuar në masë jo të madhe) dhe një e dhjeta e këtij grupi ka potencuar se mungesa e burimeve financiare ka ndikuar që kontributi i tyre në promovimin e barazisë gjinore të mungojë ose të jetë jo i kënaqshëm.

Diagrami 6: Faktorët kufizues për kontribut në agjendën e barazisë gjinore

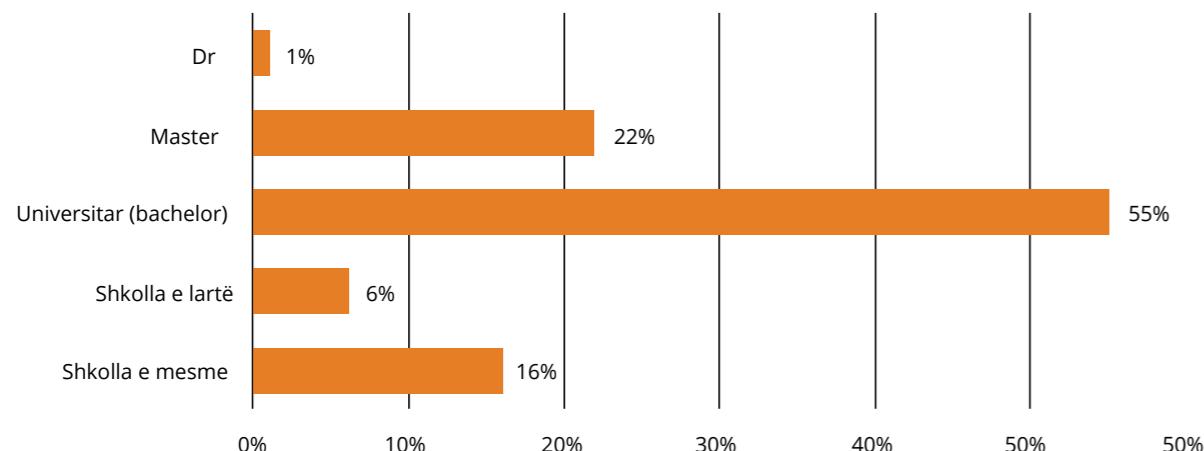


Rezultatet nga anketa me gra në pozita jo-vendimmarrëse në ministri dhe komuna

Profil i grave të anketuar që janë në pozita jo-vendimmarrëse

Mosha mesatare e të anketuarave është 42 vjeçare dhe përvoja e tyre e punës në institucionin që tani punojnë është 9 vjeçare. Afër 80% e të anketuarave në komuna dhe ministri posedojnë së paku nivelin bachelor nga të cilat 23% kanë përfunduar studimet master dhe 1% studimet e doktoratës (diagrami 7). Nëse krasohet niveli i shkollimit të dy grupeve të anketuara bie në se niveli arsimor i grave në pozita vendimmarrëse është më i lartë se i atyre në pozita jo-vendimmarrëse: 42% e grave në pozita vendimmarrëse kanë përfunduar studimet master në krasim me 23% të atyre në pozita jo-vendimmarrëse që bën të nënkuftohet se niveli arsimor është një faktor me rëndësi në promovimin e grave në pozita vendimmarrëse. Nga intervistat gjysmë të strukturuara u potencua se një arsy qe pse më pak gra janë promovuar në pozita vendimmarrëse është edhe fakti se burrat kanë përfituar më shumë nga studimet jashtë vendit. Nga këto gjetje del se investimi në shkollim në gratë dhe vajzat e reja është me rëndësi esenciale për rritjen e pjesëmarrjes së grave në pozita vendimmarrëse duke ua mundësuar atyre shkollimin pa shkëputje nga puna.

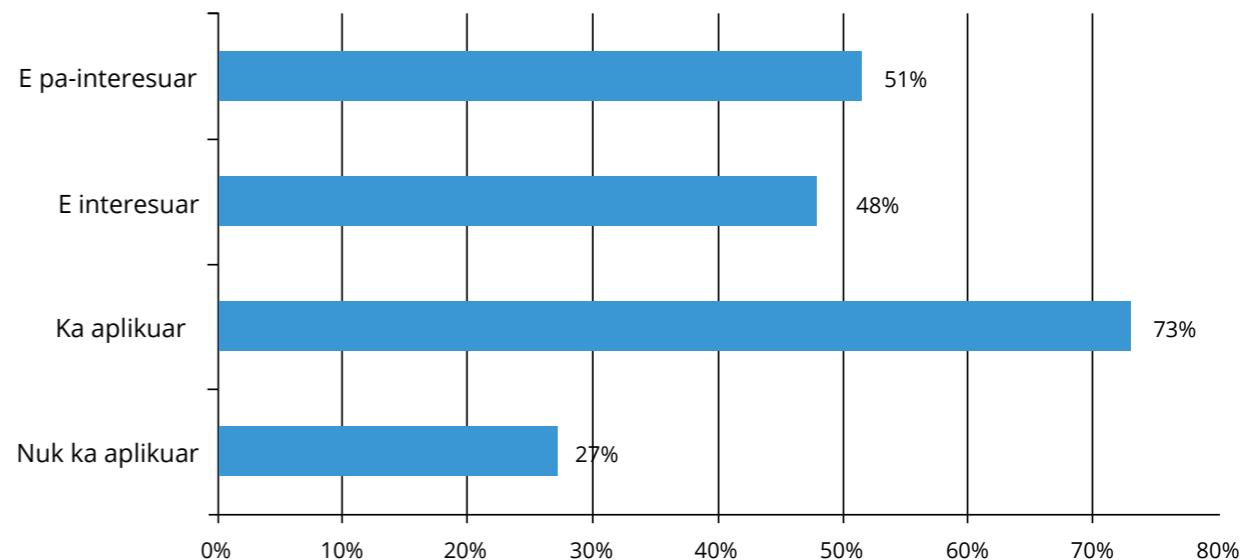
Diagrami 7: Niveli më i lartë i shkollimit të grave në pozita jo-vendimmarrëse



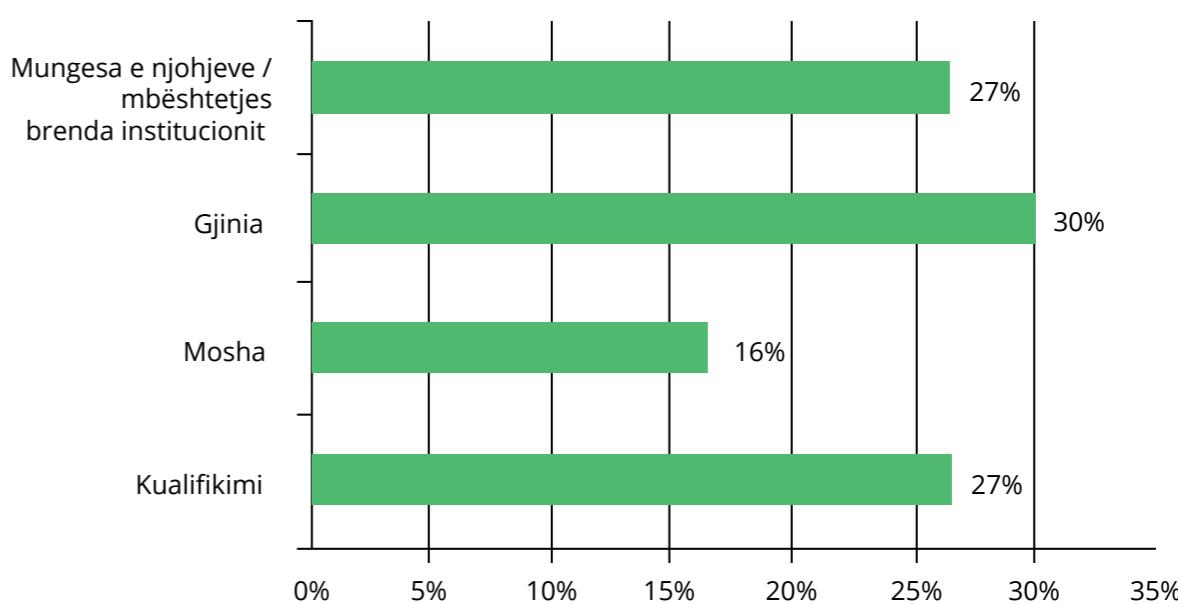
Interesimi për të fituar pozita vendimmarrëse dhe mundësítë për promovim

Më shumë se dy të tretat e grave të anketuara kanë theksuar se kanë aplikuar për pozita vendimmarrëse ndërsa gjysma e tyre tani janë shprehur të pa interesuara për të fituar një pozitë të tillë (diagrami 8). Në mesin e atyre që kanë interesim për tu pozicionuar në pozita vendimmarrëse 71% vlerësojnë se gjasat e tyre përfituan pozita vendimmarrëse nuk ekzistonë ose janë të vogla dhe vetëm 30% besojnë se gjasat i kanë të mira. Grupi i grave që janë përgjigjur se nuk kanë gjasa, ose se gjasat i kanë të vogla përfituan pozita vendimmarrëse, si pengesë kryesore ka theksuar të jetë përkatësia gjinore në 30% të rasteve; 27% konsiderojnë se është kualifikimi pengesë për promovim; 27% janë përgjigjur se mungesa e njohjeve dhe mbështetjes brenda institucionit e pengon promovimin e tyre në pozita vendimmarrëse (diagrami 9).

Diagrami 8: Nëse gratë janë të interesuara për të fituar pozita vendimmarrëse?

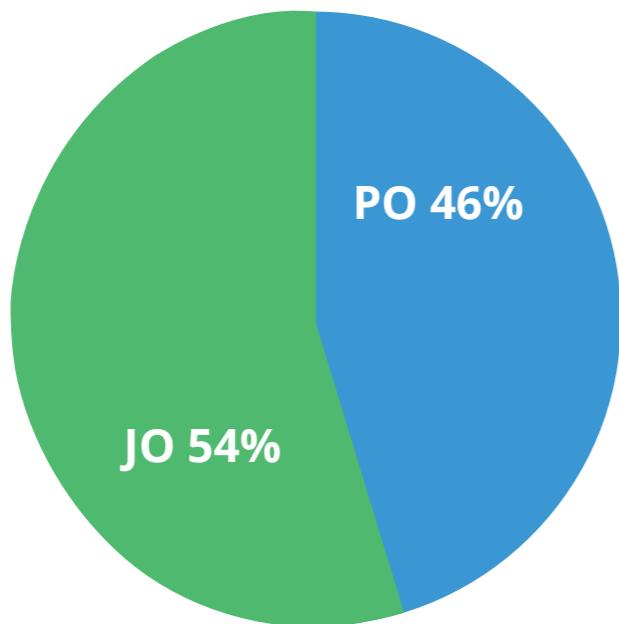


Diagrami 9: Arsyet për mundësítë e vogla për promovim në pozita vendimmarrëse



Rezultatet e nxjerra nga anketa me gra në pozita jo-vendimmarrëse kanë gjetur se më shumë se gjysma e tyre (54%) mendojnë se grave nuk u ofrohet mundësi e barabartë me burrat përfituan pozita vendimmarrëse, ndërsa 46% vlerësojnë se mundësítë janë të barabarta pavarësisht përkatësisë gjinore (diagrami 10).

Diagrami 10: Nëse grave u ofrohet mundësi e barabartë për promovim



Duke krahasuar rezultatet nga anketa me gra në pozita vendimmarrëse vërehet se vlerësimi për trajtim të pabarabartë është më i lartë tek grupei i grave jo-vendimmarrëse sesa tek ato që mbajnë pozita vendimmarrëse:

34% e grave në pozita vendimmarrëse kanë vlerësuar se mundësitet janë të pabarabarta në krahasin me 54% në grupin e grave në pozita jo-vendimmarrëse, dallim ky prej 20 pikë përqindjeje. Kjo gjetje është mbështetur edhe nga intervistat gjysmë të strukturuara ku është theksuar se gratë janë më pak të mbështetura për promovim në pozita vendimmarrëse.

Arsyet kryesore që gratë në pozita jo-vendimmarrëse kanë cilësuar se ndikon në mundësi të pabarabarta në promovim janë identifikuar të jenë paragjykimi që ekziston në shoqëri se burrat janë udhëheqës më të mirë, si dhe mungesa e përkrahjes politike për promovim të grave (tabela 9).

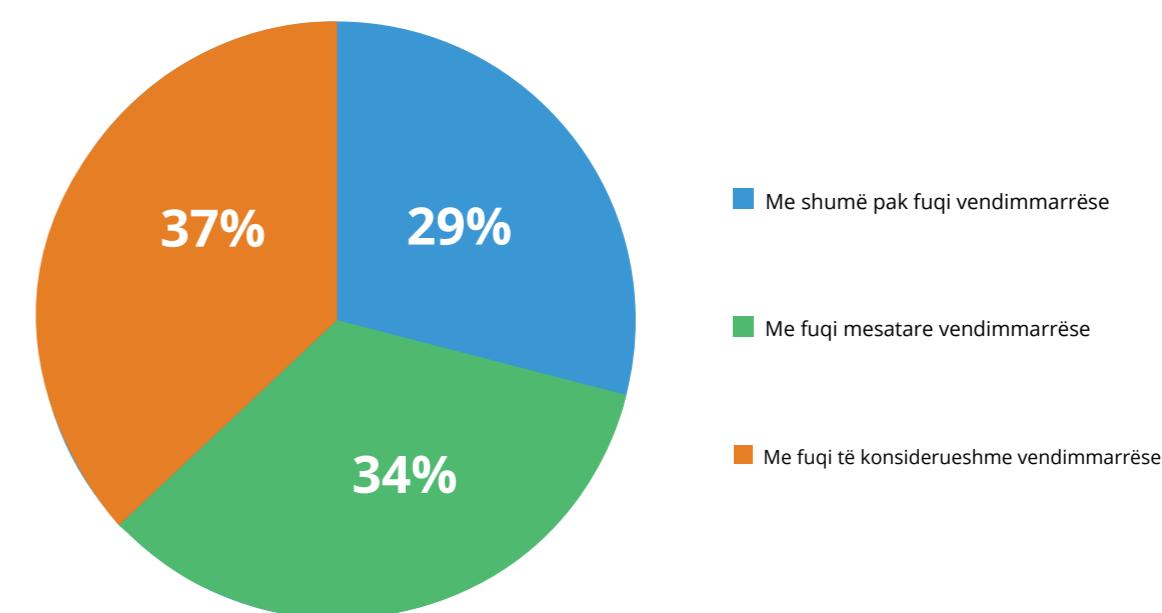
Tabela 9: Arsyet për mundësitet e pabarabarta në promovimin e grave në rapport me burrat

Besimi se burrat janë udhëheqës më të mirë	35%
Burrat janë më të përshtatshëm	10%
Besimi se gratë nuk kanë kohë të mjaftueshme për shkak të obligimeve familjare	16%
Mungesa e përkrahjes politike	33%
Prania e nepotizmit	6%

Fuqia vendimmarrëse

Edhepse gratë janë jo mirë të përfaqësuara në pozita vendimmarrëse rezultatet e fituara nga studimi nxjerrin në pa se këto gra në përgjithësi e ushtrojnë fuqinë e tyre vendimmarrëse (71%) ndërsa një e treta mendojnë se gratë në pozita vendimmarrëse kanë pak fuqi vendimmarrëse (diagrami 11)

Diagrami 11: Fuqia vendimmarrëse tek gratë në pozitë vendimmarrëse



Nga studimi të dhënat tregojnë se sfidë kryesore që përcjell gratë në pozita vendimmarrëse në punën e tyre është mbështetja e pamjaftueshme që ato marrin nga të tjerët (53% e të anketuarave) dhe mungesa e besimit tek të tjerët ndaj grave (31%). Gjatë intervistave gjysmë të strukturuara është theksuar se duke qenë se shumica e pozitave vendimmarrëse janë të mbuluara me burra atëherë edhe mbështetja që gratë vendimmarrëse është më e kufizuar. Në një intervistë u theksua se 'sikur rrëth tavolinës të ishim më shumë gra vendimmarrëse atëherë ne do kishim fuqi vednimarrëse për të përmirësuar pozitën e gruas në institucion'. Një pjesë e të anketuarave poashtu vlerësojnë se mungesa e vetëbesimit po e sfidon punën tek gratë në pozita vendimmarrëse (16%).

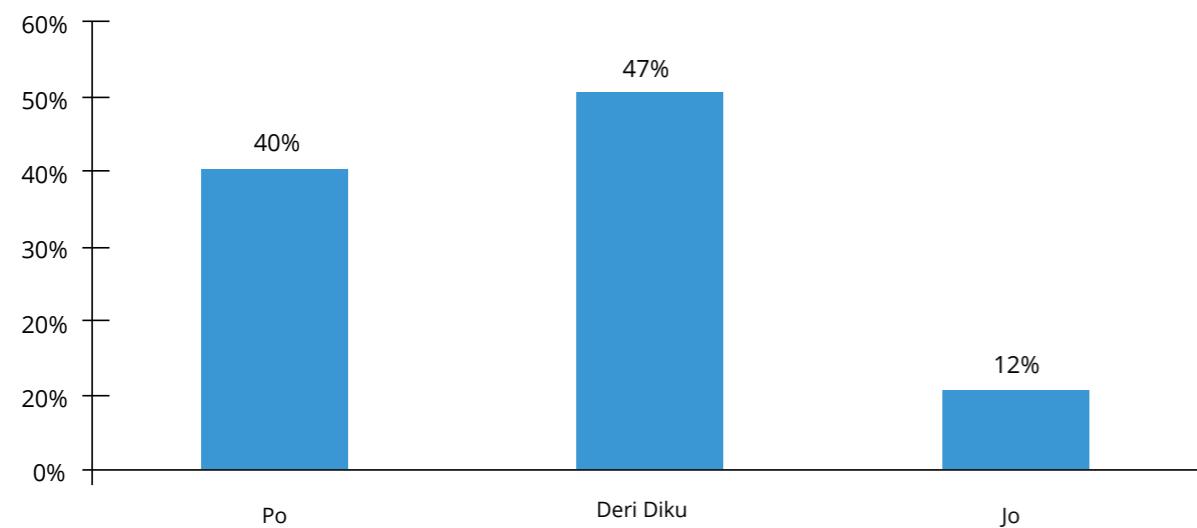
Tabela 10: Sfidat që gratë në pozita vendimmarrëse hasin në punën e tyre

Mungesa e besimit nga të tjerët ndaj grave	31%
Mungesa e vetëbesimit tek vet gratë	16%
Mbështetje e pamjaftueshme nga të tjerët për realizimin e detyrave	53%

Kontributi i grave në pozita vendimmarrëse në agjendën e barazisë gjinore

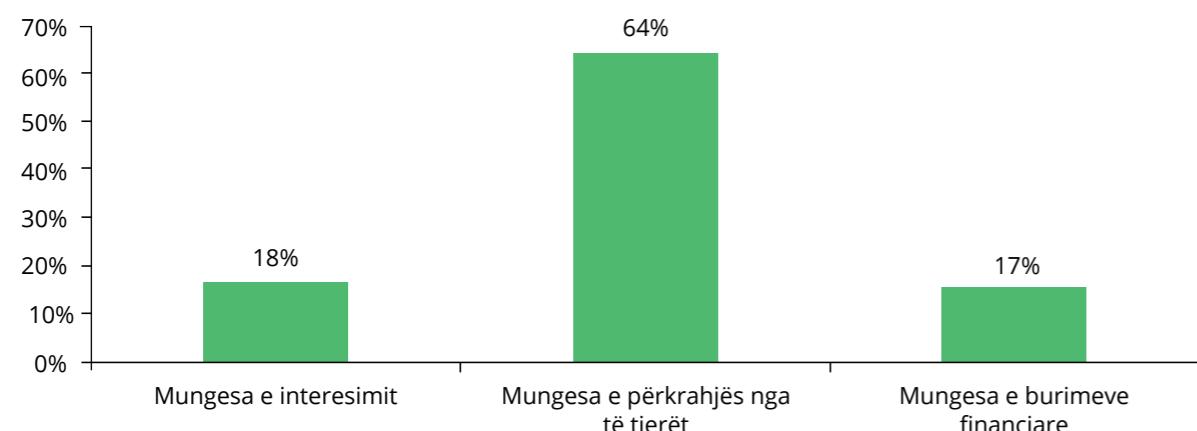
Rezultatet e nxjerra tregojnë se 40% e të anketuarave vlerësojnë se gratë në pozita vendimmarrëse kanë kontribuar në agjendën e barazisë gjinore, 47% vlerësojnë se kanë kontribuar deri diku dhe 12% kanë vlerësuar se nuk kanë kontribuar fare (diagrami 12).

Diagrami 12: Nëse gratë në pozita vendimmarrëse kanë luajtur rol aktiv në agjendën e barazisë gjinore?



Faktorët që janë vlerësuar se kanë penguar kontributin e grave në pozita vendimmarrëse janë mungesa e përkrahjes nga të tjerët (64%); mungesa e burimeve financiare dhe rreth një e pesta e grave vlerësojnë se edhe vet gratë në pozita vendimmarrëse nuk kanë qenë të interesuara për të punuar në promovimin e agjendës së barazisë gjinore (diagrami 13).

Diagrami 13: Faktorët kufizues për kontribut në agjendën e barazisë gjinore



Rezultatet nga intervistat gjysmë të strukturuara dhe grupet e fokusit lidhur me përfaqësimin e grave në pozita vendimmarrëse në institucione publike qendrore, lokale dhe pengesat që kanë ndikuar në përfaqësimin e vogël

Nga diskutimet gjatë intervistave gjysmë të strukturuara me gra në pozita vendimmarrëse në ministri, komunën e Prishtinës dhe Policinë e Kosovës, në grupet e fokusit me zyrtaret për barazi gjinore dhe në grupin e fokusit me burra në pozita vendimmarrëse në disa ministri u theksua se ekziston përfaqësim i ulët i grave në pozita vendimmarrëse si në nivelin qendror ashtu edhe në atë lokal. Arsyet/shkaqet për këtë përfaqësim të ulët u identifikuani se janë:

Zbratëtirat në kornizën ligjore

Siq u theksua më lartë kuota prej 40% që del nga LBGJ kuptohet ndryshtë nga të intervistuarat në këtë studim dhe pjesa dërmuese e kpton se kuota prej 40% është obligative vetëm në raport me numrin e përgjithshëm të të punësuarve dhe jo për pozita vendimmarrëse. Si mangësi e ligjit është theksuar se ligji nuk specifikon se kush i përcakton sankzionet dhe si ekzekutohen.

Faktorët e jashtëm: nepotizmi, klientelizmi, dhe mungesa e mbështetjes politike

Edhe pse nuk ekziston diskriminimi burrat kanë më shumë njohje dhe janë militantë të partive andaj mundësitetë e tyre përfituar janë më të mëdha. Punësimi në Kosovë ndodhë në baza klienteliste, nepotizmi dhe të gjitha këto janë më të arritshme dhe të pranueshme tek burrat. Burrat përkrahin më shumë njëri tjetërin dhe janë më lojalë andaj edhe më të përshtatshëm për t'u vendosur në pozita vendimmarrëse. Në qeveri emërimi nëpër pozita bëhet bazuar në numrin e votave që një person i ka grumbulluar partisë e jo në bazë të profesionalitetit të atij personi dhe kjo duhet ndryshuar. Poashtu u theksua se gratë janë më pak të prirura për t'u korruptuar dhe janë më pak të përshtatshme për t'u kryer favore. Gjatë intervistave u theksua se në përgjithësi burrave në Kosovë u është ofruar më shumë mundësia për studime jashtë andaj edhe mundësitetë e tyre për t'u pozicionuar në pozita vendimmarrëse kanë qenë më të larta.

Faktorët kufizues tek vet gratë

Gratë hezitojnë të hyjnë në gara me burra duke e ditur se që në fillim janë më të pabarabarta dhe me gjasa më të vogla. Burrat u bëjnë favore njëri tjetrit dhe kanë më shumë mundësi për të kontribuar gjatë fushatave zgjedhore. Gratë kanë më pak ambicije për angazhim në parti politike dhe pozita vendimmarrëse dhe kjo vjen si rezultat i edukatës familjare, shkollimit të cilat kryesisht identifikojnë rolet e ndara gjinore. Obligimet familjare, gjë që është gjetur edhe nga Pulsi Publik i vitit 2014 i realizuar nga UNDP: 67% e të anketuarve kanë theksuar se obligimet familjare janë arsyet pse ka pak gra në pozita të larta, në pozita udhëheqëse. Arsyet pse njëra janë mendimi se burrat janë udhëheqës më të mirë dhe se gratë kanë më pak ambicije. Mungesa e vetëbesimit të grave mbetet sfidë ngase tërhiqen shpejt dhe lehtë nga lufta për të arritur qëllimin e mbështetur, mendimin e tyre. Burrat në pozita vendimmarrëse pjesëmarrës në grupin e fokusit të organizuar brenda këtij studimi njëzëri u pajtuan se gratë nuk janë mjaftueshëm të përfaqësuara në pozita vendimmarrëse në nivel qendror dhe lokal, mirëpo arsyetimi për këtë më shumë mbështetet në 'vet synimet e grave sesa në pengesat që atyre u paraqiten për t'u fituar pozita të tillë'. Një nga pjesëmarrësit në grupin e fokusit me burra në pozita vendimmarrëse fuqimisht mbështeste arsyetimin se "masat afirmative që aplikohen ndaj grave në Kosovë u kanë mundësuar grave një lloj komoditeti" dhe si rezultat mos angazhim të mjaftueshëm për t'u synuar pozita vendimmarrëse. Të gjithë pjesëmarrësit në këtë grup fokusi u pajtuan se gratë në pozita vendimmarrëse janë të denja dhe se me shumë përgjegjësi i kryejnë detyrat e tyre mirëpo grave në përgjithësi u mungon interesimi për të marrë pozita vendimmarrëse. Një shpjegim që burrat e theksuan se mund t'i demotivoj gratë, për t'u synuar pozita vendimmarrëse, janë vështirësítë që gratë hasin për t'u punuar nën presion që i përcjell pozitat vendimmarrëse. Ky presion ekziston për të dy gjinjët mirëpo gratë

e përballojnë më vështirë. Megjithatë, ky sqarim nuk është potencuar në asnjë nga intervistat e realizuara me gra në pozita udhëheqëse e vendimmarrëse. Disa lloje punësh e posaçërisht ato që lidhen me punë në terren nuk preferohen nga gratë andaj edhe mungon interesimi i tyre për t'u promovuar (intervista me një grua në pozitë vendimmarrëse në komunë). Një arsyetim për numër të vogël të grave në pozita të drejtoreve në nivel komunal është se këto pozita lidhen me një mandat dhe gratë preferojnë më shumë vend pune më afatgjatë duke mos shprehur edhe shumë interesim për pozita vendimmarrëse në komuna (intervistë me një grua vendimmarrëse në ministri por me përvjetorë pune në komunë).

Përfaqësimi i grave në pozita vendimmarrëse në parti politike: pengesat dhe sfidat në përfaqësimin e grave në pozita vendimmarrëse: rezultatet nga intervistat gjysmë të strukturuara

Nga intervistat e realizuara me përfaqësueset e partive politike u theksua se përkundër trendit pozitiv pjesëmarrja e grave në parti politike është jo e kënaqshme, posaçërisht përfaqësimi i tyre në pozita vendimmarrëse/këshillat e përgjithshëm, kryesi dhe në pozitën e nënkyretareve. Sfidë e veçantë u theksua të jetë rritja e pjesëmarrjes së grave në nivelin komunal dhe në numrin e grave kandidate në garën për kryetar të komunave. Në nivel të degëve pjesëmarrja e grave vendimmarrëse, përkatësisht si kryetare të degëve, është e vogël dhe kjo është përmendur edhe si pengesë për të rritur pjesëmarrjen e grave në pozita vendimmarrëse, në institucione dhe gjasat për të pasur kandidategra për kryetare komunash. Në përgjithësi u theksua se angazhimi i grave në politikë kryesisht ndodhë para fushatave zgjedhore. Në shumë raste gratë anëtarësohen në parti para zgjedhjeve duke shpresuar se me ardhjen e partisë së tyre në pushtet do të mund të punësohen në institucionet publike.

Gjatë diskutimeve u theksua se gratë në parti politike nuk janë shumë aktive. Edhepse shumica e partive politike kanë forumin e gruas këto forume nuk kanë prodhuar efektet e dëshiruara-rritjen e pjesëmarrjes së grave në parti dhe rritjen e përfaqësimit të grave në pozita vendimmarrëse në kuadër të partive politike. Shoqëria civile vlerëson se partitë politike në përgjithësi kanë punuar shumë pak për çështjet gjinore dhe avancimin e gruas në parti, gjë që reflekton në përfaqësim të vogël të grave në pozita vendimmarrëse. Nga intervistat e realizuara pengesat që përcjellin gratë në kuadër të partive politike janë të lidhura me vështirësitë që gratë hasin për të fituar vota gjatë zgjedhjeve dhe për t'u pozicionuar në pozita vendimmarrëse të cilat do diskutohen në vijim.

Pengesat e grave për të fituar vota në zgjedhje lokale dhe qendrore

Përkundër trendit pozitiv që po përcjell gratë gjatë zgjedhjeve në grumbullimin e votave ky studim ka treguar se gratë janë në pozitë të pafavorshme në krahasim me burrat në grumbullimin e votave dhe arsyet kryesore për këtë u nënvisuan se janë:

- Për shkak të mentalitetit që ekziston në shoqëri gratë janë të kufizuara në punën e tyre në terren për të mobilizuar votuesit;
- Gjatë zgjedhjeve komisionerët janë kryesisht të emëruar nga meshkujt dhe si rezultat edhe mundësia e tyre për të punuar për burra është më e madhe. Kjo e dhënë mbështetet nga një studim i realizuar nga IFES (2014) që ka gjetur se përqindja e pozitave në Komisionet Zgjedhore Komunale, Këshillat e Vendvotimeve, dhe si Menaxherë të Qendrave Votuese në zgjedhjet lokale të vitit 2013 është shumë e ulët. Vetëm 17% e punëtorëve në terren kanë qenë gra dhe vetëm 11% e stafit menaxherial kanë qenë gra. Përqindje e vogël e përfaqësimit është vërejtur posaçërisht tek partitë e mëdha;

- Ngase KQZ nuk raporton për votimin sipas gjinisë partitë politike nuk kanë informacion përfundimtare për fuqinë e votës së gruas dhe si rezultat programet e tyre zhvillimore që do mund të promovoheshin më shumë nga gratë nuk përfshijnë mjaftueshëm probleme që preokupojnë gratë;
- Kryetarët e degëve të partive kryesisht janë burra dhe mundësitet e tyre për të fituar në zgjedhje lokale janë shumë të larta;
- Mundësitet e kufizuara buxhetore të grave gjatë fushatave zgjedhore. U theksua se ekziston shpërndarje e pabarabartë e buxhetit të partive politike në mes të grave dhe burrave. Duke u bazuar në faktin se partitë politike nuk kanë buxhetim gjinor dhe pjesa më e madhe e buxhetit përfundon në duar të burrave e që ndikon në votat që mund të fitoj një grua. Për më tepër edhepse fondi për parti politike ndahet bazuar në numrin e deputetëve, besohet se pothuajse asnjë parti politike nuk e ndan 30 përqind, bazuar në numrin e deputetëve, të buxhetit që e pranon për deputetë i cili nuk shkon në duar të grave por kryesisht përdoret nga burrat;
- Hapësira e kufizuara që mediat u ofrojnë grave gjatë fushatave zgjedhore e që ndikon në mundësitet e tyre të kufizuara për t'u prezantuar para elektoratit.

Pengesat/sfidat për pjesëmarrjen e vogël të grave në pozita vendimmarrëse në parti politike

Faktorët që shpjegojnë përfaqësimin jo të mirë të grave në pozita vendimmarrëse në parti politike u gjetën të janë si në vijim:

- Mënyra e funksionimit të partive politike i kufizon gratë për të luajtur rol aktiv dhe u ofron pak hapësirë për të fituar pozita vendimmarrëse;
- Mendimi se gratë nuk kanë shumë ambicie për politikë, e që mbështetet edhe nga Pulsi Publik i vitit 2014 sipas të cilit 45 përqind e të anketuarave e mbështesin këtë mendim, ndikon që grave të mos u ofrohet hapësirë e mjaftueshme për pozicionim në pozita vendimmarrëse;
- Ekziston perceptimi se burrat janë udhëheqës më të mirë dhe si rezultat grave u ofrohet më pak hapësirë për t'u përfaqësuar në pozita vendimmarrëse. Ky qëndrim u gjet edhe në Pulsi Publik të vitit 2014. Ky studim ka gjetur se afro gjysma e të anketuarve konsiderojnë se burrat janë udhëheqës politikë më të mirë se gratë (14%), ndërsa rrëth 34% e të intervistuarve kanë deklaruar se burrat dhe gratë janë udhëheqës politikë njëllor të mirë, ky mendim nuk është gjetur të jetë i ndryshëm sipas gjinisë së të anketuarve;
- Burrat janë më luftarakë dhe më të denjë për të përfituar nga politika andaj janë më të motivuar, më lehtë kyçen dhe luajnë rol aktiv në politikë;
- Propozimet e grave nuk priten mirë dhe duke qenë në numër të vogël mundësia e tyre për të ndikuar në vendime është e vogël;
- Edhepse gjetja e përgjithshme është se forumet e grave janë mekanizëm me rëndësi për rritjen e rolit të gruas në parti politike një parti politike beson se forumet do krijonin efekt të kundërt duke krijuar grupe të marginalizuara;
- Ambiciet e kufizuara tek vet gratë për të marrë pozita vendimmarrëse në parti politike. U potencia se shpesh gratë në parti politike vetëkënaqen me 30%-shin e siguruar në Kuvend dhe nuk bëjnë përpjekje për rritjen e pjesëmarrjes së tyre në pozita vendimmarrëse;
- Në përgjithësi njohuritë e grave në politikë janë të kufizuara;
- Numri i grave me karrierë në politikë është vlerësuar të jetë shumë i kufizuari andaj edhe interesimi, përpjekjet dhe mundësitet e tyre për t'u pozicionuar në pozita vendimmarrëse brenda partive politike janë të limituara.

Propozime për rritjen e pjesëmarrjes së grave në pozita vendimmarrëse në institucione qendrore, lokale dhe në parti politike

Kutia 2 përmbledh propozimet për ndryshimet/plotësimet e kornizës ekzistuese ligjore që do të siguronte rritjen e pjesëmarrjes së grave në pozita vendimmarrëse në institucione publike qendrore, lokale dhe në parti politike.

Kutia 2: Propozimet lidhur me kornizën ligjore

Ligji/Rregullorja	Propozimet
Ligji për Barazi Gjinore	Definimi i saktë i dispozitave ndëshkuese dhe të specifikohet juridiksi i gjykatave respektivisht se cila është kompetente për të marrë vendimet.
Ligji për Zgjedhjet e Përgjithshme dhe Lokale	Kuota e obliguar në këtë ligj duhet të jetë në harmoni me Ligjin për Barazi Gjinore.
Rregullorja e Punës së Kuvendit	Rregullorja duhet plotësuar duke obliguar përfaqësimin e grave në komisione dhe kryesi të Kuvendit.
Ligji për Financimin e Subjekteve Politike	Edhepse ligji obligon që 10% e fondit të ndahet proporcionalisht për secilin deputet nuk janë të specifikuar mekanizmat për monitorimin e implementimit të këtij obligimi. Nuk ka ndonjë obligim për shfrytëzim të barabartë të pjesës tjetër prej 90%.
Rregullorja mbi financimin e subjekteve politike dhe sankzionet: Rregullorja Nr. 14/2013	Rregullorja nuk përcakton asnjë obligim për raportim financier për të siguruar përdorimin e mjeteve në mënyrë të barabartë nga burrat dhe gratë. Edhepse rregullorja thekson se mjetet nga fondi duhet të shfrytëzohen edhe për financimin e njësive përkatëse të organizimit të grave nuk parashihet ndonjë mekanizëm për të siguruar këtë. Rregullorja poashtu nuk rregullon se mjetet e ndara nga fondi përfushata parazgjedhore dhe zgjedhore duhet shfrytëzuar në mënyrë të barabartë nga të dy gjinitë.
Rregullorja për Regjistrimin dhe Operimin e Partive Politike	Në mungesë të Ligjit për Regjistrimin dhe Operimin e Subjekteve Politike në Kosovë të plotësohet Rregullorja për Regjistrimin dhe Operimin e Partive Politike duke obliguar që kuota gjinore të aplikohet për organet udhëheqëse dhe vendimmarrëse të partisë.

Propozimet për rritjen e përfaqësimit të grave në pozita vendimmarrëse në institucione publike qendrore dhe lokale

Nga rezultatet e nxjerra nga anketa me gra në pozita vendimmarrëse është gjetur se për të rritur pjesëmarrjen e grave në pozita vendimmarrëse është e nevojshme të bëhet:

- Promovimi i grave të suksesshme në pozita vendimmarrëse (56% e të anketuarave); të organizohen trajnime për gratë në fushën e menaxhmentit dhe lidershipit (55% e të anketuarave); dhe të ofrohen trajnime në motivimin e grave për të synuar pozita vendimmarrëse (47%);
- Nevoja për ndryshimin e mentalitetit për rolin e gruas duke luftuar stereoptipet në arsim, media dhe kulturë;
- Mbështetjet për shkollimin e grave janë mbështetur si masa nga afro një e treta e të anketuarave;
- Nëse analizohen të dhënat veçmas për ministri dhe komuna masa kryesore që është propozuar nga gratë në pozita vendimmarrëse në ministri ka qenë promovimi i grave në pozita vendimmarrëse, ndërsa i atyre në komuna ka qenë organizimi i trajnimeve në fushën e menaxhmentit dhe lidershipit.

Rezultatet e nxjerra nga anketa, me gra në pozita jo-vendimmarrëse, lidhur me masat e nevojshme për të rritur pjesëmarrjen e grave në pozita vendimmarrëse në institucionet qendrore dhe lokale, pothuajse kanë nxjerrur të njëjtën renditje të masave të listuara në pyetësorë. Trajnim i fushën e menaxhmentit dhe lidershipit është nënvizuar nga më shumë se gjysma e grave të anketuara; ndërsa 40% kanë propozuar masa që do nxitnin gratë që të synonin pozita vendimmarrëse (përmes promovimit të grave të suksesshme dhe trajnimin në motivimin e grave për të synuar pozita vendimmarrëse). Arsyë të tjera të përmendura nga të anketuarat është se për të rritur përfaqësimin e grave në pozita vendimmarrëse nevojitet edhe përkrahje politike si dhe trajtimi i barabartë për gratë në pranimin e grave në pozita vendimmarrëse dhe promovimin e tyre.

Tabela 11: Mekanizmat/masat e nevojshme për rritjen e pjesëmarrjes së grave në pozita vendimmarrëse në institucione publike qendrore dhe lokale.

Mekanizmat/masat	Gratë vendimmarrëse	Gratë jo vendimmarrëse
Trajnimi i grave në fushën e menaxhmentit dhe lidershipit (udhëheqjes)	55%	55%
Promovimi i grave të suksesshme në pozita vendimmarrëse	56%	41%
Trajnime në motivimin dhe nxitjen e grave për të synuar pozita vendimmarrëse	47%	40%
Trajnime të të gjithë stafit në vetëdijesimin e rendësisë së përfshirjes së grave në pozita vendimmarrëse	35%	40%
Vazhdimin e shkollimit duke u mundësuar grave shkollim pa shkëputje nga puna/fleksibilitet gjatë orarit të punës	28%	35%
Mbështetje grave përmes ofrimit të bursave për shkollim	28%	27%

Propozimet shtesë, të nxjerra nga intervistat gjysmë të strukturuara, për rritjen e pjesëmarrjes së grave në pozita vendimmarrëse janë si në vijim:

- Trajnime për LBGJ, CEDAW, buxhetim gjinor dhe tërë legislacionin që promovon barazinë gjinore;
- Të përfshihen mekanizmat institucional- zyrtaret për barazi gjinore në procesin e planifikimit brenda komunave, ministrive, në hartimin dhe zbatimin e politikave me perspektivë gjinore konform nenit 4 të Ligjit për Barazi Gjinore pikat 4.4 dhe 4.16 , për ministritë dhe qeverisjen lokale;
- Të sigurohet buxhet adekuat për zyrtaret për barazi gjinore në zbatimin e projekteve që kanë për qëllim fuqizimin e grave brenda institucioneve ku ato veprojnë;
- Ndërmarrja e masave afirmative, në institucione për gratë dhe vajzat që synojnë pozita vendimmarrëse;
- Ofrimi i bursave studimore për gratë duke iu hapur mundësitet për të fituar pozita vendimmarrëse me të përfunduar studimet;
- Organizimi i trajnimeve për të rritur vetëbesimin tek gratë;
- Poashtu u rekomandua që modulet e ofruara nga Instituti i Kosovës për Administratë Publike të plotësohen me trajnime me perspektivë gjinore;
- Trajnime për gratë në pozita vendimmarrëse për t'u përballur më mirë me presionin që përcjell punën e tyre si vendimmarrëse;

- Rritja e angazhimit të grave në pozita vendimmarrëse për të kontribuar në agjendën e barazisë gjinore. Në të shumtën e rasteve gratë e intervistuara kanë theksuar se nuk janë në pozitë për të kontribuar në këtë agjendë andaj do të ishin të dobishme që të ketë trajnime për të zgjeruar njohuritë për format dhe hapësirën për të promovuar këtë agjendë.
- Të ndermerren veprime konkrete për hapjen e më shumë çerdheve publike, por edhe brenda institucioneve, për përkujdesjen e femijëve, në mënyrë që të behet harmonizmi i jetës profesionale me ate personale, pasi që gratë hezitojnë të angazhohen më tepër në karrierë për shkak te obligimeve të shumta familjare;
- Përfshirja e burrave të punësuar në shërbimin civil në trajnime nga fusha e barazisë gjinore.

Propozimet për rritjen e përfaqësimit të grave në pozita vendimmarrëse në parti politike

- Forumet e grave duhet të bëhen funksionale dhe të forcohen në mënyrë që të luajnë rol aktiv në rritjen e pjesëmarrjes së grave në parti politike, rritjen e përfaqësimit të grave në pozita vendimmarrëse dhe aktivizimin e grave në politikë;
- Duhet promovuar demokratizimin brenda partive politike që do të ndikonte në ofrimim e hapësirës dhe mundësive më të mëdha për promovimin e grave në pozita vendimmarrëse. Kjo do mund të realizohej përmes përfshirjes së kuotave në statutet e partive politike për përfaqësmin e grave në pozita vendimmarrëse si dhe obligimit që nëse kryetari i partisë është burrë atëherë një grua të jetë nënkyetare e partisë dhe ansjelltas; dhe, përmes aplikimit të sistemit të vetënomimin për struktura vendimmarrëse në kuadër të partive politike (kjo ka treguar sukses në një parti politike të intervistuar në këtë studim, i cili sistem ka siguruar përfaqësim të mirë të grave në pozita vendimmarrëse: 28% e pozitave vendimmarrëse të mbuluara nga gratë përmes votave);
- Konsiderohet se duke qenë të punësuara si zyrtare gjatë procesit të votimit, kjo është me rëndësi të madhe në funksion të përfaqësimit të grave në proceset politike dhe elektorale (IFES, 2014). Rrjedhimisht duhet të konsiderohen programe afirmative për të përfshirë gratë në menaxhimin e zgjedhjeve qendrore dhe atyre lokale;
- KQZ të raportoj për votat e fituara të se cilës parti sipas gjinisë. Kjo do të informonte partitë politike përfshirë e votueseve gra, që si rezultat do të ndikonte që programet e partive politike të ofrojnë projekte dhe pika që do përmirësonin pozitën e gruas në shoqëri;
- Organizimi i aktiviteteve për ngritjen e vetëdijes tek gratë për të synuar pozita vendimmarrëse në parti politike dhe për të luajtur rol aktiv;
- Organizimi i trajnimeve për të nxitur partitë politike për të aplikuar buxhetim gjinor;
- Organizimi i trajnimeve për të ndihmuar gratë aktiviste dhe lidere për të zhvilluar njohuritë dhe shkathtësitë në politikë dhe komunikim;
- Përfshirja e burrave nga partitë politike në trajnime nga fusha e barazisë gjinore;
- Organizimin i aktiviteteve për shkëmbimin e përvojave me vendet me përfaqësim të mirë të grave në parti politike për të shkëmbyer përvuja dhe për të mësuar nga rastet e sukseshe; Ofrimi i hapësirës në media për gra të angazhuara në politikë dhe atë jo vetëm gjatë fushatave zgjedhore por edhe gjatë gjithë vitit.

Literatura

- Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2008, Gratë dhe Burrat në Kosovë.
- Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2011, Gratë dhe Burrat në Kosovë 2010.
- Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2013, Gratë dhe Burrat në Kosovë 2011.
- Agjencia për Barazi Gjinore, 2008, Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2008-2013
- Agjencia për Barazi Gjinore, 2011, Gratë ne procesin e punës dhe vendimmarrjes në Kosovë.
- Agjencia për Barazi Gjinore, 2012, Prezantimi i Grave në Mediat e Shkruara 2010-2011
- Agjencia për Barazi Gjinore, Plani i Veprimit në Zbatim të Rezolutës 1325, "Gratë, Paqja dhe Siguria" 2013-2015
- Färnsveden, U., Qosaj – Mustafa, A., and Farnsöorth, N., 2014, Profili Gjinor: Analiza e dallimeve gjinore në të gjitha nivelet në Kosovë.
- Hoxha, L. and Shima, A., 2013, Mapping of local initiatives on WOMEN, Peace and Security in Kosovo 1999-2012, within the project: Enhancing WOMEN's Participation in Peace-building and Post-Conflict Planning by UN WOMEN - UNDP - EU partnership.
- IFES, 2013, Gender Analysis of Municipal Election Commissions, Polling Station Commissions and Polling Center Managers at the November 2013 Municipal Elections in Kosovo
- KIPRED, 2011, Kosovo National Elections 2010: Overview and Trends
- Komisioni Qendoror Zgjedhor, Rregullorja mbi Financimin e Subjekteve Politike dhe Sanksionet. Rregullorja Nr. 14/2013. 2 Korrik 2013. Prishtinë.
- Kushtetuta e Republikës së Kosovës http://assembly-kosova.org/common/docs/Kushtetuta_sh.pdf
- Kuvendi i Republikës së Kosovës, Kushtetuta e Republikës së Kosovës. 18 prill 2008. Prishtinë
- Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji Kundër Diskriminimit. Ligji Nr. 2004/3. 19 shkurt 2004. Prishtinë.
- Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji për Barazi gjinore. Ligji Nr. 2004/12. 19 shkurt 2004. Prishtinë
- Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji për Plotësimin dhe Ndryshtimin e Ligjit Nr. 03/L/174 për Financimin e Subjekteve Politike, të ndryshuar dhe plotësuar me Ligjin Nr.04/L-058, Ligji Nr. 04/L-212. 31 korrik 2013. Prishtinë.
- Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji për Shërbim Civil të Republikës së Kosovës. Ligji Nr. 03/L-149.13 maj 2010. Prishtinë.
- Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji për Zgjedhjet e Përgjithshme në Republikën e Kosovës, Ligji Nr. 03/L-073.5 qershori 2008. Prishtinë.
- Kuvendi i Republikës së Kosovës, Rregullore e Kuvendit të Republikës së Kosovës. Prishtinë.
- Kuvendi i Republikës së Kosovës. Ligji për zgjedhjet lokale në Republikën e Kosovës, Ligji Nr. 03/L-072.5 qershori 2008. Prishtinë.
- Ligji Kundër Diskriminimit, Nr. 2004/3 http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_3_al.pdf
- Ligji për Barazi Gjinore, Nr. 2004/2 http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_2_al.pdf
- Ligji për Shërbimin Civil i Republikës së Kosovës, Nr. 03/L-149 <http://ks-gov.net/gazetazyrtare/Documents/Ligji%20per%20sherbinin%20civil%20%28shqip%29.pdf>
- Ligji për Zgjedhjet e Përgjithshme në Republikën e Kosovës, Nr. 03/L-073 http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L073_al.pdf
- Pula, F., 2013, Economic and Political Strengthening of WOMEN and Their Position of Decision Making: Case of Kosovo, Mediterranean Journal of Social Sciences, 4 (10): 354-357.
- Qendra Kosovare për Studime Gjinore, 2013, Si Votojnë Gratë në Kosovë?, Prishtinë.
- Qendra Kosovare për Studime Gjinore, 2009, Imazhi i Grave Politikane në Mediat e Kosovës, Prishtinë.
- Qeveria e Kosovës, 2008, Programi Nacional për Barazi Gjinore 2008-2013.
- Qeveria e Kosovës, 2011, Plani i Veprimit përfshirë Fuqizimin Ekonomik të Grave në Kosovë 2011 – 2013.
- Shahini, M., Shala, M., dhe Kadriu, F., 2012, Pushimi i lehonisë, Ligji i ri i punës dhe punësimi i femrave në tregun e punës, Agjencia për Barazi Gjinore dhe Qendra për Edukim Cilësor.
- UNDP, 2014, Pulsi Publik Udhëheqja dhe pjesëmarrja e grave në politikë.

Shtoja A: Pyetësorët me gra të punësuara në ministri dhe komuna dhe me gra në pozita vendimmarrëse në ministri dhe komuna



Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT // OFFICE OF THE PRIME MINISTER/ URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/
AGENCY OF GENDER EQUALITY

Pyetësorë për gra të punësuara në Komuna dhe Ministri
Komuna/Ministria: _____

TE DHENAT PERSONALE

1. Mosha _____ vjeçare

2. Niveli më i lartë arsimor:

1. Shkolla e mesme
2. Shkolla e lartë
3. Universitar (bachelor 3 ose 4 vjeçar)
4. Master
5. Dr
6. Tjetër (specifiko)_____

3. Që sa vite jeni e punësuar në këtë komunë/ministri? _____ vite

4. Statusi juaj martesar: 1. Pa-martuar 2. Martuar 3. E ve/e ndarë

INTERESIMI PËR POZITA VENDIMMARRËSE DHE PENGESAT

5. A keni aplikuar ndonjëherë për ndonjë pozitë vendimmarrëse në komunë/ministri?

1. Po
2. Jo

6. A jeni të interesuara të merrni pozitë vendimmarrëse në të ardhmen në komunën/ ministrinë tuaj?

1. Nuk jam e interesuar
2. Jam e interesuar

7. Nëse jeni të interesuara për të fituar një pozitë vendimmarrëse si i vlerësoni gjasat tuaja për të arritur këtë?

- 1.Pa gjasa
- 2.Gjasa të vogla
- 3.Gjasa të mira

8. Nëse mendoni se nuk keni gjasa ose se gjasat janë të vogla cila mendoni se është arsyea kryesore?

- 1.Kualifikimi juaj
- 2.Mosha
- 3.Gjinia
- 4.Mungesa e njohjeve/mbështetjes brenda komunës/ministrisë suaj
- 5.Tjetër (ju lutem specifikoni)

OPINIONI RRËTH PESËMARRJES DHE ROLIT TË GRAVE NË POZITA VENDIMMARRËSE

9. A mendoni se në komunën/ministrinë tuaj grave u ofrohet mundësi e barabartë me burrat për promovim në pozita vendimmarrëse? 1. Po 2. Jo

10. Nëse JO ju lutem shënoni arsyen kryesore pse mendoni se grave nuk u ofrohet mundësia e barabartë me burrat për udhëheqjen e pozitave vendimmarrëse:

1. Besimi se burrat janë udhëheqës më të mirë
2. Burrat janë më të përshtatshëm
3. Besimi se gratë nuk kanë kohë të mjaftueshme për shkak të obligimeve familjare
4. Mungesa e përkrahjes politike
5. Prania e nepotizmit
6. Arsyë të tjera (ju lutem shënoni)

11. Në komunën/ministrinë tuaj a ka gra të punësuara në pozita vendimmarrëse:

1. Po
2. Jo

12. Nëse në komunën/ministrinë tuaj ka gra në pozita vendimmarrëse si e vlerësoni fuqinë e tyre vendimmarrëse:

1. Me shumë pak fuqi vendimmarrëse
2. Me fuqi mesatare vendimmarrëse
3. Me fuqi të konsiderueshme vendimmarrëse

13. Nëse në komunën/ministrinë tuaj ka gra në pozita vendimmarrëse cila mendoni se është sfida kryesore me të cilën ato ndeshen gjatë punës së tyre. Shënoni sfidën kryesore:

1. Mungesa e besimit nga të tjerët tek gratë
2. Mungesa e vetëbesimit tek vet gratë
3. Mbështetje e pamjaftueshme nga të tjerët për realizimin e detyrave
4. Tjetër (ju lutem specifikoni)

14. Nëse në komunën/ministrinë tuaj ka gra në pozita vendimmarrëse a kanë luajtur ato rol aktiv në agjendën e barazisë gjinore në komunën/institucionin tuaj:

1. Po; 2. Deri diku 3. Jo

15. Nëse nuk keni luajtur rol aktiv ose deri diku aktiv cila është arsyёja kryesore?

1. Mungesa e interesimit
2. Mungesa e përkrahjes nga të tjerët
3. Mungesa e burimeve financiare
4. Tjetër (ju lutem specifikoni)



Republika e Kosovës

Republika Kosova-Republic of Kosovo

Qeveria - Vlada - Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT// OFFICE OF THE PRIME MINISTER/ URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/
AGENCY OF GENDER EQUALITY

MASAT E NEVOJSHME PËR PËRMIRËSIMIN E PJESËMARRJES DHE ROLIT TË GRAVE

16. Çfarë masash mendoni se janë të nevojshme për të rritur pjesëmarrjen dhe rolin e grave në pozita vendimmarrëse në komunën/ministrinë tuaj: rritho tri të aplikueshmet:

1. Trajnim i grave në fushën e menaxhmentit dhe lidershipit (udhëheqjes)
2. Promovimi i grave të suksesshme në pozita vendimmarrëse
3. Trajnine në motivimin dhe nxitjen e grave për të synuar pozita vendimmarrëse
4. Trajnine të të gjithë stafit në vetëdijesimin e rëndësise së përfshirjes së grave në pozita vendimmarrëse
5. Vazhdimin e shkollimit duke u mundësuar grave shkollim pa shkëputje nga puna fleksibilitet gjatë orarit të punës
6. Mbështetje grave përmes ofrimit të bursave për shkollim
7. Tjetër (ju lutem specifikoni)

Pyetësorë për gra të punësuara në Komuna dhe Ministri në pozita vendimmarrëse Komuna/Ministria: _____

TË DHËNAT PERSONALE

- 1. Mosha ____ vjeçare**
- 2. Niveli më i lartë arsimor:**
 1. Shkolla e mesme
 2. Shkolla e lartë
 3. Universitar (bachelor 3 ose 4 vjeçar)
 4. Master
 5. Dr
 6. Tjetër (specifiko)_____
- 3. Që sa vite jeni e punësuar në komunë/ministri? _____ vite**
- 4. Shënoni pozitën tuaj të tanishme: _____**
- 5. Sa muaj keni që e ushtroni pozitën vendimmarrëse? _____ muaj**
- 6. Si keni ardhur në këtë post/pozitë**
 1. Përmes konkursit të hapur
 2. Emërim partiak (jo me rëndësi për Ministri por vetëm për Komuna)
 3. Promovimi brenda këtij institucioni
 4. Tjetër (ju lutem specifikoni)

ROLI NË POZITËN VENDIMMARRËSE

7. A hasni në pengesa në realizimin e detyrave tuaja në pozitën vendimmarrëse?

1. PO 2. JO

8. Nëse hasni në pengesa ju lutem shënoni maksimum tri pengesat kryesore.

- 1.
- 2.
- 3.

9. A mendoni se në komunën/ministrinë tuaj grave u ofrohet mundësi e barabartë me burrat për promovim në pozita vendimmarrëse? 1. PO 2. JO

10. Nëse JO ju lutem shënoni arsyen pse mendoni se nuk ofrohet mundësi e barabartë:

1. Besimi se burrat janë udhëheqës më të mirë
2. Burrat janë më të përshtatshëm
3. Besimi se gratë nuk kanë kohë të mjaftueshme për shkak të obligimeve familjare
4. Nepotizmi
5. Mungesa e përkrahjes politike
6. Arsyet tjetra (ju lutem shënoni)

11. A e vlerësoni se duke qenë në pozitë vendimmarrëse keni luajtur rol aktiv në agjendën e barazisë gjinore në komunën/ministrinë tuaj:

1. Po; 2. Deri diku; 3. Jo

12. Nëse nuk keni luajtur rol aktiv ose deri diku aktiv cila është arsyet kryesore?

1. Mungesa e përkrahjes nga pjesa tjeter e stafit udhëheqës
2. Numri i vogël i grave në pozita vendimmarrëse
3. Mungesa e burimeve financiare
4. Tjetër (ju lutem specifikoni)

MASAT E NEVOJSHME PËR PËRMIRËSIMIN E PJESËMARRJES DHE ROLIT TË GRAVE

13. Çfarë masash mendoni se janë të nevojshme të ndërmirren për të rritur pjesëmarrjen dhe rolin e grave në pozita vendimmarrëse në institucionet publike: rritho tri të aplikueshmet:

- 1.Trajnimi i grave në fushën e menaxhmentit dhe lidershipit (udhëheqjes)
- 2.Promovimi i grave të suksesshme në pozita vendimmarrëse
- 3.Trajnime në motivimin dhe nxitjen e grave për të synuar pozita vendimmarrëse
- 4.Trajnime të të gjithë stafit në vetëdijesimin e rëndësise së përfshirjes së grave në pozita vendimmarrëse
- 5.Vazhdimin e shkollimit duke u mundësuara grave shkollim pa shkëputje nga puna/fleksibilitet gjatë orarit të punës
- 6.Mbështetje grave përmes ofrimit të bursave për shkollim
- 7.Tjetër (ju lutem specifikoni)

Shtoja B: Lista e personave të intervistuar

Intervistat gjysmë të strukturuara		
Nr.	Institucioni	Personi
1	Policia e Kosovës	Tahire Haxholli: Shefe e Sektorit të Hetimit të Rasteve të Dhunës në Familje dhe Delikuencës së të Miturve
2	Ministria e Forcës së Sigurisë së Kosovës	Krenare Sogojeva: Drejtoreshë e Departamentit Ligjor
3	Ministria e Drejtësisë	Luljeta Baraliu: Udhëheqëse e Divizionit për Buxhet dhe Financa
4	Ministria e Punëve të Brendshme	Vjollca Bruqi: Menaxhere e Burimeve Njerëzore
5	Miistria e Tregtisë dhe Industrisë	Gentiana Islamaj: Drejtoreshe e Departamentit të Financave dhe Shërbimeve të Përgjithshme
6	Miistria e Administratës Publike	Shehrije Thaqi: Menaxhere e Personelit
7	Ministria për Kthim dhe Komunitete	Dragana Mladenović: Udhëheqëse e Divizionit për Kthim dhe Komunitete
8	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale	Shqipe Krasniqi: Kryesuese e Divizionit të Skemave në DFDIL
9	Komuna e Prishtinës	Nora Kelmendi: Drejtoreshë për Urbanizëm
Total		
Nr. Parti politike		
Personi		
1	LDK	Teuta Sahatqija
2	PDK	Blerita Deliu Kodra
3	AAK	Donika Kadaj Bujupi
4	AKR	Suzana Novobërdaliu
5	VV	Nazlie Bala
6	Nova Demokratska Stranka	Emilia Redžepi
Total		
Shoqëria Civile		
Personi		
1	Qendra Kosovare për Studime Gjinore	Luljeta Vuniqi
Total		
Grupet e fokusit		
1	Me zyrtaret për barazi gjinore nga ministritë	
2	Me burra në pozita vendimmarrëse	
3	Me zyrtaret për barazi gjinore nga komunat (nuk u realizua për shkak të numri të vogël të pjesëmarrësve)	
4	Për diskutimin e rekondimeve të nxjerra nga hulumtimi	
Total		
Numri i intervistave te realizuara	16	
Numri i grupeve të fokusit	3	

Shtoja C: Lista e pjesëmarrësve në grupe të fokusit

Grupi i fokusit me zyrtaret për barazi gjinore në ministri

Nr.	Emri dhe mbiemri	Institucioni	Pozita
1	Adelina Loxhaj	Agjencia për Barazi Gjinore	Zyrtare e Lartë për Bashkëpunim
2	Edi Gusia	Agjencia për Barazi Gjinore	Shefe e Divizionit për Raportim dhe Monitorim
3	Leonora Selmani	Agjencia për Barazi Gjinore	Shefe e Divizionit për Legjislacion
4	Shpresa Zariqi	Agjencia për Barazi Gjinore	Shefe e Divizionit për Bashkëpunim
5	Hilmye Emra	Ministria e Administratës Publike	Zyrtare për të Drejtat e Minoriteteve
6	Zyrafete Murati	Ministria e Administratës Publike	Zyrtare për Persona me Aftësi të Kufizuara
7	Fatime Jasiqi	Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë	Zyrtare për Barazi Gjinore
8	Merita Ramaxhiku	Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural	Zyrtare për Barazi Gjinore
9	Florentina Beqiraj	Ministria e Drejtësisë	Kordinatore e Njësisë për të Drejtat e Njeriut
10	Hasnije Bardhi	Ministria e Financave	Zyrtare për Barazi Gjinore
11	Halime Morina	Ministria e Forcës së Sigurisë së Kosovës	Shefe e Njësisë për të Drejtat e Njeriut
12	Qamile Thaçi	Ministria e Forcës së Sigurisë së Kosovës	Zyrtare për të Drejtat e Njeriut
13	Adelina Kadiri Sokoli	Ministria e Infrastrukturës	Zyrtare për Barazi Gjinore
14	Nezaqete Rukovci	Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit	Zyrtare për Barazi Gjinore
15	Shpresa Sheremeti	Ministria e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor	Kordinatore e Njësisë për të Drejtat e Njeriut
16	Venera Dibra	Ministria e Punëve të Brendshme	Zyrtare për Barazi Gjinore
17	Bilall Bilalli	Ministria e Punëve të Jashtme	Kordinator i Njësisë për të Drejtat e Njeriut
18	Turkes Dalifi	Ministria e Punëve të Jashtme	Zyrtare e Lartë për të Drejta të Njëriut
19	Gani Seferi	Ministria e Tregtisë dhe Industrisë	Zyrtar për Përfaqësim të Komuniteteve dhe Mundësi të Barabarta
20	Fahrije Qorraj-Kaloshi	Ministria e Zhvillimit Ekonomik	Zyrtare për Barazi Gjinore
21	Besa Qirezi	Ministria për Komunitete dhe Kthim	Zyrtare për Barazi Gjinore
22	Ardiana Gashi	UN WOMEN	Konsulente
23	Armenda Filipaj	UN WOMEN	Asistente e Projektit

Grupi i fokusit me zyrtaret për barazi gjinore në komuna

Nr.	Emri dhe mbiemri	Institucioni	Pozita
1	Adelina Loxhaj	Agjencia për Barazi Gjinore	Zyrtare e Lartë për Bashkëpunim
2	Edi Gusia	Agjencia për Barazi Gjinore	Shefe e Divizionit për Raportim dhe Monitorim
4	Ajete Berisha	Komuna Hani i Elezit	Zyrtare për Barazi Gjinore
5	Sevime Luri	Komuna Hani i Elezit	Zyrtare e Financave
6	Teuta Kastrati	Komuna e Kamenicës	Zyrtare për Barazi Gjinore
7	Pretime Preniqi	Komuna e Prishtinës	Zyrtare për Barazi Gjinore
8	Habibe Bytyqi	Komuna e Suharekës	Zyrtare për Barazi Gjinore
9	Ibadete Hyseni	Komuna e Vitisë	Zyrtare për Barazi Gjinore
10	Ardiana Gashi	UN WOMEN	Konsulente
11	Armenda Filipaj	UN WOMEN	Asistente e Projektit

Grupi i fokusit me burra në pozita vendimmarrëse në ministri

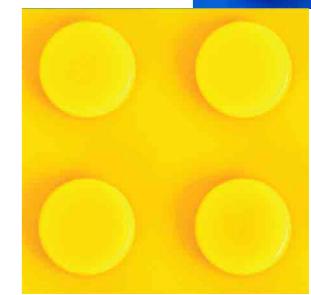
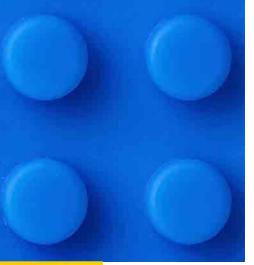
Nr.	Emri dhe mbiemri	Institucioni	Pozita
1	Adelina Loxhaj	Agjencia për Barazi Gjinore	Zyrtare e lartë për Bashkëpunim
2	Edi Gusia	Agjencia për Barazi Gjinore	Shefe e Divizionit për Raportim dhe Monitorim
4	Ajete Berisha	Komuna e Hanit të Elezit	Zyrtare për Barazi Gjinore
5	Sevime Luri	Komuna e Hanit të Elezit	Zyrtare e Financave
6	Teuta Kastrati	Komuna e Kamenicës	Zyrtare për Barazi Gjinore
7	Pretime Preniqi	Komuna e Prishtinës	Zyrtare për Barazi Gjinore
8	Habibe Bytyqi	Komuna e Suharekës	Zyrtare për Barazi Gjinore
9	Ibadete Hyseni	Komuna e Vitisë	Zyrtare për Barazi Gjinore
10	Ardiana Gashi	UN WOMEN	Konsulente
11	Armenda Filipaj	UN WOMEN	Asistente e Projektit

Grupi i fokusit për diskutimin e rekomandimeve të nxjerra nga hulumtimi

Nr.	Emri dhe mbiemri	Institucioni	Pozita
1	Ibadete Rexhepi	Agjencia Kadastrale e Kosovës	Zyrtare për Barazi Gjinore
2	Edi Gusia	Agjencia për Barazi Gjinore	Shefe e Divizionit për Raportim dhe Monitorim
4	Leonora Selmani	Agjencia për Barazi Gjinore	Shefe e Divizionit për Legjislacion
5	Shpresa Zariqi	Agjencia për Barazi Gjinore	Shefe e Divizionit për Bashkëpunim
6	Zahrie Podrimqaku	Komuna e Drenasit	Zyrtare për Barazi Gjinore
7	Ganimete Aliu	Komuna e Obiliqit	Zyrtare për Barazi Gjinore
8	Pretime Preniqi	Komuna e Prishtinës	Zyrtare për Barazi Gjinore
9	Habibe Bytyqi	Komuna e Suharekës	Zyrtare për Barazi Gjinore
10	Remzije Zekolli	Komuna e Vushtrrisë	Zyrtare për Barazi Gjinore
11	Kadire Myrtaj	Ministria e Administrimit dhe Pushtetit Lokal	Zyrtare për Barazi Gjinore
12	Hilmiye Emra	Ministria e Administratës Publike	Zyrtare për te Drejtat e Minoriteteve
13	Fatime Jasiqi	Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë	Zyrtare për Barazi Gjinore

14	Florentina Beqiraj	Ministria e Drejtësisë	Kordinatore e Njësisë për të Drejtat e Njeriut
15	Hasnije Bardhi	Ministria e Financave	Zyrtare për Barazi Gjinore
16	Krenare Sogojeva	Ministria e Forcës së Sigurisë së Kosovës	Drejtoreshë e Departamentit Ligjor
17	Qamile Thaçi	Ministria e Forcës së Sigurisë së Kosovës	Zyrtare për Barazi Gjinore
18	Adelina Kadiri Sokoli	Ministria e Infrastrukturës	Zyrtare për Barazi Gjinore
19	Shpresa Sheremeti	Ministria e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor	Kordinatore e Njësisë për të Drejtat e Njeriut
20	Venera Dibra	Ministria e Punëve të Brendshme	Zyrtare për Barazi Gjinore
21	Vjollca Bruqi	Ministria e Punëve të Brendshme	Menaxhere e Burimeve Njerëzore
22	Bilall Bilalli	Ministria e Punëve të Jashtme	Kordinator për të drejta të Njeriut
23	Nazmije Kajtazi	Ministria e Shëndetësisë	Zyrtare për Barazi Gjinore
24	Nexhmije Shala	Ministria e Tregtisë dhe Industrisë	Kordinatore e Njësisë për të Drejtat e Njeriut
25	Besa Qirezi	Ministria për Komunitete dhe Kthim	Zyrtare për Barazi Gjinore
26	Shehrije Thaqi	Minsitria e Administratës Publike	Menaxhere e Personelit
27	Luljeta Vuniqi	Qendra Kosovare për Studime Gjinore	Drejtoreshë Ekzekutive
28	Ardiana Gashi	UN WOMEN	Konsulente
29	Nita Gojani	UN WOMEN	Kordinatore e Projektit

Raporti i hulumtimit
Pjesëmarrja, roli dhe pozita e grave në institucionet
qendrore, lokale, dhe në partitë politike në Kosovë



Tetor 2014



Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada – Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT// OFFICE OF THE PRIME MINISTER/ URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/
AGENCY OF GENDER EQUALITY

**Izveštaj istraživanja
Učešće, uloga i položaj žena u centralnim i lokalnim
institucijama i u političkim partijama na Kosovu**

Oktobar 2014

©Agencija za Ravnopravnost Polova, oktobar 2014

Autor: Ardiana Gashi

Prevod: DAS Group

Dizajn: Republika

Štampa: EMD Projekt

Tiraž: 250

Pregled

Ovu studiju je sprovela Agencija za ravnopravnost polova, uz podršku UN Women, u okviru zajedničkog projekta sa UNDP-om i Evropskom unijom o ženama, miru i bezbednosti, a koja predstavlja prvu aktivnost u okviru prvog cilja Akcionog plana za implementaciju Rezolucije Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija 1325 "Žene, mir i bezbednost".

Na osnovu izazova i prepreka koje su identifikovane u ovom istraživanju, da bi se povećalo učešće žena u javnim institucijama na pozicijama odlučivanja, pored neophodnih dopuna u postojećem pravnom okviru, koji promoviše i obezbeđuje jednakost polova, preporučene su kao neophodne i sledeće mere / aktivnosti: obuka za žene u oblasti menadžmenta i liderstva, i u motivisanju i podsticanju žena da teže pozicijama na kojima se donose odluke, obezbeđivanje studijskih stipendija za žene i podrška nastavku studija bez prekida rada, promovisanje uspešnih žena na pozicijama odlučivanja, organizacija treninga u oblasti pravnog okvira koji promoviše rodnu ravnopravnost kao i organizacija obukau vezi sa oblicima i mehanizmima putem kojih se može promovisati rodna ravnopravnost u javnim institucijama.

Da bi se povećalo učešće žena u procesima donošenja odluka predložene su sledeće mere: funkcionalizacija i jačanje ženskih foruma unutar političkih stranaka, uključivanje kvote zastupljenosti žena na pozicijama odlučivanja u statutima političkih stranaka i primena sistematsko-nominaciona pozicijama odlučivanja u političkim strankama, jednaka raspodela fonda za finansiranje političkih subjekata, stavka za svakog poslanika i fonda političkih stranaka zasnovanog na predloženoj rodnoj kvoti, obuke za žene u politici i one koje nameravaju da se bave politikom, da bi se stekla znanja i veštine u politici i komunikaciji, organizovanje obuke u oblasti rodнog budžetiranja za političke stranke, i bolju zastupljenost žena u političkim strankama, kao i povećano učešće zastupljenosti žena u upravljanju opštima lokalnim izborima.

305-055.2:32(496.51)

Izveštaj istraživanja: Učešće, uloga i položaj žena u centralnim i lokalnim institucijama i u političkim partijama na Kosovu/ Ardiane Gashi. – Priština : Agencija za Ravnopravnost Polova, 2014. – 172 s. : ilustr. u boji; 30 cm.

ISBN 978-9951-545-09-9

Ovaj izveštaj je podržan od strane zajedničkog projekta UN Women/UNDP/EU za žene, mir i sigurnost. Stavovi i mišljenja izražena u ovom izveštaju ne predstavljaju stavove UN Women, UNDP ili EU.



Funded by the
European Union



Empowered lives.
Resilient nations.

Sadržaj

Pregled	61
Sadržaj.....	62
Spisak dijagrama	63
Lista kutija.....	63
Lista tabela.....	63
Spisak skraćenica.....	64
Uvod	67
Metodologija.....	68
Analiza pravnog okvira koji promoviše i obezbeđuje učešće žena na pozicijama odlučivanja u javnim, centralnim, i zakonodavnim institucijama i u političkim strankama	70
Pregled učešća žena na pozicijama odlučivanja u javnim institucijama na nacionalnom, lokalnom nivou i u političkim strankama	75
Učešće žena na pozicijama odlučivanja u javnim institucijama na centralnom nivou	75
Učešće žena na pozicijama odlučivanja u javnim institucijama na lokalnom nivou.....	80
Učešće žena na pozicijama odlučivanja u političkim strankama	83
Zastupljenost žena na pozicijama odlučivanja u centralnim i lokalnim javnim institucijama, prepreke i izazovi za zastupljenost žena na pozicijama odlučivanja: rezultatankete i polu-strukturiranih intervjuja.....	84
Rezultati ankete sa ženama na pozicijama odlučivanja u ministerstvima i opština	84
Rezultati ankete sa ženama na pozicijama na kojima se ne donose odluke ministerstvima i opština	88
Rezultati polustrukturiranih intervjuja i fokus grupe u pogledu zastupljenosti žena na pozicijama odlučivanja u centralnim javnim, lokalnim institucijama, i prepreke koje su uticalena malu zastupljenost	93
Literatura	99
Review of participation of women in decision-making positions in public institutions in central level, local level and political parties	133
Participation of women in decision-making positions in public institutions in central level	133
Participation of women in decision-making positions in public institutions in local level	138

Spisak dijagrama

Dijagram 1: Učešće žena u ukupnom broju zaposlenih po godinama.....	77
Dijagram 2: Zastupljenost žena u političkim strankama.....	83
Dijagram 3: Najviši stepen obrazovanja žena na pozicijama odlučivanja.....	84
Dijagram 4: Izbor na pozicijama odlučivanja.....	85
Dijagram 5: Doprinos žena u pozicijama odlučivanja u programu rodne ravnopravnosti.....	87
Diagram 6: ograničavajući faktori za doprinos u agendi rodne ravnopravnosti	87
Dijagram7: Najviši nivo obrazovanja žena na pozicijama na kojima se ne donose odluke.....	88
Dijagram 8: Da li su žene zainteresovane za postavljanje na pozicije odlučivanja.....	89
Dijagram 9: Razlozi malih mogućnosti za promociju na pozicijama odlučivanja.....	89
Dijagram 10: Da li se ženama pruže jednakе mogućnosti za promociju	90
Dijagram 11: Moć odlučivanja kod žena na poziciji odlučivanja	91
Dijagram 12: Da lisu žene na pozicijama odlučivanja igrale aktivnu ulogu u programu ravnopravnosti	92
Dijagram 13: Ograničavajući faktori za doprinos programu rodne ravnopravnosti	92

Lista kutija

Kutija 1: Instrumenti istraživanja koji su primjenjeni u ovoj studiji	69
Kutija 2: Predlozi u vezi sa pravnim okvirom.....	96

Lista tabela

Tabela 1: Žene izabrani kao poslanice na opštim izborima.....	75
Tabela 2: Učešće žena u Predsedništvu i parlamentarnim odborima	76
Tabela 3: Učešće žena na pozicijama odlučivanja u Ministerstvima, opština i kosovskoj policiji	77
Tabela 4: Učešće žena u ukupnom broju zaposlenih prema ministerstvima	78
Tabela 5: Učešće žena na pozicijama odlučivanja prema Ministerstvima	79
Tabela 6: Rodna struktura zaposlenih u opštinskoj upravi	81
Tabela 7: rodna struktura zaposlenih na rukovodećim pozicijama u opštinskoj upravi	82
Tabela 8: Razlozi nejednakih mogućnosti za promovisanje žena u odnosu na muškarce	86
Tabela 9: Razlozi nejednakih mogućnosti u promovisanju žena u odnosu na muškarce	90
Tabela 10: Izazovi sa kojima se suočavaju žene na pozicijama odlučivanja u njihovom radu	91
Tabela 11: Mehanizmi / mere neophodne za povećanje učešća žena na pozicijama odlučivanja u centralnim i lokalnim javnim institucijama	97

Spisak skraćenica

ABK	Alijansa za budućnost Kosova
ARP	Agencija za ravnopravnost polova
ANK	Alijansa Novo Kosovo
CEDAW	Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama
CIK	Centralna izborna komisija
ZRP	Zakon o ravnopravnosti polova
DSK	Demokratski savez Kosova
PSO	Pokret Samoopredeljenje
MJU	Ministarstvo za javnu upravu
DPK	Demokratska partija Kosova



Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada – Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT // OFFICE OF THE PRIME MINISTER/ URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/
AGENCY OF GENDER EQUALITY

Poštovani /e,

Prvenstveno bih želela da naglasim da u današnjem Kosovu, žene zauzimaju važne pozicije u političkom i društvenom životu; one su deo vlasti na svim njenim nivoima i imaju mogućnosti da izgrade svoju karijeru po svojim aspiracijama. Ipak, rodna ravnopravnost je formalno prihvaćena od strane svih, ostaje još uvek izazov prema kome svi treba da daju svoj doprinos da bi se zabeležilo poboljšanje.

U tom smislu, Agencija za rodnu ravnopravnost, kao institucija koja posluje u okviru Kancelarije premijera, je do sada radila neprekidno u smislu osnaživanja žena putem razvijanja politika i drugih značajnih dokumenata, koji promovišu jednake mogućnosti. Osim toga, zakonodavstvo na Kosovu snažno promoviše princip rodne ravnopravnosti, i pruža dobru osnovu za podsticanje i podržavanje učešća žena u procesu rada, ali i na pozicijama odlučivanja

Izvršivši poređenje sadašnjeg perioda sa predhodnim, jasno se vidi da postoji visok stepen svesti o ulozi žene u društvu. Rodna ravnopravnost i borba za njeno garantovanje je sada već postala jedna od najvažnijih komponenti politike i civilnog i koherentnog društva. Međutim, nejednakost je rezultat društvene konfiguracije zasnovane na brojnim rodnim stereotipima, prisutnim kako u porodicu tako i u javnom životu.

Prisustvo žena i devojaka, na višim nivoima odlučivanja svakako pomaže povećanju kvaliteta doprinosa polovine društva u kreiranju politike, odnosno u izgradnji društva u čijoj bi osnovi i temeljima trebala da bude jednakost između muškaraca i žene.

S obzirom na mandat monitoringa Agencije za rodnu ravnopravnost, kao i za ispunjenje Akcionog plana za implementaciju Rezolucije 1325 "Žene, mir i bezbednost", smatrali smo opravdanim da posle prvog istraživanja sprovedenog u 2011. godini o ulozi i položaju žena u procesu rada i donošenja odluka, da razvijemo ovo redovno istraživanje kako bi se napravilo poređenje i identifikacija trendova tokom proteklih godina. Istovremeno, nalazi i preporuke ovog istraživanja će poslužiti institucijama za izradu politike sa većom rodnom osetljivosti, kao i civilnom društvu i donatorima za određivanje prioritetnih aktivnosti, ali i u pravoj koordinaciji njihove saradnje sa državnim institucijama.

Želim da se zahvalim Agenciji Ujedinjenih Nacija na Kosovu - UN Women na njihovoj podršci kao i savetnici Ardiana Gashi za njenu saradnju do finalizacije ovog istraživanja.

Uveren sam da svaki proces koji u sebi sadrži potencijal celosti, je transparentan progresivan proces, i služi samo dobrobiti zemlje. Stoga, učešće žena na pozicijama odlučivanja će obezbediti našoj zemlji bržu i lakšu ekonomsku, političku i društvenu stabilnost.,

Iskreno,

Edona Hajrullahu
Izvršni direktor
Agencije za rodnu ravnopravnost / Kancelarija premijera

Uvod

U januaru 2014. godine Vlada Kosova je sa odlukom broj 09/168 usvojila Akcioni plan za primenu Rezolucije 1325 "Žene, mir i bezbednost" Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija. Ova odluka je obavezala Agenciju za ravnopravnost polova da uspostavi i upravlja međuinstitucionalnim Sekretarijatom za praćenje implementacije Akcionog plana.

1. Povećano učešće žena u odlučivanju i u procesima izgradnje i održavanja mira;
2. Integrisana rodna perspektiva i povećano učešće žena u bezbednosnim strukturama,
3. Žrtve seksualnog nasilja, mučenja i drugih oblika nasilja koji se odnose na sukob / rat imaju pristup funkcionalnim mehanizmima za zaštitu, pristup pravdi, njihovu rehabilitaciju i reintegraciju:

Cilj ove studije je da se izvrši analiza o uključivanju žena u centralnim i lokalnim institucijama i u političkim strankama, a što predstavlja prvu aktivnost u okviru prvog cilja Akcionog plana za implementaciju Rezolucije 1325 "Žene, mir i bezbednost" Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija." Akcioni plan obavezuje Agenciju za rodnu ravnopravnost na realizaciju ove studije, koja je podržana od strane UN Women, u okviru zajedničkog projekta sa UNDP-om i Evropskom unijom o ženama, miru i bezbednosti. Tačnije, ova studija ima sledeće istraživačke svrhe;

- Da identifikuje učešće žena na pozicijama odlučivanja u javnim (ministarstvima, opštinama i Kosovskoj policiji) centralnim i lokalnim institucijama i u političkim strankama ;
- Da identifikuje izazove i mogućnosti sa kojima se suočavaju žene na pozicijama odlučivanja u centralnim, javnim , lokalnim institucijama i u političkim strankama;
- Da identifikuje i analizira nedostatke u pravnoj osnovi u vezi sa učešćem žena na pozicijama odlučivanja u javnim, centralnim i lokalnim institucijama i u političkim strankama;
- Preporučujem predloge za povećanje učešća žena na pozicijama odlučivanja u javnim , centralnim i lokalnim institucijama i u političkim strankama.

Struktura ovog izveštaja je sledeći:

2. Poglavlje opisuje metodologiju koja se koristi za postizanje ciljeva studije,
3. Poglavlje daje pregled pravnog okvira koji promoviše rodnu ravnopravnost i razmatra praznine u tom okviru o učešću žena na pozicijama odlučivanja u javnim centralnim i lokalnim institucijama i političkim strankama , pregled učešća žena na pozicijama odlučivanja u javnim, centralnim i lokalnim institucijama i u političkim strankama je predstavljen u 4. poglavlju;

Ključni polu-strukturisani nalazi ankete i intervjua realizovanih sa ženama na pozicijama odlučivanja i ne-odlučivanja u opštinama i ministarstvima i u fokus grupama su predstavljeni u 5. poglavlju, 6. poglavlje sumira glavne nalaze iz polu-strukturiranih intervjua sa ženama iz političke stranaka o učešću žena na pozicijama odlučivanja, prepreke i izazovi sa kojima se žene suočavaju u političkim strankama da budu predstavljeni na pozicijama odlučivanja, i poslednje poglavlje predstavlja glavne nalaze studije i preporuke za povećanje učešća žena na pozicijama odlučivanja u centralnim, lokalnim i javnim institucijama i u političkim strankama.

Metodologija

Za ostvarivanje ciljeva ove studije primjenjene je kombinacija kvantitativnih i kvalitativnih metoda istraživanja. Da bi se dobio pregled učešća žena na pozicijama odlučivanja u javnim institucijama u Skupštini, na lokalnom i centralnom nivou, podaci su dobijeni od Ministarstva za javnu upravu.

U ovoj studiji, pozicije odlučivanja se smatraju pozicijama rukovođenja i odlučivanja, na osnovu podataka dobijenih od Ministarstva za javnu upravu, na pozicijama odlučivanja u ministarstvu su: generalni sekretar, izvršni načelnik, izvršni direktor. Dok rukovodeći nivo obuhvata: direktore odeljenja; direktore kancelarija; šefove odeljenja, sektor jedinice i menadžere, a na lokalnom nivou se pozicije odlučivanja smatraju pozicije direktora odeljenja, a vodeće pozicije uključuju pozicije: šef sektora, usluga, šef kancelarije, šef jedinice i šef osoblja.

Za analizu učešća žena u političkim strankama, upućen je zvanični zahtev najvećim političkim strankama u zemlji (ABK, ANK, DSK i DPK, PSO) za sledeće podatke:

procenat žena u ukupnom broju članova stranke;
procenat žena u okviru Generalnog saveta i procenat žena u rukovodstvu stranke.

Metodologija koja je primenjena na dva istraživačka pitanja studije glasi:

a) Učešće žena na pozicijama odlučivanja, prepreke, izazovi, mogućnosti i mehanizmi za povećanje učešće i uloge žena na pozicijama odlučivanja u javnim ustanovama.

Da bi razumeli prepreke sa kojima se suočavaju žene koje imaju za cilj da zauzmu pozicije na kojima se donose odluke, za učešće žena na pozicijama odlučivanja u javnim institucijama, njihovu moć odlučivanja i da bi se identifikovali potencijalni mehanizmi za povećanje učešće i uloge žena na pozicijama odlučivanja u javnim institucijama izrađena su dva upitnika i prikupljeni podaci. Jedan je upitnik bio sastavljen za anketiranje žena na pozicijama odlučivanja u opština i ministarstvima, a druga upitnik je bio posvećen ženama na pozicijama na kojima se ne donose odluke u istim institucijama. U opština uzorak se sastojao od svih žena koje se nalaze na pozicijama odlučivanja bazirajući se na činjenicu da je njihov broj mali i tri žene na pozicijama na kojima se ne odlučuje. U ministarstvu je uzorak obuhvatilo 3 žene na pozicijama odlučivanja i 3 žene na pozicijama na kojima se ne odlučuje. Implementacija istraživanja je izvršena kroz direktni kontakt službenika za rodnu ravnopravnost u Ministarstvu i opština (1 kutija nabroja imena ministarstava i opština koja su dala odgovore na pitanja).

Da bi razumeli prepreke u suštini, koje objašnjavaju slabo učešća žena na pozicijama odlučivanja, izazove i mogućnosti sa kojima se suočavaju žene na mestima odlučivanja i da bi se prikupile ideje o tome koji bi mehanizmi bili potrebni za povećanje učešća i uloge žena na pozicijama odlučivanja, pored upitnika su realizovani polu-strukturirani intervjuji sa ženama na ovim pozicijama u nekoliko ministarstava, opštini Priština, kosovskoj policiji i civilnom društvu. Policia Kosova je uključena u studiju, jer je važna institucija, za Rezoluciju 1325 a opština Priština je uključena jer postoji jedna žena direktor Direkcije za katastar koja pozicija je uvek smatrana kao pozicija za muškarce.

Da bi se rešilo isto istraživačko pitanje formirane su dve fokus grupe: jedna fokus grupa sa službenicima za ravnopravnost polova na ministarskom nivou i jedna fokus grupa sa muškarcima koji drže pozicije odlučivanja na centralnom nivou. Druga fokus grupa je realizovana kako bi se diskutovalo o nivou učešća žena na pozicijama odlučivanja, razlozima slabog učešća, izazovima i mogućnostima sa kojima se žene suočavaju na pozicijama odlučivanja kao i za prikupljanje ideja o tome koji bi mehanizmi bili potrebni da bi se povećalo učešće i uloga žena na pozicijama odlučivanja, iz perspektive muškaraca.

b) Učešće žena na pozicijama odlučivanja u političkim strankama, prepreke, izazovi, mogućnosti i mehanizma za povećanje učešća žena na pozicijama odlučivanja

Za analizu nivoa učešća žena na pozicijama odlučivanja i uloge žena u političkim strankama su realizovani polu-strukturirani intervjuji sa ženama članicama političkih stranaka. Za intervjuisanje su izabrani predstavnici najvećih političkih stranaka u poslednjoj legislaturi kao i predstavnica jedne bošnjačke političke stranke, na čijem je čelu žena. (na Kosovu su tri političke partije sa ženama na čelu). Tokom intervjuja je diskutovano o preprekama sa kojima se žene suočavaju da bi bile uključene, posebno da bi igrale aktivnu ulogu u političkim strankama, da bi bile zastupljene na pozicijama odlučivanja kao i o mehanizmima koji bi mogli uticati na rast učešća žena na pozicijama odlučivanja i povećanje njihove uloge u političkoj stranci.

U prilogu su prikazani spiskovi učesnika u intervjuima kao i upitnici koji su korišćeni za anketu a 1. kutija pokazuje broj anketa, intervjuja i fokus grupe sprovedenih u okviru ove studije.

Kutija 1: Instrumenti istraživanja koji su primjenjeni u ovoj studiji

ANKETA

- 144 anketa sa ženama na pozicijama ne- odlučivanja: 60 u ministarstvu i 84 u opština;
- 136 anketa sa ženama na pozicijama odlučivanja: 65 u ministarstvima i 71 u opština

POLUSTRUKTURIRANI INTERVJU

- 16 polustrukturisanih intervjuja od kojih: 9 intervjuja u ministarstvima i opština; 6 sa predstvincima političkih stranaka i jedna sa predstvincima civilnog društva i jedna pripadnica Kosovske policije; i

FOKUS GRUPE

- 3 fokus grupe: jedna sa službenicima ministarstava za rodnu ravnopravnost; jedna sa muškarcima na pozicijama odlučivanja na centralnom nivou; i jedna fokus grupa kako bi razgovarali o nalazima i preporukama koje proističu iz istraživanja..

Upitnike su popunila sva ministarstva osim Ministarstva za evropske integracije i Ministarstva za dijasporu i opštine koje su popunile upitnike su: Dečani, Dragaš, Glogovac, Kosvo Polje, Đakovica, Gnjilane, Elez Han, Istok, Junik, Kamenica, Kline, Lipljane, Mališevo, Mamuša, Mitrovica, Novo Brdo, Obilić, Peć, Podujevo, Priština, Prizren, Srbica, Suva Reka, Vitina, Vučitrn..

Analiza pravnog okvira koji promoviše i obezbeđuje učešće žena na pozicijama odlučivanja u javnim, centralnim, i zakonodavnim institucijama i u političkim strankama

Ustav Republike Kosovo

Ustav Republike Kosovo garantuje ljudska prava i slobode garantovana međunarodnim sporazumima i instrumentima uključujući i Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) (član 22). U Ustavu se rodna ravnopravnost smatra kao osnovna vrednost društva, naglašavajući da "Republika Kosovo obezbeđuje jednakost polova kao osnovnu vrednost za razvoj demokratskog društva, jednakih mogućnosti za učešće žena i muškaraca u političkom, ekonomskom, socijalnom i kulturnom životu i u ostalim životnim oblastima" (član 7, stav 2).

Ustav izričito zahteva da se sastav Skupštine, javne službe, pravosuđa, tužilaštva, Ustavnog sudazasniva na poštovanju principa rodne ravnopravnosti, koji su prihvaćeni u skladu sa međunarodnim principima (član 71. stav 2; član 101, stav 1; član 108, stav 2; član 109 stav 4; član 114, stav 1). Ustav zabranjuje svaki oblik diskriminacije, uključujući i diskriminaciju na osnovu pola.

Usvajanje Rezolucije o Milenijumskoj deklaraciji. U oktobru 2008. godine Skupština Kosova je usvojila Milenijumsku deklaraciju, prema tekstu Rezolucije Generalne skupštine Ujedinjenih nacija, A/RES/55/2, od 8. septembra 2000. godine, navodeći obaveze i angažovanje kao što sledi:

- Traži od Vlade Republike Kosovo da uspostavi globalna partnerstva, i pozdravlja međunarodnu podršku u pravcu ostvarivanja Milenijumskih razvojnih ciljeva na Kosovu;
- Podstiče centralne i lokalne vlasti Republike Kosovo, civilno društvo, privatni sektor i međunarodne organizacije da se uključe u proces postizanja Milenijumskih razvojnih ciljeva, kao i da prate i procenjuju napredak do 2015 godine;
- Zalaže se da se usvoji potreban pravni okvir i uspostavi odgovarajuća politika koje omogućava postizanje Milenijumskih razvojnih ciljeva kroz nacionalnu strategiju razvoja;
- Obezbeđuje odgovarajuće institucionalne mehanizme i kapacitete kao i finansijska sredstva koja olakšavaju ostvarivanje Milenijumskih razvojnih ciljeva;
- Održava godišnju sednicu da bi se diskutovalo o postignutom napretku u vezi sa Milenijumskim razvojnim ciljevima, na osnovu izveštaja Vlade.
- Do sada nije održana nikakva godišnja sednica Skupštine za procenu postignuća u okviru ove rezolucije.

Zakon o ravnopravnosti polova (ZRP)

Cilj Zakona o ravnopravnosti polova je da: *zaštititi, tretira i uspostavlja jednakost među polovima kao osnovnu vrednost za demokratski razvoj kosovskog društva, sa jednakim mogućnostima za učešće žena i muškaraca i za njihov doprinos u političkom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom razvoju i u svim oblastima društvenog života. Član 3.1 ovog zakona glasi "da sesa sprovođenjem zakonskih i afirmativnih mera uspostavlja ravnopravno učešće žena i muškaraca u organima na svim nivoima zakonodavne, izvršne, sudske vlasti i u javnim institucijama, kako bi učešće u ovim institucijama dostiglo nivo njihovog učešća u ukupnom stanovništvu Kosova. Član 3.2 predviđa da se "ravnopravno učešće žena i muškaraca postiže u slučajevima kada je zastupljenost jednog pola u institucijama, organima ili na nivoima vlasti 40 odsto.*

Član 10 Zakona o ravnopravnosti polova takođe navodi da: "Političke stranke registrovane u registar političkih stranaka moraju da odrede mere i načine za uključivanje i predstavljanje žena i muškaraca u skladu sa kvotom od 40%".

Član 4 stav 4.3 naglašava da Skupština Kosova razmatra i usvaja svake dve godine izveštaj Vlade o implementaciji Kosovskog Programa za ravnopravnost polova¹.

Praznine identifikovane u Zakonu o ravnopravnosti polova

Kvotu od 40% zastupljenosti jednog pola, u ovom slučaju žena, utvrđenu ovim zakonom, ne shvataju svi isto. Agencija za ravnopravnost polova čije je jedno od ovlašćenja da sprovodi i prati odredbe Zakona o ravnopravnosti polova i propisa donetih na osnovu ovog zakona, kvotu od 40% tumači kao obavezujuću, ne samo za zastupljenost u ukupnom broju zaposlenih, nego i za zaposlenena pozicijama odlučivanja. Međutim, predstavnici političkih stranaka, sa izuzetkom jedne stranke, kao i predstavnica civilnog društva, intervjuisana za ovu studiju, kao i žene koje zauzimaju pozicije na kojima se donose odluke shvataju da se ova kvota odnosi samo na ukupan broj zaposlenih.

Uprkos činjenici da član 3.1 Zakona o ravnopravnosti polova, navodi da se sa sprovođenjem zakonskih i afirmativnih mera uspostavlja ravnopravno učešće žena i muškaraca u organima na svim nivoima zakonodavne, izvršne, sudske vlasti i u javnim institucijama, tako da učešće u ovim institucijama dostigne nivo njihovog učešća u ukupnoj populaciji na Kosovu, u skladu sa ZRP ovaj član govori o učešću, a ne samo predstavljanju, i član 3.1 dopunjuje drugi član koji odlučno zahteva učešće na nivou vlasti što podrazumeva donošenje odluka: Član 3.2: ravnopravno učešće žena i muškaraca prema članu 3 stavu 3 se postiže kada je zastupljenost jednog pola u institucijama, organima ili na nivou vlasti 40%.

Na Kosovunije izvršenapravilna primena ovog člana ZRP i čak veliki broj ispitanika ne shvataju to kao zakonsku obavezu, dakle, preporučuje se stalna obukada bi se upoznali sa pravnim obavezama koje proizilaze iz ZRP.

Ovaj zakon, takođe, (član 4 stav 4.1 Skupština Kosova poštuje načela ravnopravne polne zastupljenosti u uspostavljanju radnih tela i delegacija u skladu sa njenim Poslovnikom o radu) zahteva i od Skupštine Kosova da poštuje principe ravnopravne zastupljenosti polova prilikom osnivanja organa, što nije slučaj, kao što ćemo videti u narednom informacijama, u Skupštini prilikom formiranja njenih organa.

¹Kosovski program za ravnopravnost polova 2008-2013 obuhvata osam strateških ciljeva: Širenje vrednosti i prakse koja promovišu rodnu ravnopravnost, zaštitu prava i osnaživanje žena; povećanje pristupa žena i devojaka

Član 4 stav 4.3 ističe da Skupština Kosova razmatra i usvaja na svake dve godine izveštaj Vlade o implementaciji Kosovskog Programa za ravnopravnost polova. Program za rodnu ravnopravnost (2008-2013) je istekao 2013. godine i nikada nije podnet izveštaj Skupštini, iako Zakon o ravnopravnosti polova obavezuje na izveštavanje o periodu od dve godine. Ipak, u toku intervjuja je istaknuto da Agencija za ravnopravnost polova, treba da podnosi izveštaj. Takođe, nije poznato šta će se dogoditi ako Vlada ne podnese izveštaj iako ima obavezu. Jedna naglašenakritika u toku intervjuja je upućena Skupštini da nije tražila izveštavanje u skladu sa zakonom².

Zakon o ravnopravnosti polova takođe ne precizira nikakve kaznene odredbe u slučaju nesprovođenja kvote od 40% ne precizirajući ko će biti kažnjen i kolika je kazna u slučaju nesprovođenja ove kvote. Ovaj zakon, takođe, nije dobro definisao nadležnost sudova odnosno ko je nadležan da donosi odluke.

Zakon protiv diskriminacije

Zakon protiv diskriminacije zabranjuje sve oblike diskriminacije u društvu, uključujući i rodnu diskriminaciju. Član 2 tačka a ovog zakona postavlja principe jednakog tretmana naglašavajući sledeće: "princip jednakog tretmana koji podrazumeva da neće biti nikakve neposredne ili posredne diskriminacije protiv lica, na osnovu pola, starosti, bračnog statusa, jezika, fizičke ili mentalne nesposobnosti, seksualne orientacije, nacionalnosti, političkog mišljenja ili uverenja, vere ili uverenja, etničkog ili socijalnog porekla, rase, imovine, rođenja ili drugih okolnosti (član 2 tačka a).

Zakon o opštim izborima

Poštujuci Ustav Kosova, Zakon o opštim izborima, predviđa odredbe da bi se osigurala zastupljenost žena u Skupštini Kosova. Zakon obavezuje da svi politički subjekti na listi kandidata u svakom političkom subjektu najmanje trideset (30%) posto su muškarci i najmanje trideset (30%) posto su žene; sa po jednim kandidatom svakog pola koji je uključen najmanje jednom u svakoj grupi od tri kandidata, počevši od prvog kandidata na listi. Kod osnovnih principa takođe, zakon predviđa da "su svi politički subjekti i izborni organi obavezni da poštuju zahteve polne jednakosti kao što je predviđeno ovim zakonom."

Zakon o lokalnim izborima

I Zakon o lokalnim izborima na osnovu ustavnih odredbi i zakona o opštim izborima zadržava rodnu kvotu od 30% za političko predstavljanje u skupštinama opština.

Praznine u Zakonu o opštim i lokalnim izborima

Tokom intervjuja i fokus grupe istaknuto je da kvota koja se traži ovim zakonom nije u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova.

Zakon o finansiranju političkih subjekata

Fond za finansiranje političkih subjekata funkcioniše u okviru Centralne izborne komisije i koristi se za finansiranje redovnih aktivnosti političkih stranaka, parlamentarnih grupa i predizbornih i izbornih aktivnosti. Izdvajanje za ovaj fond, se zasniva na broju mandata svake političke stranke zastupljene u Skupštini. Na predlog Vlade, iz Fonda se izdvajaju sredstva za predizbornu i izbornu kampanju redovne i vanredne izbore. Izmijenjeni Zakon o finansiranju političkih stranaka zahteva da '10% od iznosa Fonda izdvojenog od strane Skupštine Republike Kosova, ide na podršku radu svakog poslanika' a što zahteva jednaku podelu sredstava iz ovog dela fonda za poslance muškarce i žene. Žene predstavnice političkih stranaka nisu imale informacije o raspodeli fonda za finansiranje političkih stranaka prema rodnoj pripadnosti.

Praznine u Zakonu o finansiranju političkih subjekata

Iako zakon zahteva da se 10% fonda proporcionalno dodeljuje svakom poslanikunisavedeni mehanizmi za praćenje implementacije ove obaveze. Međutim, zakon ne obezbeđuje da preostali deo fonda 90% koristiti ravnopravno bez obzira na rodnu pripadnost članova političkih stranaka. Iz polustrukturisanih intervjuja sa predstavnicima političkih stranaka i civilnog društva je utvrđeno da žene skoro uopšte, ne koriste sredstva iz ovog fonda, stoga se ukazuje potrebada se navedu mehanizmi koji će osigurati primenu ove zakonske obaveze.

Pravilnik o finansiranju političkih subjekata i sankcije: Uredba br. 14/2013

Uredba Centralne izborne komisije o finansiranju političkih subjekata i sankcijepojašnjava da Fond za finansiranje političkih stranaka, kod korišćenja sredstava iz Fonda za finansiranje političkih subjekata propisuje da se između ostalog sredstva moraju koristiti i za "finansiranje relevantnih jedinica organizovanje žena i mladih političkih subjekata (član 4, stav 4.1). U okviru finansijskog izveštavanja uredba ne precizira ni jedan zahtev za izveštavanje korišćenja rodno zasnovanih sredstava.

Praznine u Uredbi o finansiranju političkih subjekata i sankcije: Uredba br. 14/2013

Uredba ne precizira nikakvu obavezu za finansijsko izveštavanje, kako bi se obezbedilaravnopravna upotreba sredstava od muškaraca i žena. Iako Uredba navodi da se sredstva iz fonda moraju koristitii za finansiranje odgovarajućih jedinica organizacija žena, ne predviđa seneki mehanizam da se to obezbedi. Uredba takođe ne uređuje da se sredstva izdvojena iz Fonda za predizbornu i izbornu kampanju, moraju ravnopravno koristiti od oba pola.

Poslovnik o radu Skupštine Republike Kosova

Član 12 stav 4 Poslovnika Skupštine Kosova traži da se poštujeravnopravnost polova u svim organima Skupštine, napominjući da se u "sastavu Predsedništva i drugih radnih tela Skupštine poštuje rodni sastav Skupštine".

²Detaljan izveštaj o sprovođenju Zakona o rodnoj ravnopravnosti je izrađen 2013. godine od strane Komisije za ljudska prava, rodnu ravnopravnost, nestala lica i peticije.

Praznine u Poslovniku o radu Skupštine Republike Kosovo

Podaci prikazani u ovoj studiji su pokazali da je zastupljenost žena u skupštinskimodborima i u Predsedništvu veoma slaba i daleko od kvote od 30 odsto, koji se procenat se navodi da se treba poštovati na osnovu Poslovnika o radu Skupštine. Međutim, pravilnik ne precizira šta se dešava ako se ova kvotana poštije. S obzirom da se ni u jednoj legislaturi ova kvota nije poštovala onda pravilnik mora biti dopunjeno, obavezujući na zastupljenosti žena u ovim telima.

Zakon o civilnoj službi Republike Kosova

Zakon o civilnoj službi postavlja principe ovog zakona u pogledu rodne ravnopravnosti, ističući da jednakе mogućnosti za učešće u civilnoj službi u organima javne uprave imaju pripadnici oba pola ("član 5, tačka 1.9").

Uredba o registraciji i radu političkih stranaka na Kosovu

(Uredba br. 2004/11) ne poseduje ni jedan član u vezi sa rodnim pitanjima.

Institucionalni mehanizmi za promovisanje / ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

Da bi se postigla ravnopravna zastupljenost polova u javnim institucijama i na rukovodećim pozicijama na kojima se donose odluke Vlade Kosova je uspostavila institucionalne mehanizme.

Institucionalni mehanizmi na centralnom nivou su:

- Agencija za ravnopravnost polova u Kancelariji Premijera;
- Institucija ombudsmana: Jedinica za jednakost polova;
- Službenici za ravnopravnost polova u ministarstvima;
- Međuministarski Savet za rodnu ravnopravnost.

Institucionalni mehanizmi na lokalnom nivou su:

- Službenici za ravnopravnost polova u opštinama;
- Opštinske komisije za ravnopravnost polova.

Važan neformalnimehanizam organizovan u Skupštini Kosova je grupa žena poslanica koja ima za cilj zaštitu i unapređenje položaja žena. Ova grupa se sastoji od poslanica iz svih parlamentarnih grupa zastupljenih u Skupštini.

Pregled učešća žena na pozicijama odlučivanja u javnim institucijama na nacionalnom, lokalnom nivou i u političkim strankama

Učešće žena na pozicijama odlučivanja u javnim institucijama na centralnom nivou

Predsedništvo i Skupština

Kosovo ima ženu predsednicu i u vlasti nastaloj nakonizbora u2010 godini, bile su dve žene zamenice premijera³ (od 5 koliko ih je bilo ukupno) i dve žene ministri⁴. U principu, žene na Kosovu nisu dovoljno zastupljene na centralnom nivou. U IV legislaturi (2010-2014), u Skupštini Kosovaje od 120 poslanika, bilo 40 žena, što je više od propisane kvote od 30%. U IV legislaturi, bez propisanog procenta kvote, kao i njihove muške kolege u Skupštini su osvojile 12 mandata. Ni u jednoj legislaturi Republike Kosovo žene nisu bili zastupljene u Predsedništvu Skupštine - šest članova Predsedništva su bili muškarci.

Iz podataka prikazanih u tabeli 1, se primećuje da jepovećan za pet procentnih poenaprocentat žena poslanica kojesu osvojile mandate u parlamentu glasanjem naizborima u 2014 godini u odnosu na 2010 godinu. U fokus grupi muškaraca je navedeno da, ako bi žene glasale žene onda ne bi postojala potreba za kvotom i učešće žena u parlamentu na centralnom i lokalnom nivou bi bilo mnogo veće. Ipak, to ne podržava javni puls iz 2014 godine koji smatra da 40 odsto žena radije glasaju za žene u poređenju sa 22 odsto muškaraca koji bi glasali žene. Među ispitanicima trećina muškaraca i žena nemaju rodne preferencije prilikom glasanja. Tokom fokus grupe, gde se diskutovalo o preporukama iz ove studije, pomenuto je da Centralna izborna komisija ne poseduje / izveštava o rodno zasnovanim statističkim podacima o glasanju, tako da i političke stranke nemaju informacije o snazi žena birača.

Tabela 1: Žene izabrani kao poslanice na opštim izborima

	2007	2010	2014
Ukupan broj poslanica	37	40	38
Broj poslanica izabranih glasanjem	16	15	18
% žena poslanica koje su izabrane glasovima svih žena poslanica	30%	27%	32%

³Edita Tahiri i Mimoza Kusari-Lila, koja je istovremeno bila i ministar trgovine i industrije a na lokalnim izborima 2013. godine izabrana je za gradonačelniku Đakovice.

⁴Mimoza Kusari Ljilja je sada gradonačelnica Đakovice I Vlora Čitaku je konzul u Ambasadi Kosova u Sjedinjenim Američkim Državama.

Samo 2 od 13 parlamentarnih odbora(Odbor za budžet i finansije i Odbor za ljudska prava, ravnopravnost polova, nestala lica i peticije) su vodile žene. Podaci prikazani u Tabeli 2 pokazuju da u proseku žene predstavljaju trećinu poslanika u skupštinskim odborima. Iz podataka prikazanih na ovoj tabeli se primećuje da postoji velika razlika u učešću žena iz jednogodbora u drugi. Ukoliko se izuzme učešće u Komisiji za ljudska prava, ravnopravnost polova, nestala lica i peticije (gde je tokom intervjuja navedeno da nije komisija koja je interesantna za muškarce) ispada da je prosečno učešće žena u odborima 29 odsto.

Tabela 2: Učešće žena u Predsedništvu i parlamentarnim odborima

Organizaciona struktura	Ukupan broj zaposlenih	Procenat žena članica
Predsedništvo	6	0 %
Odbor za Budžet i Finansije	11	46 %
Odbor za prava i interesu zajednica i povratak	12	42 %
Odbor za zakonodavstvo	11	27 %
Odbor za Evropske integracije	11	45 %
Odbor za spoljne poslove	9	11 %
Odbor za obrazovanje, kulturu, omladinu, sport, javnu administraciju, lokalnu samoupravu i medije	11	28 %
Odbor za ekonomski razvoj, infrastrukturu, trgovinu i industriju	11	28 %
Odbor za zdravstvo, rad i socijalno staranje	9	44 %
Odbor za poljoprivredu, šumarstvo, životnu sredinu i prostorno planiranje	9	23 %
Odbor za unutrašnje poslove, bezbednost i nadgledanje Kosovskih snaga bezbednosti	9	23 %
Odbor za nagledanje Kosovske agencije za inteligenciju	9	11 %
Odbor za nadgledanje javnih finansija	9	11 %
Odbor za ljudska prava, ravnopravnost polova, nestala lica i peticije	9	88 %
Ukupno u odborima	130	33%

Izvor: Odbor za ljudska prava, ravnopravnost polova, nestala lica i peticije, 2013

Ministarstva i opštine

Učešće žena u ukupnom broju zaposlenih u ministarstvu iznosi 42 odsto i 27 odsto u opštinskoj upravi (Tabela 3). Učešće žena na rukovodećim pozicijama je 27 odsto u ministarstvima i 19 odsto u opštinaaa slaba zastupljenosti žena se primećuje na pozicijama odlučivanja sa 7 i 4 odsto u ministarstvima odnosno opštinaa.

Tabela 3: Učešće žena na pozicijama odlučivanja u Ministarstvima, opštinama i kosovskoj policiji

	% zaposlenih žena	% žena na pozicijama odlučivanja	% žena na rukovodećim pozicijama
Ministri	42%	7%	27%
Komuna	27%	4% ^b	19%
Policinë e Kosovës (2014)	14.5% ^a		

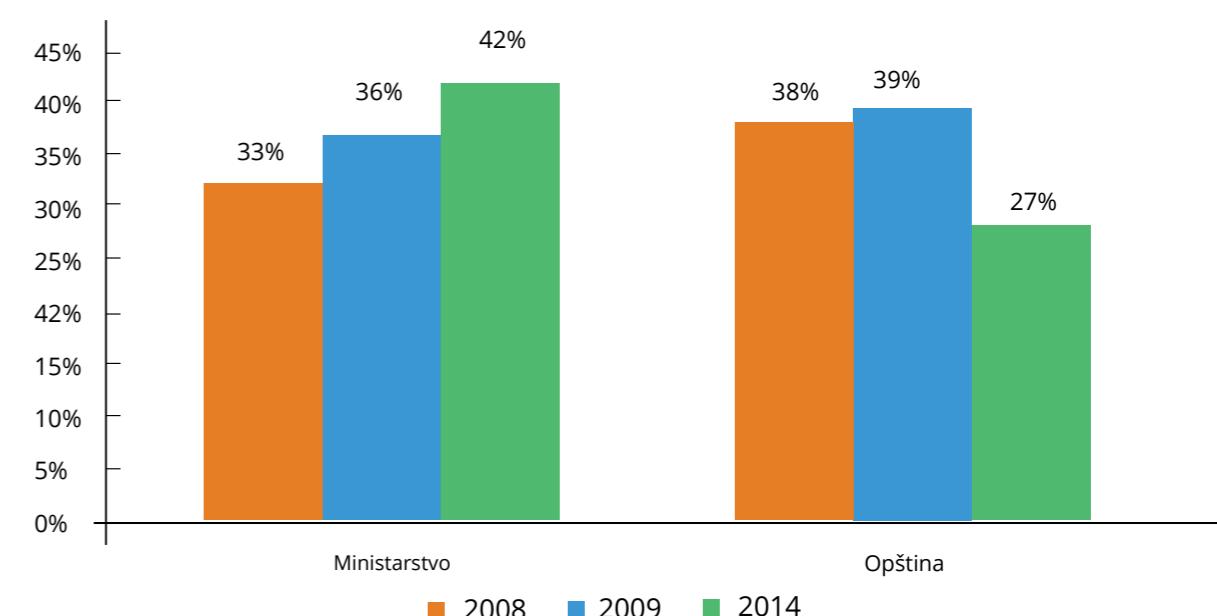
Izvor: MJU, 2014,) Odbor za ljudska prava, ravnopravnost polova, nestala lica i peticije, 2013;

b) Studija KCRS (koja će uskoro biti objavljena).

U Policiji Kosova su skoro sve pozicije odlučivanja pokrivene sa muškarcima, uključujući tu direktora, zamenika direktora, direktore odeljenja; regionalnedirektore (od 7 samo je jedna žena u Gnjilanu) i sa samo jednom ženom komandirom jedne policijske stanice. Što se tiče ukupnog broja žena policajaca, broj je u opadanju, i to kao rezultat odlaska žena iz policije, ali i malog broja novih regrutovanja. Glavni razlog koji je navela predstavnica policije koja je intervuisana u ovoj studiji je mala plata u odnosu na angažovanje i rizik. Udruženje žena policajaca osnovano 2013. godine, je ocenjeno kao važna institucija za podsticanje što više žena da se pridruže Policiji Kosova, ali i da rade na povećanju učešća žena na mestima odlučivanja.

Od podataka predstavljenih na slici 1 primećuje se da je učešće žena u ukupnom broju zaposlenih zabeležilo porast na centralnom nivou a na opštinskom nivou smanjenje u periodu od 2009. do 2014. (grafikon 1). Na ministarskom nivou kvota od 40 odsto je postignuta ali je daleko od toga da bude postignuta na opštinskom nivou.

Dijagram 1: Učešće žena u ukupnom broju zaposlenih po godinama



Izvor: MJU, ma4 (ovo ne razumem šta to znači) 2014, za 2014 godinu a za 2008. i 2009. godinu iz ARP, 2011 (Izveštaj o istraživanju "Žene u procesu rada i odlučivanja na Kosovu").

Podaci prema ministarstvu pokazuju raznolikost iz jednog ministarstva u drugo (tabela 4). Ministarstvo sa najvećim brojem zaposlenih žena je Ministarstvo zdravlja a manje učešće (55%) se primećuje u Ministarstvu inostranih poslova (28%) (tabela 4).

Tabela 4: Učešće žena u ukupnom broju zaposlenih prema ministarstvima

Ministarstva	Ukupan broj zaposlenih	Rodna struktura		
		Muškaraca	Žena	% Žena
1 Kancelarija premijera	524	294	230	44%
2 Ministarstvo životne sredine i prostornog planiranja	260	156	104	40%
3 Ministarstvo trgovine i industrije,	188	125	63	34%
4 Ministarstvo zdravlja,	659	298	361	55%
5 Ministarstvo kulture, omladine i sporta	399	215	184	46%
6 Ministarstvo za infrastrukturu *	258	194	64	25%
7 Ministarstvo rada i socijalnog staranja,	882	471	411	47%
8 Ministarstva za javnu upravu	256	151	105	41%
9 Ministarstva obrazovanja, nauke i tehnologije	582	347	235	40%
10 Ministarstvo finansija,	995	632	363	36%
11 Ministarstvo poljoprivrede šumarstva i ruralnog razvoja	293	207	86	29%
12 Ministarstvo za ekonomski razvoj	122	74	48	39%
13 Ministarstvo za lokalnu samoupravu	121	59	62	51%
14 Ministarstva za zajednice i povratak	79	49	30	38%
15 Ministarstvo spoljnih poslova	225	161	64	28%
16 Ministarstvo pravde	473	282	191	40%
17 Ministarstvo Kosovskih Bezbednosnih Snaga	218	165	53	24%
18 Ministarstva unutrašnjih poslova,	1,069	661	408	38%
19 Ministarstvo za dijasporu	45	27	18	40%
20 Ministarstva za evropske integracije	72	37	35	49%
Ukupno	7,704	4,472	3,232	42%

Izvor: MJU, maj 2014 za 2014 * Ministarstvo za infrastrukturu

Tabela 5 odražava podatke o rodnoj strukturi radnika na pozicijama odlučivanja i rukovođenja u okviru svakog ministarstva, uključujući i kancelariju premijera. Na pozicijama na kojima se donose odluke u ministarstvima su: generalni sekretar, izvršni načelnik, izvršni direktori a rukovodeći nivo obuhvata: direktore odeljenja; direktore kancelarija; šefovi jedinica, sektor jedinice i menadžere. Kao što je već pomenuto učešće žena je posebno slabo na pozicijama odlučivanja gde je samo 7 odsto njih pokriveno ženama (samo 6 od ukupnih 86 pozicija) a 27 odsto rukovodećih pozicija je pokriveno sa ženama (344 od 1.291). Učešće varira od jednog ministarstva do drugog, ali direktno poređenje stope nije adekvatno, jer broj pozicija na kojima se donose odluke u velikoj meri varira, ali je važno napomenuti da od 19 ministarstava samo dva ministarstva imaju žene na pozicijama odlučivanja i od 17 pozicija odlučivanja u Kancelariji premijera samo je 3 pokriveno sa ženama.

Tabela 5: Učešće žena na pozicijama odlučivanja prema Ministarstvima

Ministarstva	Ukupno	Pozicije na kojima se donose odluke			Ukupno	Rukovodeće pozicije			
		Rodna struktura				Rodna struktura			
		Muškarci	Žene	% Žena		Muškarci	Žene	% Žena	
1. Kancelarija Premijera	20	17	3	15%	127	89	38	30%	
2. Ministarstvo Kosovskih bezbednosnih snaga	1	1	0	0%	40	28	12	30%	
3. Ministarstvo trgovine i industrije	9	7	2	22%	41	31	10	24%	
4. Ministarstvo zdravlja	5	5	0	0%	55	35	20	36%	
5. Ministarstvo kulture, omladine i sporta	3	3	0	0%	58	36	22	38%	
6. Ministarstvo za infrastrukturu	1	1	0	0%	31	27	4	13%	
7. Ministarstvo rada i socijalnog staranja	5	5	0	0%	96	69	27	28%	
8. Ministarstvojavne uprave	2	2	0	0%	54	36	18	33%	
9. Ministarstvo obrazovanja nauke i tehnologije	8	8	0	0%	64	49	15	23%	
10. Ministarstvo finansija	4	4	0	0%	210	150	60	29%	
11. Ministarstvo poljoprivrede šumarstva i ruralnog razvoja	3	3	0	0%	58	48	10	17%	
12. Ministarstvo ekonomskog razvoja	3	3	0	0%	34	23	11	32%	
13. Ministarstvo za lokalnu samoupravu	1	1	0	0%	24	16	8	33%	
14. Ministarstvo sredine i prostornog planiranja	3	3	0	0%	72	47	25	35%	
15. Ministarstvo pravde	4	4	0	0%	77	61	16	21%	
16. Ministarstvo unutrašnjih poslova	4	4	0	0%	180	150	30	17%	
17. Ministarstvo spoljnih poslova	3	2	1	33%	21	16	5	24%	
18. Ministarstvo za zajednice i povratak	1	1	0	0%	14	11	3	21%	
19. Ministarstvo za Evropske integracije	1	1	0	0%	22	16	6	27%	
20. Ministarstvo Dijaspore	1	1	0	0%	13	9	4	31%	
Ukupno	82	76	6	7%	1,291	947	344	27%	

Izvor: MJU, maj 2014: obuhvataju se podaci ministarstava i izvršnih agencija

Učešće žena na pozicijama odlučivanja u javnim institucijama na lokalnom nivou

U skupštinama opština kvota od 30 odsto za učešće žena je doprinelada žene imaju bar 30% sedišta u skupštinama opština. Dok je u 2007. godini oko 20 žena sakupilo dovoljno glasova za opštinske odbornike, u 2013.godinije oko 51 žena sakupila dovoljno glasova da postanu opštinski odbornici širom Kosova. Kao rezultat, učešće žena u ovom periodu je poraslosa 30 odsto na 34 odsto sedišta. Učešće na pozicijama odlučivanja je veoma slabo, posebno na lokalnom nivou. Nedavno istraživanje KCRS (2014) je koristeći podatke Ministarstva za lokalnu samoupravuiz 2014 godine, izveštava da su od 315 direktora na opštinskom nivou, samo 14 žene direktori. Glavni razlog ovako slabog učešća je, jer posle izbora, političke stranke čine usluge onima koji su im prikupljali glasove, a žene su ekonomski slabije i zato sa manjima mogućnostima da rade tokom kampanje i na taj način da prikupe glasove. Na poslednjim lokalnim izborima 2013 godine od 224 lica kandidovanih za gradonačelnike, samo 9 kandidata su bile žene, od kojih je samo jedna izabrana (opština Đakovica) i samo jednom Skupštinom opštine upravlja žena (opština Gnjilane).

Izbor predsednice Đakovice , za gradonačelniku, predstavnica civilnog društva je objasnila da osim što je rezultat iskustva i stručnosti, takođe pokazuje koliko je važna podrška stranke i budžet na raspolagaju da se izvrši dobra kampanja. Druge žene nisu imale istu podršku a ni budžet na raspolaganju. Fond za finansiranje političkih subjekata nema ni jedan zahtev za dodelu sredstava na rodnoj osnovi, i muškarci su oni koji obično koriste ovaj fond pre izbora.

Iz podataka prikazanih u tabeli 6 pada u oči da se učešće žena u opštinskoj upravi kreće od 8 do 49 odsto, dok se prisutnost na vodećim pozicijama (šef sektora, službe, šef kancelarije, šef jedinice i šef osoblja) kreće od 9 do 60 odsto (Tabela 7). Ipak se treba imati u vidu da su ovi procenti izvedeni iz različitihapsolutnih brojeva vršeći ne -direktno poređenje među opština. Informacija koja pada u oči je da se u najvećem broju opština na vodećim pozicijama, ne odražava demografska struktura stanovništva Kosova.

Tabela 6: Rodna struktura zaposlenih u opštinskoj upravi

Opštine	Ukupan broj zaposlenih	Rodna struktura		
		Muškarci	Žene	% Žene
1.Dečani	133	106	27	20%
2.Dragaš	135	122	13	10%
3.Uroševac	287	207	80	28%
4.Kosovo Polje	138	88	50	36%
5.Glogovac	155	43	112	72%
6.Đakovica	300	222	78	26%
7.Gnjilane	331	252	79	24%
8.Istok	158	114	44	28%
9. Kačanik	129	107	22	17%
10. Kamenica	207	161	46	22%
11. Klina	136	108	28	21%
12.Lipljan	209	160	49	23%
13. Mališevo	157	131	26	17%
14. Mitrovica	335	225	110	33%
15. Severna Mitrovica	88	55	33	38%
16. Novo Brdo	70	58	12	17%
17. Obilič	83	49	34	41%
18. Peč	323	221	102	32%
19.Podujevo	260	208	52	20%
20.Priština	660	430	230	35%
21.Prizren	365	273	92	25%
22.Orahovac	178	158	20	11%
23.Srbica	215	178	37	17%
24.Suva Reka	155	125	30	19%
25.Šterpce	96	72	24	25%
26.Štimlje	111	85	26	23%
27.Vitina	187	168	19	10%
28.Vučitrn	223	172	51	23%
29. Elez Han	52	48	4	8%
30. Mamuša	42	33	9	21%
31. Junik	54	45	9	17%
32. Klokoč	46	34	12	26%
33. Parteš	43	36	7	16%
34. Ran Lug	49	37	12	24%
35. Gračanica	87	62	25	29%
36. Leposavič	127	79	48	38%
37. Zubin Potok	226	118	108	48%
38. Zvečan	57	29	28	49%
Ukupno	6,607	4,819	1,788	27%

Izvor: MJu, juni 2014

Tabela 7: rodna struktura zaposlenih na rukovodećim pozicijama u opštinskoj upravi

Opštine	Rukovodeće pozicije			% Žene	
	Ukupno	Rodna struktura			
		Muškarci	Žene		
1. Dečani	31	28	3	10%	
2. Dragaš	22	20	2	9%	
3. Uroševac	46	35	11	24%	
4. Kosovo Polja	15	8	7	47%	
5. Glogovac	31	21	10	32%	
6. Đakovica	49	46	3	6%	
7. Gnjilan	36	35	1	3%	
8. Istok	36	28	8	22%	
9. Kačanik	16	13	3	19%	
10. Kamenica	37	34	3	8%	
11. Klina	54	46	8	15%	
12. Lipljan	24	17	7	29%	
13. Mališevo	30	26	4	13%	
14. Mitrovica	43	39	4	9%	
15. Novo Brdo	7	5	2	29%	
16. Obilič	26	16	10	38%	
17. Peć	50	34	16	32%	
18. Podujevo	40	37	3	8%	
19. Priština	53	38	15	28%	
20. Prizren	40	32	8	20%	
21. Orahovac	22	20	2	9%	
22. Srbica	16	15	1	6%	
23. Suva Reka	28	24	4	14%	
24. Štipce	19	16	3	16%	
25. Štimlje	16	10	6	38%	
26. Vitina	17	15	2	12%	
27. Vučitrn	33	28	5	15%	
28. Elez Han	11	10	1	9%	
29. Mamuša	13	8	5	38%	
30. Junik	7	6	1	14%	
31. Parteš	7	4	3	43%	
31. Rani Lug	9	8	1	11%	
36. Klokoč	8	6	2	25%	
37. Gračanica	8	6	2	25%	
38. Severna Mitrovica	5	2	3	60%	
Ukupno	905	736	169	19%	

Izvor: MJU, maj 2014: Podaci za opštine Leposavić, Zubin Potok i Zvečane nedostaju

Podaci prikazani u ovom poglavlju pokazuju da je učešće žena na pozicijama odlučivanja veoma slabo kako na centralnom tako i na lokalnom nivou.

Učešće žena na pozicijama odlučivanja u političkim strankama

Iz intervjua realizovanih sa predstavnicama žena u političkim strankama ustanovljeno je da samo stranka Alijansa za budućnost Kosova ima kvotu za zastupljenost žena u svim strukturama partije (kvotu od 30% postavljnu 2004 godine.).

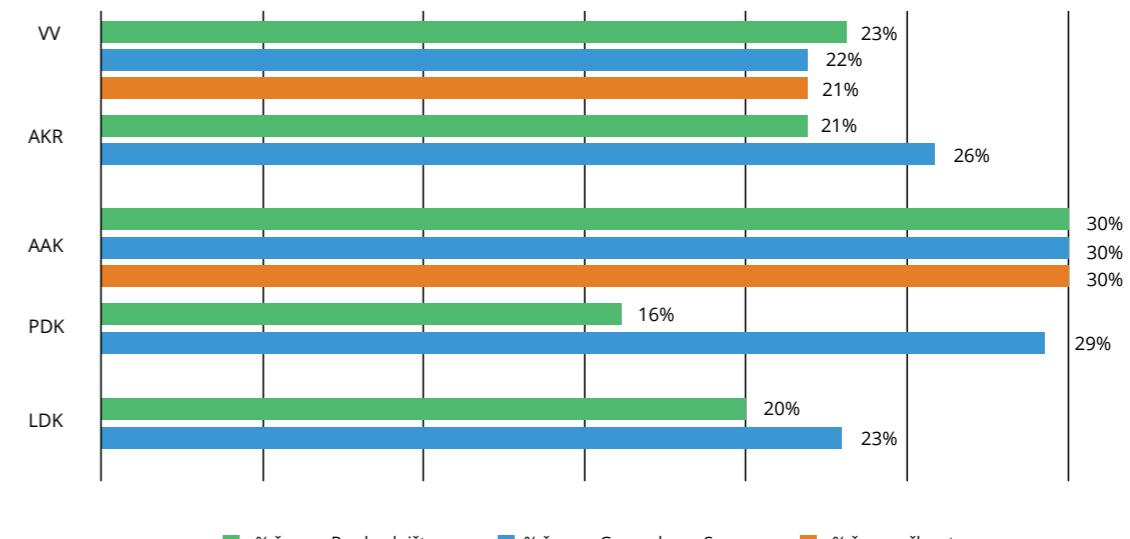
Grafikon 2 prikazuje podatke direktno prikupljene od političkih partija u vezi sa učešćem žena u stranci; učeštu žena u Generalnom savetu i u Predsedništvo političkih stranaka. Kao što se primećuje u dijagramu 2 samo Pokret Samoopredeljenje i ABKimaču podatke o zastupljenosti žena u članstvu. U Pokretu Samoopredeljenje, 21 odsto članstva stranke su žene, dok je u AAK učešće u meri od 30 odsto.

Žene čine u proseku 26 odsto članova Generalnog saveta u ovih pet političkih partija, i 22 odsto članova Predsedništva. Isključujući ABK koja ima kvotuodređenu za učešća žena u generalnom savetu i kreće se između 21 i 29 odsto, dok seu partijskim predsedništvima kreće između 16 i 23 odsto.

"Političke stranke su daleko od spremnosti da stvore prostor i mesto za žene, i onda kada su one u stranci one ne poseduju pravu moć odlučivanja unutar partije "(predstavnica civilnog društva).

U statutima političkih partija koje smo obezbedili za ovu studiju (ABK, DSK, PSO, DPK) ne postoji kvota za zastupljenost žena u političkim partijama a na osnovu intervju sa predstavnicom ABK je istaknuto da je od 2004.godine ova partija u Statutu uključila kvotu od 30% zastupljenosti žena na pozicijama odlučivanja u stranci. Statut Demokratskog saveza Kosova u članu 18.3 predviđa da "prilikom izbora delegata Skupštine, svaka grana obezbeđuje zastupljenost žena i mlađih. Što se tiče predsedništva stranke ne postoji posebna odredba o zastupljenosti žena osim što je kao članica Predsedništva DSK automatski i predsednica foruma žene DSK. Statut PSOni u jednom članu ne predviđa neku odredbu o pozitivnoj diskriminaciji žena, prema ovom Statutu žene i muškarci se smatraju jednaki. Ova stranka nema forum za žene, nego sekretarijat žena. Prema članu 24.5 Statuta Demokratske partije Kosova "Predsednica Demokratske žene" je članica predsedništva ogranka a takođe i član 45.4, predviđa da članica Predsedništva DPK je i "predsednica Demokratske žene". Statut DPK nema neki obavezujući član za zastupljenost žena na pozicijama na kojima se donose odluke stranke.

Dijagram 2: Zastupljenost žena u političkim strankama



Izvor: Podaci dobijeni od političkih stranaka

Kao zaključak se može istaći da je učešće žena na pozicijama odlučivanja u javnim institucijama na centralnom i lokalnom nivou, kao i u političkim partijama veoma slabo, ako se baziramo na demografsku strukturu Kosova (prema popisu stanovništva iz 2011. godine, 50,3% stanovništva čine žene, a 49,7% su muškarci).

Sa izuzetkom jedne strane, sve političke stranke imaju forme žena, ali oni nisu u potpunosti funkcionalni da služe povećanoj zastupljenosti žena na pozicijama odlučivanja i jačanju uloge žena u političkim partijama.

Sledeće poglavje predstavlja pravni okvir u promovisanju učešće žena na pozicijama odlučivanja na centralnom i lokalnom nivou i u političkim partijama fokusirajući se na praznine u zakonima koje se odnose na promociju porastaučešća žena u javnim institucijama i u političkim strankama.

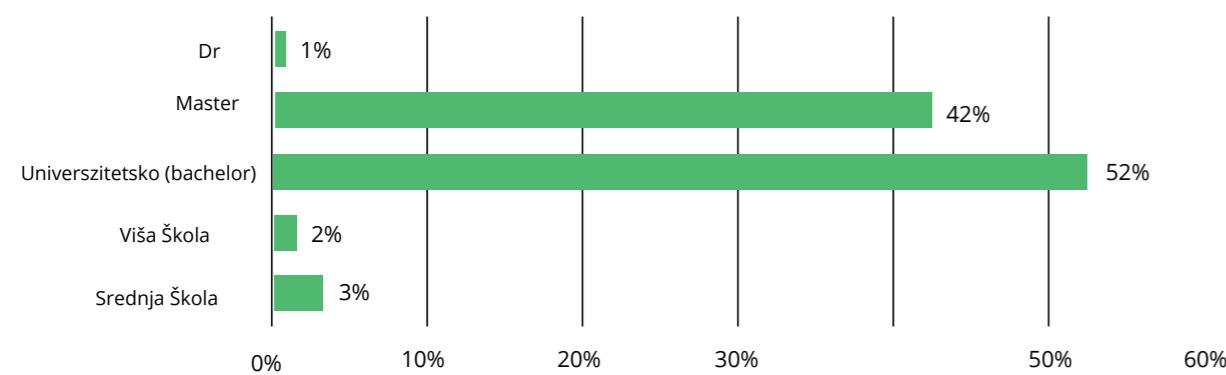
Zastupljenost žena na pozicijama odlučivanja u centralnim i lokalnim javnim institucijama, prepreke i izazovi za zastupljenost žena na pozicijama odlučivanja: rezultati ankete i polu-strukturiranih intervju

Rezultati ankete sa ženama na pozicijama odlučivanja u ministarstvima i opštinama

Profil anketiranih žene koje su na pozicijama odlučivanja

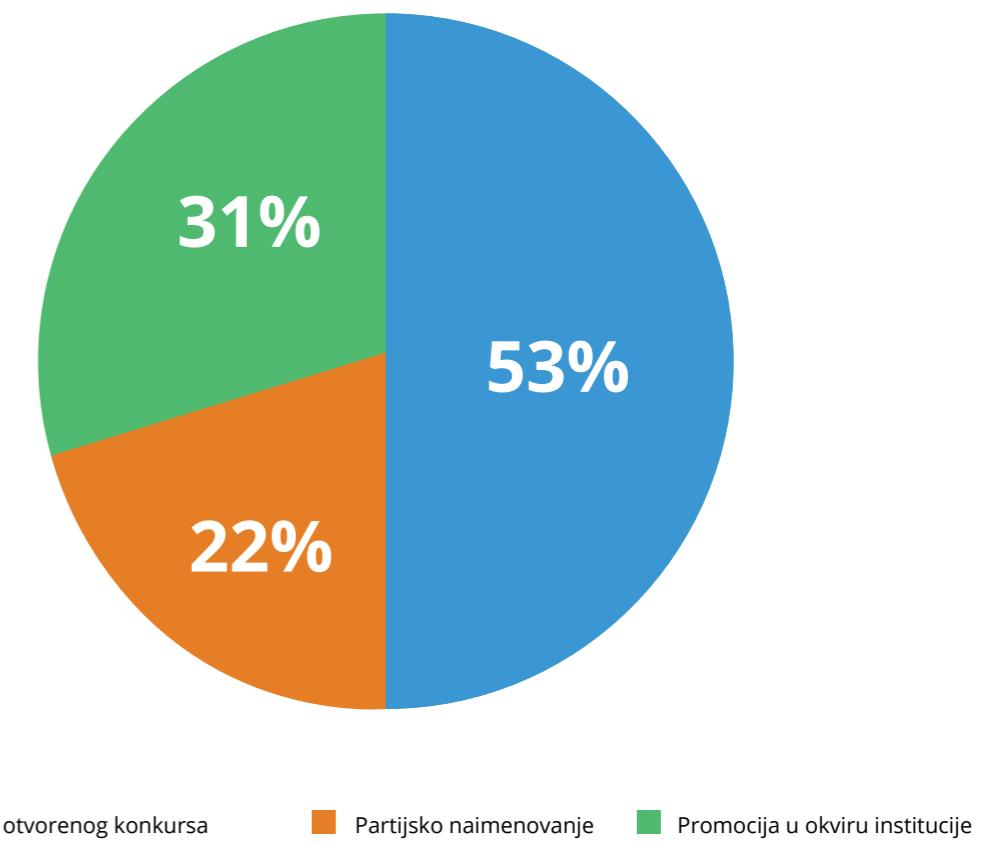
Prosečna starost ispitanika je 41 godina, sa iskustvom rada u ministarstvu i u opštinama u proseku od 8,5 godina i na poziciji odlučivanja od oko 5 godina. Skoro polovina žena na pozicijama odlučivanja je završilobar nivom master studija i oko 52% su završile nivo Bachelor (Dijagram 3).

Dijagram 3: Najviši stepen obrazovanja žena na pozicijama odlučivanja



Podaci izdijagrama 4 pokazuju da je polovina žena ostvarila pozicije na kojima se donose odluke putem otvorenog konkursa; okojedne treće su se promovisale u okviru institucija a preostali deo od 22% su izabrani bazirajući se na partijska imenovanja što karakterizuje imenovanja na pozicije odlučivanja na lokalnom nivou.

Dijagram 4: Izbor na pozicijama odlučivanja



Moć odlučivanja

Kada su upitane da li nailaze na prepreke u ostvarivanju svoje moći odlučivanja, 82% žena koje imaju ove pozicije su naglasile da ne nailaze na nekakve prepreke. "Profesionalnost obezbeđuje da budemo nezavisne u vršenju moći odlučivanja", istaknuto je u jednom od polu-strukturiranih intervju. Glavne prepreke koje su identifikovale žene koje su odgovorile da nailaze na prepreke u obavljanju svojih dužnosti su sledeće: nedostatak drugog osoblja; ne jednak tretman sa muškarcima na istim pozicijama; nedostatak političke podrške; nepoštovanje donetih odluka; uticaj politike; poznanstva u okviru institucija koja otežavaju posao na poziciji odlučivanja.

Mogućnosti za unapređenje na pozicijama odlučivanja

odlučivanja. Rezultati pokazuju da 34% žena na pozicijama odlučivanja ocenjuje da se ženama ne pružaju jednake mogućnosti sa muškarcima za promociju na pozicijama odlučivanja. Više od polovine žena koje smatraju da se ženama ne pružaju jednake mogućnosti sa muškarcima zapromociju na pozicijama odlučivanja, to su obrazložili razlogom da postoji uverenje da su muškarci bolji lideri u poređenju sa ženama; 18% povezuju ove nejednakosti sa uverenjem da žene nemaju dovoljno vremena, zbog porodičnih obaveza;

16% se odnosi na nedostatak političke podrške koja karakteriše žene; 13% misli da je nepotizam ključni faktor a koji može da se tumači da muškarci imaju jače veze zato i bolje mogućnosti za unapređenje; i 7% misli da su muškarci prikladniji, stoga imaju i bolje mogućnosti za promociju (Tabela 8). Iz ovih rezultata izgleda da su glavni razlozi u vezi sa stereotipima koji postoje u kosovskom društву o sposobnostima žena i o vremenu koje one imaju na raspolaganju da obavljaju dužnosti odlučivanja.

Tabela 8: Razlozi nejednakih mogućnosti za promovisanje žena u odnosu na muškarce

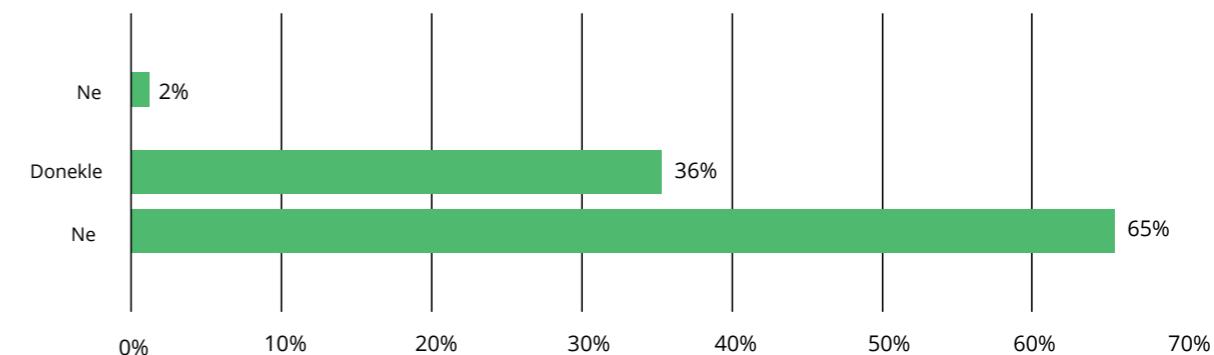
Razlozi	%
Verovanje da su muškarci bolji lideri	47%
Muškarci su pogodniji	7%
Verovanje da žene nemaju dovoljno vremena, zbog porodičnih obaveza	18%
Nepotizam	13%
Nedostatak političke podrške	16%

Doprinos u programu rodne ravnopravnosti

Prepostavljujući da žene dok su na pozicijama na kojima se donose odluke mogu da doprinesu programu ravnopravnosti polova, ispitanice su pitane da li su igrale aktivnu ulogu u programu rodne ravnopravnosti. Samo 2% žena je odgovorilo da nisu doprinisili u programu rodne ravnopravnosti; 65% je ocenilo da su doprinele, i 36% su donekle doprinele ovom programu (dijagram 5).

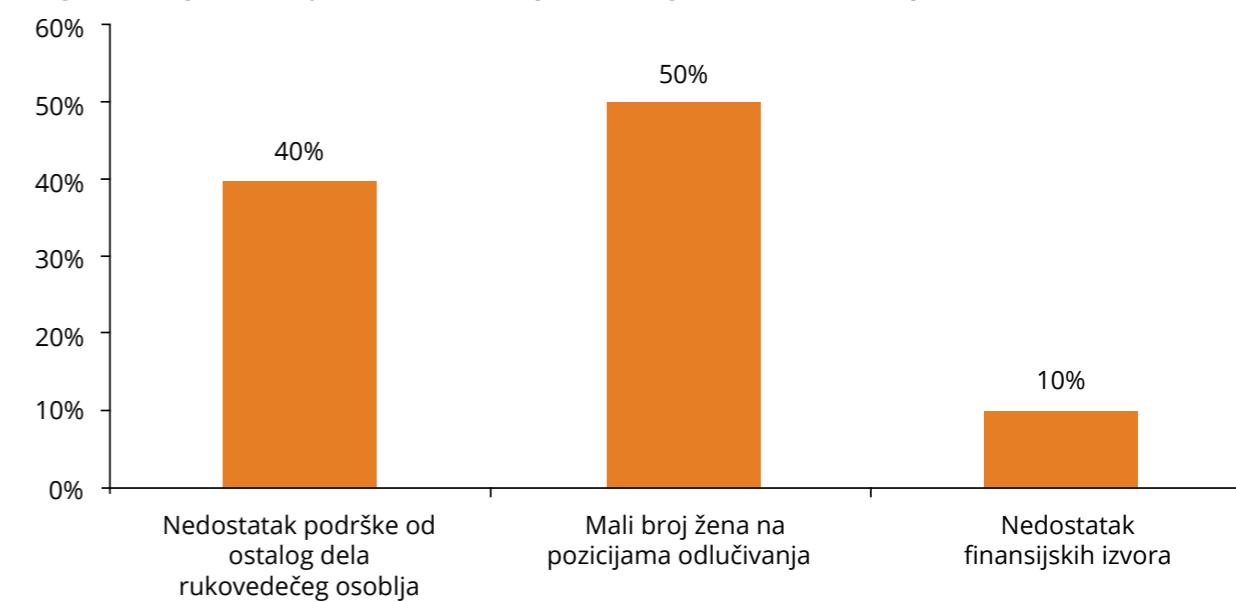
Tokom polustrukturiranih intervjuja i fokus grupe je istaknuto da najveći broj žena na pozicijama odlučivanja, osim što su dobar statistički podatak o položaju žena u zemlji, takođe i dodatno utiču na dalje povećanje zastupljenosti žena na pozicijama odlučivanja. Takvo iskustvo se pominje u slučaju Ministarstva trgovine i industrije i Ministarstva za javnu upravu, pozivajući se na periode kada su na čelu ovih ministarstava bile žene ministri ašto se pozitivno uticalo na povećanje zastupljenosti žena na pozicijama odlučivanja.

Dijagram 5: Doprinos žena u pozicijama odlučivanja u programu rodne ravnopravnosti



Razlozi za nedostatak doprinosa ili za nedovoljan doprinos su prikazani na dijagramu 6 i pokazuju da dominira mali broj žena na pozicijama odlučivanja, što znači da pošto su u malom broju, njihova moći da preduzimaju aktivnosti i inicijative za unapređenje rodne ravnopravnosti je ograničena. Još jedan važan faktor je nedostatak podrške od strane drugih zaposlenih na pozicijama odlučivanja (40% žena je izjavilo da nisu doprinele u rodnoj agendi ili su doprinele u nevelikoj meri) i jedna desetina ove grupe je izjavila da je nedostatak finansijskih resursa uticao da njihov doprinos promovisanju rodne ravnopravnosti nedostaje ili je nezadovoljavajući.

Diagram 6: ograničavajući faktori za doprinos u agendi rodne ravnopravnosti

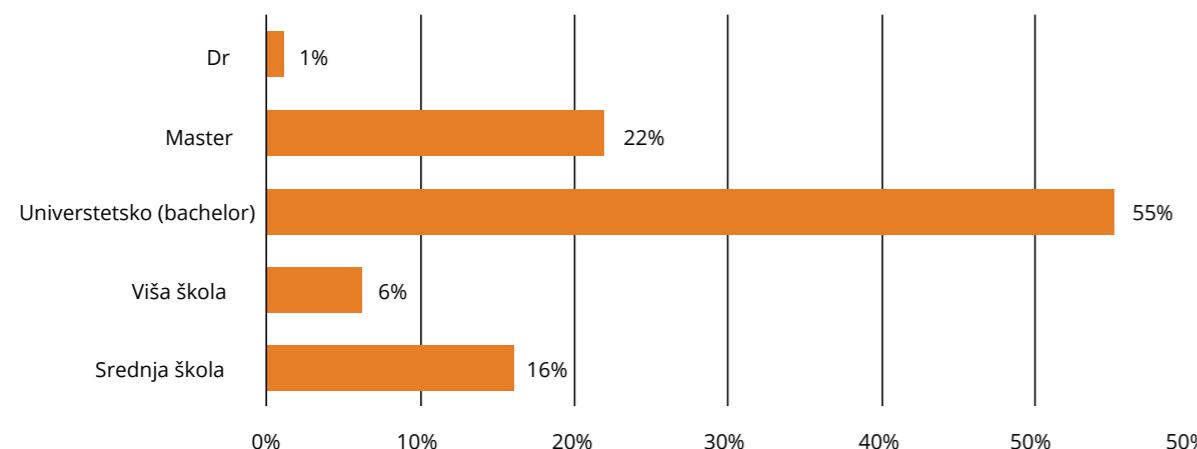


Rezultati ankete sa ženama na pozicijama na kojima se ne donose odluke ministarstvima i opštinama

Profil anketiranih žena koje su napozicijama na kojima se ne donose odluke

Prosečna starost ispitanica je 42 godine, njihovo iskustvo u radu u ustanovi u kojoj sada radi je 9 godina. Skoro 80% ispitanica u opštinama i ministarstvima imaju barem nivo bachelor studija od kojih je 23% završilo master studije i 1% doktorske studije(dijagram 7). Ako se uporedi nivo obrazovanja obe grupe ispitanica,pada u oči da je obrazovni nivo žena na pozicijama odlučivanja viši od onih na pozicijama na kojima se ne donose odluke: 42% žena na pozicijama odlučivanja je završilo master studije u odnosu na 23% njih na pozicijama na kojima se ne donose odluke, što podrazumeva da je nivo obrazovanja važan faktor u promociji žena na pozicijama odlučivanja. Iz polustrukturiranih intervjuja je naglašeno da je jedan od razloga zašto su žene manje promovisane na pozicijama odlučivanja je činjenica da su muškarci imali više koristi od studija u inostranstvu. Iz ovih nalaza proizlazi da je ulaganje u obrazovanje žena i mladih devojaka od suštinskog značaja za povećanje učešća žena na pozicijama odlučivanja omogućavajući im školovanje bez prekida zbog rada.

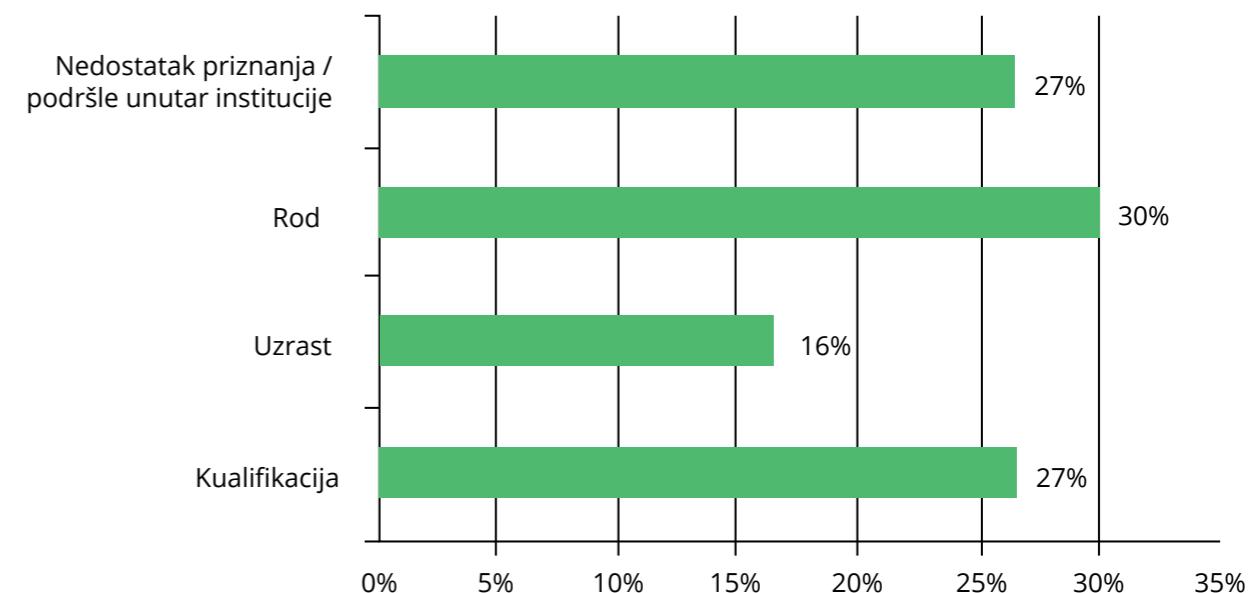
Dijagram7: Najviši nivo obrazovanja žena na pozicijama na kojima se ne donose odluke



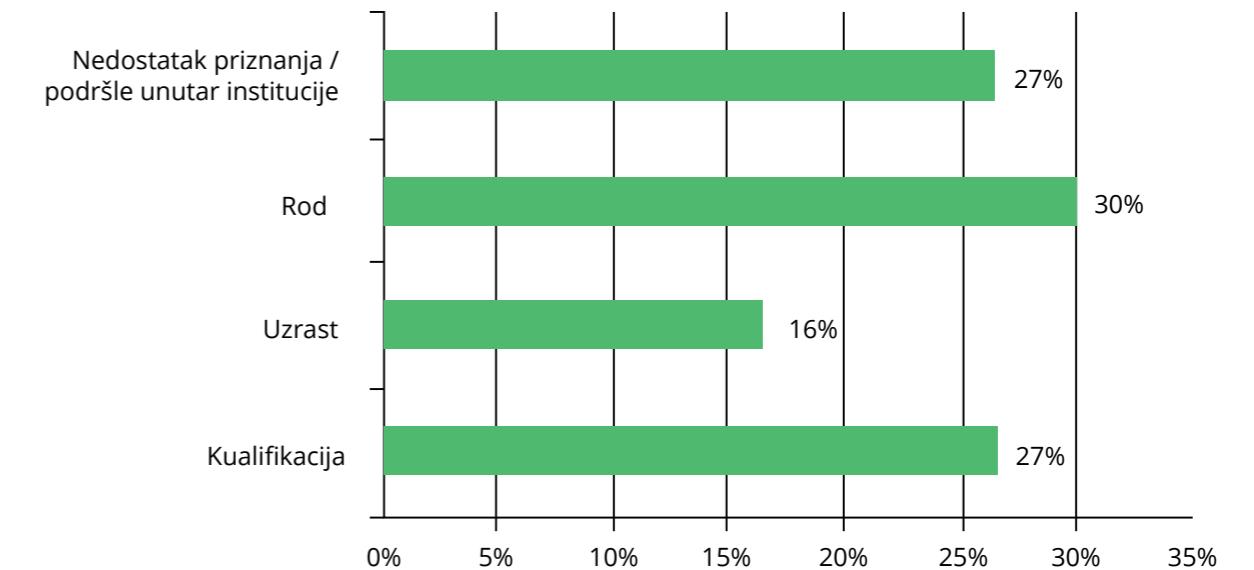
Interesovanje za dobijanje pozicija na kojima se donose odluke i mogućnosti za unapređenje

Više od dve trećine anketiranih žena je istaklo da su konkurisale na pozicijama odlučivanja i polovina njih se sada izrazila ne- zainteresovanim da dobije neku takvu poziciju (Dijagram 8). Među onima koji imaju interes za pozicioniranje na pozicijama odlučivanja 71% ocenjuje da ne postoje šanse za dobijanje pozicije odlučivanja, ili su male i samo 30% veruje da imaju dobre šanse. Grupa žena koje su odgovorile da nemaju nikakve šanse, ili imaju male šanse da dobiju poziciju na kojoj se donose odluke, kao glavnu prepreku istakle rodnu pripadnost u 30% slučajeva; 27% smatra da je kvalifikacija prepreka za promociju ; 27% je odgovorilo da nedostatak priznanja i podrške u okviru institucije sprečava njihovu promociju na pozicijama odlučivanja (dijagram 9).

Dijagram 8: Da li su žene zainteresovane za postavljanje na pozicije odlučivanja

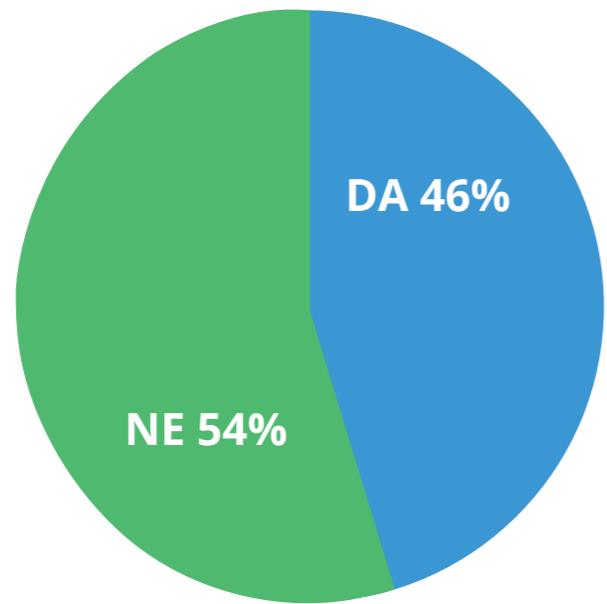


Dijagram 9: Razlozi malih mogućnosti za promociju na pozicijama odlučivanja



Rezultati dobijeni iz ankete sa ženama na pozicijama ne-odlučivanja su otkrili da više od polovine njih (54%) smatra da se ženama ne pružaju jednake šanse kao i muškarcima za promociju, dok 46% smatra da su mogućnosti jednakе, bez obzira na rodnu pripadnost (pol) (dijagram 10).

Dijagram 10: Da li se ženama pruže jednake mogučnosti za promociju



Upoređujući rezultate iz anketesa ženama na pozicijama odlučivanja primećeno je da je procena nejednakog tretmana bila veća u grupi žena koje ne donose odluke, nego kod onih koje drže pozicije odlučivanja:

34% žena na pozicijama odlučivanja su ocenile da su mogućnosti neravnopravne u poređenju sa 54% u grupi žena na pozicijama ne-odlučivanja, razlika ta od 20 procenntih poena. Ovaj nalaz je podržan i polustrukturiranim intervjuima u kojima se navodi da su žene manje podržane za promociju na pozicijama odlučivanja.

Glavni razlozi da su žene na pozicijama ne-odlučivanja opisali da su pod uticajem nejednakih mogućnosti u promociji, su identifikovani da su predrasude koje postoje u društvu, jer su muškarci bolji lideri, kao i nedostatak političke podrške za promociju žena (tabela 9).

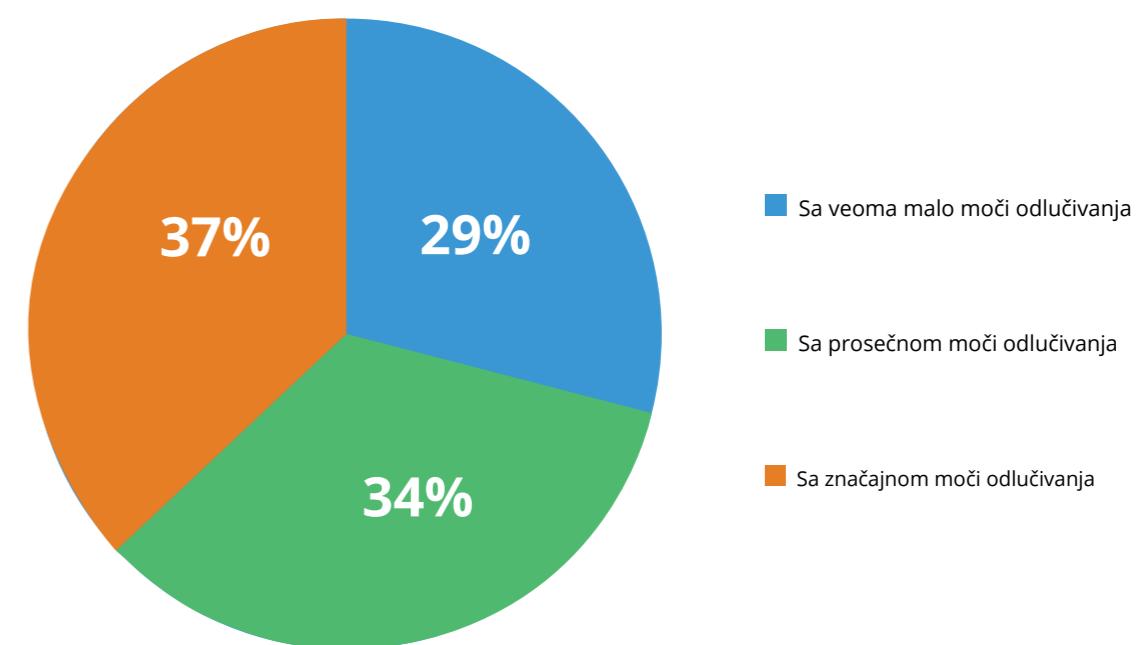
Tabela 9: Razlozi nejednakih mogućnosti u promovisanju žena u odnosu na muškarce

Razlog	Procenat
Verovanje da su muškarci bolji lideri	35%
Muškarci su pogodniji	10%
Verovanje da žene nemaju dovoljno vremena zbog porodičnih obaveza	16%
Nedostatak političke podrške	33%
Prisustvo nepotizma	6%

Moć odlučivanja

Iako žene nisu dobro zastupljene na pozicijama odlučivanja rezultati dobijeni iz studije pokazuju da ove žene uglavnom vrše svoju moć donošenja odluka (71%), dok jedna trećina misli da žene na pozicijama odlučivanja imaju malu moć odlučivanja (Dijagram 11)

Dijagram 11: Moć odlučivanja kod žena na poziciji odlučivanja



Podaci istraživanja ukazuju da je glavni izazov koji prati žene na pozicijama odlučivanja u njihovom radu nedovoljna podrška koju dobijaju od drugih (53% ispitanica) i nedostatak poverenja drugih prema ženama (31%). Tokom polustrukturiranih intervjujuje primećeno da pošto je većina pozicija odlučivanja pokrivena muškarcima, onda je i podrška ženama koje donose odluke ograničena. U intervjuu je navedeno da "kada bi oko okruglog stola bilo više žena koje donose odluke, tada bi mi imali moć odlučivanja za poboljšanje položaja žena u institucijama. Deo ispitanica je takođe procenio da je nedostatak poverenja izazov za rad žena na pozicijama odlučivanja (16%).

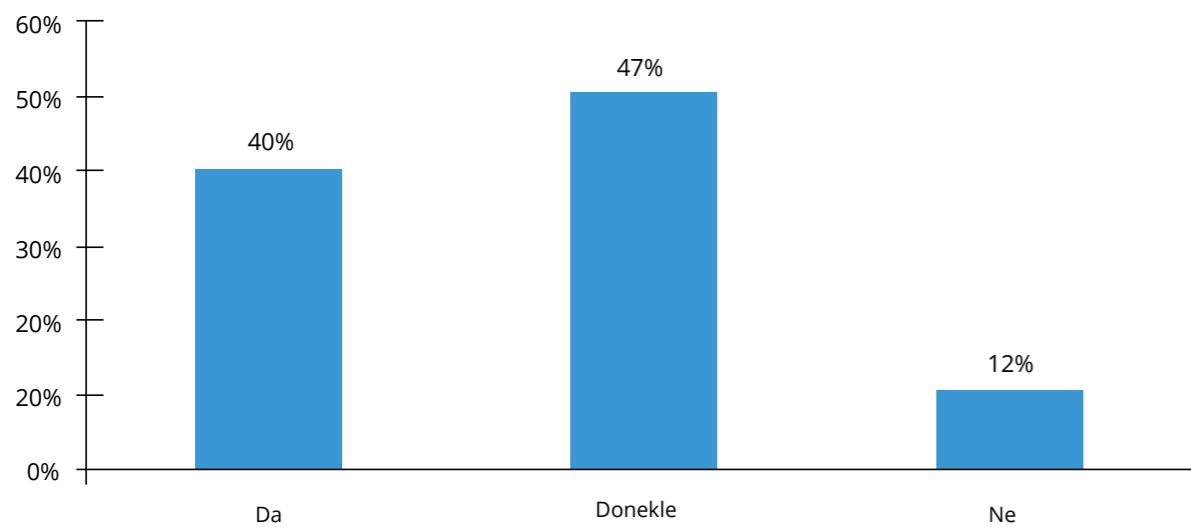
Tabela 10: Izazovi sa kojima se suočavaju žene na pozicijama odlučivanja u njihovom radu

Nedostatak poverenja od strane drugih prema ženama,	31%
nedostatak samopouzdanja kod žena	16%
Nedovoljna podrška od drugih da realizuje zadatke	53%

Doprinos žena na pozicijama odlučivanja u programuza rodnu ravnopravnost

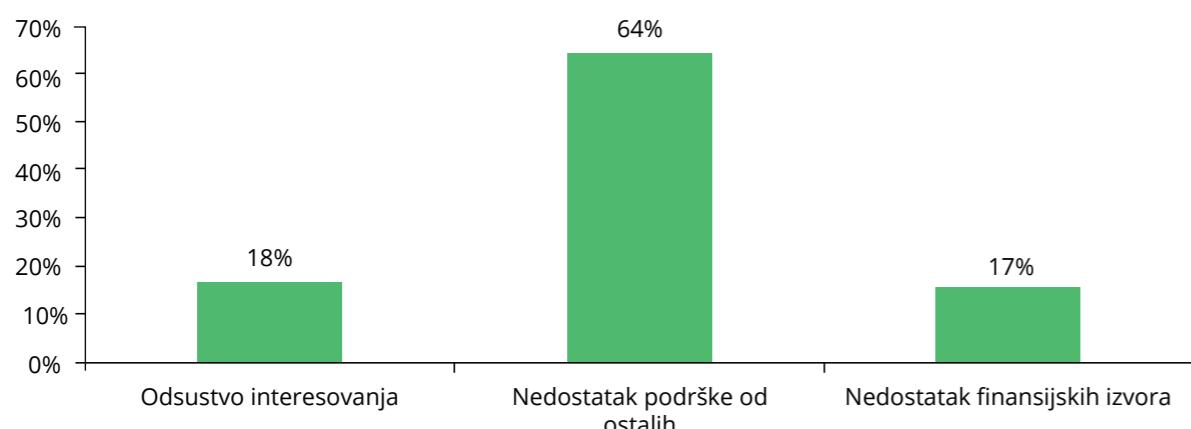
Rezultati pokazuju da 40% ispitanica smatra da su žene na pozicijama odlučivanja doprinele programu zarodnu ravnopravnost, 47% smatra da su donekle doprinele i 12% je ocenilo da nisu doprinele uopšte (dijagram 12).

Dijagram 12: Da li su žene na pozicijama odlučivanja igrale aktivnu ulogu u programodne ravnopravnosti



Faktori ocenjeni da su ometali doprinos žena na pozicijama odlučivanja su nedostatak podrške od ostalih (64%); nedostatak finansijskih sredstava i oko jedne petine žena smatra da i same žene na pozicijama odlučivanja nisu bile zainteresovane za rad na promociji programa rodne ravnopravnosti (Dijagram 13).

Dijagram 13: Ograničavajući faktori za doprinos programu rodne ravnopravnosti



Rezultati polustrukturiranih intervjuja i fokus grupe u pogledu zastupljenosti žena na pozicijama odlučivanja u centralnim, lokalnim institucijama, i prepreke koje su uticalena malu zastupljenost

Iz razgovora tokom polu-strukturiranih intervju sa ženama na pozicijama odlučivanja u ministarstvima, opština Priština i u Kosovskoj policiji, u fokus grupama sa službenicama za rodnu ravnopravnost i u fokus grupama sa muškarcima na pozicijama odlučivanja u nekoliko ministarstava je istaknuto da postoji slaba zastupljenost žena na pozicijama odlučivanja na centralnom i lokalnom nivou. Razlozi / uzroci ovako slabe zastupljenosti su identifikovani da su:

Praznine u pravnom okviru

Kako je već gore navedeno kvota od 40% koja proizilazi iz ZRR se drugačije razume od ispitanica u ovoj studiji i najveći deo shvata da je kvota od 40% obavezujuća samo u odnosu na ukupan broj zaposlenih, a ne za pozicije odlučivanja. Kao nedostatak zakona je istaknuto da zakon ne precizira ko određuje sankcije i kako se izvršavaju.

Spoljni faktori: nepotizam, klijentelizam, i nedostatak političke podrške

Iako na konkursu ne postoji diskriminacija muškaraci imaju više znanja i partijski su miltanati, stoga su njihove mogućnosti da ostvare beneficije mnogo veće. Zapošljavanje na Kosovu se događa po osnovi klientelizma, nepotizma i sve je to dostupno i prihvatljivo za muškarce. Muškarci podržavaju jedni druge i lojalniji su, stoga i prikladniji da se postave na pozicijama odlučivanja. U vlasti se imenovanje na pozicijama vrši na osnovu broja glasova koje je jedna osoba sakupila a ne na osnovu stručnosti te osobe i to se mora promeniti. Takođe je naglašeno da su žene manje sklane da budu korumpirane i manje su pogodne da vrše usluge. Tokom intervjuja je istaknuto da je muškarcima uopšte na Kosovu pruženo više mogućnost za studiranje u inostranstvu i njihove mogućnosti za pozicioniranje na pozicijama odlučivanja su bile veće.

Ograničavajući faktori kod samih žena

Žene se ustručavaju da stupe u konkureniju sa muškarcima, znajući da su već od početka manje ravnopravne i imaju slabije žanse. Muškarci čine usluge jedni drugima i imaju više mogućnosti za doprinos tokom izbornih kampanja. Žene imaju manje ambicijaza angažovanje u političkim strankama i na pozicijama odlučivanja i to dolazi kao rezultat porodičnog vaspitanja, školovanja koje uglavnom identificuje odvojene rodne uloge.

Porodične obaveze, što je takođe utvrdio i Javni Puls iz 2014. godine, koji je sproveo UNDP: 67% ispitanika je izjavilo da su porodične obaveze razlog zašto ima malo žena na visokim pozicijama, na rukovodećim pozicijama. Ostali razlozi su uverenje da su muškarci bolji lideri i da žene imaju manje ambicije. Nedostatak samopouzdanja kod žena ostaje izazov jer se brzo i lako povlače iz borbe za postizanje podržanog cilja, njihovog mišljenja. Muškarci na pozicijama odlučivanja, učesnici u fokus grupama organizovanim u okviru ovog istraživanja, jednoglasno su se složili da žene nisu dovoljno zastupljene na pozicijama odlučivanja na centralnom i lokalnom nivou, ali obrazloženje za to se više oslanja na 'vlastite ciljeve žena, nego na prepreke koje se njima postavljaju da bi stekle takve pozicije.'

Jedan od učesnika u fokus grupi sa muškarcima na pozicijama odlučivanja, snažno podržavaju obrazloženje da "su afirmativne mere koje se primenjuju na žene Kosova omogućile ženama neku vrstu komotnosti" i rezultat su nedovoljnog angažovanja da ciluju pozicijama odlučivanja.

Svi učesnici u ovim fokus grupama su se složili da su žene na pozicijama odlučivanja dosta i obavljaju svoje dužnosti mnogo odgovornosti, ali ženama uopšte nedostaje interesovanje za pozicije odlučivanja. Jedno objašnjenje koje su muškarci naglasili da može obeshrabriti žene, da ciluju pozicijama odlučivanja, su teškoće na koje žene nailaze kada rade pod pritiskom koji prati pozicije odlučivanja.

Ovaj pritisak postoji za oba pola, ali ga žene teže prevazilaze. Međutim, ovo objašnjenje nije potencirano ni u jednom od intervjua realizovanih sa ženama na rukovodećim pozicijama odlučivanja. Neke vrste poslova, posebno onih koji su u vezi sa radom na terenu ne preferiraju žene, zato i nedostaje njihov interes da se promovišu (intervju sa ženama na pozicijama odlučivanja u opštini). Jedno objašnjenje za mali broj žena na pozicijama direktora na opštinskom nivou je da su ove pozicije vezane sa mandatom i žene više preferiraju dugoročnije radno mesto, ne izražavajući mnogo interesovanja za pozicije odlučivanja u opština (intervju sa ženom na poziciji odlučivanja uministarstvu ali sa iskustvom u opštini).

Zastupljenost žena na pozicijama odlučivanja u političkim partijama: izazovi i prepreke u zastupljenosti žena na pozicijama odlučivanja: rezultati polustrukturnih intervju

Iz intervjua realizovanih sa predstvincima političkih stranaka navedeno je da i pored pozitivnog trenda, učešće žena u političkim strankama je nezadovoljavajuće, posebno njihova zastupljenost na pozicijama odlučivanja / generalni saveti, predsedništvo i na položaju potpredsednika. Kao poseban izazov istaknuto je povećanje učešće žena na opštinskom nivou i u broju žena kandidata u trci za gradonačelnika.

Na nivou ogranka, učešće žena koje donose odluke, odnosno, kao predsednica ogranka je malo, i to se navodi i kao prepreka za povećanje učešća žena na pozicijama odlučivanja u institucijama i mogućnosti da ima žena kandidata za gradonačelnika. Uopšte je naglašeno da se angažovanje žena u politiku, uglavnom, javlja pre izborne kampanje. U mnogim slučajevima žene se pridružuju stranci pred izbore nadajući se da sa dolaskom njihove partije na vlasti će moći da se zaposle u javnim institucijama.

Tokom diskusija je istaknuto da žene u političkim strankama nisu mnogo aktivne. Iako većina političkih partija imaju forum za žene ovi forumi nisu dali željene efekte-povećanje učešće žena u stranci i povećanje zastupljenosti žena na pozicijama odlučivanja unutar političkih stranaka. Civilno društvo procenjuje da su političke stranke uglavnom, radile veoma malo na rodnim pitanjima i za napredovanje žena u stranci, što odražava slabu zastupljenost žena na pozicijama odlučivanja. Iz sprovedenih intervjua, prepreke koje prate žene unutar političkih partija su povezane sa poteškoćama sa kojima se žene suočavaju da bi dobile glasove tokom izbora i da bi se pozicionirale na pozicijama odlučivanja o kojima će biti reči kasnije.

Prepreke za žene da dobiju glasove na lokalnim i nacionalnim izborima

Uprkos pozitivnom trendu koji prati žene tokom izbora u prikupljanju glasova ova studija je pokazala da su žene u nepovoljnem položaju u odnosu na muškarce u prikupljanju glasova i glavni razlozi za to su istaknuti da su:

- Zbog mentaliteta koji postoji u društvu žene su ograničene na svoj rad na terenu da mobilišu birače;
- Tokom izbora komesari se uglavnom imenuju od muškaraca, i kao rezultat i njihova mogućnost da rade za muškarce je veća. Ovaj podatak je podržan studijom koju je realizovao IFES (2014) koji je utvrdio da je procenat pozicija u opštinskim izbornim komisijama, Odborima biračkih mesta, i kao menadžeri biračkih mesta na lokalnim izborima 2013. godine bio veoma nizak. Samo 17% terenskih radnika su bile žene i samo 11% rukovodećih kadrova su bile žene. Mali procenat zastupljenosti je primećen posebno kod velikih stranki;

- Pošto CIK ne izveštava o glasanju po rodovima, političke stranke nemaju informacije o snazi ženskog glasa i kao rezultat njihovi razvojni programi koji bi mogli biti više promovisani od žena, ne uključuju dovoljno problema koji preokupiraju žene;
- Predsednici partijasnih ograna su uglavnom muškarci i njihove mogućnosti za pobedu na lokalnim izborima su veoma visoke,
- Ograničene budžetske mogućnosti žena tokom izbornih kampanja. Konstatovano je da postoji nejednaka raspodela budžeta političkih stranaka između žena i muškaraca.
- Oslanjajući se na činjenicu da političke stranke nemaju rodno budžetiranje, i da najveći deo budžeta završava u rukama muškaraca, što utiče na glasove koje bi mogla osvojiti neka žena. Štaviše, iako se fond za političke stranke izdvaja na osnovu broja poslanika, veruje se da skoro nijedna politička stranka ne izdvaja 30 odsto budžeta koji prima za poslanike, na osnovu broja poslanica, koji budžet ne ide u ruke ženama, nego ga uglavnom koriste muškarci;
- Ograničeni prostor koji mediji pružaju ženama tokom izborne kampanje a što utiče na njihove ograničene mogućnosti za prezentaciju ispred biračkog tela.

Prepreke / izazovi zbog slabog učešća žena na pozicijama odlučivanja u političkim strankama

Faktori koji objašnjavaju neadekvatnu zastupljenost žena na pozicijama odlučivanja u političkim strankama su sledeći:

- Način funkcionisanja političkih stranaka ograničava žene da igraju aktivnu ulogu i pruža im malo prostora da dobije poziciju odlučivanja;
- Mišljenje da žene nemaju mnogo političkih ambicija, a koje je podržano i od strane Javnog pulsa za 2014 godinu, po kome 45 odsto ispitanica podržava ovo mišljenje, utiče na to da se ženama ne pruži dovoljno prostora za pozicioniranje na pozicijama odlučivanja;
- Postoji shvatanje da su muškarci bolji lideri i kao rezultat toga se ženama pruža manje prostora da bude zastupljene na pozicijama odlučivanja. Ovaj stav je takođe pronađen i u Javnom pulsu za 2014 godinu. Ovo istraživanje je pokazalo da skoro polovina ispitanika smatra da su muškarci bolje političke vođe nego žene (14%), dok je oko 34% ispitanika izjavilo da su muškarci i žene podjednako dobri politički lideri, nije pronađeno da se ovo mišljenje razlikuje prema polu ispitanika;
- Muškarci su borbeniji i dostojanstveniji da ostvare koristi od politike i zato su više motivisani, lakše se uključuju i igraju aktivnu ulogu u politici;
- Predlozi žena se ne primaju dobro i pošto su u malom broju njihova mogućnost da utiču na odluke je mala;
- Iako je opšti zaključak da su ženski forumi važan mehanizam za jačanje uloge žena u političkim strankama, jedna politička stranka veruje da će forumi stvoriti suprotan efekat stvaranjem marginalizovanih grupa;
- Ograničene ambicije kod samih žena da zauzmu pozicije odlučivanja u političkim strankama. Istaknuto je da su žene u političkim strankama često samozadovoljne sa 30% koji su obezbeđeni u Skupštini i ne ulažu napore da povećaju svoje učešće na pozicijama odlučivanja;
- Generalno, znanje žena u politici je ograničeno;
- Ocjenjuje se da je broj žena sa karijerom u politici veoma ograničen i zato su i interesovanje, napor i njihove mogućnosti za pozicioniranje na pozicijama odlučivanja u političkim partijama ograničene.

Predlozi za povećanje učešće žena na pozicijama odlučivanja u centralnim i lokalnim institucijama i u političkim partijama

Kutija 2 sumira predloge za izmene / dopune postojećeg zakonskog okvira koji bi osigurao veće učešće žena na pozicijama odlučivanja u centralnim javnim i lokalnim institucijama i u političkim strankama. Okvir 2: Predlozi u vezi sa pravnim okvirom

Kutija 2: Predlozi u vezi sa pravnim okvirom

Zakon/Uredba	Predlozi
Zakon o rodnoj ravnopravnosti	Tačna definicija kaznenih odredbi, odrediti i nadležnost sudova, odnosno ko je nadležan za donošenje odluka.
Zakon o opštim i lokalnim izborima	Kvota koja se zahteva ovim zakonom mora biti u skladu sa Zakonom o rodnoj ravnopravnosti.
Poslovnik o radu Skupštine	Uredba bi trebala da se ispunji obavezivanjem na zastupljenost žena u odborima i u Predsedništvu Skupštine.
Zakon o finansiranju političkih subjekata	Iako zakon zahteva da se 10% finansijskih sredstava srazmerno podele svakom poslaniku nisu navedeni mehanizmi za praćenje implementacije ove obaveze. Ne postoji obaveza da se ravnopravno koristi preostali deo od 90%.
Uredba o finansiranju političkih stranaka i sankcije: Uredba br. 14/2013	Uredba ne precizira nikakvu obavezu za finansijsko izveštavanje kako bi se osigurala ravnopravna upotreba sredstava od muškaraca i žena. Iako Uredba navodi da se sredstva iz fonda moraju koristiti i za finansiranje odgovarajućih jedinica organizacije žena ne predviđa se nikakav mehanizam da se to obezbedi. Uredba takođe ne uređuje da sredstva izdvojena iz Fonda za predizbornu i izbornu kampanju, treba da budu ravnopravno korišćena od oba pola.
Uredba o registraciji i radu političkih stranaka	U nedostatku Zakona o registraciji i radu političkih subjekata na Kosovu popuniti Uredbu o registraciji i radu političkih stranaka obavezujući na to da se rodna kvota primenjuje za rukovodeće organe i organe odlučivanja stranke.

Predlozi za povećanje zastupljenosti žena na pozicijama odlučivanja u centralnim i lokalnim javnim institucijama

Iz rezultata dobijenih iz ankete sa ženama na pozicijama odlučivanja je utvrđeno da je za povećanje učešća žena na pozicijama donošenja odluka je potrebno izvršiti:

- Promocija uspešnih žena na pozicijama odlučivanja (56% ispitanica); da se organizuju obuke za žene u upravljanju i liderstvu (55% ispitanica); da se obezbedi obuka i motivacija žena da streme pozicijama odlučivanja (47%);
- Potreba da se promene stavovi o ulozi žena boreći se protiv stereotipa u obrazovanju, medijima i kulturi;
- Podrška obrazovanju žena, podržane su kao mera, od skoro trećine ispitanica,
- Ako se podaci analiziraju odvojeno, po ministarstvima i opština, glavna mera koja je predložena od žene na pozicijama odlučivanja u ministarstvu, je bila promocija žena na pozicijama odlučivanja, dok onih u opštini je bilo da se organizuju obuke iz oblasti menadžmenta i liderstva.

Rezultati dobijeni iz ankete, sa ženama na pozicijama na kojima se ne donose odluke u vezi sa potrebnim merama za povećanje učešća žena na pozicijama odlučivanja u centralnim i lokalnim institucijama, proizveli su gotovo isto rangiranje mera navedenih u upitniku. Obuka u oblasti menadžmenta i liderstva je naglašena od skoro više od polovine anketiranih žena; dok su 40% predložile mere koje bi podsticale žene da teže pozicijama odlučivanja (putem promocije uspešnih žena i obuke za motivisanje žena da teže pozicijama odlučivanja). Ostali razlozi pomenuti od ispitanica da se poveća zastupljenosti žena na pozicijama odlučivanja, potrebna je takođe politička podrška kao i jednak tretman za žene, prilikom prijema žena na pozicijama odlučivanja i njihova promocija.

Tabela 11: Mehanizmi / mere neophodne za povećanje učešća žena na pozicijama odlučivanja u centralnim i lokalnim javnim institucijama

Mehanizmi / mere	Žene na pozicijama odlučivanja	Žene koje nisu na pozicijama odlučivanja
Obuka žena u oblasti upravljanja i liderstva (rukovođenju)	55%	55%
Promovisanje uspešnih žena na pozicijama odlučivanja	56%	41%
Obuka za motivaciju i podsticanje žene da teže pozicijama odlučivanja	47%	40%
Obuka svih zaposlenih na unapređenju svesti o značaju uključivanja žena na pozicije odlučivanja	35%	40%
Nastavak školovanja omogućavajući ženama školovanje bez prekida rada / fleksibilnost u toku radnog vremena	28%	35%
Podrška ženama kroz obezbjeđivanje stipendija	28%	27%

Dodatni predlozi, dobijeni iz polu-strukturiranih intervjuja, za povećanje učešća žena na pozicijama odlučivanja su sledeći:

- Obuka o ZRR, CEDAW, rodno budžetiranje i celokupno zakonodavstvo koje promoviše rodnu ravnopravnost;
- Uključiti institucionalne mehanizme- službe za rodnu ravnopravnost u procesu planiranja u opština, ministarstvima, u izradi i implementaciji rodno osetljive politike u skladu sa članom 4. Zakona o rodnoj ravnopravnosti, stavovi 4.4 i 4.16, o ministarstvima i o lokalnoj vlasti;
- Obezbediti adekvatan budžet službenicima za rodnu ravnopravnost za realizaciju projekata usmerenih ka osnaživanju žena u institucijama u kojima posluju;
- Preduzeti afirmativne mere u institucijama za žene i devojke koje imaju za cilj pozicije na kojima se donose odluke;
- Obezbediti studijske stipendije za žene, otvarajući im mogućnost da steknu poziciju odlučivanja nakon što završe studije;
- Organizovati obuka za povećanje samopouzdanja kod žena;
- Takođe je preporučeno da se moduli koje je ponudio Kosovski institut za javnu upravu dopune obukom o rodnoj perspektivi;
- Obuka za žene na pozicijama odlučivanja da bi bolje izdržale pritisak koji prati njihov rad kao osobe koje donose odluke;

- Porast ženskog angažovanja na pozicijama odlučivanja da bi doprinele programu rodne ravnopravnosti. Anketirane žene su u većini slučajeva izjavile da nisu u poziciji da doprinesu ovom programu, stoga bi bilo korisno da se održi obuka za proširenje znanja o oblicima i prostoru za unapređenje ovog programa.
- Preduzeti konkretne akcije za otvaranje više javnih obdaništa, ali i unutar institucija, za brigu o deci, da bi se izvršilo usklađivanje profesionalnog i ličnog života, jer se žene ustručavaju da se više angažuju u karijeri zbog mnogih porodičnih obaveza;
- Obuhvatanje muškaraca zaposlenih u civilnoj službi u obuku iz oblasti rodne ravnopravnosti.

Predlozi za povećanje zastupljenosti žena na pozicijama odlučivanja u političkim strankama

- Ženski forumi moraju postati funkcionalni i ojačati se kako bi igrali aktivnu ulogu u povećanju učešća žena u političkim strankama, povećanju zastupljenosti žena na pozicijama odlučivanja i aktiviranju žena u politici,
- treba da se promoviše demokratizacija u političkim strankama što bi uticalo na pružanje prostora i većih mogućnosti za promociju žena na pozicijama odlučivanja.
- Ovo se može postići kroz uključivanje kvote u statute političkih stranaka, za zastupanje žena na pozicijama odlučivanja kao i obaveze, da ako je predsednik stranke muškarac onda žena treba da bude potpredsednica stranke i suprotno; i kroz primenu sistema sopstvene nominacije za strukure donošenja odluka u okviru političkih stranaka (to je pokazalo uspeha u jednoj političkoj partiji ispitanoj u ovoj studiji, koji sistem je omogućio dobru zastupljenost žena na pozicijama odlučivanja: 28% pozicija odlučivanja su pokrile žene putem glasova);
- Smatra se da bivajući zaposlene kao službenice u toku procesa glasanja, to je od velikog značaja u funkciji zastupljenosti žena u političkim i izbornim procesima (IFES, 2014). Shodno tome se moraju uzeti u obzir afirmativni programi da bi uključili žene u upravljanje centralnih i lokalnih izbora;
- CIK je svaku stranku izvestila o dobijenim glasovima prema polu. Ovo će informisati političke partije o biračkoj moći žena, što će kao rezultat uticati na to da programi političkih stranaka obezbede projekte i tačke koje će poboljšati položaj žena u društvu;
- Organizacija aktivnosti za podizanja svesti žena da teže pozicijama odlučivanja u političkim partijama i da igraju aktivnu ulogu;
- Organizovanje obuka za podsticanje političkih partija da primenjuju rodno budžetiranje;
- Organizovanje obuka da bi se pomoglo ženama aktivistkinjama i liderima da steknu znanja i veštine u politici i komunikaciji,
- Uključivanje muškaraca iz političkih stranaka na obukama u oblasti rodne ravnopravnosti;
- Organizovanje aktivnosti za razmenu iskustava sa zemljama sa dobrom zastupljenosću žena u političkim partijama, za razmenu iskustava i da se uči od uspešnih slučajeva; Obezbediti prostor na medijima za žene koje se bave politikom i to ne samo tokom predizbornih kampanja, nego i i tokom cele godine.

Literatura

- Agencija za statistiku Kosova, 2008, Žene i muškarci na Kosovu.
 Agencija za statistiku Kosova, 2011, žene i muškarci na Kosovu 2010.
 Agencija za statistiku Kosova, 2013, Žene i muškarci na Kosovu 2011.
 Agencije za ravnopravnost polova, 2008 Program Kosova za ravnopravnost polova 2008-2013
 Agencija za ravnopravnost polova, 2011, Žene u procesu rada i odlučivanja na Kosovu.
 Agencija za ravnopravnost polova, 2012 Prezentacija žena u štampanim medijima 2010-2011
 Agencija za ravnopravnost polova, Akcioni plan za sprovođenje Rezolucije 1325, "Žene, mir i bezbednost" 2013-2015
 Farnsveden, U., Qosaj - Mustafa, A., and Farnseorth, N., 2014, Polni Profil: Analiza rodnih razlika na svim nivoima na Kosovu.
 Hoxha, L. and Shima, A., 2013., Mapiranje lokalnih inicijativa o ženama, miru i bezbednosti na Kosovu 1999-2012, u okviru projekta: Jačanje učešća žena u izgradnji mira i u post-konfliktnom planiranju UN WOMEN - UNDP - EU Partnerstvo.
 IFES, 2013,
 Rodna analiza opštinskih izbornih komisija, komisije na biračkim mestima i menadžeri u biračkim centrima, Novembra 2013 opštinski izbori na Kosovu ,
 KIPRED 2011, Kosovski nacionalni izbori 2010: Pregled i trendovi
 Centralna izborna komisija, Uredba o finansiranju političkih stranaka i sankcije. Uredba br. 14/2013. 2. juli 2013. u Prištini.
 Ustav Republike Kosovo http://assembli-kosova.org/common/docs/Kushtetuta_sh.pdf
 Skupština Republike Kosovo, Ustav Republike Kosovo. 18. april 2008. Priština
 Skupština Republike Kosovo, Zakonom o zabrani diskriminacije.Zakon br.2004/3. 19.februar2004. Priština.
 Skupština Republike Kosovo, Zakon o ravnopravnosti polova. Zakon br. 2004/12. 19. februar 2004. Priština
 Skupština Republike Kosovo, Zakon o izmenama i dopunama Zakona br. 03 / L / 174 o finansiranju političkih subjekata, izmenjen i dopunjeno Zakonom br.04 / L-058, Zakonom br. 04 / L-212. 31. jul, 2013. Priština.
 Skupština Republike Kosovo, Zakon o civilnoj službi Republike Kosovo. Zakon br. 03 / 149.13 maja 2010. Priština.
 Skupština Republike Kosovo, Zakon o opštim izborima u Republici Kosovo, Zakon br. 03 /L-073.5 juni 2008. Priština.
 Skupština Republike Kosovo, Uredba Skupštine Republike Kosovo. Priština.
 Skupština Republike Kosovo. Zakon o lokalnim izborima u Republici Kosovo, Zakon br. 03 /L- 072.5 juna 2008.Priština.
 Zakon o zabrani diskriminacije,br.2004/3http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_3_al.pdf
 Zakon o ravnopravnosti polova, br. 2004/2 http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_2_al.pdf
 Zakon o civilnoj službi Republike Kosovo, br. 03/L-149 <http://ks-gov.net/gazetazyrtare/Documents/Ligji%20per%20sherbinin%20civil%20%28shqip%29.pdf>
 Zakon o opštim izborima u Republici Kosovo, br. 03 / L-073 http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L073_al.pdf
 Pula, F, 2013, Ekonomsko i političko osnaživanje žena i njihov položaj odlučivanja: Slučaj Kosova, Mediterranean Journal of Social Sciences, 4 (10): 354-357.,
 Kosovski centar za rodne studije, 2013 Kako glasaju žene na Kosovu, Priština
 Kosovski Centar za rodne studije, 2009, slika žena političara u medijima na Kosovu, Priština .
 Vlada Kosova, u 2008., Nacionalni program za ravnopravnost polova 2008-2013.
 Vlada Kosova, u 2011., Akcioni plan za ekonomsko osnaživanje žena na Kosovu od 2011. do 2013. godine.
 Shahini, M.,Shala, M., i Kadriu, F., 2012, porodiljsko odsustvo, novi zakon o radu i zapošljavanja žena na tržištu rada, Agencija za ravnopravnost polova i Centar za kvalitetno obrazovanje. UNDP, 2014
 Puls javnosti Rukovodstvo i učešća žena u politici.

Prilog A: Upitnici sa ženama zaposlebim u ministarstvima i opštinama i sa ženama na pozicijama odlučivanja u ministarsvima i opštinama



Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT // OFFICE OF THE PRIME MINISTER/ URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/
AGENCY OF GENDER EQUALITY

7. Ako ste zainteresovani da dobijete poziciju na kojoj se donose odluke , kako ocenjujete vaše šanse da se to postigne?

1. Nema šanse
2. Vrlo male
3. Dobre šanse

8. Ako mislite da nemate šanse, ili da su šanse male, šta mislite da je glavni razlog?

1. Vaše kvalifikacije
2. Starost
3. Pol
4. Nedostatak znanja / podrške u opštini / vašem ministarstvu
5. Drugo (molim vas navedite)

MIŠLJENJE O UČEŠĆU I ULOZI ŽENA NA POZICIJAMA ODLUČIVANJA

9.Da li mislite da se u vašoj opštini / ministarstvu ženama pruža jednaka mogućnosti za napredovanje na pozicijama odlučivanja?

1. Da
2. Ne

Upitnik za žene zaposlene u opštinama i ministarstvima

Opštine / ministarstva: _____

LIČNI PODACI

1. Starost _____ godina
2. Najviši stepen obrazovanja:
 1. srednja škola
 2. Viša škola
 3. Univerzitet (Bachelor)
 4. Master
 5. Dr
 6. Drugo (navedi) _____

3. Bračni status: 1. neudata 2. udata 3. udovica/razvedena
4. Koliko godina ste zaposleni u opštini / ministarstvu? _____ godina

INTERESOVANJE ZA POZICIJE ODLUČIVANJA I PREPREKE

5.Da li ste ikada konkurisali za pozicije na kojima se donose odluke u opštini / ministarstvu?

1. Da
2. Ne

6.Da li ste zainteresovani da u budućnosti zauzmete neki položaj na kome se donose odluke u vašoj opštini / ministarstvu?

1. Nisam zainteresovana
2. Zainteresovana sam

11. U vašoj opštini / ministarstvu ima žena zaposlenih na pozicijama na kojima se donose odluke: 1. Da 2. Ne

12. Ako u vašoj opštini / vašem ministarstvu ima žena na pozicijama na kojima se donose odluke kako ocenjujete njihovu moć odlučivanja :

1. Sa vrlo malo moći prilikom odlučivanja
2. Prosečne moći odlučivanja
3. Veliku moć odlučivanja

13. Ako u vašoj opštini / ministarstvu ima žena na pozicijama odlučivanja, šta mislite koji su glavni izazovi sa kojima se suočavaju u svom radu. Označite glavni izazov:

1. Nedostatak poverenja od strane drugih u žene
2. Nedostatak samopouzdanja kod samih žena
3. Nedovoljna podrška od drugih za obavljanje zadataka
4. Drugo (molimo vas navedite)



14. Ako u vašoj opštini / ministarstvu ima žena na položajima odlučivanja da li ste odigrali aktivnu ulogu u agendi rodne ravnopravnosti u vašoj opštini / organizaciji:

1. Da; 2. Donekle 3. Ne

15. Ako niste igrali aktivnu ulogu ili donekle aktivnu, što je glavni razlog?

1. Nedostatak interesovanja
2. Nedostatak podrške od drugih
3. Nedostatak finansijskih sredstava
4. Drugo (navesti)

Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT / OFFICE OF THE PRIME MINISTER / URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/
AGENCY OF GENDER EQUALITY

MERE NEOPHODNE ZA POBOLJŠANJE UČEŠĆA I ULOGE ŽENA

16. Šta mislite koje su mere potrebne da se poboljša učešće i uloga žena na pozicijama odlučivanja u vašoj opštini / ministarstvu: zaokruži tri primenljive:

1. Osposobljavanje žena u oblasti menadžmenta i liderstva (vođstvo)
2. Promovisanje uspešnih žena na pozicijama odlučivanja
3. Obuke na motivisanju i podsticanju žena da streme ka pozicijama odlučivanja
4. Obuka svih zaposlenih za unapređenje svesti o značaju uključivanja žena na pozicijama odlučivanja.
5. Nastavak obrazovanja omogućavajući ženama školovanje bez prekida rada / fleksibilnost u toku radnog vremena
6. Podrška ženama putem stipendiranja
7. Drugo (navesti)

LIČNI PODACI

1. **Starost _____ godina**
2. **Najviši stepen obrazovanja:**

1. Srednja škola
2. Viša škola
3. Univerzitet (Bachelor)
4. Master
5. Dr
6. Drugo (navedi) _____

3. Koliko godina ste zaposleni u opštini / ministarstvu? _____ godina

4. Navedite vašu trenutnu poziciju: _____

5. Koliko meseci obavljate poziciju odlučivanja? _____ meseci

6. Kako ste došli na ovu / poziciju

1. Putem javnog konkursa
2. Nominacijom stranke
3. Promocijom u okviru ove institucije
4. Drugi (molim vas navedite)

ULOGA NA POZICIJI ODLUČIVANJA

7. Da li nailazite na poteškoće u realizaciji vaših zadataka na pozicijama odlučivanja? 1. DA 2. NE

8. Ako nailazite na prepreke molimo vas navedite tri glavne prepreke.

- 1.
- 2.
- 3.

9. Da li mislite da se u vašoj opštini / ministarstvu pružaju ženama jednake mogućnosti za promocija na pozicijama odlučivanja? 1. DA 2. NE

10. Ako NE molimo vas navedite razlog zašto mislite da se ne pružaju jednake mogućnosti:

1. Verovanje da su muškarci bolji lideri
2. Muškarci su više pogodni
3. Verovanje da žene nemaju dovoljno vremena zbog porodičnih obaveza
4. Nepotizam
5. Nedostatak političke podrške
6. Drugi razlozi (molimo naznačite)

11. Da li ocenujete da ste dok ste bili na pozicijama na kojima ste donosili odluke igrali aktivnu ulogu u agendi rodne ravnopravnosti u vašoj opštini / ministarstvu:

1 Da; 2 Donekle 3 Ne

12. Ako niste igrali aktivnu ulogu ili donekle aktivnu, koji je glavni razlog?

1. Nedostatak podrške od ostalog dela rukovodećeg osoblja
2. Mali broj žena na pozicijama odlučivanja
3. Nedostatak finansijskih sredstava
4. Drugo (molimo vas navedite)

NEOPHODNE MERE ZA POBOLJŠANJE POZICIJE I ULOGE ŽENA

13. Šta mislite koje bi se mere trebalo preduzeti da se poveća učešće i uloga žena na pozicijama odlučivanja u javnim institucijama: zaokruži tri primenljive:

1. Obuka žena u oblasti menadžmenta i liderstva (vođstvo)
2. Promovisanje uspešnih žena na pozicijama odlučivanja
3. Obuka za motivisanje i podsticanje žena da streme ka pozicijama odlučivanja
4. Obuka svih zaposlenih za unapređenje svesti o značaju uključivanja žena na pozicijama odlučivanja
5. Nastavak obrazovanja omogućavajući ženama školovanje bez prekida rada / fleksibilnost u toku radnog vremena
6. Podrška ženama putem stipendiranja
7. Ostale(molimo vas navedite)

Prilog B: Spisak intervjuisanih lica

Polustruktuirani intervju		
Br.	Institucija	Lice
1	Kosovska policija	Tahire Haxholli: Šef sektora za istraživanje slučajeva nasilja u porodici i maloletničke delinkvencije
2	Ministarstvo Kosovskih snaga bezbednosti	Krenare Sogojeva: Direktor Pravnog departmana
3	Ministarstva pravde,	Luljeta Baraliu: Šef divizije za budžet i finansije
4	Ministarstva unutrašnjih poslova	Vjolca Bruqi: menadžer za humane resurse
5	Ministarstva trgovine i industrije	Gentiana Islamaj: Direktor Departmana za finansije i opšte službe
6	Ministarstvo za javnu upravu	Shehrije Thači: Menadžer personala
7	Ministarstva za povratak i zajednice	Dragana Mladenović: Šef divizije za zajednice i povratak
8	Ministarstvo rada i socijalnog staranja	Shqipe Krasniqi: Predsedavajuća divizije za šeme u DFMVI
9	Opština Priština	Nora Keljmendi: Direktor za urbanizam
Ukupno		
Br.	Političke stranke	Lice
1	DSK	Teuta Sahatqija
2	DPK	Blerta Deliu Kodra
3	ABK	Donika Kadaj Bujupi
4	ANK	Suzana Novobërdalij
5	PSO	Nazlie Bala
6	Nova Demokratska Stranka	Emilia Redžepi
Ukupno		
Civilno društvo		
Lice		
1	Kosovski Centar za rodne studije	Luljeta Vuniqi
Ukupno		
Fokus grupa		
1	sa službenicama iz ministarstava za rodnu ravnopravnost	
2	sa muškarcima na pozicijama odlučivanja	
3	sa službenicima opština za rodnu ravnopravnost (nije realizovan zbog malog broja učesnika)	
4	za diskusiju o preporukama koje proizilaze iz istraživanja	
Ukupno		
Broj realizovanih intervjuja	16	
Broj fokus grupa	3	

Prilog C: Lista učesnika u fokus grupama

Fokus grupe sa službenicama za rodnu ravnopravnost u ministarstvu

Br.	Ime i prezime	Institucija	Pozicija
1	Adelina Loxhaj	Agencija za ravnopravnost polova	Viša službenica za saradnju
2	Edi Gusia	Agencija za ravnopravnost polova	Šef odeljenja za izveštavanje i monitoring
3	Leonora Selmani	Ministarstvo za javnu upravu	Šef odeljenja za zakonodavstvo
4	Shpresa Zariqi	Ministarstvo za javnu upravu	Šef odeljenja za saradnju
5	Hilmye Emra	Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije	Službenica za prava manjina
6	Zyrafete Murati	Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja,	Službenica za osobe sa ograničenim sposobnostima
7	Fatime Jasiqi	Ministarstvo pravde	Službenica za rodnu ravnopravnost
8	Merita Ramaxhiku	Ministarstvo finansija	Službenica za rodnu ravnopravnost
9	Florentina Beqiraj	Ministarstvo za bezbednosne snage Kosova	Koordinator Jedinice za ljudska prava,
10	Hasnije Bardhi	Ministarstvo za bezbednosne snage Kosova	Službenica za rodnu ravnopravnost ,
11	Halime Morina	Ministarstvo za infrastrukturu	šef Jedinice za ljudska prava
12	Qamile Thaçi	Agencija za ravnopravnost polova	Službenica za ljudska prava
13	Adelina Kadiri Sokoli	Agencija za ravnopravnost polova	Službenica za rodnu ravnopravnost
14	Nezaqete Rukovci	Ministarstvo kulture, omladine i sporta	Službenica za rodnu ravnopravnost ,
15	Shpresa Sheremeti	Ministarstvo životne sredine i prostornog planiranja	Koordinator Jedinice za ljudska prava
16	Venera Dibra	Ministarstvo unutrašnjih poslova	Službenica za rodnu ravnopravnost ,
17	Bilall Bilalli	Ministarstvo spoljnih poslova	Koordinator Jedinice za ljudska prava
18	Turkes Dalifi	Ministarstvo spoljnih poslova	Viša službenica za ljudska prava
19	Gani Seferi	Ministarstvo trgovine i industrije,	Službenik za zastupanje zajednica i jednake mogućnosti
20	Fahrije Qorraj-Kaloshi	Ministarstvo za ekonomski razvoj	Službenica za rodnu ravnopravnost
21	Besa Qirezi	Ministarstvo za zajednice i povratak	Službenica za rodnu ravnopravnost,
22	Ardiana Gashi	UN WOMEN	Konsultant
23	Armenda Filipaj	UN WOMEN	Asistent projekta

Fokus grupe sa službenicama za rodnu ravnopravnost u opštin

Br.	Ime i prezime	Institucija	Pozicija
1	Adelina Loxhaj	Agencija za rodnu ravnopravnost	Viša službenica za saradnju
2	Edi Gusia	Agencija za rodnu ravnopravnost	Šef odeljenja za izveštavanja i monitoring
4	Ajete Berisha	Opština Elez Han	Službenica za rodnu ravnopravnost,
5	Sevime Luri	Opština Elez Han	Finansijski službenik
6	Teuta Kastrati	Opština Kamenica	Službenica za rodnu ravnopravnost
7	Premtime Preniqi	Opština Priština	Službenica za rodnu ravnopravnost,
8	Habibe Bytyqi	Opština Suva Reka	Službenica za rodnu ravnopravnost,
9	Ibadete Hyseni	Opština Vitina	Službenica za rodnu ravnopravnost,
10	Ardiana Gashi	UN WOMEN	Konsultant
11	Armenda Filipaj	UN WOMEN	Asistent projekta

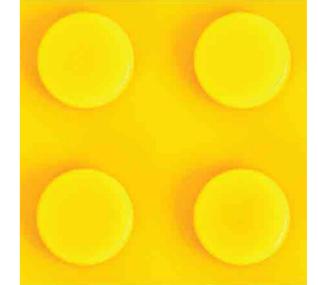
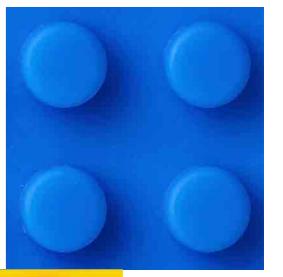
Fokus grupa sa muškarcima na pozicijama odlučivanja u ministarstvima

Br.	Ime i prezime	Institucija	Pozicija
1	Adelina Loxhaj	Agencija za rodnu ravnopravnost	Viša službenica za saradnju
2	Edi Gusia	Agencija za rodnu ravnopravnost	Šef odeljenja za izveštavanja i monitoring
4	Ajete Berisha	Opština Elez Han	Službenica za rodnu ravnopravnost,
5	Sevime Luri	Opština Elez Han	Finansijski službenik
6	Teuta Kastrati	Opština Kamenica	Službenica za rodnu ravnopravnost
7	Premtime Preniqi	Opština Priština	Službenica za rodnu ravnopravnost,
8	Habibe Bytyqi	Opština Suva Reka	Službenica za rodnu ravnopravnost,
9	Ibadete Hyseni	Opština Vitina	Službenica za rodnu ravnopravnost,
10	Ardiana Gashi	UN WOMEN	Konsultant
11	Armenda Filipaj	UN WOMEN	Asistent projekta

Fokus grupa za diskusiju o preporukama koje proizilaze iz istraživanja

Br.	Ime i prezime	Institucija	Pozicija
1	Ibadete Rexhepi	Katastarska agencija Kosova	Službenica za rodnu ravnopravnost
2	Edi Gusia	Agencija za rodnu ravnopravnost	Šef odeljenja za izveštavanja i monitoring
4	Leonora Selmani	Agencija za rodnu ravnopravnost	Šef odeljenja za Zakonodavstvo
5	Shpresa Zariqi	Agencija za rodnu ravnopravnost	Šef odeljenja za saradnju
6	Zahrie Podrimqaku	Opština Glogovac	Službenica za rodnu ravnopravnost
7	Ganimete Aliu	Opština Obilić	Službenica za rodnu ravnopravnost
8	Premtime Preniqi	Opština Priština	Službenica za rodnu ravnopravnost
9	Habibe Bytyqi	Opština Suva Reka	Službenica za rodnu ravnopravnost
10	Remzije Zekolli	Opština Vučitrn	Službenica za rodnu ravnopravnost
11	Kadire Myrtaj	Ministarstvo za administraciju lokalne samouprave i	Službenica za rodnu ravnopravnost
12	Hilmiye Emra	Ministarstvo za javnu upravu	Službenica za manjinska prava
13	Fatime Jasiqi	Ministarstvo prosветe, nauke i tehnologije	Službenica za rodnu ravnopravnost
14	Florentina Beqiraj	Ministarstvo pravde	Koordinator jedinice za ljudska prava
15	Hasnije Bardhi	Ministarstvo finansija	Službenica za rodnu ravnopravnost
16	Krenare Sogojeva	Ministarstvo Kosovskih Bezbednosnih Snaga	Direktor Sektora za pravne poslove
17	Qamile Thaçi	Ministarstvo Kosovskih snaga bezbednosti	Službenica za rodnu ravnopravnost
18	Adelina Kadiri Sokoli	Ministarstvo za infrastrukturu	Službenica za rodnu ravnopravnost,
19	Shpresa Sheremeti	Ministarstvo životne sredine i prostornog planiranja	Koordinator Jedinice za ljudska prava
20	Venera Dibra	Ministarstvo unutrašnjih poslova	Službenica za rodnu ravnopravnost
21	Vjollca Bruqi	Ministarstvo unutrašnjih poslova	Manadžer za humane resurse
22	Bilall Bilalli	Ministarstvo spoljnih poslova	Koordinator za ljudska prava
23	Nazmije Kajtazi	Ministarstvo zdravlja	Službenica za rodnu ravnopravnost
24	Nexhmije Shala	Ministarstvo trgovine i industrije	Koordinator jedinice za ljudska prava
25	Besa Qirezi	Ministarstvo za zajednice i povratak	Službenica za rodnu ravnopravnost,
26	Shehrije Thaqi	Ministarstvo za javnu upravu	Menadžer za personal ,
27	Luljeta Vuniqi	Kosovski centar za rodne studije	Izvršni direktor
28	Ardiana Gashi	UN WOMEN	Konsultant
29	Nita Gojani	UN WOMEN	Koordinator projekta

**Izveštaj istraživanja
Učešće, uloga i položaj žena u centralnim i lokalnim
institucijama i u političkim partijama na Kosovu**

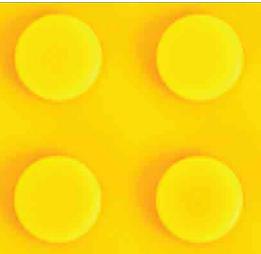


Oktobar 2014



Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada – Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT// OFFICE OF THE PRIME MINISTER/ URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/
AGENCY OF GENDER EQUALITY



Research report
**Participation, the role and position of women in central
and local institutions and political parties in Kosovo**

October 2014

© Agency for Gender Equality, October 2014

Author: Ardiana Gashi

Translation: Das Group

Design: Republika

Print: EMD project

Copies: 250

Summary

This study has been implemented by the Agency for Gender Equality with the support of UN Women in the frame of the joint project with UNDP and European Union for Women, Peace and Security, which presents the first activity in the frame of the first objective of the Action Plan for Implementation of the Resolution 1325 "Women, Peace and Security" of the United Nations Security Council. Based on the challenges and obstacles identified through this research, in order to increase participation of women in decision-making positions in public institutions, besides the necessary complements in the existing legal framework that promote and ensure gender equality, the following measures/activities have been recommended as necessary: trainings for women in the field of management and leadership and in motivation and incitement of women to aim for decision-making positions, provision of scholarships for women and support for continuing studies without interrupting the work, promotion of successful women in decision-making positions, organizing of trainings on the legal framework that promote gender equality as well as organizing of trainings with regard to the forms and mechanisms through which gender equality can be promoted in public institutions. In order to increase the participation of women in decision-making positions the following measures have been proposed: functionalizing and empowerment of women forums within political parties, inclusion of quota of representation of women in decision-making positions in political parties' statutes as well as application of the self-nomination system for decision-making positions within political parties, even distribution of the funds for financing political parties for each deputy and of the fund of the political parties based on the proposed gender quota, training for development of knowledge and skills in politics and communication for women in politics and those that aim joining the politics, organizing of trainings in the field of gender budgeting for political parties and better representation of women in political parties, and increase of participation in representation of women in managing general election and local elections.

305-055.2:32(496.51)

Research report: Participation, the role and position of women in central and local institutions and political parties in Kosovo / Ardiana Gashi. – Prishtina : Agency for Gender Equality, 2014. – 172 p. : ilustr. in color ; 30 cm.

ISBN 978-9951-545-09-9

This research was supported by the joint project of UN Women/UNDP/EU on Women, Peace and Security. The views and opinions expressed on the report do not reflect those of UN Women, UNDP or the EU.



Funded by the
European Union



Empowered lives.
Resilient nations.

Table of contents

Summary	119
Table of contents	120
List of diagrams.....	121
List of boxes.....	121
List of tables	121
Abbreviations	122
Introduction	125
Methodology	126
Analyses of the legal framework that promotes and guarantees participation of women in decision-making positions in public and central institutions, legislative and political parties	128
Participation of women in decision-making positions in political parties	141
Representation of women in decision-making positions in public central and local institutions, the obstacles and challenges in representation of women in decision-making positions: results from the survey and semi-structured interviews.....	142
Results from the survey with women in decision-making positions in ministries and municipalities	142
The results from the survey with women in non-decision-making positions in ministries and municipalities	146
Results from semi-structured interviews and focus groups regarding representation of women in decision-making positions in central and local public institutions and obstacles that have impacted the low representation	151
Representation of women in decision-making positions in political parties: obstacles and challenges in representation of women in decision-making position: results from the semi-structured interviews	152
Proposals for increasing participation of women in decision-making positions in central and local institutions and political parties.....	154
Literature	157

List of diagrams

Diagram 1: Women participation in the overall number of employees throughout years	135
Diagram 2: Representation of women in political parties	141
Diagram 3: The highest level of education of women in decision-making positions	142
Diagram 4: Selection in decision-making position	143
Diagram 5: Contribution of women in decision-making positions on the agenda of gender equality	145
Diagram 6: Limiting factors for contribution to the agenda of gender equality	145
Diagram 7: The highest level of education of women in non-decision-making positions	146
Diagram 8: Women's interest to get decision-making positions	147
Diagram 9: Reasons for low possibilities for promotion to decision-making positions	147
Diagram 10: Are women given same possibilities for promotion?.....	148
Diagram 11: Decision-making authority amongst women in decision-making position	149
Diagram 12: Have women in decision-making positions played an active role on the agenda of gender equality	150
Diagram 13: Limiting factors for contribution on the agenda for gender equality	150

List of boxes

Box 1: Research instruments applied in this study	127
Box2: Proposals regarding the legal framework.....	154

List of tables

Contents	
Table 1: Women elected for deputies in general elections	133
Tabela 2: Učešće žena u Predsedništvu i parlamentarnim odborima	134
Tabela 3: Učešće žena na pozicijama odlučivanja u Ministarstvima, opštinama i kosovskoj policiji	135
Table 4: Women participation in the overall number of employees in ministries	136
Table 5: Women participation in decision-making positions in ministries	137
Table 6: Gender structure of employees in municipal administration	139
Table 7: Gender structure of employees in leading positions in municipal administration	140
Table 8: Reasons for lack of equal opportunities for promotion of women compared to men	144
Table 9: Main reasons for unequal possibilities for promotion of women against men.....	148
Table 10: Challenges that women in decision-making positions face at their work	149
Table 11: Necessary mechanisms/measures for increasing participation of women in decision-making positions in central and local public institutions.....	155

Abbreviations

AAK	Alliance for Future of Kosovo
ABGJ	Agency for Gender Equality
AKR	Alliance New Kosovo
CEDAW	Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women
KQZ	Central Election Commission
LBGJ	The Law on Gender Equality
LDK	Democratic League of Kosovo
LVV	Movement Self-Determination
MAP	Ministry of Public Administration
PDK	Democratic Party of Kosovo



Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada – Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT // OFFICE OF THE PRIME MINISTER/ URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/
AGENCY OF GENDER EQUALITY

Honored,

Initially I want to emphasize that in today's Kosovo, women take important positions in political and social life; they are part of the government in all its' levels and have the ability to build their career as they aspire. However, gender equality accepted formally by all, still remains a challenge for which all have to contribute in order to mark improvements.

In this aspect, the Agency for Gender Equality, as an institution that act in the frame of the Office of the Prime-Minister, this far has worked continuously with regard to empowering women, by drafting policies and other important documents, that promote equal opportunities. Furthermore, Kosovo legislation strongly promotes the principle of gender equality, and it also provides good grounds for encouraging and supporting participation of women in working processes, but also in decision-making positions.

When comparing the past with the present, it is obvious that there is higher level of awareness on the role of women in society. Gender equality and combating to guarantee it has now become one of the most important components of the politics and civil and coherent society. However, inequality is a result of social formations based on many gender stereotypes, present in family as well as public life.

Anyhow, presence of women and girls in high levels of decision-making serves the increase of the quality of contribution of the half of society in policy making, precisely in building a society in the core and foundation of which there must be equality between men and women.

Based on the monitoring mandate of the Agency for Gender Equality, as well as in implementing the Action Plan for Implementation of the Resolution 1325 "Women, Peace and Security", we thought that it is reasonable, after the first research in 2011 on the role and position of women in working processes and decision-making, to develop this research in order to compare and identify trends during the recent years. At the same time the findings and recommendations from this research will serve the institutions in drafting policies with higher gender sensitivity, and also the civil society and donors in prioritizing activities, but it will also result in a proper coordination of their cooperation with state institutions.

I express my gratitude for United Nation Agency in Kosovo – UN Women for their support and also for the consultant Ardiana Gashi for her support until completion of this research.

I am convinced that each process that implies in itself the potential of the entirety, is a transparent process, progressive and serves only for the good of the country. Therefore, inclusion of women in decision-making positions would ensure quicker and easier economical, political and social sustainability for our country.

Sincerely,

Edona Hajrullahu
Chief Executive Officer
Agency for Gender Equality/Office of the Prime-Minister

Introduction

In January 2014 the Government of Kosovo with the decision number 09/168 approved the Action Plan for Implementation of the Resolution 1325 "Women, Peace and Security" of the United Nations Security Council. This decision has obliged the Agency for Gender Equality to establish and run the Inter-institutional Secretariat for monitoring the implementation of this Action Plan.

The Action Plan includes three objectives:

1. Increased participation of women in decision-making and in processes of building and preserving peace;
2. Integrated gender perspective and increased participation of women in security structures;
3. Sexual violence victims, victims of torture and other forms of violence related to the conflict/war have access to functional mechanisms for their protection, access to justice, rehabilitation and reintegration;

The purpose of this study is the analysis on the inclusion of women in central and local institutions and in political parties which actually represents the first activity in the frame of the first objective of the Action Plan for Implementation of the Resolution 1325 "Women, Peace and Security" of the United Nations Security Council. The Action Plan obliges the Agency for Gender Equality to conduct this study that has been supported by UN Women in the frame of the joint project with UNDP and European Union for Women, Peace and Security. More specifically the purpose of this study is a research to:

- Identify the participation of women in decision-making positions in central public institutions (ministries, municipalities and Kosovo Police), local institutions and political parties;
- identify challenges and opportunities that women face in decision-making positions in central public institutions, local institutions and in political parties;
- Identify and analyze the gaps in the legal base with regard to participation of women in decision-making positions in central public institutions, local institutions and political parties; and
- Recommend proposals for increasing the participation of women in decision-making positions in central public institutions, local institutions and political parties.

The structure of this report is as follows:

Chapter 2 describes the methodology used for reaching the goals of the study;

Chapter 3 provides a summary of the legal framework that promotes gender equality and it elaborates the gaps in this framework with regard to participation of women in decision-making positions in central public institutions, local institutions as well as political parties, the reflection of the participation of women in decision-making positions in central public institutions, local institutions and political parties is presented in Chapter 4;

Main findings from surveys and semi structured interviews conducted with women in decision-making and non-decision-making positions in municipalities and ministries and from focus groups are presented in Chapter 5;

Chapter 6 summarizes the main findings from semi-structured interviews with women from political parties with regard to participation of women in decision-making positions, the obstacles and challenges that women in political parties face when being represented in decision-making positions, while the last chapter presents the main findings of the study and the recommendations for increasing the participation of women in decision-making positions in central public institutions, local institutions and political parties.

Methodology

In order to achieve the goals of this study, a combination of quantitative and qualitative research methods was applied. In order to get a view on participation of women in decision-making positions in public institutions in Assembly, local and central level, the data were provided by the Ministry of Public Administration. In this study, decision-making positions are considered leading positions and decision-making positions. Based on the data from the Ministry of Public Administration, decision-making positions include the positions of: the secretary general, chief executive officer, executive directors, while leading positions include positions of: department director, office director, head of division, head of unit and manager. In local level, decision-making position is considered the position of the department director, while leading positions include the position of: head of sector, head of service, head of office, head of unit and chief of personnel.

In order to analyze the participation of women in political parties, an official request was sent to major political parties in the country (AAK, AKR, LDK, LVV and PDK) to obtain the following data: Percentage of women in the overall number of members of the party;

Percentage of women in the General Council and the percentage of women in the leadership of the party. The methodology applied for both questions of the research is as follows:

a) Participation of women in decision-making positions, obstacles, challenges, opportunities and mechanisms for increasing the participation and role of women in decision-making positions in public institutions

In order to understand the obstacles faced by women that aim decision-making positions, obstacles for participation of women in decision-making positions in public institutions, their decision-making power and in order to identify potential mechanisms for increasing the participation and the role of women in decision-making positions in public institutions, two questionnaires were developed and data were collected. One of the questionnaires was drafted for surveying women in decision-making positions in municipalities and ministries, while the second one was dedicated to women in non-decision-making positions in the same institutions. In municipalities the focused sample was consisted of all women that hold decision-making positions (based on the fact that their number is small) and 3 women from non-decision-making positions. The survey was conducted through direct contact by officials for Gender Equality in ministries and municipalities (box 1 lists the names of ministries and municipalities that responded the questionnaires).

Besides the questionnaires, in order to understand deeper the obstacles that explain low participation of women in decision-making positions, the challenges and opportunities that women in decision-making positions face and in order to collect ideas on mechanisms to be used to increase participation and the role of women in decision-making positions, there were semi-structured interviews conducted with women in these positions in few ministries, municipality of Prishtina, Kosovo Police and civil society. Kosovo Police was included in the study because it is an important institution for Resolution 1325, while municipality of Prishtina was included in the study because it has a woman as a director of the Department of Cadastre that has always been considered as a position for men.

In order to address the same research question there were two focus groups: one of the focus groups with officials for gender equality in ministry level and the other focus group with men that hold decision-making positions in central level. The purpose of the second focus group was to discuss the level of participation of women in decision-making positions, reasons for low participation, challenges and opportunities that women in decision-making positions face and also to collect ideas about mechanisms that could be used to increase participation and the role of women in decision-making positions from men's point of view.

b) Participation of women in decision-making positions in political parties: obstacles, challenges, opportunities and mechanisms for increasing the participation of women in decision-making positions

In order to analyze the level of participation of women in decision-making positions and the role of women in political parties, there were semi-structured interviews conducted with women that are members of political parties. Women selected for the interviews came from biggest parties from the last legislation as well as one representative of a Bosnian political party whose president is a woman (in Kosovo there are three political parties with female president). During the interviews there were discussions about the obstacles that women face in getting access, especially in playing an active role within a political party, to be represented in decision-making positions as well as about mechanisms that could impact the increase of participation of women in decision-making positions and increase of their role in political parties.

Lists of respondents of the interviews and questionnaires that have been used in the survey are presented in the Annex, while box 1 reflects the number of surveys, interviews and focus groups conducted in the frame of this study.

Box 1: Research instruments applied in this study

THE SURVEY

- 144 surveys with women in non-decision-making positions: 60 in ministries and 84 in municipalities;
- 136 surveys with women in decision-making positions: 65 in ministries and 71 in municipalities;

SEMI-STRUCTURED INTERVIEWS

- 16 polustrukturiranih intervjuja od kojih: 9 intervjuja u ministarstvima i opštinama; 6 sa predstavnicima političkih stranaka i jedna sa predstavnicom civilnog društva i jedna pripadnica Kosovske policije; i

FOCUS GROUPS

- 3 focus groups: one with officials for gender equality from ministries; one with men in decision-making positions from the central level; and one focus group for discussion of findings and recommendations from this research.

The questionnaires were filled-in by all ministries except for Ministry for European Integration and Ministry of Diaspora, whereas the municipalities that have filled-in the questionnaires were: Dečan, Dragash, Drenas, Fushë Kosova, Gjakova, Gjilan, Hani i Elezit, Istog, Junik, Kamenica, Klina, Lipjan, Malisheva, Mamusha, Mitrovica, Novobërdë, Obiliq, Peja, Podujeva, Prishtina, Prizren, Skenderaj, Suhareka, Vitia and Vushtrri.

Analyses of the legal framework that promotes and guarantees participation of women in decision-making positions in public and central institutions, legislative and political parties

Constitution of the Republic of Kosovo

The Constitution of the Republic of Kosovo guarantees human rights and freedoms that are guaranteed through international agreements and instruments including also the Convention for Elimination of all forms of Discrimination against Women (CEDAW) (article 22). In the Constitution, gender equality is considered a fundamental value of the society emphasizing that "the Republic of Kosovo ensures gender equality as a fundamental value for the democratic development of the society, providing equal opportunities for both female and male participation in the political, economical, social, cultural and other areas of societal life" (article 7, item 2). Specifically the Constitution obliges that the constitution of the Assembly of Kosovo, civil services, judicial, prosecutor, court system, to be based on respecting principles of gender equality that have been accepted in compliance with international principles (article 71 item 2; article 101, item 1; article 108, item 2; article 109, item 4; article 114, item 1). The Constitution forbids any form of discrimination including also gender based discrimination.

Ratification of the Resolution on Millennium Declaration. In October 2008 the Assembly of Kosovo ratified the Millennium Declaration, as per the text of the Resolution of the United Nations General Assembly, A/RES/55/2, of September 8, 2000 specifying obligations and commitment as follows:

- Entrusts the Government of the Republic of Kosovo to seek global partnerships, and welcomes international support in mobilizing efforts and resources towards the achievement of Millennium Development Goals in Kosovo;
- Encourages the central and local authorities of the Republic of Kosovo, civil society, private sector, and international organizations to engage in the process of achieving the Millennium Development Goals, and also to monitor and evaluate the progress until 2015;
- Commits to approve necessary legislative framework and establish appropriate policies which enable inclusion and achievement of the Millennium Development Goals via respective national development plan;
- Ensures appropriate institutional mechanisms and capacities, as well as financial resources to facilitate the achievement of the Millennium Development Goals; and
- Holds an annual plenary session to discuss the progress achieved on Millennium Developments Goals, based on a report from the Government of the Republic of Kosovo.
- This far no annual session of the Assembly has been held to evaluate the progress in the frame of this Resolution.

The Law on Gender Equality (LGE)

The purpose of the Law on Gender Equality is to: *protect, treat, and establish gender equality as fundamental value for the democratic development of the Kosovo, society providing equal opportunities for both female and male participation in the political, economical, social, cultural and other fields of social life. Article 3.1 of this law specifies as follows "implementation of legal and affirmative measures establish equal participation for both females and males in legislative, executive, judicial bodies of all levels and in public institutions, so that representation of both genders in these institutions highs its level of their representation in the general population of Kosovo. Article 3.2 specifies that "Equal gender participation of both females and males, is achieved in cases where the participation of the particular gender in the institutions, bodies or at the level of authority is 40 percent.*

Article 10 of the Law on Gender Equality also specifies that: "Political parties registered in the registry of political parties must determine the methods and measures for inclusion and participation of both females and males in compliance with the quota of 40%".

Article 4 item 4.3 specifies that the Assembly of Kosovo reviews and approves biannually the report of the Government on implementation of Kosovo's Program for Gender Equality¹.

Identified gaps in the Law on Gender Equality

Representation quota of 40% for one of the genders, in this case women, specified in this law is not understood the same way by everyone. The Agency for Gender Equality with one of its competences implementation and monitoring of provisions of the Law on Gender Equality and regulations approved based this Law, interprets the quota of 40% to be obligatory, not only for representation in the overall number of employees, but also in the number of employees in decision-making positions. However, female representatives of political parties, except for one of the parties, as well as the representative of civil society, interviewed in this study, and women that hold decision-making positions understand that this quota refers only to the overall number of the employees.

Despite the fact that article 3.1 of the Law on Gender Equality stipulates that implementation of legal and affirmative measures establish equal participation for both females and males in legislative, executive, judicial bodies of all levels and in public institutions, so that representation of both genders in these institutions highs its level of their representation in the general population of Kosovo, as per AGE this article specifies participation and not only representation, and article 3.1 is complemented by the other article which decisively requires participation in the level of authority which means decision-making: Article 3.2: Equal gender participation of both females and males as per article 3 item 3.1 is achieved in cases where the participation of the particular gender in the institutions, bodies or at the level of authority is 40 percent.

There has been no proper implementation of this article of the LGE in Kosovo, moreover a considerable number of the interviewed do not consider this as legal obligation, therefore continuous trainings are recommended in order to be aware on the legal obligations that come from the LGE.

¹Kosovo Program for Gender Equality 2008-2013 includes eight strategic objectives: propagation of values and practices that promote gender equality, protection of rights and empowerment of women; increase of access to quality education for women and girls; economical empowerment of women and girls; improvement of social situations of vulnerable women, through increase of access to quality social services; improvement of labor indicators for women and girls; improvement of the image of women in the media, culture and sports and achieve equal participation of both genders in decision-making for all important issues in society.

Moreover this law (article item 4.1 the Assembly of Kosovo respects the principles of equal gender participation during the establishing of working groups and delegations in compliance with its rules of procedure) obliges even the Assembly of Kosovo to respect the principles of equal gender representation during the establishment of its bodies, which does not happen in reality as we will see from the data below about the Assembly and establishing of its bodies.

Article 4 item 4.3 specifies that Assembly of Kosovo reviews and approves biannually the report of the Government on implementation of Kosovo Program for Gender Equality. The mandate of the Program for Gender Equality (2008-2013) has expired in 2013 and there has never been a report to the Assembly even though the Law on Gender Equality obliges reporting on biannual basis. Nevertheless during the interviews it was emphasized that Agency for Gender Equality must report. It is also not known what will happen in case the Government does not report, even though it is obliged to do so. There was a critic mentioned during the interviews against the Assembly for not requiring a report as per law².

The Law on Gender Equality also does not specify any punitive provisions in case of not respecting the quota of 40% by not specifying on who shall be punished and what shall the punishment be for not respecting this quota. This Law has not clearly specified jurisdiction of the courts, respectively who shall be competent of making the decisions.

The anti-Discrimination Law

The anti-Discrimination Law forbids all forms of discrimination in society including gender discrimination. Article 2 item a of this law sets the principles for equal treatment stipulating as follows: *"The principle of equal treatment shall mean that there shall be no direct or indirect discrimination against any person, based on gender, age, marital status, language, mental or physical disability, sexual orientation, ethnic origin, political affiliation or conviction, religion or belief, nationality, race, social origin, property, birth or any other status (article 2 item a).*

Law on General Elections

Law on General Elections in harmony with the Constitution of Kosovo stipulates provisions to ensure female representation in the Assembly of Kosovo. The Law obliges all political entities "In each Political Entity's candidate list, at least thirty (30%) percent shall be male and at least thirty (30%) percent shall be female, with one candidate from each gender included at least once in each group of three candidates, counting from the first candidate in the list". Also amongst the fundamental principles the Law determines that "all political entities and election bodies are obliged to respect the gender quota requirements as set forth by this law".

Law on Local Elections

Even the Law on Local Elections, based on constitutional provisions and the Law on General Elections preserves the gender quota of 30% for political representation in municipal assemblies.

Gaps on the Law on General and Local Elections

During the interviews and focus groups it was emphasized that the quota mandatory by this law is not in harmony with the Law on Gender Equality.

²A detailed report regarding the implementation of the Law on Gender Equality has been drafted in 2013 by the Commission for Human Rights, Gender Equality, Missing Persons and Petitions.

The Law on Financing of Political Parties

The fund for financing of political entities functions in the frame of Central Election Commission and is used for financing regular activities of political entities, parliamentary groups and pre-elections and election campaigns. Allocation of this fund is based on the number of seats of each political entity represented in the Assembly. With a proposal of the Government, the Assembly allocates money from the fund for pre-election and election campaigns for ordinary and extraordinary elections. Amended law for Financing of Political Parties obliges that "*10% of the allocated amount by the Fund of the Assembly of the Republic of Kosovo, to be delivered for support of the work of each deputy*", which requires that equal sharing of the money from this part of the fund for male and female deputies. Women representatives of political parties did not have the information about gender based allocation of the fund for financing of political parties.

Gaps on the Law on Financing of Political Parties

Even though the law obliges that 10% of the fund is allocated proportionally for each deputy, there are no specified mechanisms for monitoring the implementation of this obligation. Nevertheless the law does not ensure that the remaining part of 90% of the fund shall be used equally regardless from the gender of the members of the political party. Through semi-structured interviews with female representatives of political parties and civil society it was found out that women almost don't benefit at all from this fund, therefore there is a need for specifying the mechanisms that will ensure the implementation of this legal obligation.

The Regulation of Financing of Political Parties and Sanctions: Regulation No. 14/2013

The regulation of Central Election Commission on financing of Political Parties and Sanctions explains in the part about using the money from the fund where it stipulates that the Fund for financing of political parties beside other uses shall also be used for "financing respective units of women and youth organizations of political parties (article 4, item 4.1). In the frame of financial reports, the regulation does not stipulate any requirement for reports on the use of the money on gender basis.

Gaps in the Regulation of Financing of Political Parties and Sanctions: Regulation No. 14/2013

The Regulation does not set any obligation for financial reporting in order to ensure equal use of the money by both men and women. Even though the Regulation specifies that the money from the fund must be used also for financing relevant units of women organizations, there is no foreseen mechanism to ensure this. The Regulation does not specify either that that the money allocated from the fund for pre-election and election campaigns shall be used equally by both genders.

Rules of Procedure of the Assembly of the Republic of Kosovo

Article 12, item 4 of the Rules of Procedure of the Assembly of Kosovo require that gender equality is respected in all bodies of the Assembly emphasizing that "*the Presidency as well as other working bodies of the Assembly shall respect the gender composition of the Assembly*".

Gaps in the Rules of Procedure of the Assembly of the Republic of Kosovo

The data presented in this study indicated that representation of women in commissions and Presidency of the Assembly is very low and far from the 30 percent quota, a percentage that has to be respected as per the Rules of Procedure of the Assembly. However the Rules of Procedure does not specify on what shall happen if this quota is not respected. Having into consideration that in none of the legislatures this quota has been respected, the rules of procedure must be amended making obligatory representation of women in these bodies.

The Law on the Civil Service of the Republic of Kosovo

The Law on Civil Service sets the principles of this law with regard to gender equality by emphasizing that "*Equal opportunities for participation in civil service, bodies of public administration have members of both genders*" (article 5, item 1.9).

The regulation on Registration and Operation of Political Parties in Kosovo

(Regulation No. 2004/11) has no articles with regard to gender issues.

Uredba o registraciji i radu političkih stranaka na Kosovu

(Uredba br. 2004/11) ne poseduje ni jedan član u vezi sa rodnim pitanjima.

Institutional mechanisms for promoting/ensuring gender equality

In order to achieve equal gender representation in public institutions and leading and decision-making positions, Government of Kosovo has established institutional mechanisms.

Institutional mechanisms in central level are:

- Agency for Gender Equality in Prime Minister's Office;
- The Institute of Ombudsperson: the Unit for Gender Equality;
- Officials for Gender Equality within Ministries;
- Inter-Ministry Council for Gender Equality.

Institutional mechanisms in local level are:

- Officials for Gender Equality in Municipalities;
- Municipal Committees for Gender Equality.

One important non-formal mechanism organized within the Assembly of Kosovo is the group of women deputies whose aim is protection and advancing of the position of women. This group is consisted of all female deputies from all parliamentary groups represented in the Assembly.

Review of participation of women in decision-making positions in public institutions in central level, local level and political parties

Participation of women in decision-making positions in public institutions in central level

Presidency and Assembly

Kosovo has a female President and the government established after 2010 elections has had two women as vice-Prime Minister³ (out of a total of 5) and two women as ministers⁴. In general women in Kosovo are under-represented in central level. In the IV legislature (2010-2014), the Assembly of Kosovo with 120 deputies, had 40 women, which is much higher than the stipulated quota of 30%. In the IV legislature, without the stipulated percentage of quota, same as their male colleagues, 12 women won their seats for a deputy. Women have never been represented in the level of the Presidency of the Assembly in any of the legislatures of the Republic of Kosovo-all six members of the Presidency were men.

From the data presented in table 1 it can be seen that from 2010 election to 2014 elections the percentage of women deputies that won seats in the Assembly through votes has increase by five percent. In the focus group with men it was emphasized that if women were voting women there would not be any need for quota and the participation of women in central and local level would be a lot higher. However this is claim is not supported by 2014 Public Pulse which finds out that 40 percent of women would rather vote women compared to 22 percent of man that would vote women. Amongst the respondents one third of men and women do not have any gender preferences for voting. During the focus groups where it was discussed on the recommendations from this study, it was stated that Central Election Commission does that possess/report the statistics on gender based voting, therefore even political parties do not have any information about the power of women voters.

Table 1: Women elected for deputies in general elections

	2007	2010	2014
Total number of female deputies	37	40	38
Number of elected female deputies	16	15	18
% of elected female deputies against all female deputies	30%	27%	32%

³Edita Tahiri and Mimoza-Kusari Lila that at the same time was a Minister of Trade and Industry, while in local elections 2013 was elected a Mayor of Gjakova municipality.

⁴Mimoza Kusari Lila is now a Mayor of Gjakova Municipality, while Vlora Çitaku is a consul in Kosovo's Embassy in USA.

Only 2 out of 13 permanent parliamentary commissions (Commission for Budget and Finance and Commission for Human Rights, Gender Equality, Missing Persons and Petitions) were led by women. The data presented in table 2 show that in average women represent one third of female deputies in parliamentary commissions. From the data presented in this table it is clear that there is a high difference in participation of women in different commissions. If we exclude the participation in the Commission for Human Rights, Gender Equality, Missing Persons and Petitions (which during the interviews was mentioned to be of not great interest for men) it comes out that in average women representation in commissions is 29 percent.

Tabela 2: Učešće žena u Predsedništvu i parlamentarnim odborima

Organizing structure	Total number of employees	Percentage of female members
Presidency	6	0 %
Commission for Budget and Finance	11	46 %
Commission on Rights, Interests of Communities and Return	12	42 %
Commission for Legislation	11	27 %
Commission for European Integration	11	45 %
Commission for Foreign Affairs	9	11 %
Commission for Education, Culture, Youth, Sports, Public Administration, Local Governance and Media	11	28 %
Commission for Economic Development, Infrastructure, Trade and Industry	11	28 %
Commission for Health, Labor and Social Welfare	9	44 %
Commission for Agriculture, Forestry and Environment and Spatial Planning	9	23 %
Commission for Internal Affairs, Security and Supervision of Kosovo Security Force	9	23 %
Commission for Supervision of Kosovo Intelligence Agency	9	11 %
Commission for Supervision of Public Finances	9	11 %
Commission for Human Rights, Gender Equality, Missing Persons and Petitions	9	88 %
Total members in Commissions	130	33%

Source: Commission for Human Rights, Gender Equality, Missing Persons and Petitions, 2013

Ministries and municipalities

Participation of women in the overall number of employees in ministries is 42 percent and 27 percent in municipal administration (table 3). Participation of women in leading positions is 27 percent in ministries and 19 percent in municipalities, whereas there is a lower representation of women in decision-making positions with 7 percent in ministries and 4 percent in municipalities.

Tabela 3: Učešće žena na pozicijama odlučivanja u Ministarstvima, opštinama i kosovskoj policiji

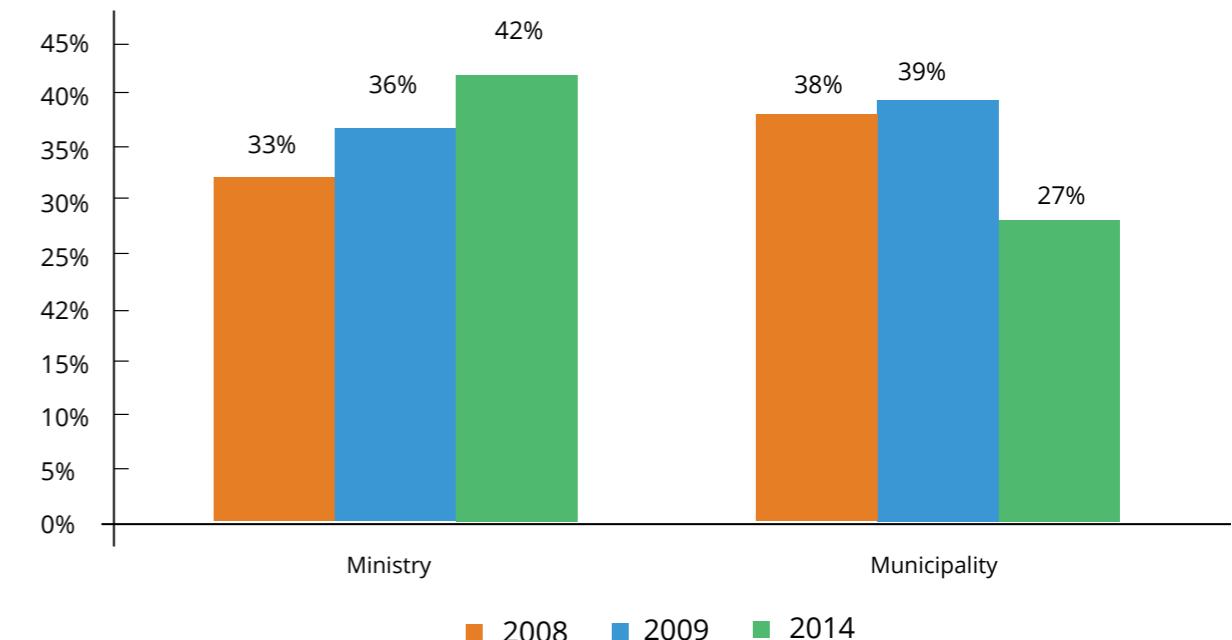
	% of employed women	% of women in decision-making positions	% of women in leading positions
Ministries	42%	7%	27%
Municipalities	27%	4% ^b	19%
Kosovo Police (2014)	14.5% ^a		

Source: MPA, 2014, a) Commission for Human Rights, Gender Equality, Missing Persons and Petitions 2013; b) Study by KCGS (that will soon be published).

In Kosovo Police almost all decision-making positions are held by men: including the director, deputy director, department directors; regional directors (out of 7, only one is a woman in Gjilan) and a only one woman as a commander of a police station. With regard to the overall number of policewomen, this number is continuously decreasing as a result of women leaving the police, but also as a result of smaller number of new recruits. The main reason for this according to the representative of police interviewed in theis study is the low salary compared to the engagements and the hazard. Policewomen association established in 2013 has been evaluated as an important institution that will incite more women to join Kosovo Police, and also work in increasing women participation in decision-making positions.

From the data presented in figure 1 it is noticed that women participation in the overall number of employees has marked an increase in central level, while it has marked a decrease in municipal level from 2009 to 2014 (diagram 1). In ministry level the quota of 40 percent has been achieved, but it is far from being achieved in municipal level.

Diagram 1: Women participation in the overall number of employees throughout years



Source: MPA, ma4 2014 with regard to 2014, while in 2008 and 2009 from AGE, 2011 (Report on the Research "Women in the process of work and decision-making in Kosovo").

Data from the ministries show a difference from one ministry compared to the other one (table 4). The ministry with the highest number of employed women is Ministry of Health with a participation percentage of 55%, while the lowest participation is in Ministry of Foreign Affairs with a participation percentage of 28% (table 4).

Table 4: Women participation in the overall number of employees in ministries

	Ministries	Overall number of employees	Gender structure		
			Men	Women	% Women
1	Office of the Prime Minister	524	294	230	44%
2	Ministry of Environment and Spatial Planning	260	156	104	40%
3	Ministry of Trade and Industry	188	125	63	34%
4	Ministry of Health	659	298	361	55%
5	Ministry of Culture, Youth and Sports	399	215	184	46%
6	Ministry of Infrastructure*	258	194	64	25%
7	Ministry of Labor and Social Welfare	882	471	411	47%
8	Ministry of Public Administration	256	151	105	41%
9	Ministry of Education, Science and Technology	582	347	235	40%
10	Ministry of Finance	995	632	363	36%
11	Ministry of Agriculture, Forestry and Rural Development	293	207	86	29%
12	Ministry of Economic Development	122	74	48	39%
13	Ministry of Local Government Administration	121	59	62	51%
14	Ministry for Communities and Return	79	49	30	38%
15	Ministry of Foreign Affairs	225	161	64	28%
16	Ministry of Justice	473	282	191	40%
17	Ministry for the Kosovo Security Forces	218	165	53	24%
18	Ministry of Internal Affairs	1,069	661	408	38%
19	Ministry of Diaspora	45	27	18	40%
20	Ministry for European Integration	72	37	35	49%
Total		7,704	4,472	3,232	42%

Source: MPA, May 2014 regarding 2014* by Ministry of Infrastructure

Table 5 presents the data regarding the gender structure of employees in decision-making and leading positions in each ministry including the office of the Prime Minister. Decision-making positions in ministries are: Secretary General, Chief Executive Officer, executive directors, while leading level includes the following positions: department director, office director, head of division, head of sector, head of unit and manager. As it was stated above, participation of women is particularly low in decision-making positions where only 7 percent of them are held by women (344 out of 1,291). Participation varies from one ministry to the other one, but direct comparison of percentages is not appropriate because the number of decision-making positions varies a lot, but it is important to state that out of 19 ministries only two have women in decision-making positions and out of 17 decision-making positions in the office of the Prime Minister only 3 are held by women.

Table 5: Women participation in decision-making positions in ministries

Ministries	Total	Decision-making position			Total	Leading positions			
		Gender structure				% Women	Men	Women	
		Men	Women						
1. Office of the Prime Minister	20	17	3	15%	127	89	38	30%	
2. Ministry for the Kosovo Security Forces	1	1	0	0%	40	28	12	30%	
3. Ministry of Trade and Industry	9	7	2	22%	41	31	10	24%	
4. Ministry of Health	5	5	0	0%	55	35	20	36%	
5. Ministry of Culture, Youth and Sports	3	3	0	0%	58	36	22	38%	
6. Ministry of Infrastructure	1	1	0	0%	31	27	4	13%	
7. Ministry of Labor and Social Welfare	5	5	0	0%	96	69	27	28%	
8. Ministry of Public Administration	2	2	0	0%	54	36	18	33%	
9. Ministry of Education, Science and Technology	8	8	0	0%	64	49	15	23%	
10. Ministry of Finance	4	4	0	0%	210	150	60	29%	
11. Ministry of Agriculture, Forestry and Rural Development	3	3	0	0%	58	48	10	17%	
12. Ministry of Economic Development	3	3	0	0%	34	23	11	32%	
13. Ministry of Local Government Administration	1	1	0	0%	24	16	8	33%	
14. Ministry of Environment and Spatial Planning	3	3	0	0%	72	47	25	35%	
15. Ministry of Justice	4	4	0	0%	77	61	16	21%	
16. Ministry of Internal Affairs	4	4	0	0%	180	150	30	17%	
17. Ministry of Foreign Affairs	3	2	1	33%	21	16	5	24%	
18. Ministry for Communities and Return	1	1	0	0%	14	11	3	21%	
19. Ministry for European Integration	1	1	0	0%	22	16	6	27%	
20. Ministry of Diaspora	1	1	0	0%	13	9	4	31%	
Total	82	76	6	7%	1,291	947	344	27%	

Source: MPA, May 2014: data from the ministries and executive agencies included

Participation of women in decision-making positions in public institutions in local level

In municipal assemblies the quota of 30 percent for women participation has contributed in women having at least 30% of seats in municipal assemblies. While in 2007 around 20 women won sufficient number of votes for becoming municipal assembly member, in 2013 around 51 women won sufficient votes for becoming municipal assembly member throughout Kosovo. Consequently the participation of women during this period increased from 30 percent to 34 percent of the seats.

Participation in decision-making positions is very small especially in local level. The latest study of KCGS (2014), using the data from the Ministry of Local Governance Administration from 2014, reports that out of 315 departments in municipal level only 14 of them have a woman director. The main reason for this low participation is that after the elections political parties return favors for those that have collected votes for them, and since women are economically weaker they have lower opportunities to work during the campaign and gather votes. In the local elections of 2013, out of 224 candidates for municipality mayor, only 9 of them were women out of which only one was elected (in Gjakova municipality) and only one Municipal Assembly is led by a woman (in Gjilan Municipality).

Election of Gjakova mayor, according to the representative of civil society, besides being a result of her experience and professionalism, shows how important is the support from the party and the available budget for a good campaign. Other women did not have the same support, neither the same budget. The fund for financing political parties has no requirement for gender based allocation of money and it is the men that usually use this fund before the elections.

From the data presented in table 6 it is obvious that participation of women in municipal administration varies from 8 to 49 percent, while the participation in leading positions (head of sector, head of service, head of office, head of unit and chief of personnel) varies from 9 to 60 percent (table 7). However it must be taken into consideration that these percentages come from different absolute numbers, making an indirect comparison between municipalities. An information that is obvious is that in most municipalities, the number of women in leading positions does not reflect the demographic structure in Kosovo.

Table 6: Gender structure of employees in municipal administration

Municipalities	Overall number of employees	Gender structure		
		Men	Women	% Women
1. Deçan	133	106	27	20%
2. Dragash	135	122	13	10%
3. Ferizaj	287	207	80	28%
4. Fushë-Kosova	138	88	50	36%
5. Glogovc	155	43	112	72%
6. Gjakova	300	222	78	26%
7. Gjilan	331	252	79	24%
8. Istog	158	114	44	28%
9. Kaçanik	129	107	22	17%
10. Kamenica	207	161	46	22%
11. Klina	136	108	28	21%
12. Lipjan	209	160	49	23%
13. Malisheva	157	131	26	17%
14. Mitrovica	335	225	110	33%
15. Mitrovica Veriore	88	55	33	38%
16. Novobërdö	70	58	12	17%
17. Obiliq	83	49	34	41%
18. Pejë	323	221	102	32%
19. Podujeva	260	208	52	20%
20. Prishtina	660	430	230	35%
21. Prizren	365	273	92	25%
22. Rahovec	178	158	20	11%
23. Skënderaj	215	178	37	17%
24. Suhareka	155	125	30	19%
25. Shterpce	96	72	24	25%
26. Shtime	111	85	26	23%
27. Viti	187	168	19	10%
28. Vushtrri	223	172	51	23%
29. Hani i Elezit	52	48	4	8%
30. Mamusha	42	33	9	21%
31. Junik	54	45	9	17%
32. Kllokot	46	34	12	26%
33. Partesh	43	36	7	16%
34. Ranillug	49	37	12	24%
35. Graçanica	87	62	25	29%
36. Leposaviq	127	79	48	38%
37. Zubin Potok	226	118	108	48%
38. Zveqan	57	29	28	49%
Total	6,607	4,819	1,788	27%

Source: MPA, June 2014

Table 7: Gender structure of employees in leading positions in municipal administration

Municipality	Leading positions			% Women	
	Total	Gender structure			
		Men	Women		
1. Deçan	31	28	3	10%	
2. Dragash	22	20	2	9%	
3. Ferizaj	46	35	11	24%	
4. Fushë-Kosova	15	8	7	47%	
5. Gjilovc	31	21	10	32%	
6. Gjakova	49	46	3	6%	
7. Gjilan	36	35	1	3%	
8. Istog	36	28	8	22%	
9. Kaçanik	16	13	3	19%	
10. Kamenica	37	34	3	8%	
11. Klina	54	46	8	15%	
12. Lipljan	24	17	7	29%	
13. Malisheva	30	26	4	13%	
14. Mitrovica	43	39	4	9%	
15. Novobërdë	7	5	2	29%	
16. Obiliq	26	16	10	38%	
17. Peja	50	34	16	32%	
18. Podujeva	40	37	3	8%	
19. Prishtina	53	38	15	28%	
20. Prizren	40	32	8	20%	
21. Rahovec	22	20	2	9%	
22. Skënderaj	16	15	1	6%	
23. Suhareka	28	24	4	14%	
24. Shtepce	19	16	3	16%	
25. Shtime	16	10	6	38%	
26. Viti	17	15	2	12%	
27. Vushtrri	33	28	5	15%	
28. Hani i Elezit	11	10	1	9%	
29. Mamusha	13	8	5	38%	
30. Junik	7	6	1	14%	
31. Partesh	7	4	3	43%	
31. Ranillug	9	8	1	11%	
36. Kllokot	8	6	2	25%	
37. Graçanica	8	6	2	25%	
38. North Mitrovica	5	2	3	60%	
Total	905	736	169	19%	

Source: MPA, May 2014: Data regarding municipalities of Leposaviq, Zubin Potok and Zveçan are missing.

The data presented in this chapter indicate that participation of women in decision-making positions is very low in both central as well as local level.

Participation of women in decision-making positions in political parties

From the interviews with women representatives of political parties it was found out that only Alliance for the Future of Kosovo has a quota for representation of women in all the structures of the party (a quota of 30% set in 2004).

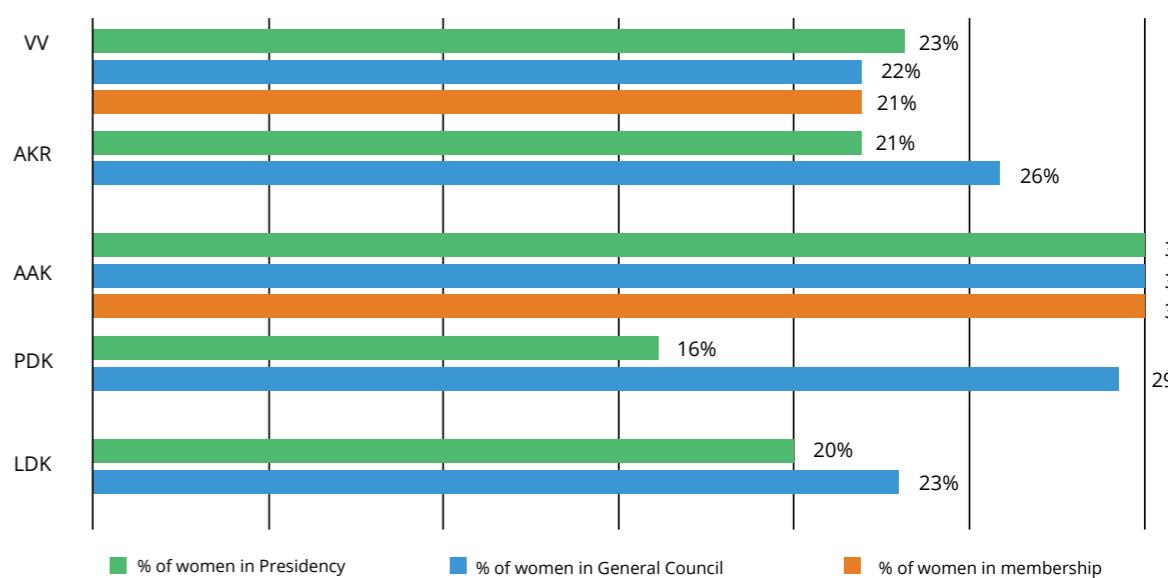
Diagram 2 presents the data that was directly collected from political parties regarding women participation in political party; participation of women in General Council and in the Presidency of the political parties. As it can be seen from diagram 2, only Movement for Self-determination and AAK have data on representation of women in the membership. In Movement for Self-determination 21 percent of the party membership are women, whereas in AAK the participation is at 30 percent.

In average 26 percent of the members of the General Council in these 5 political parties are women, while 22 percent of the members of the Presidency are women. Apart from AAK that has a specified quota, the participation of women in General Councils ranges between 21 and 29 percent, while in the party Presidencies it ranges between 16 and 23 percent.

'Political parties are far from the will to create space for women, even when they are in the party they don't possess real decision-making power within the party' (representative of civil society).

In Statutes of political parties that we have obtained for this study (AKR, LDK, LVV, PDK) there is no quota for representation of women in political parties, while based on the interview with the female representative of AAK it was stated that since 2004 this party has included in its statute the quota of 30% for representation of women in decision-making positions of the party. The statute of Democratic League of Kosovo in article 18.3 stipulates that "in case of election of delegates for the Assembly, each branch ensures representation of women and youth". As far as the Presidency of the party is concerned there is no special provision on representation of women except for member of the Presidency of LDK which is automatically the President of Woman Forum of LDK. Statute of LVV does not stipulate in any article any provision on positive discrimination of women, based on this statute, women and men are considered equal. This party does not have a women forum, but it has a women secretariat. As per article 24.5 of the statute of Democratic Party of Kosovo "the Head of Democratic Woman" is the member of the branch presidency, and also article 45.4 stipulates that "the President of Democratic Woman" is a member of the Presidency of PDK. PDK statute does not have any obligatory article for representation of women in decision-making positions of this party.

Diagram 2: Representation of women in political parties



Source: Data provided by political parties

As a conclusion it can be emphasized that similar as in decision-making positions in central and local level, even in political parties, representation of women is very small having into consideration Kosovo's demographic structure (based on 2011 census, 50.3% of the population are women, whereas 49.7% are men).

Apart from one party, all political parties have women forums, but they are not totally functional in order to serve the increase of the representation of women in decision-making positions and empower the role of women in political parties.

Next chapter presents the legal framework for promoting the participation of women in decision-making positions in central level, local level and political parties focusing on the gaps of the laws that deal with promotion of participation of women in public institutions and political parties.

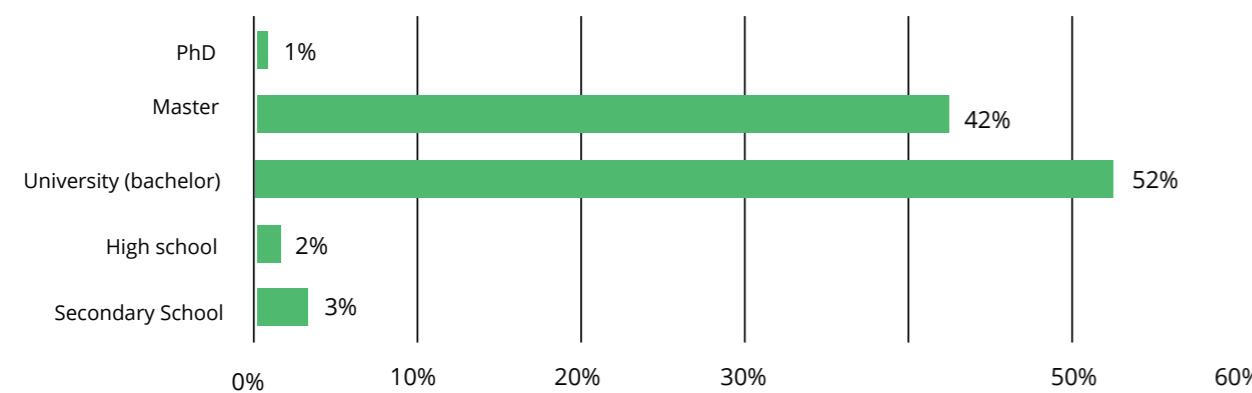
Representation of women in decision-making positions in public central and local institutions, the obstacles and challenges in representation of women in decision-making positions: results from the survey and semi-structured interviews

Results from the survey with women in decision-making positions in ministries and municipalities

The profile of surveyed women in decision-making positions

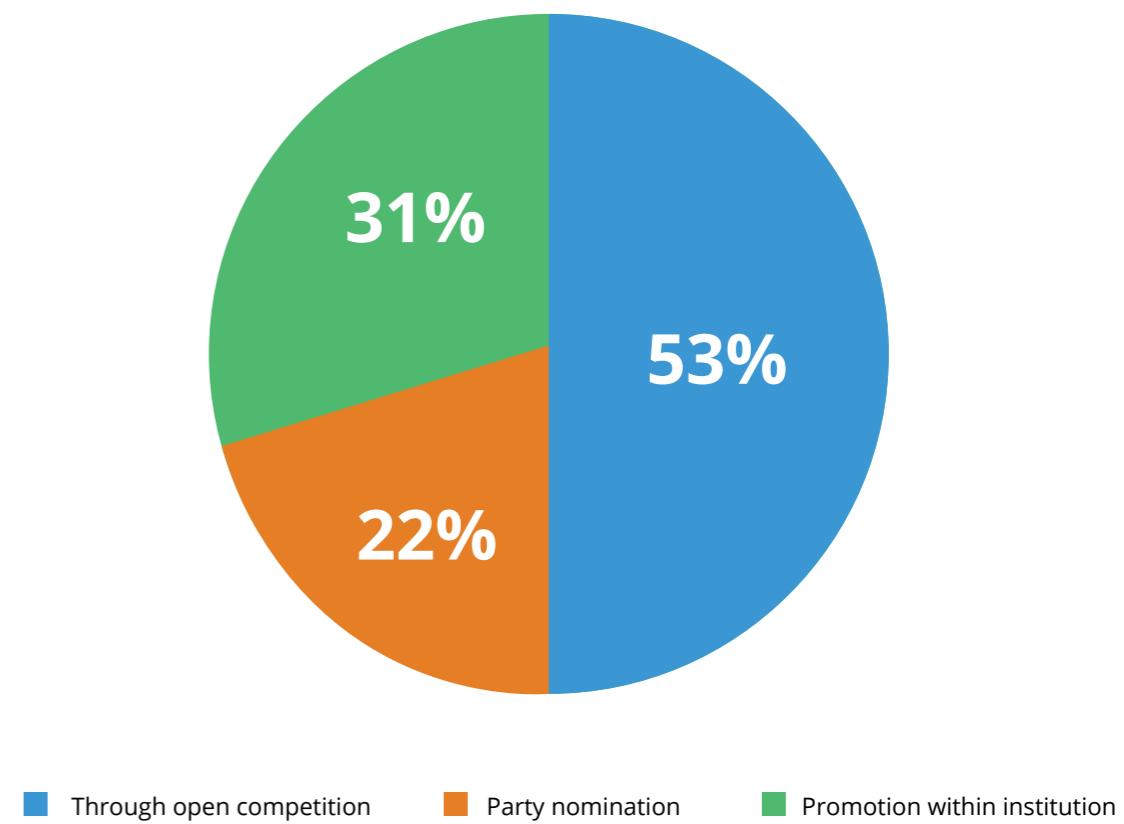
Average age of the surveyed is 41 years, with average of 8.5 years working experience in ministries and municipalities and in decision-making positions for around 5 years. Almost half of the women in decision-making positions have completed at least the master level in studies and 52% have completed bachelor level (diagram 3).

Diagram 3: The highest level of education of women in decision-making positions



The data in diagram 4 show that half of the women have been appointed through open job competition; around one third have been promoted within the institution and the other part of 22% were selected based on party nominations which is a characteristic of assignments in decision-making positions in local level.

Diagram 4: Selection in decision-making position



Decision-making authority

When asked if they face any difficulties in exercising their decision-making authority, 82% of women that hold these positions have stated that they don't face any obstacle. "Professionalism ensures that we are independent in exercising decision-making authority", it was stated in one of the semi-structured interviews. The main obstacles identified by some of the interviewed women in conducting their tasks are as follows: lack of other staff, not equal treatment with men in same positions; lack of political support; non-respecting of taken decisions; impact of politics; familiarizing within institution which makes the work difficult in decision-making position.

Possibilities for promotion to decision-making positions

The results show that 34% of women in decision-making positions consider that women are not given the same possibility as men for a promotion to a decision-making position. Almost half of women that consider that women are not given the same possibility as men for a promotion to a decision-making position, have related this to the reason that there is a belief that men are better leaders compared to women; 18% of them relate this inequality in possibilities for promotion to the belief that women do not have sufficient time due to family obligations;

16% relate it to the lack of political support which is a characteristic for women; 13% think that nepotism is a key factor which can be interpreted in a way that men have stronger connections and thus have better possibilities for promotion; and 7% think that men are more appropriate for such position, therefore they have more possibilities for promotion (Table 8). From these results it comes out that the main reasons are related to stereotypes that exist in Kosovo society regarding the skills of women and the available time that they have for conducting decision-making tasks.

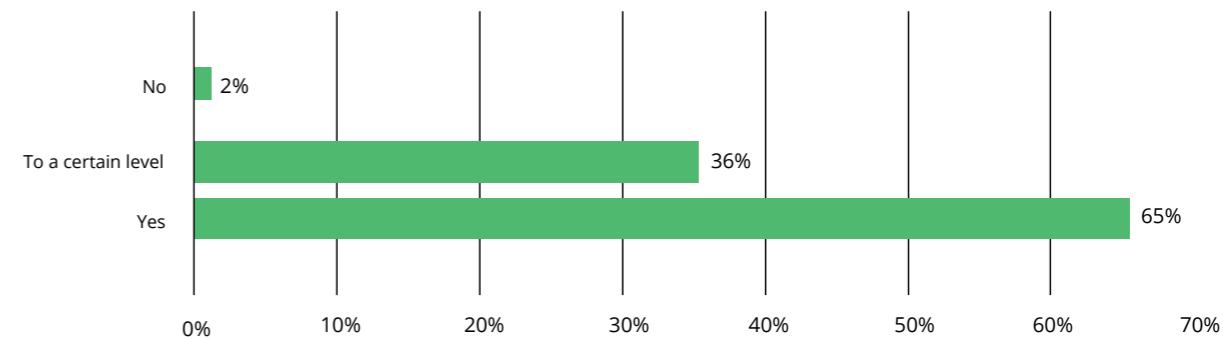
Table 8: Reasons for lack of equal opportunities for promotion of women compared to men

Reasons	%
Belief that men are better leaders	47%
Men are more appropriate	7%
Belief that women have no sufficient time due to family obligations	18%
Nepotism	13%
Lack of political support	16%

The contribution to the agenda of gender equality

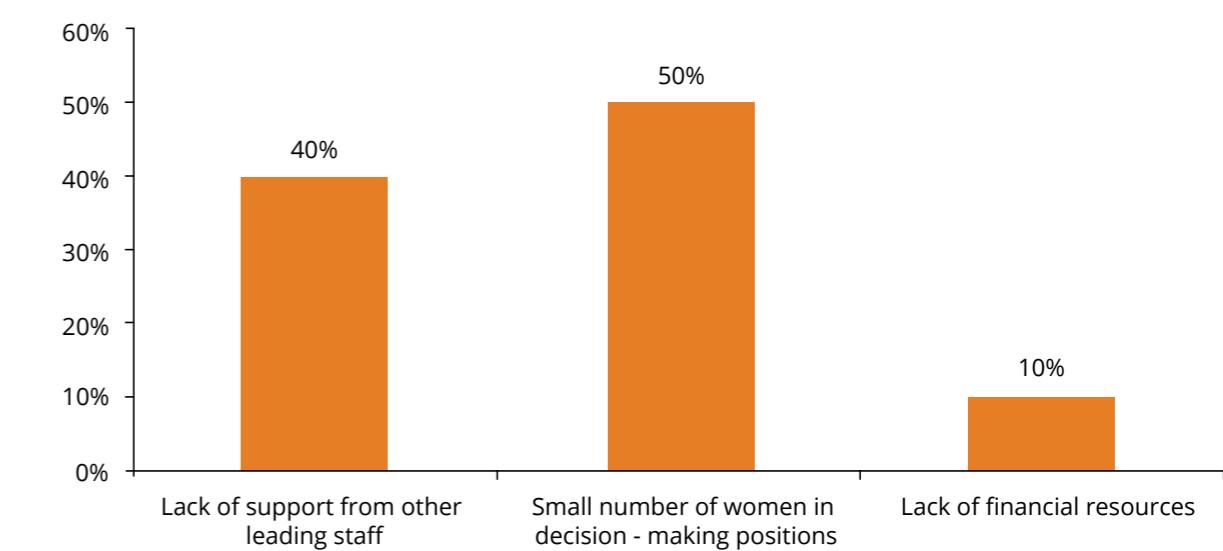
Supposing that by being in a decision-making position, women can contribute to the agenda of gender equality, respondents were asked if they have played an active role to this agenda; Only 2% of women answered that they have not contributed to the agenda of gender equality; 65% considered that they have contributed, while 36% considered that they have contributed to a certain level for this agenda (diagram 5). During the semi-structured interviews and focus groups it was stated that the majority of women in decision-making positions, apart from being a good statistic on the position of women in the country, they impact to a further increase of representation of women in decision-making positions. Such experience was mentioned in the case of the Ministry of Trade and Industry and in the Ministry of Public Administration, referring to the period when these ministries were led by women ministers, which impacted positively in the increase of the representation of women in decision-making positions.

Diagram 5: Contribution of women in decision-making positions on the agenda of gender equality



Reasons for the lack of contribution or not sufficient contribution are presented in diagram 6 and show that they are dominated by the small number of women in decision-making positions, which means that being in a small number their power to undertake activities and initiatives for promotion of gender equality is limited. Another important factor is also the lack of support from other decision-making staff (40% of women who stated that they have not contributed to the gender agenda or have contributed at a small scale) and one tenth of this group have mentioned that the lack of financial sources has impacted on their contribution to promotion of gender equality being unsatisfactory or lacking totally.

Diagram 6: Limiting factors for contribution to the agenda of gender equality

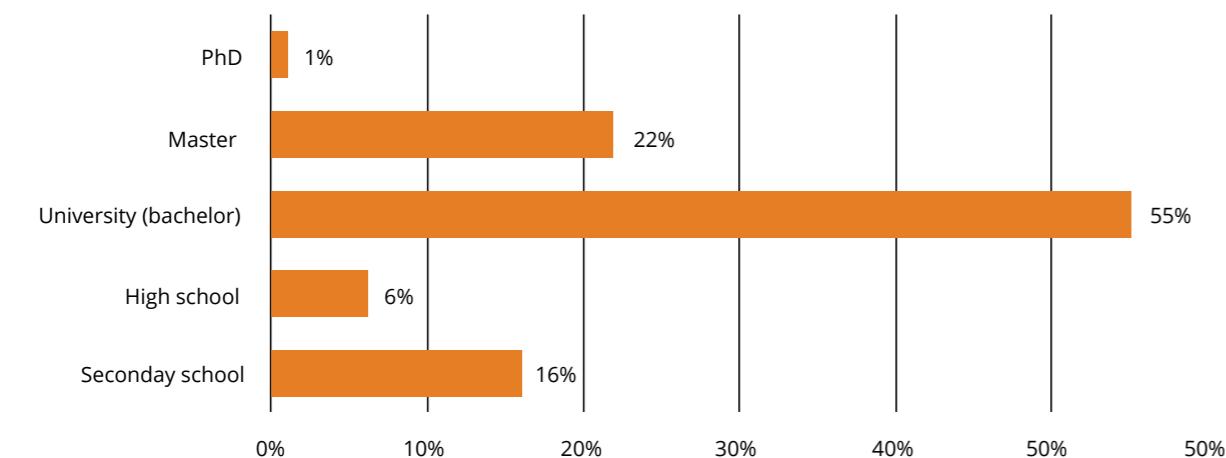


The results from the survey with women in non-decision-making positions in ministries and municipalities

The profile of surveyed women in non-decision-making positions

Average age of the surveyed is 42 years, with average of 9 years experience in the institution they are currently working. Almost 80% of the surveyed in municipalities and ministries have at least completed bachelor level, out of which 23% have completed master studies and 1% has completed phd studies (diagram 7). When comparing the level of education of both surveyed groups, it comes out that the education level is higher amongst women in decision-making positions: 42% of women in decision-making positions have completed master studies compared to 23% of the women in non-decision-making positions, which means that education level is an important factor for promotion of women to decision-making positions. During the semi-structured interviews it was stated that one of the reasons why less women have been promoted to decision-making positions is the fact that men have benefited more from studying abroad. From these findings it comes out that investing in education of women and young girls is of essential importance for increasing participation of women in decision-making positions, enabling them schooling without quitting the job.

Diagram 7: The highest level of education of women in non-decision-making positions



The interest to get decision-making positions and possibilities for promotion

More than two thirds of surveyed women have stated that they have applied for decision-making positions, while half of them have now expressed to be not interested to get such position (diagram 8). Amongst those that are interested for a decision-making position, 71% consider that their chances to get a decision-making position don't exist or are very low, whereas only 30% believe that they have good chances. The group of women who responded that they have no chances or that their chances are low for getting a decision-making position considered as the main obstacle the gender in 30% of the cases; 27% consider that qualification is an obstacle for promotion; 27% responded that lack of connections and support from within the institution hampers their promotion to decision-making positions (diagram 9).

Diagram 8: Women's interest to get decision-making positions

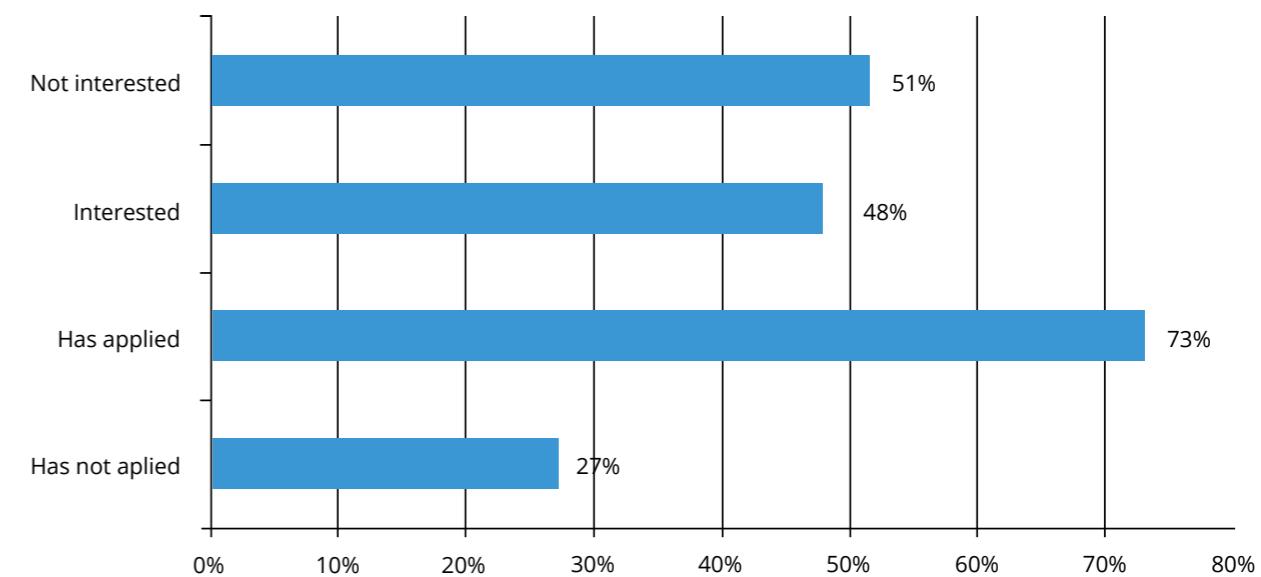
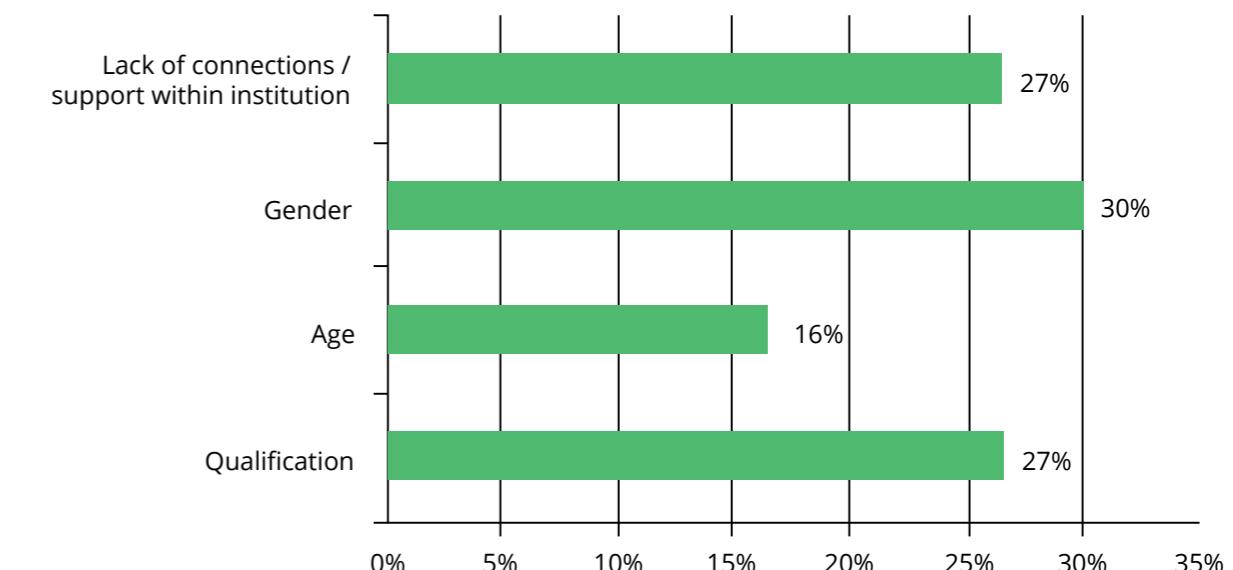
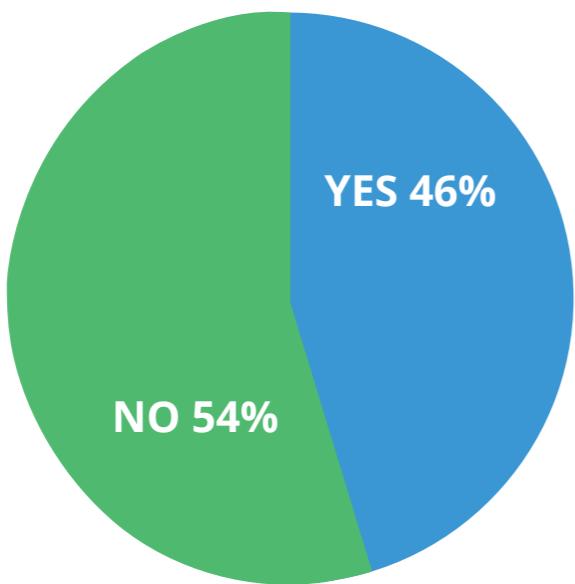


Diagram 9: Reasons for low possibilities for promotion to decision-making positions



The results from the survey with women in non-decision-making positions have shown that more than half of them (54%) think that women are not given the same possibilities as men are given for a promotion, while 46% consider that possibilities are the same regardless from the gender (diagram 10).

Diagram 10: Are women given same possibilities for promotion?



Comparing the results from the survey with women in decision-making positions shows that the assessment for unequal treatment is higher amongst non-decision-making women than amongst those that have decision-making positions:

34% of women in decision-making positions have considered that possibilities are not same compared to 54% from the group of non-decision-making women which presents a difference of 20 percent. This finding has also been supported by semi-structured interviews where it was stated that women are less supported for promotion to a decision-making position.

The main reasons that women in non-decision-making positions considered to have impact in unequal possibilities for promotion are identified to be prejudices in the society that men are better leaders, as well as lack of political support for promotion of women (Table 9).

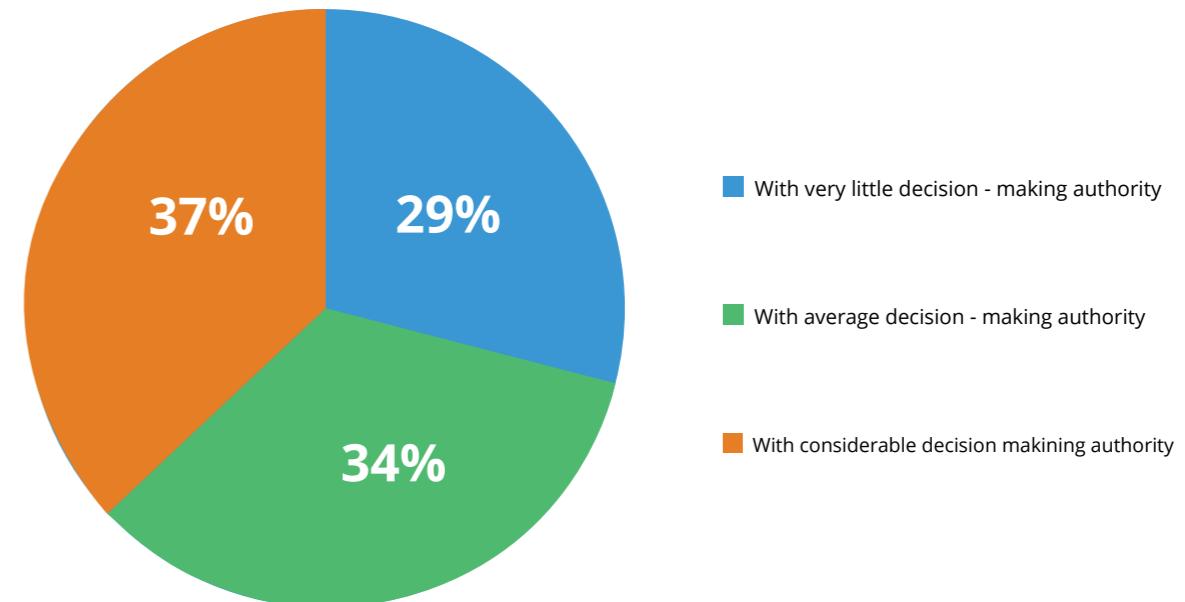
Table 9: Main reasons for unequal possibilities for promotion of women against men

Belief that men are better leaders	35%
Men are more appropriate	10%
Belief that women have no sufficient time due to family obligations	16%
Lack of political support	33%
Presence of nepotism	6%

Decision-making authority

Even though women are not well represented in decision-making positions, the results from the study show that these women in general exercise their authority for decision-making (71%), while one third think that women in decision-making positions have little decision-making authority (diagram 11)

Diagram 11: Decision-making authority amongst women in decision-making position



Data from the study indicate that the main challenge that women in decision-making position face in their work is insufficient support that they get from the others (53% of the interviewed) and lack of confidence of the others towards women (31%). During the semi-structured interviews it was stated that having into consideration that most of the decision-making positions are held by men, than even the support for decision-making women is more limited. In an interview it was stated that "if around the table there would be more decision-making women, then we would have decision-making authority to improve the position of women in the institutions". Some of the surveyed also consider that the lack of self-confidence is challenging women in decision-making positions (16%).

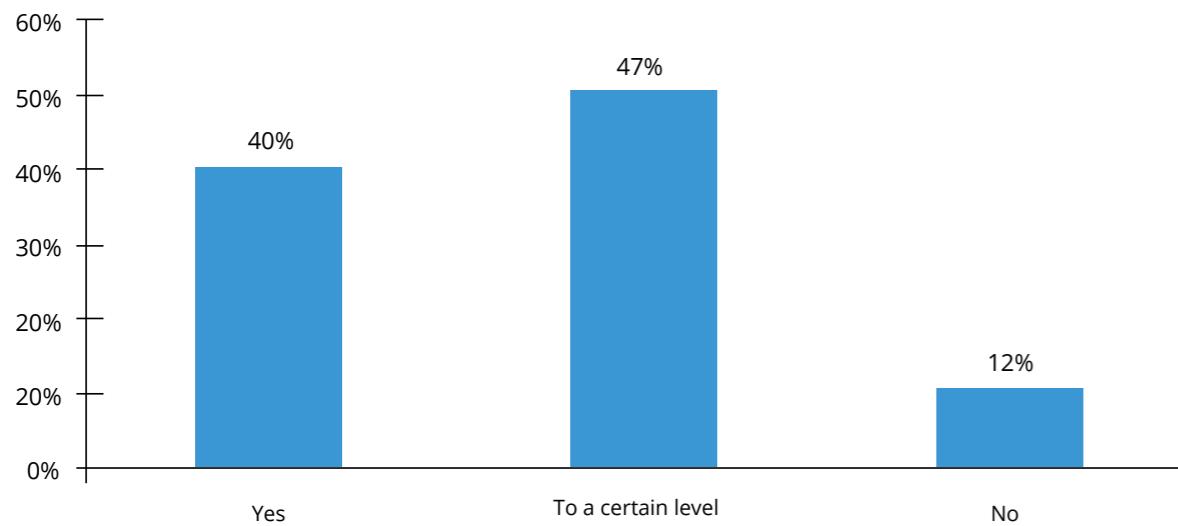
Table 10: Challenges that women in decision-making positions face at their work

Lack of confidence towards women by the others	31%
Lack of self-confidence by women themselves	16%
Insufficient support from the others in conducting the tasks	53%

The contribution of women in decision-making positions for the gender equality agenda

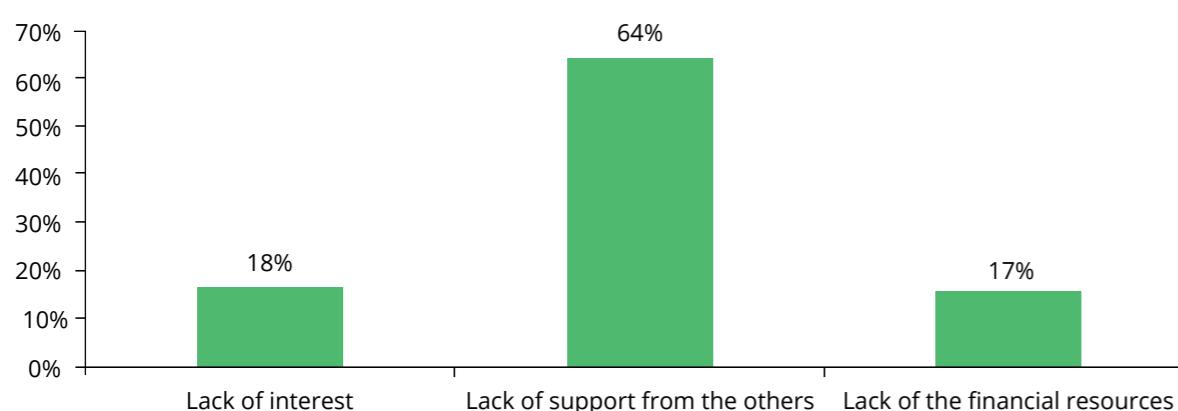
The results from the survey indicate that 40% of the surveyed assess that women in decision-making positions have contributed to the agenda of gender equality, 47% assess that they have contributed to a certain level and 12% considered that they have not contributed at all (diagram 12).

Diagram 12: Have women in decision-making positions played an active role on the agenda of gender equality



Factors that have been assessed as obstacles in contribution of women in decision-making positions are the lack of support from the others (64%); lack of financial resources and around one fifth of women consider that even women in decision-making positions were not themselves interested on working in promotion of the agenda of gender equality (diagram 13).

Diagram 13: Limiting factors for contribution on the agenda for gender equality



Results from semi-structured interviews and focus groups regarding representation of women in decision-making positions in central and local public institutions and obstacles that have impacted the low representation

In discussions during semi-structured interviews with women in decision-making positions in ministries, Prishtina municipality and Kosovo Police, focus groups with officials for gender equality as well as the focus group with men in decision-making positions in some ministries, it was emphasized that there is a low representation of women in decision-making positions both in central and local level. Reasons/causes for this low representation were identified to be:

Gaps in legal framework

As it was emphasized above, the quota of 40% that comes from the LGE is understood differently by the interviewed in this study and the majority of them think that the quota of 40% is obligatory only in the sense of the overall number of employees, not in terms of decision-making positions. As a weakness of the law it was stated that the law does not specify the one that will set the sanctions and how to execute them.

External factors: nepotism, clientelism and lack of political support

Even though in the job vacancy there is no discrimination, men have more connections and they are militants of political parties, therefore their chances to win are greater. Employment in Kosovo is done based on clientelism, nepotism and all these are more achievable and acceptable amongst men. Men support each other more and are more loyal, therefore they are more appropriate to be assigned in decision-making positions. In the government, nominations for positions is done based on the number of votes that the person has collected for the party, not based on professionalism of the person, and this has to change. It was also stated that women are less prone to corruption and are less appropriate to do favors. During the interviews it was stated that in general men in Kosovo have been offered more the possibility to study abroad, therefore their possibilities to get assigned to decision-making positions have been higher.

Limiting factors amongst women

Women hesitate to start a competition with men being aware that already from the start they are not equal and most likely smaller. Men do favors to each other and have more possibilities to contribute during election campaigns. Women have less ambitions for engagement in political parties and decision-making positions, and this is a result of a family education, schooling who mainly identify separated gender roles. Family obligations, something that was found out also by the Public Pulse of 2014 conducted UNDP: 67% of the surveyed have stated that their family obligations are the reasons why there are so few women in senior positions, in leading positions. Other reasons are the opinions that men are better leaders and that women have less ambitions. Lack of self-confidence amongst women remains a challenge because they withdraw quickly and easily from the fight to achieve the supported goal, their opinion. Men in decision-making positions participating in the focus group organized within this study unanimously agreed that women are not sufficiently represented in decision-making positions in central and local level, but the justification for this lies more on "aims of women themselves, rather than the obstacles that they face in getting such positions". One of the participants in the focus group men in decision-making positions strongly supported the justification that "affirmative measures that are applied for women in Kosovo, have enabled women some sort of comfort" resulting in lack of sufficient engagement in aiming decision-making positions.

All the participants in this focus group agreed that women in decision-making positions are worthy and that they conduct their tasks with lot of responsibility, but women in general lack the interest for decision-making positions. An explanation which man considered that it could discourage women from aiming decision-making positions is the difficulties that women face when working under pressure, a thing that is associated with decision-making positions. This pressure exists for both genders, but women find it harder to face it. However, this explanation has not been mentioned in any of the interviews conducted with women in leading and decision-making positions. Some kinds of jobs, especially those that are related to the work in the field, are not preferred by women therefore they lack the interest to get promoted (the interview with a woman in a decision-making position in municipality). One justification for the small number of women in position of a director in municipal level is that these positions are linked with a single mandate, whereas women prefer more a long-term working place, consequently not expressing much interest for decision-making positions in municipality (the interview with a decision-making woman in ministry, but with working experience in municipality).

Representation of women in decision-making positions in political parties: obstacles and challenges in representation of women in decision-making position: results from the semi-structured interviews

From the interviews conducted with representatives from political parties it was emphasized that besides the positive trend, participation of women in political parties is not satisfactory, especially their representation in decision-making positions/general assemblies, presidency and in the position of a vice-president. A special challenge was stated to be the increase of participation of women in municipal level and increase of the number of women that are candidates for municipal mayors. In the level of party branches, precisely in the position of branch leader, women participation is low and this has been mentioned also as an obstacle in increasing the participation of women in decision-making positions, in institutions and the chances for having women candidates for a municipal mayor. In general it was stated that engagement of women in politics takes place mainly before the election campaigns. In many cases women become members of the party before the elections hoping that if their party will come in power they will be able to get employed in public institutions.

During the discussions it was stated that women in political parties are not very active. Even though most of the political parties have women forums, these forums have not generated the desired effects- the increase of the participation of women in parties and increase of the representation of women in decision-making positions within political parties. Civil society assesses that political parties in general have done very little with regard to gender issues and advancing of women in parties, which reflects in a low participation of women in decision-making positions. Based on conducted interviews, the obstacles that women face in political parties are connected to the difficulties that women face in winning votes during the elections in order to be positioned in decision-making positions which will be discussed below.

Obstacles that women face in winning votes in local and central elections

Besides the positive trend regarding women winning votes in elections, this study has shown that women are in an unfavorable position compared to men in winning votes and the main reasons for this were stated to be:

- Because of the mentality in the society women are limited in conducting the work in the field for mobilizing voters;

- During the elections commissioners are usually nominated by men, consequently the possibility for them to work for men is higher. This is further supported by a study conducted by IFES (2014) which found out that the percentage of women in Municipal Election Commissions, polling station councils, and managers of polling stations in local elections in 2013 was very low. Only 17% of field employees were women and only 11% of the managing staff were women. Low percentage of representation was noted especially within major political parties;
- Since CEC does not report on gender based voting, political parties have no information about the power of the women's vote, consequently their development programs that could be promoted by women do not include sufficiently problems that concern women;
- Branch leaders of political parties are mainly man and their possibilities to win local elections are very high;
- Limited budgetary possibilities of women during the election campaigns. It was stated that there is an uneven distribution of the budget of political parties between women and men. Based on the fact that political parties do not gender budgeting and most of the budget ends up in hands of men impacting on the votes that a woman could win. Moreover, even though the fund for political parties is allocated based on the number of deputies, it is believed that almost none of the parties share 30% of the budget, based on the number of deputies, which is not given to women, instead it is mainly used by men;
- Limited space that media offer for women during election campaigns impacts directly in the limitation of their possibilities to be introduced to the electorate.

Obstacles/challenges for low participation of women in decision-making positions in political parties

Factors that explain the non-satisfactory representation of women in decision-making positions in political parties were found to be as follows:

- The way political parties function limits women in playing an active role and provides them little space to win decision-making positions;
- The opinion that women do not have lots of ambitions for politics, supported also by Public Pulse of 2014 according to which 45% of the survey support this opinion, impact on women not provided sufficient space for positioning in decision-making positions;
- There is perception that men are better leaders resulting in women being offered less space to be represented in decision-making positions. This stance was also found in Public Pulse 2014. This study has found out that nearly half of the surveyed consider that men are better political leaders than women (14%), while around 34% of the interviewed have stated that both men and women are political leaders of a same level, this opinion was not found to be different based on the gender of the surveyed;
- Men are more combative and more worthy to gain from politics, therefore they are more motivated, they get access to politics easier and play an active role;
- Proposals of women are not well welcomed and being in a small number their possibility to impact the decisions is small;
- Even though the general finding is that women forums are an important mechanism for increasing the role of women in political party, one of the political parties believes that forums would create the opposite effect by creating marginalized groups;
- Limited ambitions amongst women to get decision-making positions in the political party. It was often stated that women in political parties are satisfied with the 30% guaranteed participation in the Assembly and do not put effort on increasing their participation in decision-making positions;
- In general the knowledge of women in politics is limited;
- The number of women with career in politics is considered to be very limited and consequently even the interest, efforts and their possibilities to be positioned in decision-making positions within political parties are limited.

Proposals for increasing participation of women in decision-making positions in central and local institutions and political parties

Box 2 summarizes the proposal for changes/amendments to existing legal framework that would ensure increase of participation of women in decision-making positions in central and local institutions and in political parties.

Box2: Proposals regarding the legal framework

Law/Regulation	Proposals
Law on Gender Equality	Clear definition of the punitive provisions and specification of the jurisdiction of the courts, respectively which court is competent to make decisions.
Law on General and Local Elections	The quota obliged by this law has to be in harmony with the Law on Gender Equality.
Rule of Procedure of the Assembly	Regulation has to be complemented by obliging representation of women in commissions and presidency of the Assembly.
Law on Financing of Political Parties	Even though the law obliges for 10% of the fund to be shared proportionally for each deputy, there are no mechanisms specified for monitoring implementation of this obligation. There is no obligation for even use of the remaining 90%.
Regulation on financing of political parties and sanctions: Regulation No. 14/2013	The regulation does not set any obligation for financial reporting to ensure even use of the money by men and women. Even though the regulation specifies that the money from the fund has to be used also for financing certain units of women organizations, there is no mechanism foreseen to ensure this. The regulation doesn't even specify that the money from the fund for pre-election and election campaign has to be used evenly by both genders.
Regulation for registering and operation of political parties	In lack of the Law on Registration and Operation of Political Parties in Kosovo, the Regulation on Registration and Operation of Political Parties has to be complemented by obliging that the gender quota is applicable for leading and decision-making bodies of the party.

The results from the survey with women in non-decision-making positions with regard to the necessary measures of increasing participation of women in decision-making positions in central and local institutions, have resulted in almost the same order of measures as listed in the questionnaire. Training in the field of management and leadership has been highlighted by over the half of surveyed women, while 40% have proposed measures that would incite women to aim for decision-making positions (through promotion of successful women and trainings for motivation of women to aim for decision-making positions). Other proposals for increasing representation of women in decision-making positions mentioned by the surveyed women was political support as well as equal treatment for women in hiring for decision-making positions and their promotion.

Table 11: Necessary mechanisms/measures for increasing participation of women in decision-making positions in central and local public institutions.

Mechanisms/measures	Decision-making women	Non decision-making women
Training of women in the field of management and leadership	55%	55%
Promotion of successful women in decision-making positions	56%	41%
Trainings on motivating and inciting women to aim for decision-making positions	47%	40%
Training for the whole staff in raising awareness on the importance of inclusion of women in decision-making positions	35%	40%
Continuing schooling thus enabling women to get education without quitting the job/flexible working schedule	28%	35%
Support to women through scholarships for education	28%	27%

Additional proposals from the semi-structured interviews for increasing participation of women in decision-making positions are as follows:

- Trainings on LGE, CEDAW, gender budgeting and the whole legislation that promotes gender equality;
- Inclusion of institutional mechanisms – officials for gender equality – in the planning process in municipalities, ministries, in drafting and implementing policies with gender perspective in compliance with article 4 of the Law on Gender Equality, items 4.4 and 4.15, for ministries and local governance;
- Ensure adequate budget for officials for gender equality for implementation of projects that aim empowerment of women within institutions where they are active;
- Undertaking affirmative measures in institutions for women and girls that aim for decision-making positions;
- Providing scholarships for women by opening possibilities for them to get a decision-making position as soon as they complete their studies;
- Organizing trainings for improving self-confidence amongst women;
- It was also recommended that modules offered by Kosovo Institute for Public Administration to be complemented with gender perspective trainings;
- Trainings for women in decision-making positions in order to face better the pressure that is associated with their work as decision-maker;

Proposals for increasing participation of women in decision-making positions in central and local public institutions

From the results from surveys with women in decision-making positions it was found out that in order to increase participation in decision-making positions it is necessary to do the following:

- Promotion of successful women in decision-making positions (56% of the surveyed); organize trainings in the field of management and leadership (55% of the surveyed); and provide trainings for motivating women to aim for decision-making positions (47%);
- The need to change the mentality with regard to the role of woman by combating stereotypes in education, media and culture;
- Support for education of women were considered as one of the measures by around one third of the surveyed;
- If the data is analyzed separately for ministries and municipalities, the main measure proposed by women in decision-making positions in ministries was the promotion of women in decision-making positions, while from the ones in municipality it was organizing of trainings in the field of management and leadership.

- Increase the engagement of women in decision-making positions to contribute for the agenda of gender equality. In most cases interviewed women have stated that they are not in situation to contribute to this agenda, therefore it would be useful to have trainings for expanding the knowledge on the forms and space to promote this agenda.
- Undertake concrete actions for opening more public kindergartens, but even within institutions, for child care, in order to harmonize professional life with the personal one, since women hesitate to get engaged in career due to multiple family obligations;
- Inclusion of employed men in civil service in trainings in the field of gender equality.

Proposals for increasing participation of women in decision-making positions in political parties

- Women forums have to become functional and empowered in order to play an active role in increasing participation of women in political party, increase of representation of women in decision-making positions and activism of women in politics;
- Democratization has to be promoted within political parties and this would impact on provision of more space and possibilities for promotion of women in decision-making positions. This could be achieved by including quota in the political party statutes for representation of women in decision-making positions as well as the obligation that if the president of the party is a man the vice-president would have to be a woman and vice-versa; and through application of the self-nomination system for decision-making structures in political parties (this has shown success in one political party interviewed in this study, and this system has ensured good representation of women in decision-making positions: 28% of decision-making positions held by women through votes);
- It is considered that by being employed as officials during the voting process, is of a major importance in the process of representation of women in political and electoral processes (IFES, 2014). Consequently, affirmative programs need to be taken into consideration for inclusion of women in managing central and local elections;
- CEC must report on gender votes for each party. This would inform political parties about the power of women voters that would result in the political parties' programs being impacted on offering projects and items that would improve the position of women in society;
- Organizing activities for raising awareness amongst women for aiming decision-making positions in political parties and playing an active role;
- Organizing trainings for inciting political parties to apply gender budgeting;
- Organizing trainings for helping women activists and leaders develop knowledge and skills in politics and communication;
- Inclusion of men from political parties in trainings from the gender equality field;
- Organizing activities for exchange of experience with countries with good representation of women in political parties in order to share experience and learn from successful cases; Provision of space in media for women engaged in politics not only during election campaigns, but throughout the year.

Literature

- Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2008, Gratë dhe Burrat në Kosovë.
 Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2011, Gratë dhe Burrat në Kosovë 2010.
 Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2013, Gratë dhe Burrat në Kosovë 2011.
 Agjencia për Barazi Gjinore, 2008, Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2008-2013
 Agjencia për Barazi Gjinore, 2011, Gratë ne procesin e punës dhe vendimmarries në Kosovë.
 Agjencia për Barazi Gjinore, 2012, Prezantimi i Grave në Mediat e Shkruara 2010-2011
 Agjencia për Barazi Gjinore, Plani i Veprimit në Zbatim të Rezolutës 1325, "Gratë, Paqja dhe Siguria" 2013-2015
 Färnsveden, U., Qosaj – Mustafa, A., and Farnsöorth, N., 2014, Profili Gjinor: Analiza e dallimeve gjinore në të gjitha nivelet në Kosovë.
 Hoxha, L. and Shima, A., 2013, Mapping of local initiatives on WOMEN, Peace and Security in Kosovo 1999-2012, within the project: Enhancing WOMEN's Participation in Peace-building and Post-Conflict Planning by UN WOMEN - UNDP - EU partnership.
 IFES, 2013, Gender Analysis of Municipal Election Commissions, Polling Station Commissions and Polling Center Managers at the November 2013 Municipal Elections in Kosovo
 KIPRED, 2011, Kosovo National Elections 2010: Overview and Trends
 Komisioni Qendoror Zgjedhor, Rregullorja mbi Financimin e Subjekteve Politike dhe Sanksionet. Rregullorja Nr. 14/2013. 2 Korrik 2013. Prishtinë.
 Kushtetuta e Republikës së Kosovës http://assembly-kosova.org/common/docs/Kushtetuta_sh.pdf
 Kuvendi i Republikës së Kosovës, Kushtetuta e Republikës së Kosovës. 18 prill 2008. Prishtinë
 Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji Kundër Diskriminimit. Ligji Nr. 2004/3. 19 shkurt 2004. Prishtinë.
 Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji për Barazi gjinore. Ligji Nr. 2004/12. 19 shkurt 2004. Prishtinë
 Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji për Plotësimin dhe Ndryshimin e Ligjit Nr. 03/L/174 për Financimin e Subjekteve Politike, të ndryshuar dhe plotësuar me Ligjin Nr.04/L-058, Ligji Nr. 04/L-212. 31 korrik 2013. Prishtinë.
 Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji për Shërbim Civil të Republikës së Kosovës. Ligji Nr. 03/L-149.13 maj 2010. Prishtinë.
 Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji për Zgjedhjet e Përgjithshme në Republikën e Kosovës, Ligji Nr. 03/L-073.5 qershor 2008. Prishtinë.
 Kuvendi i Republikës së Kosovës, Rregullore e Kuvendit të Republikës së Kosovës. Prishtinë.
 Kuvendi i Republikës së Kosovës. Ligji për zgjedhjet lokale në Republikën e Kosovës, Ligji Nr. 03/L-072.5 qershor 2008. Prishtinë.
 Ligji Kundër Diskriminimit, Nr. 2004/3 http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_3_al.pdf
 Ligji për Barazi Gjinore, Nr. 2004/2 http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_2_al.pdf
 Ligji për Shërbimin Civil i Republikës së Kosovës, Nr. 03/L-149 <http://ks-gov.net/gazetazyrtare/Documents/Ligji%20per%20sherbimin%20civil%20%28shqp%29.pdf>
 Ligji për Zgjedhjet e Përgjithshme në Republikën e Kosovës, Nr. 03/L-073 http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L073_al.pdf
 Pula, F., 2013, Economic and Political Strengthening of WOMEN and Their Position of Decision Making: Case of Kosovo, Mediterranean Journal of Social Sciences, 4 (10): 354-357.
 Qendra Kosovare për Studime Gjinore, 2013, Si Votojnë Gratë në Kosovë?, Prishtinë.
 Qendra Kosovare për Studime Gjinore, 2009, Imazhi i Grave Politikane në Mediat e Kosovës, Prishtinë.
 Qeveria e Kosovës, 2008, Programi Nacional për Barazi Gjinore 2008-2013.
 Qeveria e Kosovës, 2011, Plan i Veprimit për Fuqizimin Ekonomik të Grave në Kosovë 2011 – 2013.
 Shahini, M., Shala, M., dhe Kadriu, F., 2012, Pushimi i lehonisë, Ligji i ri i punës dhe punësimi i femrave në tregun e punës, Agjencia për Barazi Gjinore dhe Qendra për Edukim Cilësor.
 UNDP, 2014, Pulsi Publik Udhëheqja dhe pjesëmarrja e grave në politikë.

Annex A: Questionnaires with women employed in ministries and municipalities and with women in decision-making positions in ministries and municipalities



Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT// OFFICE OF THE PRIME MINISTER/ URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/
AGENCY OF GENDER EQUALITY

7. If you were interested to get a decision-making position, how do you evaluate your chances to achieve this?

1. No chances
2. Low chances
3. High chances

8. If you think that you have no chances or your chances are low, what do you think is the main reason for this?

1. Your qualification
2. Age
3. Gender
4. Lack of connections/support from within your municipality/ministry
5. Other (please specify)

OPINION REGARDING PARTICIPATION AND ROLE OF WOMEN IN DECISION-MAKING POSITIONS

9. Do you think that women in your municipality/ministry are offered same possibilities as men to promote to decision-making positions? 1. Yes 2. No

10. If NO please write down the main reason why you think that women are not offered same possibilities as men for taking decision-making positions:

1. Belief that men are better leaders
2. Men are more appropriate
3. Belief that women don't have sufficient time due to family obligations
4. Lack of political support
5. Presence of nepotism
6. Other reasons (please write down)

**11. Are there in your municipality/ministry women employed in decision-making positions?
1. Yes 2. No**

12. If in your municipality/ministry there are women employed in decision-making positions, how do you evaluate their decision-making authority:

1. With very little decision-making authority
2. With average decision-making authority
3. With considerable decision-making authority

13. If in your municipality/ministry there are women employed in decision-making positions, which do you think is the main challenge that they face in their work. Write down the main challenge:

1. Lack of confidence from the others amongst women
2. Lack of self-confidence amongst women
3. Insufficient support from the others in conducting tasks
4. Other (please specify)

Questionnaire for women employed in municipalities and ministries

Municipality/Ministry: _____

PERSONAL DATA

1. Age _____ years

2. Highest education level:

1. Secondary school
2. High school
3. University (bachelor 3 or 4 years)
4. Master
5. PhD
6. Other (specify)_____

3. For how many years you have been employed in this municipality/ministry? _____ years

4. Your marital status: 1. Single 2. Married 3. Widowed/Divorced

INTERESOVANJE ZA POZICIJE ODLUČIVANJA I PREPREKE

5. Have you ever applied for any decision-making position in municipality/ministry?

1. Yes
2. No

6. Are you interested to take a decision-making position in the future in your municipality/ministry?

1. Not interested
2. Interested



14. If in your municipality/ministry there are women employed in decision-making positions, have they played an active role for the agenda of gender equality in your municipality/institution: 1. Yes; 2. To a certain level 3. No

15. If you haven't played an active role or you played to a certain level, which is the main reason?

1. Lack of interest
2. Lack of support from the others
3. Lack of financial resources
4. Other (please specify)

Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT / / OFFICE OF THE PRIME MINISTER/ URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/
AGENCY OF GENDER EQUALITY

NECESSARY MEASURES FOR IMPROVING PARTICIPATION AND THE ROLE OF WOMEN

16. What measures do you think are necessary to increase participation and the role of women in decision-making positions in your municipality/ministry: circle the three most applicable:

1. Training of women in the field of management and leadership
2. Promotion of successful women to decision-making positions
3. Training to motivate and incite women aim for decision-making positions
4. Training of the whole staff on raising awareness about the importance of inclusion women in decision-making positions
5. Continuing schooling in order to enable schooling without quitting the job/ flexibility of the working schedule
6. Support to women by providing scholarships
7. Other (please specify)

Questionnaire for women employed in municipalities and ministries
Municipality/Ministry: _____

PERSONAL DATA

1. **Age _____ years**
2. **Highest education level:**
 1. Secondary school
 2. High school
 3. University (bachelor 3 or 4 years)
 4. Master
 5. PhD
 6. Other (specify)_____
3. **For how many years you have been employed by this municipality/ministry?**
_____ years
4. **Write down your current position:** _____
5. **For how many months you are holding the decision-making position?** _____ months
6. **How did you get this title/position**
 1. Through open job competition
 2. Party nomination (not important in cases of Ministries, only municipalities)
 3. Promotion within this institution
 4. Other (please specify)

THE ROLE IN A DECISION-MAKING POSITION

7. Do you face obstacles on conducting your tasks in decision-making position?

- 1. YES
- 2. NO

8. If you face any obstacle please write down at maximum three main obstacles.

- 1.
- 2.
- 3.

9. Do you think that women in your municipality/ministry are offered same possibilities as men to promote to decision-making positions?

- 1. Yes
- 2. No

10. If NO please write down the main reason why you think that women are not offered same possibilities as men for taking decision-making positions:

- 1. Belief that men are better leaders
- 2. Men are more appropriate
- 3. Belief that women don't have sufficient time due to family obligations
- 4. Lack of political support
- 5. Presence of nepotism
- 6. Other reasons (please write down)

11. Do you think that by being in a decision-making position you have played an active role for the agenda of gender equality in your municipality/ministry:

- 1. Yes; 2. To a certain level 3. No

12. If you haven't played an active role or you played to a certain level, which is the main reason?

- 1. Lack of support from other part of leading staff
- 2. Small number of women in decision-making positions
- 3. Lack of financial resources
- 4. Other (please specify)

NECESSARY MEASURES FOR IMPROVING PARTICIPATION AND THE ROLE OF WOMEN

13. What measures do you think are necessary to increase participation and the role of women in decision-making positions in your municipality/ministry: circle the three most applicable:

- 1. Training of women in the field of management and leadership
- 2. Promotion of successful women to decision-making positions
- 3. Training to motivate and incite women aim for decision-making positions
- 4. Training of the whole staff on raising awareness about the importance of inclusion women in decision-making positions
- 5. Continuing schooling in order to enable schooling without quitting the job/flexibility of the working schedule
- 6. Support to women by providing scholarships
- 7. Other (please specify)

Annex B: The list of interviewed persons

Semi-structured interviews		
No.	Institution	Person
1	Kosovo Police	Tahire Haxholli: Head of the sector for investigating cases of domestic violence and delinquency of juveniles
2	Ministry for the Kosovo Security Forces	Krenare Sogojeva: Director of the Legal Department
3	Ministry of Justice	Luljeta Baraliu: Head of the Division for Budget and Finance
4	Ministry of Internal Affairs	Vjollca Bruqi: Manager of Human Resources
5	Ministry of Trade and Administration	Gentiana Islamaj: Director of the Department of Finance and General Services
6	Ministry of Public Administration	Shehrije Thaqi: Manager of Personnel
7	Ministry for Return and Communities	Dragana Mladenović: Head of the Division for Return and Communities
8	Ministry of Labor and Social Welfare	Shqipe Krasniqi: Head of the Division of Schemes in DFDIL
9	Municipality of Prishtina	Nora Kelmendi: Director for Urbanism
Total		
No.	Political party	Person
1	DSK	Teuta Sahatqija
2	DPK	Blerta Deliu Kodra
3	ABK	Donika Kadaj Bujupi
4	ANK	Suzana Novobërdaliu
5	PSO	Nazlie Bala
6	Nova Demokratska Stranka	Emilia Redžepi
Total		
Civil society	Person	
1	Kosovski Centar za rodne studije	Luljeta Vuniqi
Total		
Focus groups		
1	With officials for gender equality in ministries	
2	With men in decision-making positions	
3	With officials for gender equality in municipalities (not organized due to the small number of participants)	
4	For discussing recommendations from the research	
Total		
Number of conducted interviews	16	
Number of focus groups	3	

Annex C: The list of participants in focus groups

Focus group with officials for gender equality in ministries

No.	Name and surname	Institution	Position
1	Adelina Loxhaj	Agency for Gender Equality	Official for Gender Equality
2	Edi Gusia	Agency for Gender Equality	Head of the Division for Reporting and Monitoring
3	Leonora Selmani	Agency for Gender Equality	Head of Division for Legislation
4	Shpresa Zariqi	Agency for Gender Equality	Head of Division for Cooperation
5	Hilmye Emra	Ministry of Public Administration	Minority Rights Officer
6	Zyrafete Murati	Ministry of Public Administration	Official for Persons with Disabilities
7	Fatime Jasiqi	Ministry of Education, Science and Technology	Official for Gender Equality
8	Merita Ramaxhiku	Ministry of Agriculture, Forestry and Rural Development	Official for Gender Equality
9	Florentina Beqiraj	Ministry of Justice	Human Rights Unit Coordinator
10	Hasnije Bardhi	Ministry of Finance	Official for Gender Equality
11	Halime Morina	Ministry for the Kosovo Security Forces	Head of the Human Rights Unit
12	Qamile Thaći	Ministry for the Kosovo Security Forces	Human Rights Officer
13	Adelina Kadiri Sokoli	Ministry of Infrastructure	Official for Gender Equality
14	Nezaqete Rukovci	Ministry of Culture, Youth and Sports	Official for Gender Equality
15	Shpresa Sheremeti	Ministry of Environment and Spatial Planning	Human Rights Unit Coordinator
16	Venera Dibra	Ministry of Internal Affairs	Official for Gender Equality
17	Bilall Bilalli	Ministry of Foreign Affairs	Human Rights Unit Coordinator
18	Turkes Dalifi	Ministry of Foreign Affairs	Senior Officer for Human Rights
19	Gani Seferi	Ministry of Trade and Industry	Official for representation of communities and equal opportunities
20	Fahrije Qorraj-Kaloshi	Ministry of Economic Development	Official for Gender Equality
21	Besa Qirezi	Ministry for Communities and Return	Official for Gender Equality
22	Ardiana Gashi	UN WOMEN	Consultant
23	Armenda Filipaj	UN WOMEN	Project Assistant

Focus group with officials for gender equality in municipalities

No.	Name and surname	Institution	Position
1	Adelina Loxhaj	Agency for Gender Equality	Senior Officer for Cooperation
2	Edi Gusia	Agency for Gender Equality	Head of the Division for Reporting and Monitoring
4	Ajete Berisha	Municipality of Hani i Elezit	Official for Gender Equality
5	Sevime Luri	Municipality of Hani i Elezit	Financial officer
6	Teuta Kastrati	Municipality of Kamenica	Official for Gender Equality
7	Prentime Preniqi	Municipality of Prishtina	Official for Gender Equality
8	Habibe Bytyqi	Municipality of Suhareka	Official for Gender Equality
9	Ibadete Hyseni	Municipality of Vitia	Official for Gender Equality
10	Ardiana Gashi	UN WOMEN	Consultant
11	Armenda Filipaj	UN WOMEN	Project Assistant

Focus group with men in decision-making positions in ministries

No.	Name and surname	Institution	Position
1	Adelina Loxhaj	Agency for Gender Equality	Senior Officer for Cooperation
2	Edi Gusia	Agency for Gender Equality	Head of the Division for Reporting and Monitoring
4	Ajete Berisha	Municipality of Hani i Elezit	Official for Gender Equality
5	Sevime Luri	Municipality of Hani i Elezit	Financial officer
6	Teuta Kastrati	Municipality of Kamenica	Official for Gender Equality
7	Prentime Preniqi	Municipality of Prishtina	Official for Gender Equality
8	Habibe Bytyqi	Municipality of Suhareka	Official for Gender Equality
9	Ibadete Hyseni	Municipality of Vitia	Official for Gender Equality
10	Ardiana Gashi	UN WOMEN	Consultant
11	Armenda Filipaj	UN WOMEN	Project Assistant

Focus group for discussing recommendations from the research

No.	Name and surname	Institution	Position
1	Ibadete Rexhepi	Kosovo Cadastral Agency	Official for Gender Equality
2	Edi Gusia	Agency for Gender Equality	Head of the Division for Reporting and Monitoring
4	Leonora Selmani	Agency for Gender Equality	Head of Division for Legislation
5	Shpresa Zariqi	Agency for Gender Equality	Head of Division for Cooperation
6	Zahrie Podrimqaku	Municipality of Drenas	Official for Gender Equality
7	Ganimete Aliu	Municipality of Obiliq	Official for Gender Equality
8	Prentime Preniqi	Municipality of Prishtina	Official for Gender Equality
9	Habibe Bytyqi	Municipality of Suhareka	Official for Gender Equality
10	Remzije Zekolli	Municipality of Vushtrri	Official for Gender Equality
11	Kadire Myrtaj	Ministry of Administration and Local Governance	Official for Gender Equality
12	Hilmiye Emra	Ministry of Public Administration	Minority Rights Officer
13	Fatime Jasiqi	Ministry of Education, Science and Technology	Official for Gender Equality
14	Florentina Beqiraj	Ministry of Justice	Human Rights Unit Coordinator
15	Hasnije Bardhi	Ministry of Finance	Official for Gender Equality
16	Krenare Sogojeva	Ministry for the Kosovo Security Forces	Director of the Legal Department
17	Qamile Thaçi	Ministry for the Kosovo Security Forces	Official for Gender Equality
18	Adelina Kadiri Sokoli	Ministry of Infrastructure	Official for Gender Equality
19	Shpresa Sheremeti	Ministry of Environment and Spatial Planning	Human Rights Unit Coordinator
20	Venera Dibra	Ministry of Internal Affairs	Official for Gender Equality
21	Vjollca Bruqi	Ministry of Internal Affairs	Manager of Human Resources
22	Bilall Bilalli	Ministry of Foreign Affairs	Human Rights Coordinator
23	Nazmije Kajtazi	Ministry of Health	Official for Gender Equality
24	Nexhmije Shala	Ministry of Trade and Industry	Human Rights Unit Coordinator
25	Besa Qirezi	Ministry for Communities and Return	Official for Gender Equality
26	Shehrije Thaqi	Ministry of Public Administration	Manager of Personnel
27	Luljeta Vuniqi	Kosovo Center for Gender Studies	Executive Director
28	Ardiana Gashi	UN WOMEN	Consultant
29	Nita Gojani	UN WOMEN	Project Coordinator

Research report
Participation, the role and position of women in central
and local institutions and political parties in Kosovo



Raporti i hulumtimit
Pjesëmarrja, roli dhe pozita e grave në institucionet
qendrore, lokale, dhe në partitë politike në Kosovë

Izveštaj istraživanja
Učešće, uloga i položaj žena u centralnim i lokalnim
institucijama i u političkim partijama na Kosovu

Research report
Participation, the role and position of women in central
and local institutions and political parties in Kosovo

Tetor | Oktobar | October - 2014

ISBN 978-9951-545-09-9



9 789951 545099