



**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 O ISTRAŽIVANJU:  
“ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA  
NA KOSOVU”**

**Priština 2011**

**IZVEŠTAJ O ISTRAŽIVANJU  
“ŽENE U PROCESU RADA I  
ODLUČIVANJA NA KOSOVU”**

Priština  
August, 2011.

**Agencija za Ravnopravnost Polova 2011®**

**Korica:**

Europrinty

**Dizajn i Priprema:**

Europrinty

**Print:**

Europrinty

Ovaj izveštaj može se naći u web stranici

ARP-a: <http://abgj.rks-gov.net/>

Ovaj izveštaj je izradjen od strane LDC "Leadership and Development Consultancy", Priština

## Sažetak

Kosovo je formiralo kvalitetno zakonodavstvo za ravnopravnost polova . Sa formiranjem institucionalnih mehanizama i afirmativnih mera za ravnopravnost polova na svim nivoima upravljanja, otvoren je novi put za stvaranje mogućnosti za obuhvatanje žena u proces rada i donošenja odluka.

Ravnopravnost polova je utvrđena kao preduslov za evropske integracije i kao takva, u Plan delovanja za evropsko partnerstvo, uvrštena u političke kriterijume. Vlada Kosova, aprila 2008.godine, usvojila je Program Kosova o polnoj ravnopravnosti, sa šest opštih objekta i osam specifičnih objekta. Ovom prilikom, Objektiv za žene u procesu rada i donošenja odluka, zahteva veće angažovanje svih činioaca.

ARP pokrenula je ovo istraživanje u nameri da pruži bliži pregled, koji ocenjuje zakonski kadar, sektorske i među-sektorske politike i položaj žena, shodno njihove školske sprema na položajima za donošenje odluka.

Ekonomska nezavisnost ostaje i dalje jedan od ključnih faktora za realizaciju ravnopravnog prava za položaje donošenja odluka. I pored toga, da se Kosovo, polnim zastupanjem na nivou donošenja odluka, računa kao sedamnaesta u svetu, situacija na tržištu rada ostaje i dalje izazov, koji zahteva veoma veliko angažovanje domaćeg i međunarodnog faktora.

S toga, istraživanje omogućuje otvaranje diskusija, poboljšanje radne sredine, kao i realizaciju Plana delovanja za jačanje žena u ekonomiji, kao ključni faktor blagostanja porodice i društva.

Ovo istraživanje može da se koristi kao izvor informacija i merenja aktuelne situacije u društvu.

Hvala,

Shqipe Krasniqi  
Izvršni šef  
ARP-UP



# ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"

## Sadržaj

SKRAĆENICE.....	9
UVOD.....	11
METODOLOGIJA KOJA JE PRIMENJENA TOKOM ISTRAŽIVANJA.....	12
ZAKONI I UREDBE KOJI PROMOVIŠU UČESTVOVANJE ŽENA U PROCESU ZAPOŠLJAVANJA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU.....	14
INSTITUCIONALNI MEHANIZMI ZA PROMOVISANJE UČEŠĆA ŽENA NA RUKOVODEĆIM POLOŽAJIMA.....	21
ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA – PRAKTIČAN DEO.....	23
OBRAZOVANJE.....	24
Posao.....	27
PORODICA.....	37
SOCIJALNO - EKONOMSKO STANJE.....	40
ODLUČIVANJE.....	43
STEREOTIPI.....	49
INFORMISANJE/SVEST.....	52
ZAKLJUČCI I PREPORUKE.....	59
OBRAZOVANJE.....	60
ZAPOŠLJAVANJE.....	60
PORODICA.....	61
EKONOMSKOAI SOCIJALNA SITUACIJA.....	61
ODLUČIVANJE.....	62
STEREOTIPI.....	62
INFORMISANJE/SVEST.....	63

**ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”**

DODATAK A.....	64
Bibliografija.....	64
DODATAK B.....	66
CILJEVI I AKTIVNOSTI ISTRAŽIVAČKOG PROJEKTA.....	66
DODATAK C.....	70
UPITNIK ZA ISTRAŽIVANJE “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA” .....	70

## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"

### SKRAĆENICE

ARR	Agencija za rodnu ravnopravnost
OAJŠ	Odeljenje za administraciju javnih službi
LDC	Leadership and Development Consultancy
SK	Skupština Kosova
MSRR	Međuministarski savet za rodnu ravnopravnost
MJS	Ministarstvo javnih službi
NVO	Nevladina organizacija
OMBUDSMAN	Institucija ombudsmana Kosova – Jedinica za rodnu ravnopravnost
JSK	Javne službe Kosova
UNMIK	Misija Ujedinjenih nacija na Kosovu
KDU	Kancelarija za dobro upravljanje
KP	Kabinet premijera



## **ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"**

## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”

### UVOD

Kada se govori o ostvarivanju rodne ravnopravnosti na Kosovu, uglavnom se podrazumeva poboljšanje položaja žena u društvu, a posebno u javnom životu i na rukovodećim položajima. Rodna ravnopravnost<sup>1</sup> treba da znači “ravnopravno učestvovanje žena i muškaraca u svim oblastima života, ravnopravan položaj, jednake mogućnosti za uživanje svih njihovih prava i da stave na raspolaganje svoje individualne potencijale za razvoj društva, kao i da ravnopravno uživaju rezultate tog razvoja”<sup>2</sup>.

Kosovsko društvo i dalje čini napore da ostvari rodnu ravnopravnost, a posebno da poboljša položaj žena u društvu i u javnom životu. Posle poslednjeg rata na Kosovu, pojačani su naponi ne samo za emancipaciju žena, već i za vrednovanje njihovog doprinosa kosovskom društvu i poboljšanje njihovog položaja. Značajan broj različitih organizacija, uključujući i domaće i međunarodne nevladine organizacije, je putem različitih programa i projekata doprineo poboljšanju položaja žena u pravcu ostvarivanja rodne ravnopravnosti.

Kosovske institucije su kontinuirano preduzimale niz aktivnosti za obezbeđivanje ravnopravnih mogućnosti i tretmana, bez ikakve razlike, uključujući i razlike među rodovima. U nekim slučajevima su preduzete i afirmativne mere koje vode ka ostvarivanju rodne ravnopravnosti, kao što je određivanje rodnih kvota ili slično.

Da bi se sagledalo aktuelno stanje u oblasti rodne ravnopravnosti i naponi koje čine javne i privatne institucije za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, naredni izveštaj predstavlja analizu zakonskih propisa koji su na snazi na Kosovu, koji promovišu i ohrabruju ostvarivanje rodne ravnopravnosti na Kosovu, a posebno promovisanje učestvovanja žena u procesima rada, kao i na rukovodećim položajima i na mestima na kojima se donose odluke. Analiziran je čitav niz zakonskih akata koji direktno ili na neki drugi način promovišu rodnu ravnopravnost, počevši od Ustava Republike Kosovo, pa do 14 zakona koje je usvojila Skupština Kosova, i čitavog niza drugih podzakonskih akata. Dakle, u drugom delu ovog izveštaja predstavljeni su rezultati istraživanja koje je obavljeno na 550 ispitanika.

---

1            Zakon o rodnoj ravnopravnosti br. 2004/2, član 2, tačka 1, “Terminološke definicije”, za više informacija videti: [http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004\\_2\\_al.pdf](http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_2_al.pdf)

2            Ibid.

## METODOLOGIJA KOJA JE PRIMENJENA TOKOM ISTRAŽIVANJA

Ovaj izveštaj daje pregled rezultata i tumačenja i analizu podataka dobijenih iz kvantitativnog istraživanja koje je sprovedeno putem strukturiranog upitnika na uzorku od 550 unapred izabranih ispitanika i realizovano kroz intervjuje i jednu (1) fokusnu grupu<sup>3</sup>. Istraživanje je sprovedeno i sa zvaničnicima u 81 instituciji na centralnom i lokalnom nivou, privatnim preduzećima i nevladinim organizacijama na Kosovu. Izveštaj takođe daje analizu primarnih i sekundarnih propisa koji garantuju i promovišu mogućnosti za učestvovanje žena u procesima rada i odlučivanja.

Predstavljene analize i tumačenja podataka istraživanja su kvantitativni i strukturirani oko sedam široko definisanih kategorija. Prva kategorija se fokusira na mišljenja ispitanika u vezi sa ekonomskim i socijalnim indikatorima obrazovanja, a to su nivo obrazovanja, finansijska podrška i moralna podrška porodica u vezi sa obrazovanjem. Druga kategorija uključuje zapošljavanje i indikatore kao što su: zaposlenost u odnosu na profesiju, iskustvo, radno mesto, radno vreme – razlika između žena i muškaraca, sprovođenje propisa o radu, mogućnost akademskog usavršavanja i napredovanja u karijeri i položaj žene na radnom mestu. Treća kategorija uključuje porodicu i indikatore kao što su: uticaj braka na posao, briga o deci, podrška porodice i vreme koje žene provode na kućnim poslovima. Četvrta kategorija predstavlja ekonomsku i socijalnu situaciju ispitanika, gde spadaju finansijski izazovi i ekonomski uticaj u društvu i učestvovanje žena na tržištu rada. Peta kategorija uključuje odlučivanje koje uključuje dva nivoa: odlučivanje u porodici i na poslu, položaj žene na radnom mestu i ravnopravna zastupljenost u odlučivanju između žena i muškaraca u institucijama. Šesta kategorija analizira stereotipe, uglavnom pomoću indikatora kao što su rodni osnov tokom života, zapošljavanje i institucionalna

---

3 Iako je planirano da se organizuju dve fokusne grupe, održana je samo jedna, sa javnim službenicima. Organizovana je i druga grupa koju su činili pozvani predstavnici privatnog biznisa i NVO, ali koji nisu učestvovali.

## **ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"**

podrška ženama i društvenog okruženja. Sedma i poslednja kategorija informisanje i samosvest obuhvata indikatore koji se odnose na mogućnosti formalnog i neformalnog obrazovanja žena, poznavanje propisa, osnaživanje žena, institucionalni koraci koje treba preduzeti u slučajevima diskriminacije, kao i društveni uticaj na podizanje svesti o rodnim aspektima.

Ista struktura pitanja je iskorišćena i tokom diskusija u fokusnoj grupi.

## ZAKONI I UREDBE KOJI PROMOVIŠU UČESTVOVANJE ŽENA U PROCESU ZAPOŠLJAVANJA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU

Zakoni na Kosovu pružaju dobar osnov za ohrabrivanje i podršku učestvovanju žena u procesu rada, ali i na rukovodećim položajima. Zakoni na Kosovu snažno promovišu načelo rodne ravnopravnosti. Ustav Republike Kosovo<sup>4</sup>, najviši pravni i politički akt u zemlji, pored toga što u svom jeziku i strukturi sadrži rodnu ravnotežu, poštuje i promoviše načelo rodne ravnopravnosti, koji su i međunarodno prihvaćeni (član 71). Pored toga, Ustav zabranjuje bilo koji vid diskriminacije, uključujući i diskriminaciju po rodnoj osnovi. Ovo načelo je dodatno sankcionisano Zakonom protiv diskriminacije<sup>5</sup>, koji promoviše načelo rodne ravnopravnosti i zabranjuje diskriminaciju po rodnom osnovu (član 2), predviđajući i sankcije za fizička i pravna lica koja krše odredbe ovog zakona (član 9.2). Oblast sprovođenja ovog zakona odnosi se ne samo na javne institucije, već i na privatne, uključujući aktivnosti ili neaktivnosti i fizičkih lica (član 4).

Zakon o rodnoj ravnopravnosti<sup>6</sup>, koji posebno ima za cilj zaštitu, tretiranje i uspostavljanje ravnopravnosti među polovima kao osnovne vrednosti demokratskog razvoja kosovskog društva, sa jednakim mogućnostima za učestvovanje žena i muškaraca i za njihov doprinos političkom, ekonomskom, socijalnom i kulturnom razvoju i u svim oblastima društvenog života (član 1.1). Zakon propisuje niz zakonskih mera za ostvarivanje potpune rodne ravnopravnosti žena i muškaraca u društvu, koje obezbeđuju konkretne prednosti na način koji pripadnicima određenih rodova omogućava ravnopravan pristup svim oblastima društvenog života, izbegavanje postojeće rodne neravnopravnosti, ili obezbeđuje prava koja ranije nisu

4 Ustav Republike Kosovo, [http://assembly-kosova.org/common/docs/Kushtetuta\\_sh.pdf](http://assembly-kosova.org/common/docs/Kushtetuta_sh.pdf)

5 Zakon protiv diskriminacije br. 2004/3, [http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004\\_3\\_al.pdf](http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_3_al.pdf)

6 Zakon o rodnoj ravnopravnosti br. 2004/2, [http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004\\_2\\_al.pdf](http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_2_al.pdf)

**ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”**  
pomenuta (član 2.9).

Tabela 1. Upoređivanje podataka o zaposlenosti na opštinskom nivou

Zaposleni u glavnim institucijama na opštinskom nivou										
Institucija	2008				2009				Razlika (’08/’09) Muškarci	Razlika (’08/’09) Žene
	Ukupno zaposlenih	Rodna struktura			Ukupno zaposlenih	Rodna struktura				
		Muškarci	Žene	Neutvrđeni		Muškarci	Žene	Neutvrđeni		
Administracija	5,228	3,845	1,173	210	5,277	3,875	1,192	210	▣ 0.99	▣ 0.98
Obrazovanje	30,050	18,176	10,904	970	30,046	17,918	11,219	909	▣ 1.01	▣ 0.97
Zdravstvo	5,754	2,063	3,691	0	5,791	2,070	3,719	2	▣ 0.99	▣ 0.99
<b>Ukupno</b> ▣	<b>41,032</b>	<b>24,084</b>	<b>15,768</b>	<b>1,180</b>	<b>41,114</b>	<b>23,863</b>	<b>16,130</b>	<b>1,121</b>		
	(%) ▣	58.69%	38.42%	2.87%	(%) ▣	58.04%	39.23%	2.72%		

Napomena: Ovo poređenje je izvršeno korišćenjem podataka MJS/OAJS o zaposlenima u JSK na opštinskom nivou. Ova statistika sadrži podatke do decembra 2008. godine, odnosno septembra 2009. godine. Kategorija “neutvrđeno” odnosi se na opštine sa većinskim srpskim stanovništvom za koje su podaci skinuti sa platnog spiska. Te opštine su: Leposavić, Zubin Potok i Zvečan.

Takođe, Zakon propisuje stopu od 40% zastupljenosti pripadnika jednog pola u posebnim društvenim oblastima kao uslov za ostvarivanje rodne ravnopravnosti (član 2.12).

Tabela 2. Upoređenje podataka za zaposlene na opštinskom i centralnom nivou

Zaposleni u centralnim i opštinskim institucijama										
Nivo	2008				2009				Razlika (’08/’09) Muškarci	Razlika (’08/’09) Žene
	Ukupno zaposlenih	Rodna struktura			Ukupno zaposlenih	Rodna struktura				
		Muškarci	Žene	Neutvrđeni		Muškarci	Žene	Neutvrđeni		
Centralni	32,022	21,329	10,498	195	29,045	18,437	10,415	193	▣ 1.15	▣ 1.00
Opštinski	41,032	24,084	15,768	1,180	41,114	23,863	16,130	1,121	▣ 1.00	▣ 0.97
<b>Ukupno</b> ▣	<b>73,054</b>	<b>45,413</b>	<b>26,266</b>	<b>1,375</b>	<b>70,159</b>	<b>42,300</b>	<b>26,545</b>	<b>1,314</b>		
	(%) ▣	62.16%	35.95%	188.00%	(%) ▣	60.29%	37.83%	1.87%		

Napomena: Ovo poređenje je izvršeno korišćenjem podataka MJS/OAJS o zaposlenima u JSK na opštinskom nivou. Ova statistika sadrži podatke do decembra 2008. godine, odnosno septembra 2009. godine. Kategorija “neutvrđeno” odnosi se na opštine sa većinskim srpskim stanovništvom za koje su podaci

## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”

skinuti sa platnog spiska. Te opštine su: Leposavić, Zubin Potok i Zvečan.

Pored toga, ovaj zakon propisuje na veoma detaljan način obaveze i odgovornosti javnih institucija za garantovanje rodne ravnopravnosti. Zakon zahteva od javnih institucija da preduzimaju zakonske i afirmativne mere za ostvarivanje rodne ravnopravnosti na svim nivoima zakonodavne, izvršne i pravosudne vlasti i javnih institucija, tako da zastupljenost u ovim institucijama dostigne nivo njihove zastupljenosti u celokupnom stanovništvu na Kosovu (član 3.1). Zakon takođe obavezuje sva ministarstva da odrede jednog službenika/ službenicu za rodnu ravnopravnost koji/koja obavlja zadatke koordinatora/koordinatorke za rodna pitanja (član 4.12).

Iz zvaničnih statističkih podataka MJS/OAJS proizilazi da se stepen zaposlenosti na opštinskom ili centralnom nivou i na direktorskim i menadžerskim položajima između muškaraca i žena razlikuje ako se uporede 2008. i 2009. godina. Na direktorskim položajima (opštinskom i centralnom) bilo je u 2008. godini 50 žena, a u 2009. godini 67 žena. Ovde se vidi porast od malo više od 15% žena na direktorskim položajima. Kada se radi o menadžerskom položaju, na opštinskom i centralnom nivou broj žena je porastao u ove dve godine. 2008. godine bilo je ukupno 528 žena, dok ih je u 2009. godini bilo 560. Ovo povećanje je oko 7% u korist žena na menadžerskim položajima. Sa druge strane muškarci su zastupljeni četvorocifrenim brojevima u ove dve godine na menadžerskom nivou. Takođe, kada se radi o direktorskim radnim mestima, broj muškaraca je veći od broja žena za sedam puta. Pogledajte i tabele 3 i 4.

Tabela 3. Direktorska radna mesta prema etničkoj i rodnoj strukturi na opštinskom i centralnom nivou (2008)

Institucija	Ukupno	NIVO DIREKTORA						Ukupno	NIVO RUKOVODIOCA					
		Etnička struktura				Rodna struktura			Etnička struktura				Rodna struktura	
		Albanci	Srbi	Turci	Ostali	Muškarci	Žene		Albanci	Srbi	Turci	Ostali	Muškarci	Žene
Ministarstva	248	238	6	1	3	214	34	981	950	19	2	9	724	255
Opštine	221	196	15	2	7	205	16	1576	1470	64	13	29	1303	273
<b>Ukupno</b>	<b>469</b>	<b>434</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>419</b>	<b>50</b>	<b>2557</b>	<b>2420</b>	<b>83</b>	<b>15</b>	<b>38</b>	<b>2027</b>	<b>528</b>
	(%)	92.53	4.47	0.63	2.13	89.34	10.66	(%)	94.64	3.24	0.58	1.48	79.27	20.64

## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”

Napomena: Ovo poređenje je izvršeno korišćenjem podataka MJS/OAJS o zaposlenima u JSK na opštinskom nivou. Ova statistika sadrži podatke do aprila 2008. godine. Pri izradi ove statistike nisu uključene opštine sa većinskim srpskim stanovništvom: Leposavić, Zubin Potok i Zvečan, zbog nedostatka podataka.

Tabela 4. Direktorska radna mesta prema etničkoj i rodnoj strukturi na opštinskom i centralnom nivou (2009)

JSK	Ukupno	NIVO DIREKTORA						Ukupno	NIVO DIREKTORA					
		Etnička struktura				Rodna struktura			Etnička struktura				Rodna struktura	
		Albanci	Srbi	Turci	Ostali	Muškarci	Žene		Albanci	Srbi	Turci	Ostali	Muškarci	Žene
Ministarstva	299	292	4	1	2	255	44	782	756	10	5	11	534	248
Opštine	265	235	15	6	9	242	23	1756	1652	65	13	26	1444	312
<b>Ukupno</b>	<b>564</b>	<b>527</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>497</b>	<b>67</b>	<b>2538</b>	<b>2408</b>	<b>75</b>	<b>18</b>	<b>37</b>	<b>1978</b>	<b>560</b>
	(%)	93.44%	3.36%	1.24%	1.95%	88.10%	11.88%	(%)	94.87%	2.95%	0.70%	1.45%	77.93%	22.06%

Napomena: Ovo poređenje je izvršeno korišćenjem podataka MJS/OAJS o zaposlenima u JSK na opštinskom nivou. Ova statistika sadrži podatke do marta 2009. godine. Pri izradi ove statistike nisu uključene opštine sa većinskim srpskim stanovništvom: Leposavić, Zubin Potok i Zvečan, zbog nedostatka podataka.

Ovaj zakon, osim što propisuje odgovornost državnih institucija za njegovo sprovođenje, ohrabruje i druge institucije kao i političke partije (član 9), nevladine organizacije (član 10), medije (član 14) itd. da daju svoj doprinos njegovom sprovođenju i ostvarivanju rodne ravnopravnosti. Još jedan element od velike važnosti koji je regulisan ovim zakonom je ravnopravan pristup muškaraca i žena ekonomskoj i finansijskoj sferi, privatizaciji, uključujući i pravo na nasleđivanje i imovinu, kredite i prirodne izvore (član 11.1). Ovaj zakon takođe obavezuje javni i privatni sektor, kao i zakonodavne i izvršne institucije u sektoru radnih odnosa i zapošljavanja, da obezbe jednaka prava i mogućnosti za žene i muškarce (član 12.1). Dalje, zakon takođe obavezuje poslodavce da omoguće ravnopravan pristup aktivnostima koje utiču na povećanje kapaciteta, obrazovanje i napredovanje u karijeri.

Sledeći element Zakona o rodnoj ravnopravnosti je propisivanje sankcija za poslodavce koji krše norme ovog zakona, počevši



## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”

od novčanih kazni od 1000 evra za poslodavce koji vrše diskriminaciju na rodnoj osnovi, u slučajevima kada ne isplaćuju istu platu za rad sa istom vrednošću, pa do 20000 evra za neregistraciju imovine u civilnom registru za imovinu koja je stvorena tokom bračnog života (član 17.4).

Pored utvrđivanja načela poštovanja rodne ravnopravnosti, zakonodavstvo na Kosovu čini još jedan korak ka promovisanju i ohrabrirvanju rodne ravnopravnosti preduzimanjem afirmativnih mera. Više drugih zakona promoviše rodnu ravnopravnost obavezujući javne institucije da preduzimaju konkretne aktivnosti koje obezbeđuju rodnu ravnopravnost. Zakon o opštim izborima u Republici Kosovo<sup>7</sup>, je jedan od zakona koji promovišu i obezbeđuju rodnu zastupljenost u javnim institucijama na Kosovu, propisujući kvotu od 30% za zastupljenost polova u zakonodavnim organima na centralnom i lokalnom nivou (član 111.6).

Veoma važan aspekt ostvarivanja rodne ravnopravnosti na rukovodećim položajima je najpre zastupljenost u radnim procesima. Različiti izveštaji i analize urađeni na Kosovu govore o neravnopravnoj zastupljenosti na tržištu rada žena i muškaraca. Žene su znatno manje aktivne u radnim procesima, kako u javnom, tako i u privatnom sektoru<sup>8</sup>. Neravnopravna zastupljenost na tržištu rada je rezultat više društvenih faktora. Međutim, važeći zakoni na Kosovu ne sadrže prepreke za uključivanje žena u radne procese.

Zakon o radu<sup>9</sup> koji je usvojila Skupština Kosova 2010. godine stupio je na snagu u januaru 2011. godine. Ovaj zakon zabranjuje sve vidove diskriminacije na radnim mestima (član5), uključujući rodnu diskriminaciju. Ovaj član, tačka 4, obavezuje poslodavca da u slučajevima zapošljavanja radnika, za isto radno mesto primenjuju jednake kriterijume i mogućnosti, kako za žene, tako

7 Zakon o opštim izborima u Republici Kosovo br. 03/L-073,

[http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008\\_03-L073\\_al.pdf](http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L073_al.pdf)

8 Kosovski program za rodnu ravnopravnost, [http://stopvaw.org/uploads/kosovo\\_program\\_for\\_gender\\_equality](http://stopvaw.org/uploads/kosovo_program_for_gender_equality)

9 Zakon o radu br. 03/L-212

<http://ks-gov.net/gazetazyrtare/Documents/Ligi%20i%20Punes%20%28shqip%29.pdf>

## **ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”**

i za muškarce. Međutim, sprovođenje Zakona o radu u praksi može da se suoči sa brojnim izazovima i predstavlja napredak kada se radi o mogućnostima uključivanja žena u radne procese u odnosu na uredbe UNMIK-a koje regulišu ovu oblast.

Određeni članovi ovog zakona obezbeđuju olakšavajuće okolnosti zaposlenim ženama u specifičnim okolnostima, npr. u slučajevima trudnoće, porodiljskog odsustva itd. zaposlenih, poslodavac ne može da ih sistematizuje na neko radno mesto van mesta boravka bez njihove saglasnosti (član 17). Takođe, Zakon zabranjuje noćni rad trudnih žena i dojilja (član 27), kao i da rade poslove koji su definisani kao štetni za zdravlje majke ili deteta (član 46). Sankcije koje propisuje ovaj zakon predstavljaju olakšavajuću okolnost za zaposlene žene koje mogu da sačuvaju svoje radno mesto i u isto vreme da obavljaju svoju ulogu majke. Osim ovoga, dužina porodiljskog odsustva je sa 10 nedelja, koliko je propisivao prethodni zakon, produžena na šest meseci, sa mogućnošću neplaćenog produžetka do 12 meseci, što predstavlja povoljnu meru za zaposlene žene, iako sprovođenje ove norme može da bude izazov, posebno za zaposlene u privatnom sektoru.

Međutim, iako ova norma predstavlja napredak u ovoj sferi u odnosu na prethodni zakon, u poređenju sa zemljama u regionu koje se nalaze na skoro istom nivou razvoja, Kosovo još uvek zaostaje. Dok se u nekim državama u regionu i u Evropi, kao što je to slučaju u Srbiji, Makedoniji, Švedskoj itd. pruža dodatna pomoć zaposlenim porodiljama, zakon na Kosovu ne obezbeđuje ni punu platu za vreme porodiljskog odsustva. U toku ovog perioda, zaposlenima se isplaćuje samo 70% plate u periodu prvih šest meseci, 50% u naredna tri meseca, dok u naredna tri meseca one imaju pravo samo na neplaćeno odsustvo (član 49). Ali, pošto je zakon tek nedavno stupio na snagu, još uvek nema uticaja ovih normi u praksi. Dalje, Zakon o radu predviđa donošenje drugih podzakonskih akata koji treba da olakšaju njegovo sprovođenje, a koji još uvek nisu urađeni.

Jedan od veoma važnih zakona koji podržavaju zastupljenost žena u radnim procesima je i Zakon o podršci malim i srednjim

## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”

preduzećima<sup>10</sup> koji daje poseban prioritet malim i srednjim preduzećima kojima upravljaju žene, kroz programe podrške malim i srednjim preduzećima (član 7).

I Zakon o javnim službama Republike Kosovo<sup>11</sup> promovise načelo rodne ravnopravnosti (član 1.9), obezbeđujući ravnopravne uslove i mogućnosti za zastupljenost oba pola u javnim službama u institucijama centralne i opštinskih administracija, i zabranjuje svaki vid diskriminacije (član 4). Međutim, za razliku od validacije zastupljenosti zajednica u javnim službama, za koju je ovde predviđena kvota od 10% (član 11), ovaj zakon ne predviđa takvu kvotu i za radnu ravnopravnost. Međutim, takva kvota je predviđena Zakonom o rodnoj ravnopravnosti koji utvrđuje da je rodna ravnopravnost ostvarena kada je 40% zaposlenih suprotnog pola (član 2.12). Zakon o javnim službama takođe garantuje pravo na jednake mogućnosti za razvoj karijere, kao i mnoga druga prava, kao što su: bonusi, naknade, zakonska zaštita bez obzira na pol. Međutim, ovaj zakon ne obezbeđuje nijednu dodatnu meru koju javna administracija treba da preduzme da bi se garantovalo ostvarivanje rodne ravnopravnosti, kao što to predviđa Zakon o rodnoj ravnopravnosti.

I više drugih zakona koje je usvojila Skupština Kosova koji su na snazi na Kosovu priznaju i promovisu načelo rodne ravnopravnosti, kao što su na primer: Zakon o policiji<sup>12</sup>, Zakon o Kosovskim bezbednosnim snagama<sup>13</sup> i više drugih sličnih zakona. Slično tome i Zakon o platama javnih službenika<sup>14</sup> (član 3.2) promovise i pored ostalog obavezuje javne institucije da isplaćuju iste plate za rad iste vrednosti.

---

10 Zakon o podršci malim i srednjim preduzećima br. 02/L-5  
[http://mti-ks.org/repository/docs/2005\\_02-L5\\_al.pdf](http://mti-ks.org/repository/docs/2005_02-L5_al.pdf)

11 Zakon o javnim službama Republike Kosovo br. 03/L-149  
<http://ks-gov.net/gazetazyrtare/Documents/Ligji%20per%20sherbimin%20civil%20%28shqip%29.pdf>

12 Zakon o policiji br. 03/L-035, [http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008\\_03-L035\\_al.pdf](http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L035_al.pdf)

13 Zakon o kosovskim bezbednosnim snagama br. 03/L-046,  
[http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008\\_03-L-108\\_al.pdf](http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L-108_al.pdf)

14 Zakon o platama javnih službenika br. 03/L-147, <http://ks-gov.net/gazetazyrtare/Documents/%28shqip%29.pdf>

## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”

### INSTITUCIONALNI MEHANIZMI ZA PROMOVISANJE UČEŠĆA ŽENA NA RUKOVODEĆIM POLOŽAJIMA

Osim gore pomenutih zakona, kosovski zakonodavac je usvojio i druge zakone koji na posredan način utiču na sferu rodne ravnopravnosti u javnom životu i radnim odnosima. Ovi zakoni imaju za cilj ohrabrivanje žena da učestvuju u javnom životu i da daju svoj doprinos razvoju društva, ali u isto vreme štiteći njihova osnovna prava, ka na primer, Zakon o nasleđivanju<sup>15</sup>, Zakon o reproduktivnom zdravlju<sup>16</sup>, Zakon o prekidu trudnoće<sup>17</sup> i neki drugi propisi.

Uprkos ovome, ostvarivanje rodne ravnopravnosti i učestvovanje žena na rukovodećim položajima je daleko od željenog. Zakon o rodnoj ravnopravnosti se još uvek ne primenjuje u potpunosti. Žene još uvek nisu dovoljno zastupljene na rukovodećim položajima kako u javnim, tako ni u privatnim institucijama. Osim Zakona o izborima koji propisuje kvotu od 30% zastupljenosti žena u zakonodavnim telima na nacionalnom i lokalnom nivou, ne postoji nijedan drugi zakon koji propisuje takvu stopu i za druge institucije. Zakon o rodnoj ravnopravnosti procenjuje da je rodna ravnopravnost ostvarena kada je zastupljenost jednog od polova u određenoj društvenoj oblasti ili u nekom segmentu te oblasti najmanje 40% (član 2.12), ali on ne nameće nikakve kvote za rukovodeće položaje.

Međutim, da bi se ostvarila ravnopravna rodna zastupljenost u javnim institucijama i na rukovodećim položajima, Vlada Kosova je uspostavila institucionalne mehanizme. Skupština Kosova je u prošlom sazivu osnovala neformalnu grupu žena koja ima za cilj zaštitu i unapređivanje položaja žena. Ovu grupu čine poslanice iz svih parlamentarnih grupa zastupljenih u Skupštini. Osim toga, postoje i drugi mehanizmi u okviru

15 Zakon o nasleđivanju br. 2004/26, [http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004\\_26\\_al.pdf](http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_26_al.pdf)

16 Zakon o reproduktivnom zdravlju br. 02/L-076 <http://msh-ks.org/sq/legjislacioni/shendeti-riprodhues/40-pershendetinriprodhues.html>

17 Zakon o prekidu trudnoće br. 03/L-110, <http://ks-gov.net/gazetazyrtare/Documents/shqip-52.pdf>

## **ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"**

izvršne vlasti, čije aktivnosti imaju za cilj ostvarivanje rodne ravnopravnosti. Ti mehanizmi su:

- Agencija za rodnu ravnopravnost pri KP;
- Institucija ombudsmana - Jedinica za rodnu ravnopravnost;
- Službenici za rodnu ravnopravnost u ministarstvima;
- Međuministarski savet za rodnu ravnopravnost.

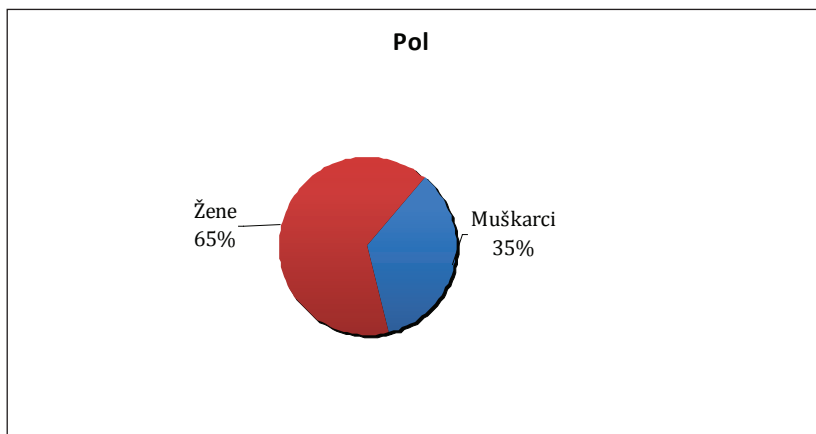
I na lokalnom nivou postoje institucionalni mehanizmi za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, kao što su:

- Službenici za rodnu ravnopravnost u opštinama;
- Opštinski komiteti za rodnu ravnopravnost.

## ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA – PRAKTIČAN DEO

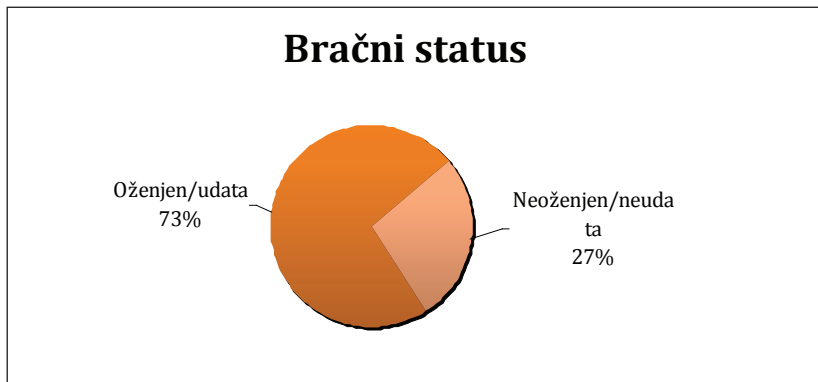
Uprkos veoma dobrim propisima za obezbeđivanje rodne ravnopravnosti i uspostavljenim mehanizmima za ostvarivanje rodne ravnopravnosti na radnim mestima i na instancama odlučivanja, i dalje ostaje veliki izazov ne samo za kosovske institucije, već i za kosovsko društvo u celini u vezi potpunog ostvarivanja rodne ravnopravnosti. Broj zaposlenih žena u javnim i privatnim institucijama na Kosovu još nije proporcionalan njihovoj procentualnoj zastupljenosti u stanovništvu Kosova. Ovaj udeo je još manji na rukovodećim položajima iako je i u ovoj oblasti zabeležen značajan napredak.

Da bi se razumelo faktičko stanje u oblasti rodne ravnopravnosti, kao i položaj žena na radnim mestima i u odlučivanju, u donjem delu su prikazani rezultati istraživanja sprovedenog na 550 ispitanika. Struktura ispitanika je takva da obuhvata zaposlene u 73 javne institucije i 8 privatnih institucija i pokriva celokupnu teritoriju Kosova. Rodna struktura ispitanika je 65% žena i 35% muškaraca.

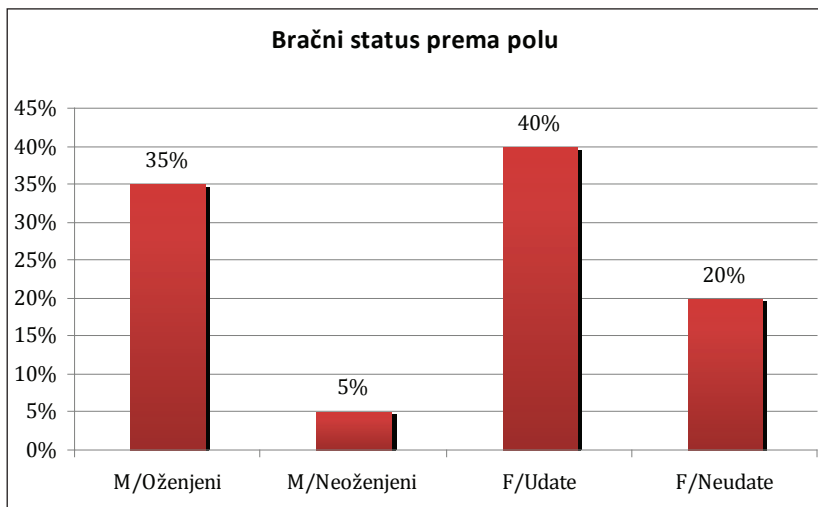


Od onih koji su učestvovali u anketi, 73% bilo je u braku, dok je 27% bilo neoženjeno, odnosno neudato.

## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"



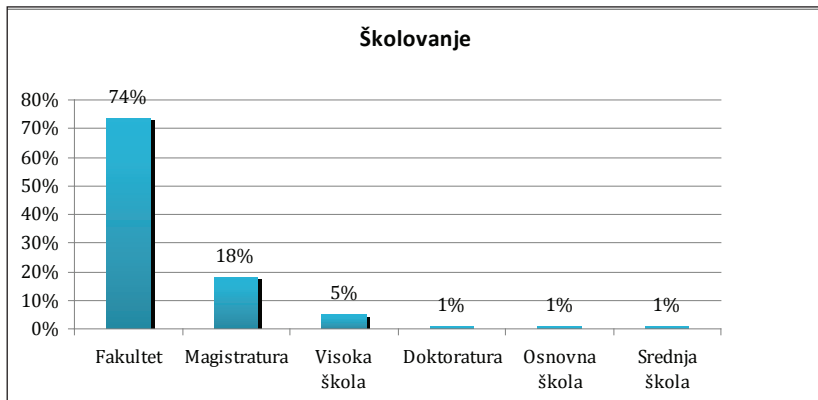
Od toga, 35% muškaraca bilo je oženjeno, dok je 5% bilo neoženjeno. Kod žena, 40% bilo je udato, dok je 20% bilo neudato.



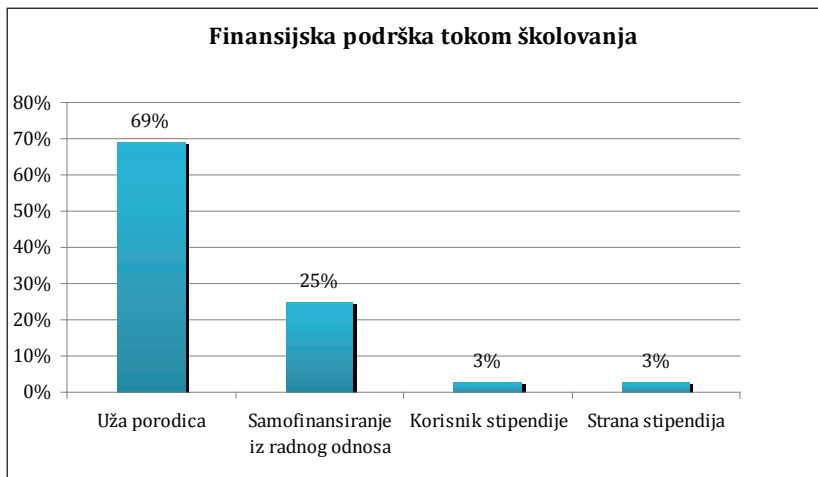
### OBRAZOVANJE

Nivo obrazovanja zaposlenih žena je visok. Oko 74% njih je završilo fakultet, dok je oko 18% imalo zvanje magistra, a samo 5% je završilo višu školu. Samo oko 3% anketiranih žena ima završenu osnovnu školu ili treći stepen (doktoratura).

## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”



Porodica je i dalje glavni podržavalac školovanja. Na taj način se izjasnilo oko 69% ispitanika. Međutim, nije mali broj onih koji su primorani da obavljaju neki posao da bi pokrili troškove svog školovanja, oko 25%. Oko 6% ispitanika je primalo stipendiju za školovanje unutar i van zemlje. Učesnici u fokusnoj grupi su rekli da i institucije mogu da podržavaju zaposlene u daljem školovanju, i da treba da se poveća broj stipendija.

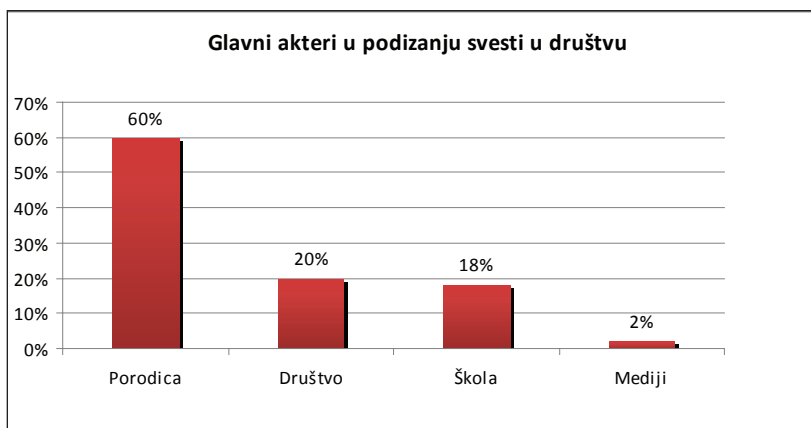


**“Institucije mogu finansijski da podrže zaposlene u njihovom daljem školovanju”**



## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”

Porodica se takođe vidi kao institucija koja ima glavnu ulogu u podizanju svesti o rodnoj ravnopravnosti, posle čega slede društvo i škola. Izgleda da mediji, prema istraživanju, imaju manju ulogu u podizanju svesti, sa samo 2%. Takođe, učesnici u fokusnoj grupi su se složili da uloga škole u podizanju svesti o rodnoj ravnopravnosti, putem nastavnih programa ili drugih različitih oblika nastave, treba da bude povećana. Istu važnost ima i civilno društvo, možda istu ulogu i važnost kao i porodica, smatraju neki od učesnika u fokusnoj grupi.



**“Škola treba da ima veću ulogu u podizanju svesti o rodним pitanjima”**

## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”

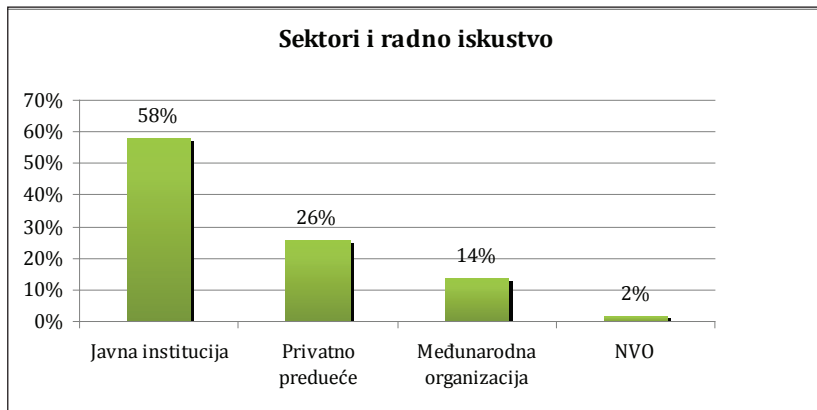
### Posao

U većini slučajeva školovanje je odlučujuće u obezbeđivanju radnog mesta ili određenog položaja. Od ispitanika, 73% radi u oblasti za koju su se školovali, dok se 25% bavi sličnom profesijom. Samo oko 2% radi van svoje profesije.

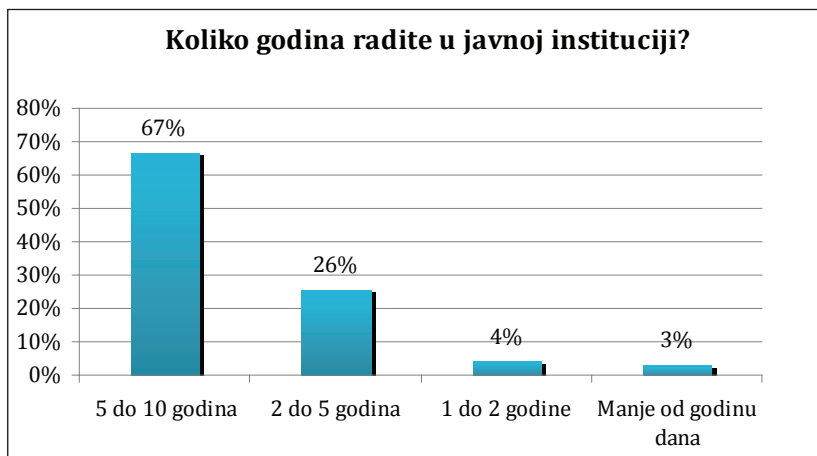


Sektor u kojem su žene bile najuspešnije u obezbeđivanju radnog mesta je i dalje javni sektor. Prema istraživanju, 58% žena radi u javnom sektoru, dok 26% žena radi u privatnom sektoru. Takođe, sektor u kojem su žene zabeležile uspeh u obezbeđivanju radnog mesta su međunarodne organizacije, gde radi oko 14% žena, dok u nevladinom sektoru za koji se obično pretpostavlja da pruža najveće mogućnosti ženama, radi samo oko 2% žena. Donji grafik jasno ilustruje radno iskustvo i sektore zapošljavanja.

## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"



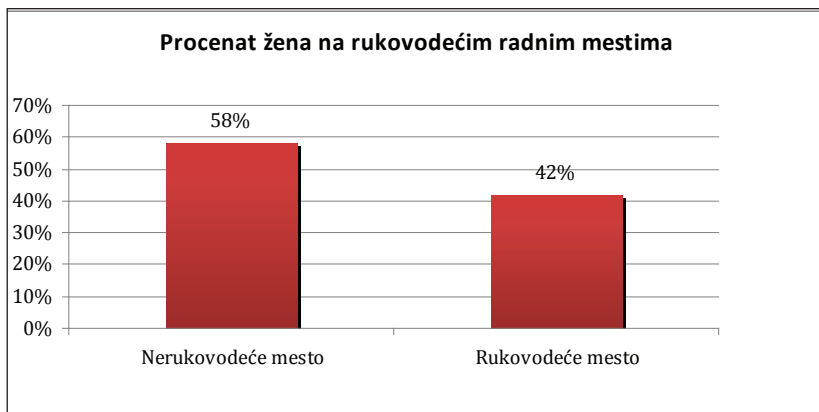
Istraživanje pokazuje da su očuvanje radnog mesta i održivost ostanka na položaju pozitivan primer osnaživanja žena. Oko 67% anketiranih žena ima dugo iskustvo u javnim institucijama, od 5 do 10 godina. Zatim slede sa 26% žene koje imaju od 2 do 5 godina staža u javnim institucijama. Kako proizilazi iz istraživanja, izgleda da je od svih sektora najodrživiji javni sektor.



Međutim, većina zaposlenih žena se ne nalazi na rukovodećim položajima u institucijama u kojima rade. Na osnovu odgovora na ovo pitanje i uzimajući kao osnov samo dve promenljive,

## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”

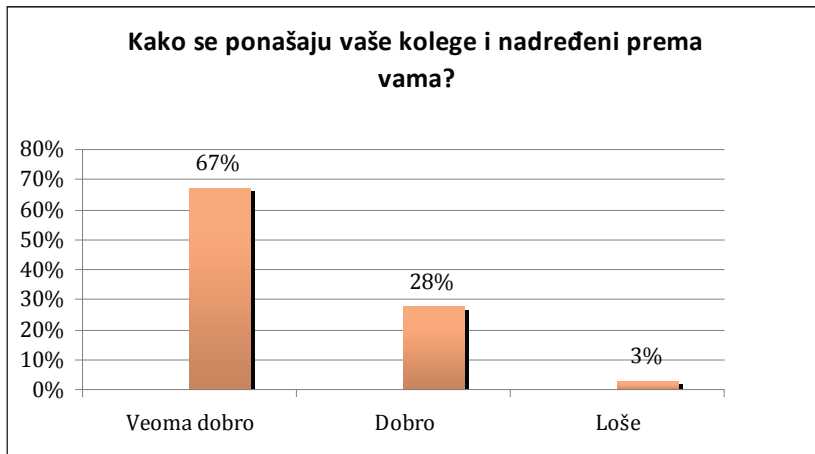
oko 42% anketiranih žena bilo je na rukovodećim položajima, dok je oko 58% bilo na nerukovodećim položajima, uključujući sve anketirane institucije, kao što su javne institucije, privatna preduzeća, međunarodne organizacije i NVO. S druge strane, iz podataka MJS/OAJS za 2008. i 2009. godinu proizilazi da je broj žena na direktorskom položaju na lokalnom i centralnom nivou bio 50 žena u 2008. godini i 67 žena u 2009. godini. Na rukovodećim položajima u toku 2008. godine bilo je 528 žena, a u toku 2009. godine 560 žena.



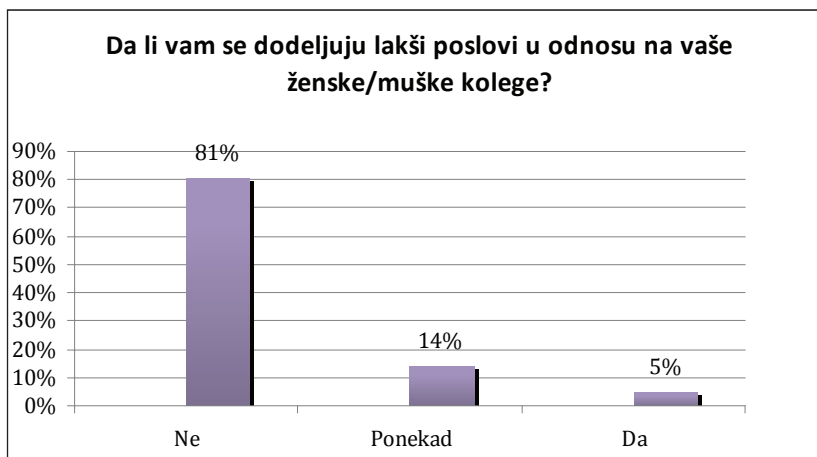
**“Okolo 60% žena radi na nerukovodećem radnom mestu”**

Kada se radi o broju radnih sati koje žene provedu na poslu, prema rezultatima istraživanja proizilazi da nema diskriminacije niti favorizacije na rodnoj osnovi. Više od 97% žena radi 40 sati nedeljno i kaže da ne provedu na poslu manje sati od svojih muških kolega. I postupanje prema zaposlenim ženama od strane njihovih kolega je dobro i nije prijavljeno postojanje diskriminacije na rodnoj osnovi. Samo 3% anketiranih nije zadovoljno načinom na koji prema njima postupaju njihove kolege.

## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"

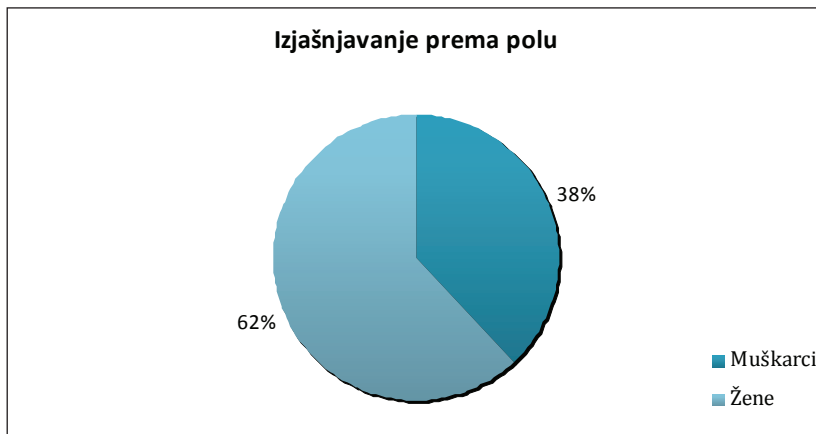


Takođe ne postoji diskriminacija, niti je istaknuta bilo koja vrsta favorizacije u vezi sa dodeljivanjem radnih zadataka, sa malim izuzecima. Među njima, 81% je izjavilo da im nije dodeljen lakši posao nego suprotnom polu, 14% kaže da im se ponekad dodeljuju lakši poslovi, dok je samo 5% izjavilo da su im dodeljivani lakši poslovi nego suprotnom polu.



Rodna struktura ispitanika koji su odgovarali na gornja pitanja bila je 35% muškaraca i 62% žena.

## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"



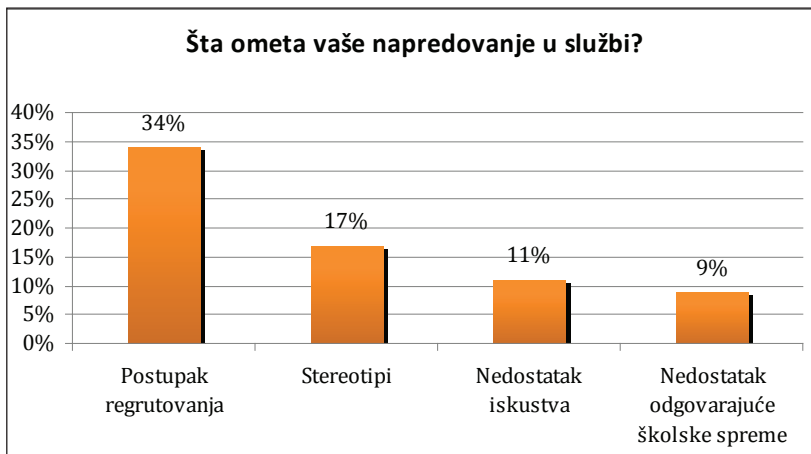
Međutim, interesantno je da je veliki deo ispitanika izjavio da su se suočili sa preprekama pri dolasku na položaj, pri čemu se većina tih smetnji odnosila na postupke regrutovanja. Prema ispitanicima u tome takođe igra ulogu i veliko prisustvo stereotipa<sup>18</sup> što za posledicu može da ima uticaj na školovanje, a samim tim i na smanjivanje mogućnosti zaposlenih da steknu radno iskustvo.

---

18 Reč stereotip dolazi iz grčkog jezika i sastoji se od dva dela; stereos "jak", "čvrst" i typos "utisak", što direktno prevedeno znači "jak, čvrst utisak", preuzeto sa [http://the\\_english\\_dept.tripod.com/stereo2.htm](http://the_english_dept.tripod.com/stereo2.htm).

Druga šira definicija glasi: stereotip znači "prosta generalizacija, često pogrešno za grupu ljudi", preuzeto sa The Penguin English Dictionary, „Stereotype“, Izdavač Penguin Books, third Edition, 2007, strana 1260.

## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”



Usvajanje novog Zakona o radu u Skupštini Kosova vidi se kao mogućnost za poboljšanje položaja zaposlenih žena, ali i generalno svih zaposlenih bez obzira na rodnu pripadnost. Oko 63% anketiranih smatra da novi Zakon o radu stvara povoljne uslove za zaposlene žene, dok je uzdržanost u vezi sa ovim zakonom iskazalo 25% anketiranih. Njima treba pridružiti i 8% onih koji su potpuno skeptični kada se radi o sprovođenju ovog zakona.

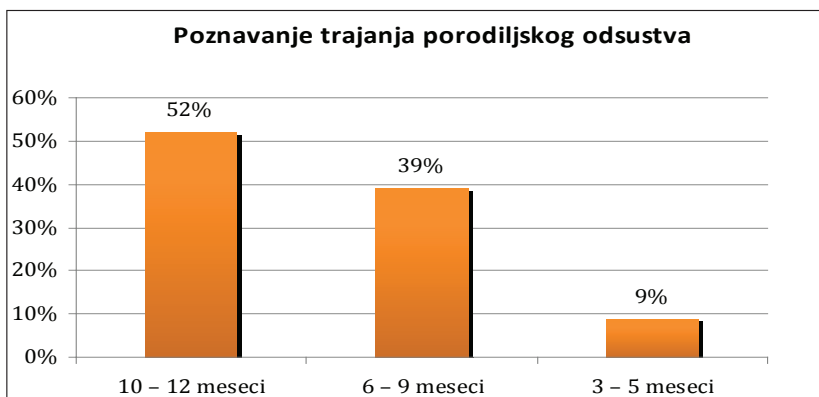
Međutim, ne dele svi ovako optimistično mišljenje. Neki od učesnika<sup>19</sup>, kažu da se sprovođenje zakona razlikuje u privatnom i javnom sektoru. Često se u privatnom sektoru sprovode minimalne zakonske norme, ili se uopšte ne primenjuju ni u minimalnoj meri. Institucije, u ovom slučaju Inspektorata rada, treba da budu aktivnije i uzmu u obzir i diskriminaciju koja se vrši na rodnoj osnovi, posebno u privatnom sektoru.

<sup>19</sup> Mišljenja su izražena u fokusnoj grupi koja je organizovana 12. maja 2011. godine. Učesnici su bili iz različitih sektora rada.



**“ U privatnom sektoru zakon se često ne primenjuje ni u minimalnoj meri”**

S druge strane, relativno veliki broj anketiranih, oko 48%, smatra da nisu dobro upoznati sa sadržajem Zakona o radu i pravima koje garantuje ovaj zakon zaposlenima. Na jedno od “gorućih” pitanja koje se odnosi na porodiljsko odsustvo, manje od polovine anketiranih (52%) je izjavilo da porodiljsko odsustvo prema novom zakonu o radu može da traje do 12 meseci, 39% je smatralo da ovo odsustvo može da traje od 6-9 meseci, dok je 9% smatralo da porodiljsko odsustvo traje od 3-5 meseci.

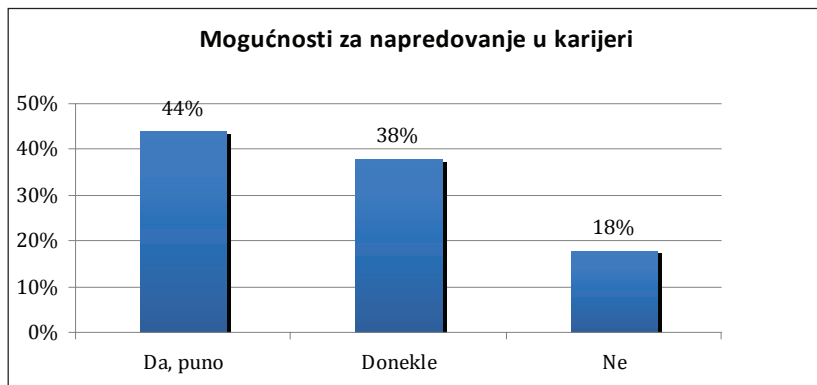




## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”

Oko 59% smatra da je porodiljsko odsustvo dovoljno, dok 41% kaže da ovaj period nije dovoljan. Međutim, takvi odgovori se obrazlažu činjenicom da jedan deo anketiranih nije znao tačno trajanje porodiljskog odsustva.

Kada je reč o građenju karijere i podršci od strane rukovodioca, ovo važi za oba pola, oko 44% anketiranih je veoma zadovoljno podrškom koju dobijaju, dok je 38% donekle zadovoljno. Samo 18% njih je izjavilo da su nezadovoljni mogućnostima za građenje karijere. Treba naglasiti i finansijske mogućnosti kao prepreku građenju karijere ili daljem školovanju.



**“Oko 56% je izjavilo da su nezadovoljni ili donekle nezadovoljni mogućnostima koje im se pružaju za napredovanje u karijeri”**

Štaviše, većina se slaže da institucije pružaju relativno dobre mogućnosti osoblju omogućavajući im da izgrade kapacitete kroz finansiranje obuka od strane institucija u kojima rade. Međutim, s druge strane, do sada, na sastanku sa fokusnom grupom sa službenicima za rodnu ravnopravnost, samo 3 od 15 zaposlenih je dobilo mogućnost za napredovanje u karijeri.

S druge strane, izgleda da su uslovi i okolnosti na poslu donekle

## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”

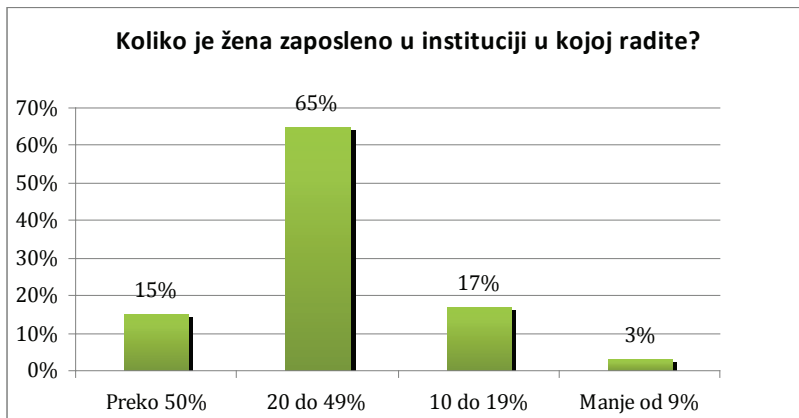
zadovoljavajući. Oko 51% anketiranih je reklo da su umereno zadovoljni mogućnostima koje im pruža institucija, a oko 39% je reklo da su veoma zadovoljni. Preostalih 9% je malo ili nimalo zadovoljno mogućnostima na radnom mestu. Sve u svemu, čini se da su uslovi na radnom mestu zadovoljavajući za zaposlene.



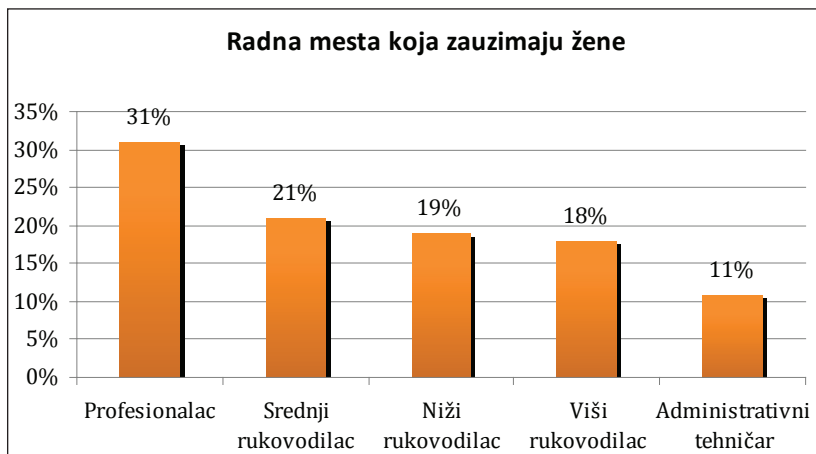
Iako još uvek nije na zadovoljavajućem nivou, procenat zaposlenosti žena u javnim ali i u privatnim institucijama<sup>20</sup> je poboljšan. Oko 60% javnih institucija ima više od 20% zaposlenih ženskog pola. U ostalim sektorima taj procenat je manji.

<sup>20</sup> Za praktične potrebe analize, institucije su podeljene u dve grupe: javne i privatne. Javne institucije čine sve institucije u kojima je sprovedeno istraživanje, kao što su ministarstva, razne vladine agencije, lokalni opštinski nivo itd. Privatne institucije uključuju: privatna preduzeća, međunarodne organizacije i NVO. Takođe, za statistiku i sektore u celini vidite stranu 14, grafikon “Sektori i radno iskustvo”.

## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”



Međutim, položaji koje zauzimaju žene u institucijama u kojima rade su uglavnom profesionalna radna mesta (31%), rukovodeća radna mesta na srednjem nivou (21%), niža rukovodeća radna mesta (19%), dok samo 18% zauzima viša rukovodeća radna mesta, a 11% zauzima administrativno tehnička radna mesta.



## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”

Takođe, anketirani nisu imali finansijsku podršku iz bilo kog izvora za nastavljnje postdiplomskih magistarskih studija ili doktorat pošto su stupili u radni odnos. Samo 5% anketiranih je imalo takvu sreću da im budu plaćene postdiplomske studije.

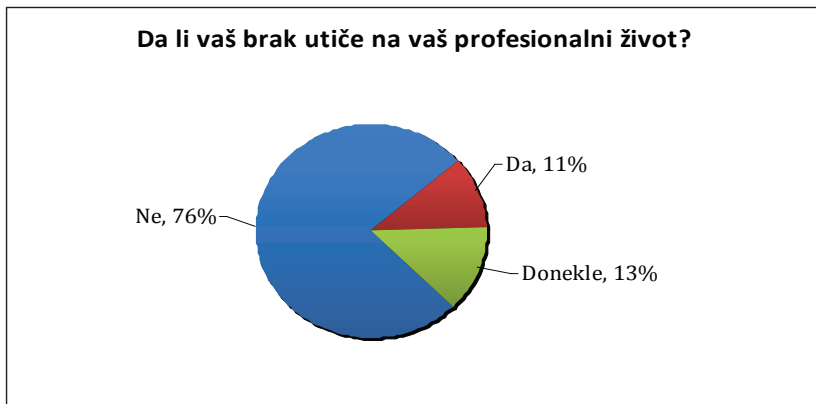
Ispitanici u celini, iz svih sektora, su izjavili da se nisu suočili sa rodnom diskriminacijom tokom procesa zapošljavanja. Od svih anketiranih oba pola, 97% je negiralo da su se suočili sa bilo kakvom vrstom rodne diskriminacije.



### PORODICA

Porodica se smatra najvažnijom institucijom u podršci ženama kako u toku školovanja, tako i u toku zapošljavanja. 76% anketiranih smatra da osnivanje porodice i bračni život ne predstavljaju bilo kakvu prepreku u profesionalnom životu, 11% je izjavilo da je stupanje u brak predstavljalo prepreku, dok se 13% anketiranih donekle sočilo sa preprekama posle stupanja u brak. Međutim, postoje razlike između porodice i posla. Ispitanici iz fokusne grupe su smatrali da “povećanje porodičnih obaveza posle stupanja u brak može da utiče i na posao”<sup>21</sup>.

21 Mišljenja su izražena u fokusnoj grupi koja je organizovana 12. maja 2011. godine. Učesnici su bili iz različitih sektora rada.

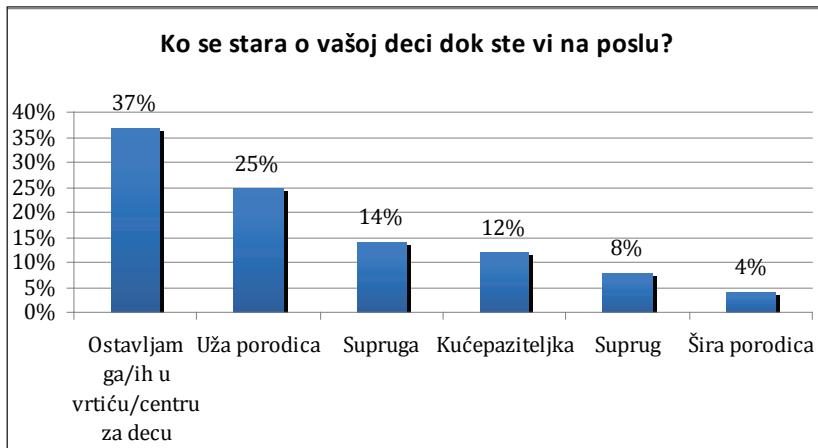


**“Okolo 25% anketiranih žena smatra da brak može da predstavlja smetnju na poslu ”**

Uža porodica je sa 25% i dalje drugi najveći podržavalac zaposlenih roditelja kada se radi o brizi o deci. Na prvom mestu su vrtići i centri za brigu o deci sa 37%. Jedan deo majki je izabrao alternativni put za odgajanje i vođenje brige o deci, kao što je zapošljavanje kućne pomoćnice (12%), dok na pomoć supruga ili šire porodice zajedno otpada 12%. Međutim, kritikuju se i institucije, pre sve ga one javne, koje prema ispitanicima iz fokusne grupe treba da imaju svoje vrtiće za zaposlene, kao što je to slučaj sa nekim privatnim institucijama<sup>22</sup>.

<sup>22</sup> Primeri za poređenje koje su dali učesnici ove fokusne grupe su Raiffesien Bank i ProCredit Bank, kao dve institucije koje imaju sopstvene vrtiće za decu svojih zaposlenih.

## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"



### **"Javne institucije treba da imaju vrtiće za svoje zaposlene"**

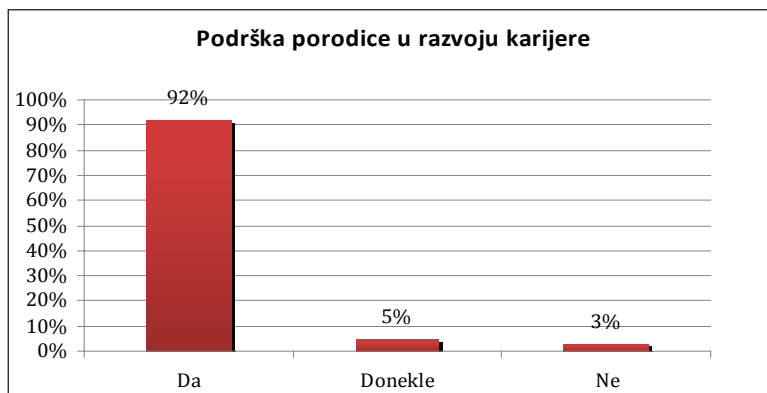
Ali sa druge strane, u svim tim slučajevima, kako među muškarcima, tako i među ženama, čini se da vođenje računa o porodici ne predstavlja prepreku obavljanju posla (81%), dok međutim 19% smatra da pažnja koju treba posvetiti porodici može da utiče na njihov rad.



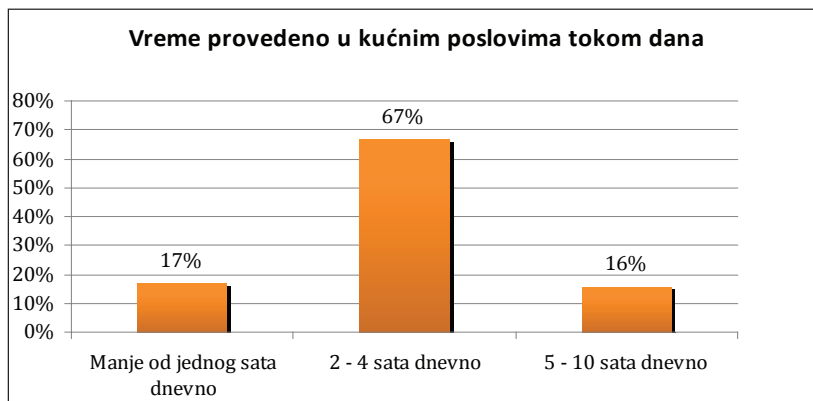
Porodica je i dalje jedan od podržavalaca i u razvoju dalje karijere žena. Preko 92% anketiranih je imalo podršku svojih porodica, a samo 3% je izjavilo da nije imalo takvu podršku, dok je 5% reklo da je donekle imalo tu podršku. Pored toga,

## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"

učesnici u fokusnoj grupi su kazali da "porodica nikada nije prepreka napredovanju, međutim ta podrška je više moralna nego konkretna u raspodeli odgovornosti"<sup>23</sup>.



Međutim, osim angažovanja u institucijama u kojima rade, većina žena, oko 67%, provodi 2-4 sata dnevno u obavljanju kućnih poslova, dok 16% provodi 5-10 sati dnevno u obavljanju kućnih poslova. Oko 17% žena je svoje angažovanje na kućnim poslovima smanjilo na jedan sat.



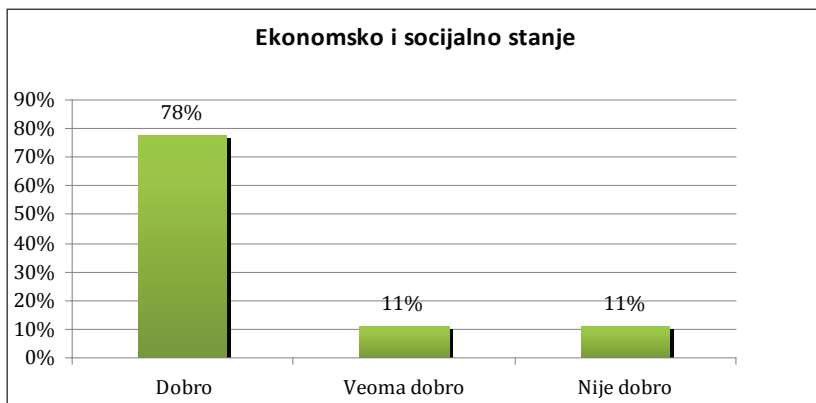
## SOCIJALNO - EKONOMSKO STANJE

Direktno angažovanje žena na kućnim poslovima zavisi od njihovog ekonomskog stanja. Žene koje žive u boljim

<sup>23</sup> Mišljenja su izražena u fokusnoj grupi koja je organizovana 12. maja 2011. godine. Učesnici su bili iz različitih sektora rada.

## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”

ekonomskim uslovima se manje angažuju na kućnim poslovima. Uglavnom, 78% zaposlenih smatra svoje ekonomsko stanje dobrim, dok ostatak od po 11% otpada na dva ekstrema: veoma dobro ekonomsko stanje i ne tako dobro ekonomsko stanje.



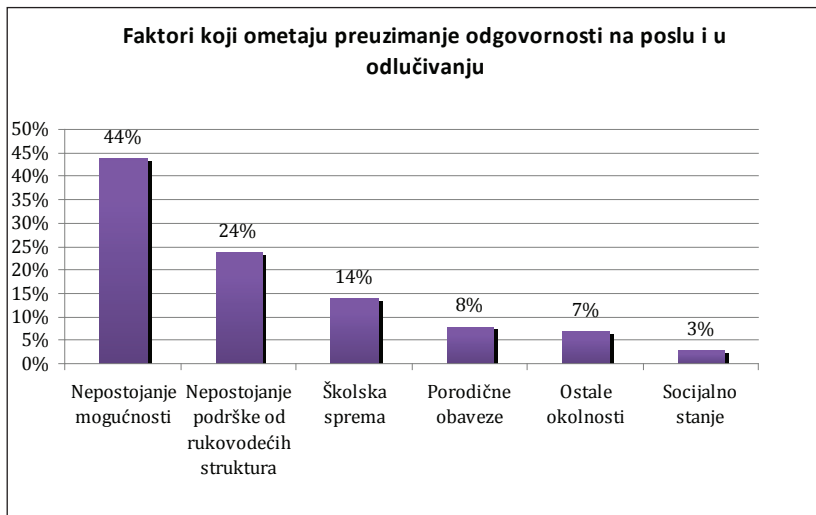
Ono što vredi pomenuti je da nijedna zaposlena žena nije izjavila da se nalazi u lošem ili veoma lošem ekonomskom stanju, što pokazuje da zaposlenost žene direktno utiče i na ekonomsko i na socijalno stanje. Oko 80% je naglasilo da ekonomsko stanje mnogo i delimično utiče na učestvovanje žena u zapošljavanju i odlučivanju, dok oko 20% smatra da nema nikakav uticaj.



**“Oko 80% žena smatra da ekonomsko i socijalno stanje utiče na zapošljavanje i odlučivanje”**



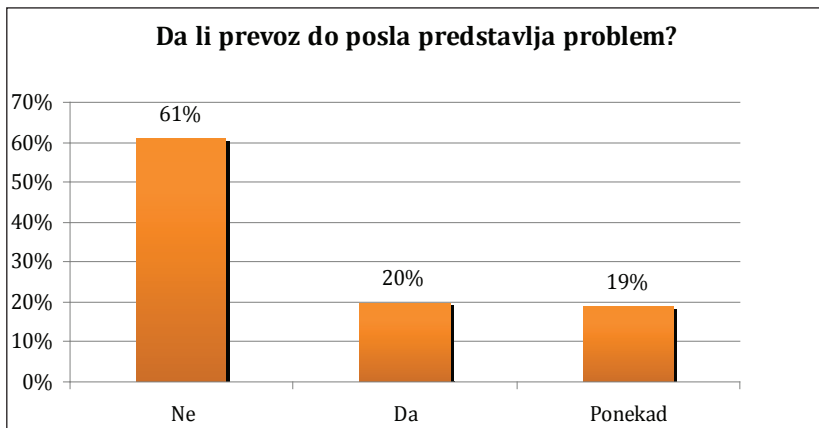
## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”



Čini se da je jedan od problema i prevoz do posla. Oko 40% ispitanika je odgovorilo da prevoz do posla predstavlja teškoću. S druge strane, 61% to ne vidi kao problem, možda zbog toga što su u stanju da koriste javni prevoz ili privatna vozila za prevoz do posla. Na isti taj problem su ukazali i učesnici u fokusnoj grupi koji su rekli da je “prevoz generalno problem koji muči zaposlene, kako u urbanim zonama, tako i u seoskim”. Pored toga, “poslodavci generalno ne obezbeđuju organizovani prevoz svojim zaposlenim, kao što je to slučaj sa nekim privatnim kompanijama i međunarodnim organizacijama”<sup>24</sup>.

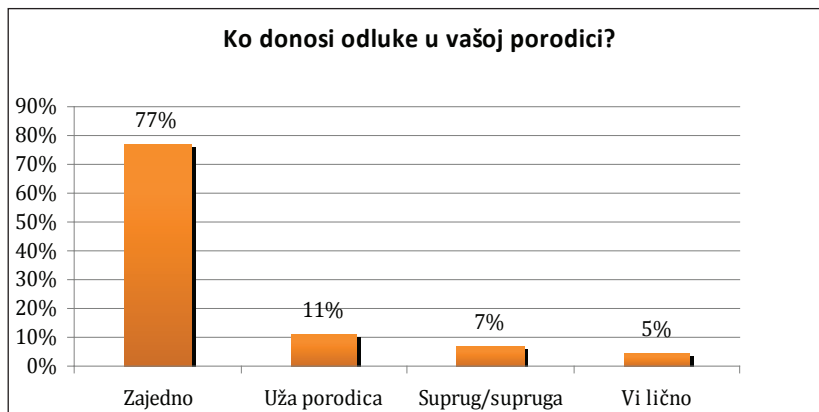
24 Mišljenja su izražena u fokusnoj grupi koja je organizovana 12. maja 2011. godine. Učesnici su bili iz različitih sektora rada.

## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"



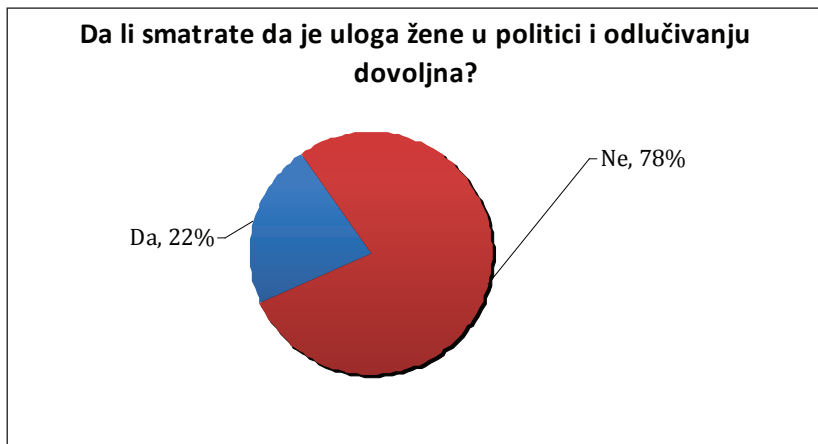
### ODLUČIVANJE

Žene smatraju da zajednički učestvuju u procesu odlučivanja u svojim porodicama. Od toga, 77% je izjavilo da se odluke u porodici donose zajednički, dok je samo 5% izjavilo da odluke donose one same.

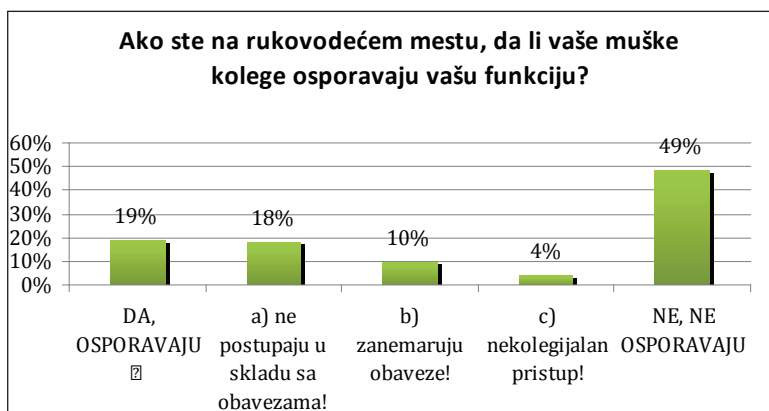


Ali žene nisu zadovoljne ulogom koju imaju u politici i odlučivanju. Preko 78% njih nije zadovoljno tom ulogom, dok oko 22% smatra da je uloga žena u odlučivanju i politici zadovoljavajuća.

## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"



Takođe, preko 50% žena smatra da im muške kolege osporavaju<sup>25</sup> položaje koje zauzimaju, a razlozi su uglavnom nespремnost da se odgovori obavezama posla, zanemarivanje zadataka i nekolegijalan pristup. Za razliku od toga, 49% muških kolega ne osporava ni na koji način povezanost položaja koji one zauzimaju sa njihovim polom. Neki učesnici u fokusnoj grupi su takođe rekli da "muškarcima je teže da prihvate kada je žena na rukovodećem mestu i to osporavaju na različite načine, kao što su: zanemarivanje autoriteta, zanemarivanje zadataka itd."<sup>26</sup>

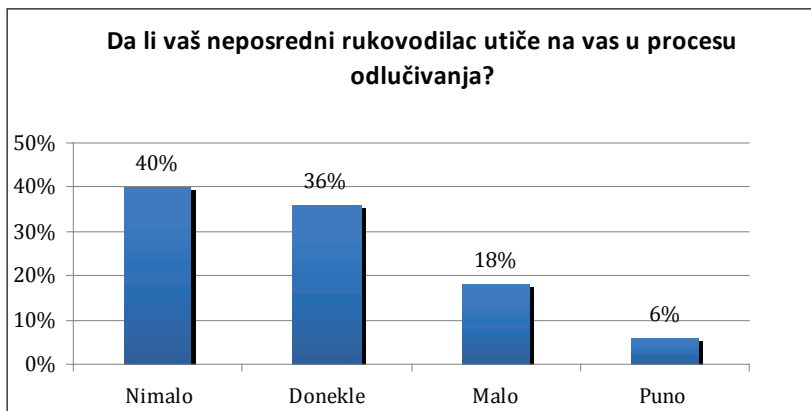


<sup>25</sup> Pogledajte prvu promenljivu, a. b. i c. zajedno, da bi se izvukao procenat iznad 50%.

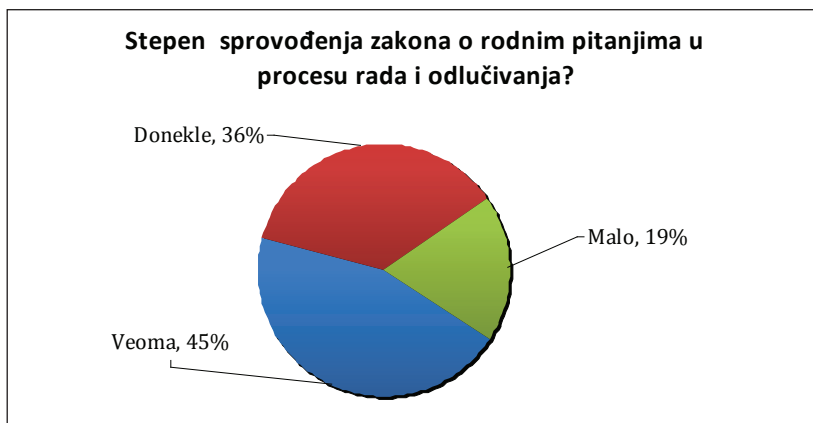
<sup>26</sup> Mišljenja su izražena u fokusnoj grupi koja je organizovana 12. maja 2011. godine. Učesnici su bili iz različitih sektora rada.

## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"

Čini se da su žene pod uticajem svojih rukovodilaca tokom procesa odlučivanja, ali ne u meri da one ne mogu nezavisno da donose odluke. Preko 40% njih nije pod nikakvim uticajem, 36% je pod delimičnim uticajem, 18% je pod malim uticajem, a samo 6% je pod velikim uticajem svojih rukovodilaca u procesu odlučivanja.



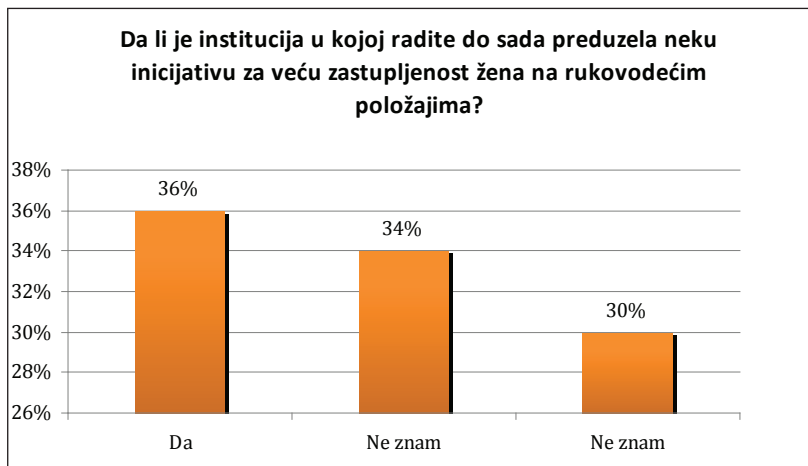
Više od polovine anketiranih smatra da se propisi koji regulišu učestvovanje žena u procesu odlučivanja ne sprovode kako treba, dok 45% njih smatra da se zakoni sprovode.



Kada se radi o angažovanju institucija na poboljšanju

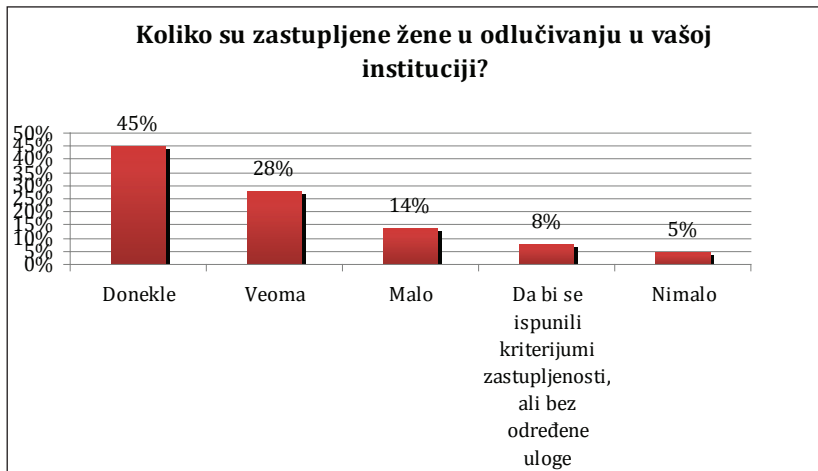
## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”

učestvovanja žena u procesima odlučivanja, 36% anketiranih smatra da su njihove institucije preduzele inicijative za povećanje zastupljenosti žena u odlučivanju, ali sa druge strane, 30% smatra da institucije nisu preduzele nikakvu inicijativu, a 34% ne zna da li su njihove institucije preduzele bilo kakvu inicijativu za šire uključivanje žena, što nameće zaključak da najveći procenat otpada na nepreduzimanje inicijativa od strane institucija.

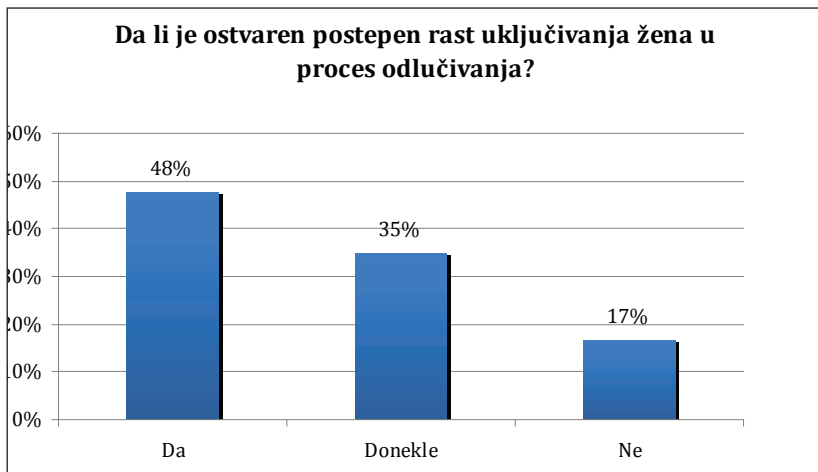


Pored toga, ispitanici smatraju da su žene uključene u proces odlučivanja u institucijama u kojima rade. To smatra 28% ispitanika koji kažu da su žene veoma uključene u procese odlučivanja. 45% smatra da su žene delimično uključene, a preostalih 28% smatra da žene nisu ili su malo uključene u procese odlučivanja, ili koliko su ispunjeni kriterijumi koji se odnose na zastupljenost.

## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"



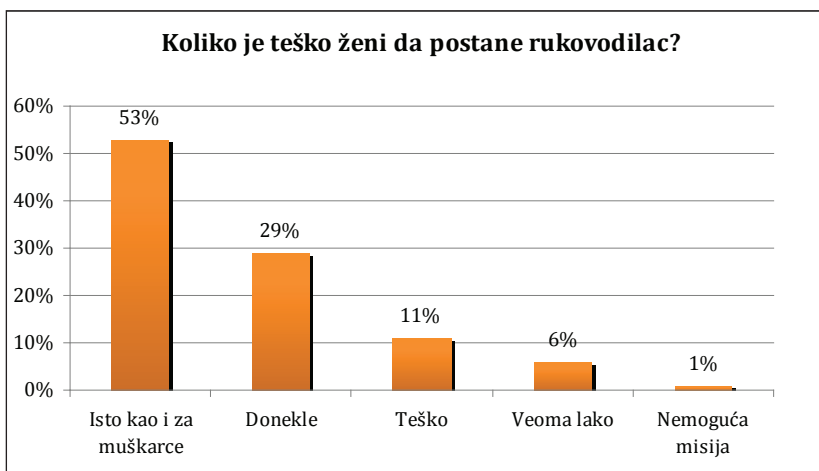
Sledeća ohrabrujuća činjenica je da je uključivanje žena u proces uključivanja uporastu, ako uzmemo kao osnov da skoro polovina anketiranih (48%) smatra da je zabeležen postepen rast uključivanja žena u odlučivanje. Samo 17% anketiranih smatra da nije ostvaren postepen rast uključivanja žena u procese odlučivanja, dok 34% smatra da je donekle bilo rasta.



Takođe je od važnosti činjenica da nije primećena takva razlika

## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”

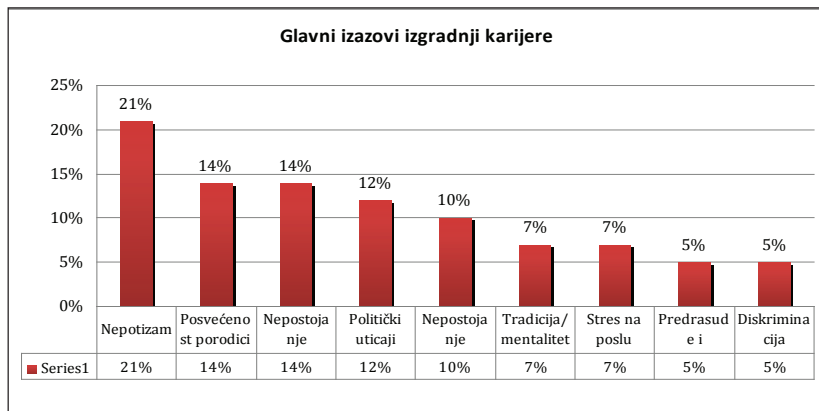
među polovima kada se radi o izgradnji karijere, ako se kao osnov uzme da se danas može smatrati da su mogućnosti da se žene nađu na rukovodećim mestima iste kao i za muškarce (u šta veruje preko 53% anketiranih). Međutim, iskazane teškoće su iste i za žene i za muškarce imajući u vidu mogućnosti tržišta rada generalno na Kosovu.



Među velikim teškoćama sa kojima se suočavaju žene tokom razvoja svoje karijere, ispitanici su naveli sledeće: nepotizam, nepostojanje institucionalne podrške, politički uticaj, porodične obaveze, stereotipi, diskriminacija itd. Ali treba pomenuti i druge razloge, kao što su: postupak zapošljavanja, stres na poslu, tradicija/ mentalitet itd. Međutim, procenat treba podeliti prema kategorijama, ali je važno naglasiti da je nepotizam dobio najviše glasova – 21%. Iste odgovore dali su i učesnici u fokusnoj grupi, gde su uglavnom istaknuti nepotizam i politički uticaj, kao i stereotipi i predrasude. Ovaj društveni fenomen, ukoliko se ne uzme ozbiljno u obzir, može da dovede do povećanja diskriminacije i može da doprinese smanjivanju napora za ostvarivanje jednakih mogućnosti.<sup>27</sup>

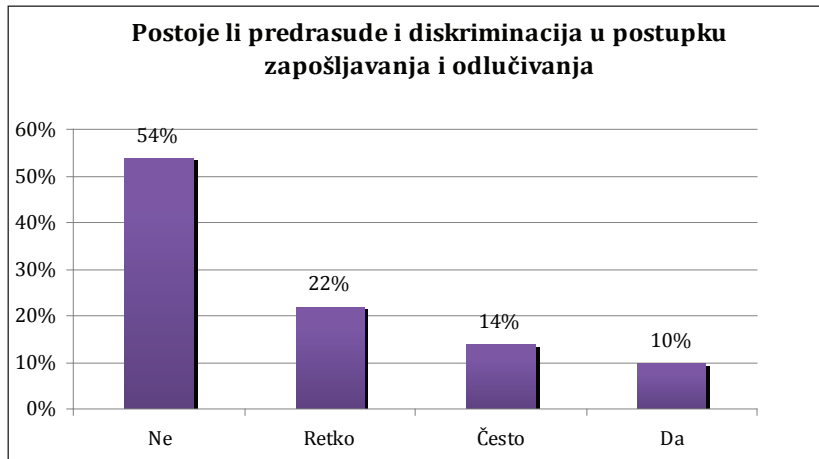
<sup>27</sup> Mišljenja su izražena u fokusnoj grupi koja je organizovana 12. maja 2011. godine. Učesnici su bili iz različitih sektora rada.

## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”



### STEREOTIPI

Dosta ohrabruje činjenica da anketirani smatraju da ne postoje veliki stereotipi i predrasude na rodnoj osnovi. Ali ne dele isto mišljenje učesnici u fokusnoj grupi, koji su rekli da je nivo stereotipa veći od onog koji se prijavljuje<sup>28</sup>.



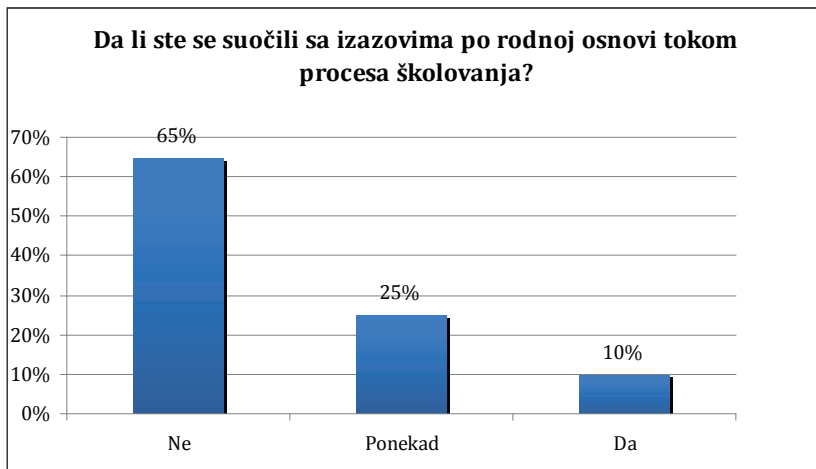
**“Nivo stereotipa je veći od onog koji se prijavljuje”**

<sup>28</sup> Mišljenja su izražena u fokusnoj grupi koja je organizovana 12. maja 2011. godine. Učesnici su bili iz različitih sektora rada.



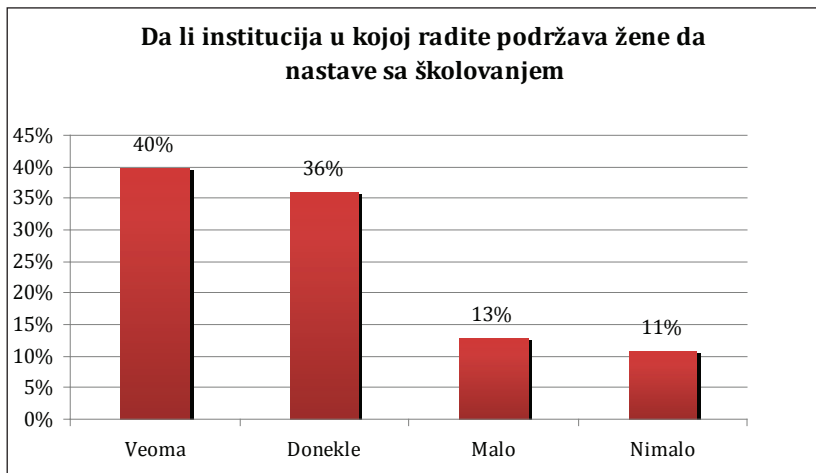
## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"

Sa druge strane, većina izazova sa kojima se suočavaju žene su slučajni onima sa kojima se suočavaju i muškarci, a prema istraživanju oni ne zavise od rodne pripadnosti. Preko 65% anketiranih nije se suočilo sa izazovima na rodnoj osnovi, a 25% kaže da se nikada u svom životu nisu suočile sa takvim izazovima.

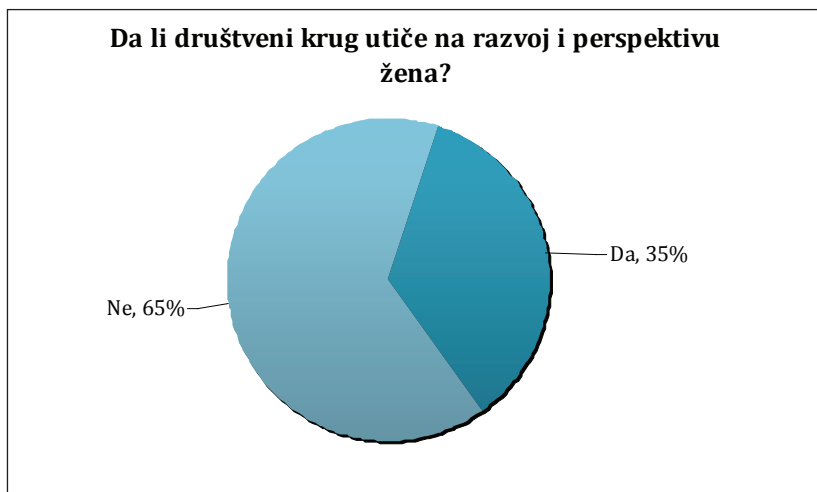


Takođe je više od polovine anketiranih smatralo da institucije veoma (40%) ili delimično (36%) podržavaju žene koje su u njima zaposlene da nastave dalje školovanje. Samo 11% smatra da nije bilo nikakve podrške, dok 13% smatra da je ta podrška bila mala.

## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"

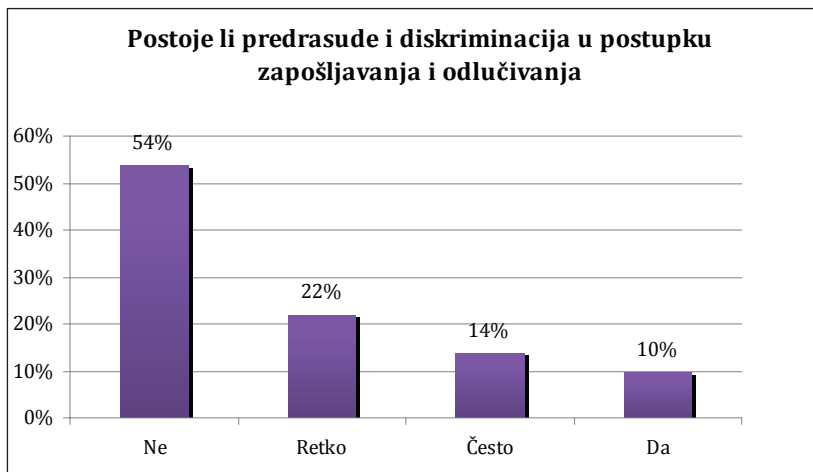


Sledeći važan faktor su i društveni krugovi: da se ne vidi nijedna prepreka razvoju i perspektivi žena, kao što pokazuje statistika. Preko 65% kaže da društveni krug ne predstavlja nikakvu prepreku, dok 35% smatra da takve smetnje postoje.



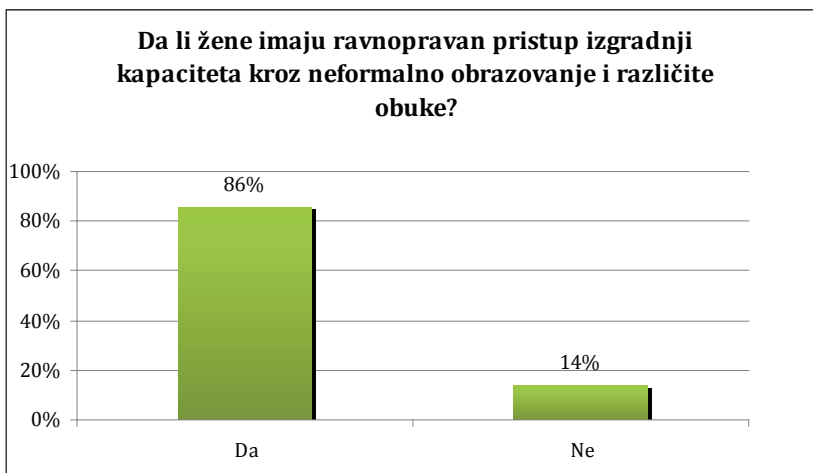
Takođe se čini da ni u institucijama nisu puno prisutne predrasude, stereotipi ili diskriminacija po rodnoj osnovi kada se radi o zapošljavanju ili procesu odlučivanja.

## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"



### INFORMISANJE/SVEST

Oko 86% anketiranih (64% žena i 36% muškaraca) smatra da žene imaju ravnopravan pristup izgradnji kapaciteta kroz neformalno obrazovanje ili prisustvovanje obukama. Samo 14% smatra da žene nemaju ravnopravan pristup.





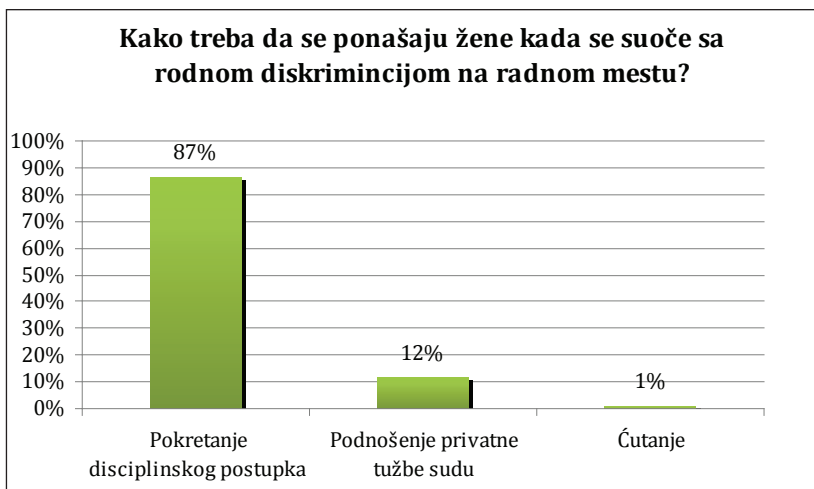
Pored toga, informisanje o važećim propisima koji promovišu rodnu ravnopravnost je zadovoljavajuće, ali manje od željenog. Oko 63% je izjavilo da su upoznati sa propisima, a 30% anketiranih nije upoznato sa zakonima u ovoj oblasti, što je u stvari relativno veliki procenat. Između zakona koji promovišu rodnu ravnopravnost, više od 90% je navelo: Zakon o rodnoj ravnopravnosti i Zakon o radu. Takođe, veliki broj anketiranih je pomenio Zakon o javnim službama i Zakon protiv diskriminacije. Ostali propisi koji su pomenuti su i Ustav Kosova, Rezolucija 1325 Ujedinjenih nacija, Konvencija protiv diskriminacije itd.

Sledeći važan aspekt je i osnaživanje žena na poslu i u odlučivanju, za šta oko 85% ispitanika smatra da je od velike važnosti, dok 11% smatra da je od male važnosti, a samo 4% smatra da nema nikakvu važnost.

## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"

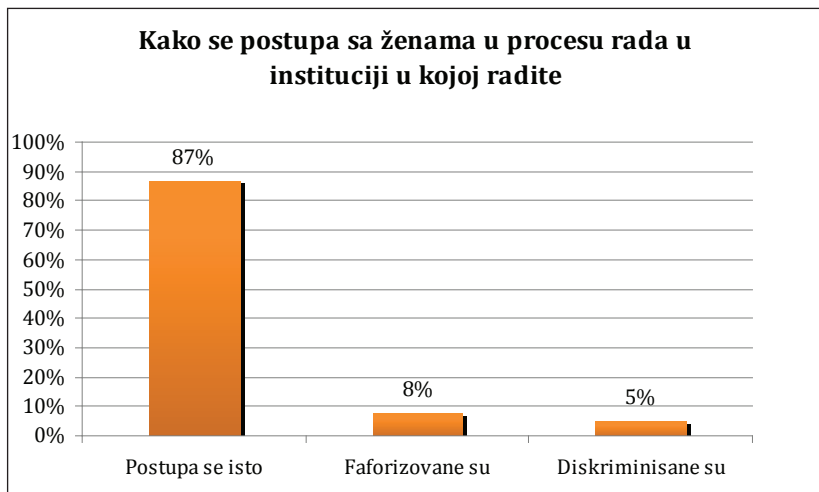


Takođe, postoji visoka svest kada se radi o prijavljivanju slučajeva rodne diskriminacije na radnom mestu. Skoro 99% anketiranih je izjavilo da bi takve slučajeve trebalo prijavljivati ili pokrenuti disciplinski postupak (87% anketiranih) ili podneti privatnu tužbu sudu (12%), a samo 1% smatra da o takvim slučajevima treba ćutati, dok napuštanje radnog mesta vidi kao alternativu manje od 1% ispitanika.



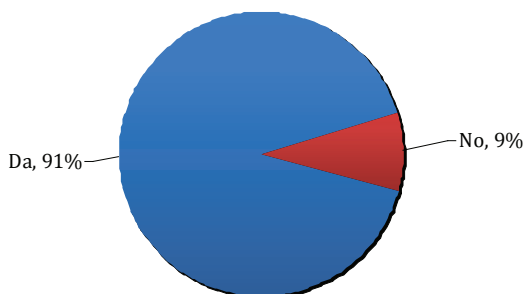
## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”

Na osnovu anketiranih u javnim i privatnim institucijama na Kosovu, diskriminacija po rodnoj osnovi je niska, bilo da se radi o negativnoj ili pozitivnoj diskriminaciji. Da se sa ženama postupa na isti način kao i sa muškarcima na njihovim radnim mestima smatra 87% anketiranih, 5% smatra da su žene diskriminirane, dok 8% smatra da su favorizovane.



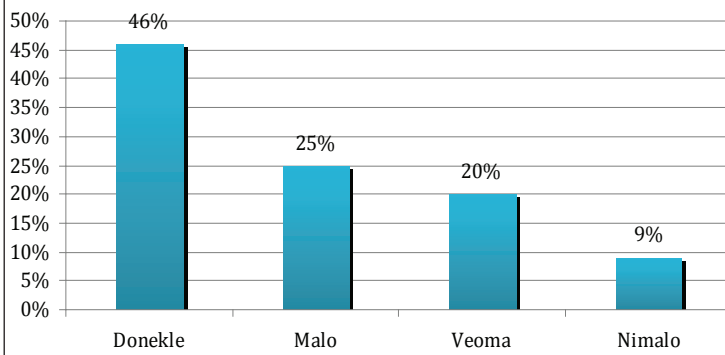
Slično mišljenje je iskazano i u vezi sa platama za rad koji obavljaju žene ili muškarci. 91% anketiranih smatra da su žene plaćene isto kao i muškarci za isti rad, dok 9% smatra da postoje razlike između polova.

### Da li su žene plaćene isto kao i muškarci za isti rad?



Takođe postoji pozitivno mišljenje kada se radi o zastupljenosti žena iz manjinskih zajednica u zapošljavanju i procesima odlučivanja. Samo 9% smatra da žene iz manjinskih zajednica nisu uopšte zastupljene u zapošljavanju ili odlučivanju, dok 20% smatra da su dosta zastupljene u zapošljavanju ili u odlučivanju.

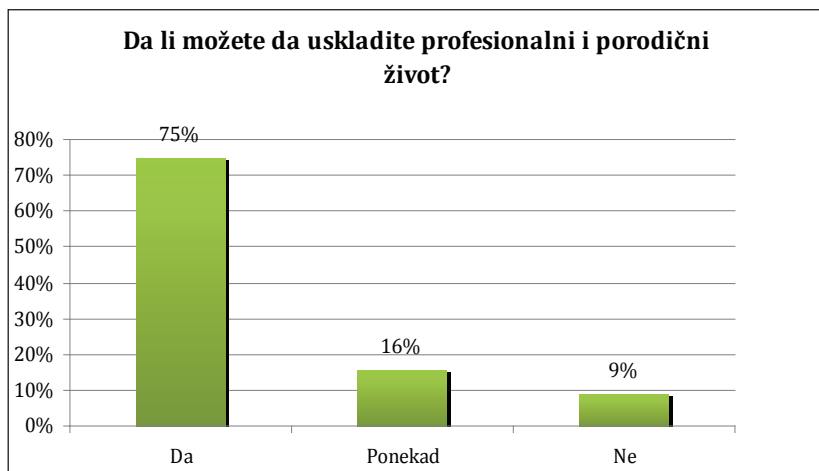
### Koliko su žene iz manjinskih zajednica uključene u zapošljavanje i odlučivanje?



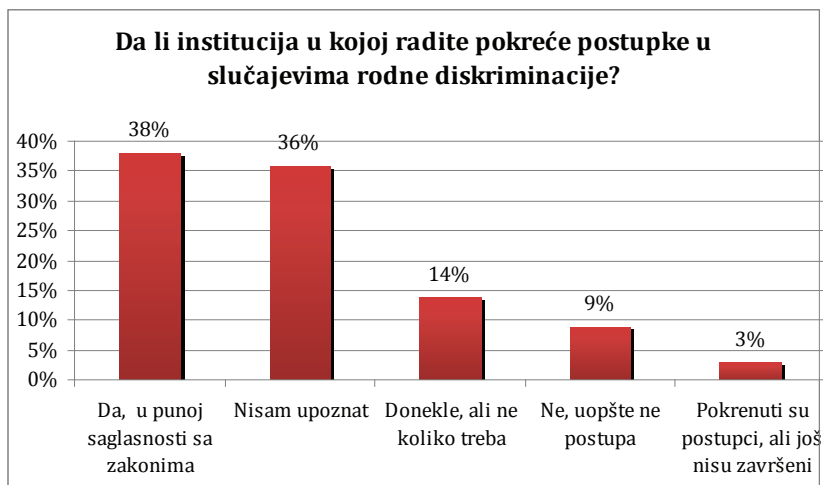
Sledeći važan aspekt je i usklađivanje ličnog i profesionalnog života koje zaposleni treba dobro da uravnoteže. Za 75% anketiranih moguće je takvo uravnotežavanje, 16% smatra da

## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"

se uvek postiže usklađivanje, dok 9% ispitanika smatra da to nije moguće.



Takođe je važno što se najvećem broju slučajeva diskriminacije po rodnoj osnovi u institucijama posvećuje pažnja i što 14% smatra da se sa takvim slučajevima ne postupa kako treba, a 36% uopšte nije upoznato sa tim. 38% ispitanika je odgovorilo da iz svog iskustva i koliko oni znaju sa svim slučajevima se postupa u potpunom skladu sa zakonima.





## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"

Ono što je veoma važan i ohrabrujući rezultat ove ankete je da je rukovodeća uloga žena izuzetno prihvatljiva u javnim i privatnim institucijama na Kosovu. Oko 94% anketiranih je izjavilo da nisu imali problem zbog toga što im je direktni pretpostavljeni žena. Međutim, učesnici u fokusnoj grupi su rekli da u stvarnosti to možda nije slučaj, "da toga ima više nego što se priznaje"<sup>29</sup>.



<sup>29</sup> Mišljenja su izražena u fokusnoj grupi koja je organizovana 12. maja 2011. godine. Učesnici su bili iz različitih sektora rada.

## **ZAKLJUČCI I PREPORUKE**

Kosovo ima dosta napredno i moderno zakonodavstvo, uključujući i zakone u oblasti stvaranja jednakih mogućnosti i poboljšanja položaja žena u političkom i javnom životu. Skupština Kosova je usvojila više zakona koji imaju za cilj poboljšanje položaja žena u društvu i povećanje njihove uloge na rukovodećim položajima, uključujući i poseban zakon koji ima za cilj garantovanje rodne ravnopravnosti, a to je Zakon o rodnoj ravnopravnosti. Takođe, očekuje se da će usvajanje i stupanje na snagu Zakona o radu stvoriti bolje mogućnosti za zapošljavanje žena i napredovanje u karijeri.

Uprkos veoma dobrim zakonima za obezbeđivanje rodne ravnopravnosti i uspostavljenim mehanizmima za ostvarivanje rodne ravnopravnosti na radnim mestima i na rukovodećim instancama, i dalje ostaje veliki izazov, ne samo za kosovske institucije, već i za kosovsko društvo u celini, da se ostvari taj cilj. Broj zaposlenih žena u javnim i privatnim institucijama na Kosovu još uvek nije proporcionalan procentu zastupljenosti žena u stanovništvu. Ovaj odnos je još uvek najniži na rukovodećim položajima, ali je i u ovoj oblasti zabeležen značajan napredak. Po prvi put na Kosovu mesto predsednika zauzima žena, dok su u Vladi Kosova dve zamenice premijera žene.

Iako zakoni i drugi zakonski akti zabranjuju bilo koji vid diskriminacije i obezbeđuju jednake uslove za rad za oba pola, u mnogim slučajevima to nije dovoljno za ohrabrivanje žena da učestvuju u radnim procesima. Više drugih uslova i okolnosti onemogućavaju ravnopravan pristup muškarcima i ženama u radnim procesima. Nivo trenutnog ekonomskog i društvenog razvoja na Kosovu, kao što je na primer nedovoljan broj vrtića ili njihovo radno vreme, koje često nije u skladu sa uobičajenim radnim vremenom, predstavlja dodatnu smetnju za žene koje se ohrabruju da učestvuju u radnom procesu.

Usvajanje zakona nije dovoljno za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u kosovskim institucijama i društvu. Uspostavljene institucije, kao što je Agencija za rodnu

## **ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”**

ravnopravnost ili drugi mehanizmi na nacionalnom i na lokalnom nivou, su važni mehanizmi za obezbeđivanje rodne ravnopravnosti i ohrabrivanje žena za veće učestvovanje u procesima odlučivanja. Iako su ti mehanizmi važni, njihova uloga i rad biće minimalni ako ti mehanizmi ne sadrže instrumente potrebne za sprovođenje potrebnog uticaja drugih institucija koje sprovode zakone, politike ili strategije izrađene od strane tih institucija.

## **OBRAZOVANJE**

Obrazovanje i profesionalna priprema su glavni faktor u poboljšanju položaja žena na radu i u procesima odlučivanja. Školovanje žena uglavnom podržavaju uže porodice, a zatim institucije treba da stvore mehanizme ili instrumente za pomaganje školovanja žena, a posebno žena iz seoskih oblasti. Povećanje broja stipendija ili drugih oblika pomoći ženama uticalo bi na povećanje nivoa školovanja, a kao posledica toga pomoglo bi poboljšanju njihovog položaja i na radnom mestu i u procesu odlučivanja.

## **ZAPOŠLJAVANJE**

Sledeći proces koji je potrebno poboljšati je proces zapošljavanja. Uprkos adekvatnom školovanju, žene se suočavaju sa prekomernim birokratskim preprekama, posebno u postupcima regrutovanja i u toku procesa zapošljavanja, a ti postupci često i direktno utiču na obezbeđivanje nekog radnog mesta. Negativni fenomeni kao što su nepotizam i slični politički uticaji predstavljaju prepreke koje žene, u poređenju sa muškarcima, prevazilaze sa više teškoća. Borba protiv tih pojava i stvaranje jednakih mogućnosti za zapošljavanje uticaće i na povećanje broja zaposlenih žena, a takođe i na kvalitet i odgovornost na poslu. Takođe, podrška izgradnji karijere treba da bude konkretizovana u vidu finansijske ili neke druge pomoći, ne samo deklarativno ili u vidu moralne podrške koja je vredna, ali ne i dovoljna.

Iz diskusija u fokusnoj grupi, samo 3 od 15 prisutnih je imalo mogućnost da napreduje u karijeri. Takođe, potpuno i

## **ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"**

pravilno sprovođenje Zakona o radu će pomoći učestvovanje i napredovanje žena u radnim procesima. Sprovođenje zakona o radu razlikuje se u privatnom ili u javnom sektoru, pri čemu se često u privatnom sektoru sprovode minimalne zakonske norme. Inspektorat rada treba da bude aktivniji i da ima u vidu i diskriminaciju koja se vrši na rodnoj osnovi, naročito u privatnom sektoru.

## **PORODICA**

Porodica je osnov razvoja društva, i ona predstavlja najveću podršku ženama u procesu školovanja, ali i u svim procesima napredovanja u karijeri. Porodica takođe ima glavnu ulogu i u podizanju svesti o rodnoj ravnopravnosti u našem društvu. Međutim, ostvarivanje rodne ravnopravnosti je velika odgovornost i obaveza da bi taj teret mogla da nosi samo porodica. Institucije treba da se obavežu da se angažuju na ostvarivanju rodne ravnopravnosti kroz različite vidove i programe. Iako možda ne direktno, već kroz poboljšanje infrastrukture, kao na primer otvaranje većeg broja vrtića za decu, obezbeđivanje prevoza od kuće do posla, i drugi vidovi koji utiču na veće učestvovanje žena na tržištu rada. Zaposlene žene osim obaveza koje imaju na poslu, angažovane su i oko porodica i kućnih poslova. Pristup prema porodici i priroda porodičnih obaveza se razlikuju kod muškaraca i žena. U slučaju bolesti deteta, na primer, majke su uglavnom preokupirane time, a to utiče i na učinak i kvalitet njihovog rada.

## **EKONOMSKOAI SOCIJALNA SITUACIJA**

Ekonomska i socijalna situacija je takođe faktor koji utiče na ostvarivanje rodne ravnopravnosti i na napredovanje žena, posebno u karijeri i na rukovodećim mestima. Žene koje žive u boljim ekonomskim uslovima su manje angažovane na kućnim poslovima, a to utiče na njihov rad i na napredovanje u karijeri. Osim ovoga, ostali problemi kao što su nedostatak većeg broja vrtića, ili visoka cena privatnih vrtića, ili problemi sa prevozom, generalno ometaju zaposlene kako u gradskim, tako i u seoskim sredinama, što utiče i na rad. Povećanje broja javnih vrtića ili otvaranje posebnih, npr. za

## **ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"**

zaposlene u javnom sektoru, slično kao što su to uradile neke privatne institucije, kao npr.: "Raiffeisen Bank", "Procredit Bank" ili slično tome, kao i obezbeđivanje prevoza od strane poslodavca bi uticalo ne samo na poboljšanje učinka na radu, već i na veće uključivanje žena na tržište rada.

## **ODLUČIVANJE**

Dok je uloga žena u procesu donošenja odluka u porodici relativno dobra, njihovo učestvovanje na rukovodećim položajima u institucijama i u javnom životu je još uvek ispod zadovoljavajućeg nivoa. I tamo gde žene zauzimaju rukovodeće položaje suočavaju se sa osporavanjima od svojih muških kolega u različitim oblicima kao na primer: zanemarivanje autoriteta, zanemarivanje poverenih zadataka itd. Nepotizam, postupci regrutovanja, politička pripadnost i dalje preovlađuju u izgradnji karijere umesto profesionalizma ili zasluga na radu, koji bi trebalo da budu glavni kriterijumi.

Žene se suočavaju sa više izazova nego muškarci na svom putu prema karijeri. Pored toga, inicijative za povećanje broja žena na rukovodećim položajima su retke i uglavnom dolaze od samih žena u institucijama. Među malobrojnim inicijativama je ona Agencije za rodnu ravnopravnost koja obezbeđuje stipendije za studije za 10 službenika na vladinom nivou. Međutim, takva inicijativa koja je preduzeta 2008. godine nije ponovljena u narednim godinama. Institucije treba da preduzimaju afirmativne mere kao što su stipendije za školovanje ili različite obuke.

## **STEREOTIPI**

Veoma je ohrabrujuća činjenica da anketirani smatraju da ne postoje veliki stereotipi na rodnoj osnovi. Međutim, rezultati ankete ne odražavaju generalnu realnost znajući da su anketirani uglavnom bili rukovodioci na srednjem ili višem nivou. U diskusijama u fokusnoj grupi je zaključeno da u našem društvu još uvek postoje stereotipi i značaj uticaj društvenih krugova. Osim porodice i društvo, a posebno obrazovne institucije, počevši od osnovnog obrazovanja, treba da utiču na povećanje

## **ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"**

svesti i borbu protiv stereotipa na rodnoj osnovi.

### **INFORMISANJE/SVEST**

U našem društvu porodica igra najvažniju ulogu u podizanju opšte svesti, uključujući tu i povećanje svesti o rodnoj ravnopravnosti. Uprkos poboljšanju položaja žene na poslu i na rukovodećim položajima, kosovsko društvo treba više da radi na ostvarivanju rodne ravnopravnosti. I na kraju, osim obrazovanja, informisanje i podizanje svesti, sprovođenje zakona o rodnoj ravnopravnosti, zakona o nasleđivanju i niza drugih zakona su neophodni preduslovi za ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU” DODATAK A

### Bibliografija

Ustav Republike Kosovo

[http://assembly-kosova.org/common/docs/Kushtetuta\\_sh.pdf](http://assembly-kosova.org/common/docs/Kushtetuta_sh.pdf)

Zakon o rodnoj ravnopravnosti br. 2004/2

[http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004\\_2\\_al.pdf](http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_2_al.pdf)

Zakon o porodici br. 2004/32

[http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004\\_32\\_al.pdf](http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_32_al.pdf)

Zakon o nasleđivanju br. 2004/26

[http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004\\_26\\_al.pdf](http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_26_al.pdf)

Zakon o javnim službama Republike Kosovo br. 03/L-149

<http://ks-gov.net/gazetazyrtare/Documents/Ligji%20per%20sherbimin%20civil%20%28shqip%29.pdf>

Zakon protiv diskriminacije br. 2004/3

[http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004\\_3\\_al.pdf](http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_3_al.pdf)

Zakon o radu br. 03/L-212

<http://ks-gov.net/gazetazyrtare/Documents/Ligji%20i%20Punes%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](http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L073_al.pdf)

## **ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”**

Zakon o prekidu trudnoće br. 03/L-110

<http://ks-gov.net/gazetazyrtare/Documents/shqip-52.pdf>

Zakon o reproduktivnom zdravlju br. 02/L-076

<http://msh-ks.org/sq/legjislacioni/shendeti-riprodhues/40-pershendetinriprodhues.html>

Zakon o policiji br. 03/l-035

[http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008\\_03-L035\\_al.pdf](http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L035_al.pdf)

Zakon o kosovskim bezbednosnim snagama br. 03/L-046

[http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008\\_03-L-108\\_al.pdf](http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L-108_al.pdf)

Administrativno naređenje MJS/OAJS/2003/01

[http://map.ks-gov.net/userfiles/file/document\\_page/Nr.MSHP.DASHC.2003.01-2.pdf](http://map.ks-gov.net/userfiles/file/document_page/Nr.MSHP.DASHC.2003.01-2.pdf)

Zakon o podršci malim i srednjim preduzećima br. 02/L-5

[http://mti-ks.org/repository/docs/2005\\_02-L5\\_al.pdf](http://mti-ks.org/repository/docs/2005_02-L5_al.pdf)

Zakon o platama javnih službenika br. 03/L-147

<http://ks-gov.net/gazetazyrtare/Documents/%28shqip%29.pdf>

Zakon o bezbednosti na radu, zaštiti zdravlja zaposlenih i radnoj sredini 2003/19

[http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2003\\_19\\_al.pdf](http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2003_19_al.pdf)

Kosovski program za rodnu ravnopravnost

[http://stopvaw.org/uploads/kosovo\\_program\\_for\\_gender\\_equality](http://stopvaw.org/uploads/kosovo_program_for_gender_equality)



## **ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU” DODATAK B**

### CILJEVI I AKTIVNOSTI ISTRAŽIVAČKOG PROJEKTA

U cilju procene situacije u kojoj se nalaze žene u procesu rada i odlučivanja, Kancelarija premijera Republike Kosovo, odnosno Agencija za rodnu ravnopravnost je stupila u kontakt sa konsultantskom kompanijom Leadership and Development Consultancy (LDC) da ona sprovede istraživački projekat “Žene u procesu rada i odlučivanja”. U okviru projekta je predviđeno anketiranje 550 službenika na različitim nivoima u svim centralnim institucijama i u sedam regiona Republike Kosovo, uključujući i pet javnih i privatnih kompanija i pet NVO.

Spisak učesnika prema funkcijama:

1. Jedan viši rukovodilac;
2. Jedan direktor departmana/direktorata;
3. Jedan rukovodilac odseka;
4. Jedan rukovodilac/zvaničnik za upravljanje personalom;
5. Jedan šef sektora/ekspert/profesionalac/za određena pitanja u zavisnosti od institucije;
6. Jedan administrativno tehnički službenik;
7. Jedan službenik za rodnu ravnopravnost ili neki drugi na istom nivou, i
8. Jedan službenik za ljudska prava ili neki drugi na istom nivou.

### Aktivnosti istraživačkog projekta

U cilju obezbeđivanja jasne slike o aktivnostima koje su sprovedene za bolje sprovođenje projekta “Istraživačke usluge “Žene u procesu rada i odlučivanja” za potrebe ARR, u nastavku predstavljamo na sveobuhvatan način sve aktivnosti ovog projekta.

## **ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”**

1. Analiza postojećih primarnih i sekundarnih propisa koji se bave pitanjima žena, rodnim pitanjima i procena relevantnih politika koje promovišu mogućnosti učestvovanja žena u procesu rada i odlučivanja na Kosovu.

U toku ove faze, eksperti LDC su analizirali na sveobuhvatan način postojeće propise na Kosovu u odnosu na rodna pitanja. To uključuje i potpunu analizu i procenu primarnih i sekundarnih propisa, kao i relevantne politike koje promovišu mogućnosti učestvovanja žena u procesima rada i odlučivanja na Kosovu. Ova aktivnost bila je od suštinskog značaja za eksperte LDC pre nego što su počeli izradu upitnika za ispitivanje situacije u kojoj se nalaze žene u procesu rada i odlučivanja.

2. Izrada upitnika za istraživanje-analizu i procenu situacije u kojoj se nalaze žene u procesu rada i odlučivanja.

Tokom ove aktivnosti, eksperti na projektu su razvili i izradili relevantni upitnik za istraživanje situacije u kojoj se nalaze žene u procesu rada i odlučivanja. Pre nego što je završen sadržaj pitanja i upitnika u celini, on je poslat na davanje mišljenja i saglasnosti u ARR, a zatim je završen u skladu sa mišljenjem i u potpunoj koordinaciji sa ARR.

3. Pravljenje spiska institucija i službenika koji će biti anketirani/intervjuisani.

LDC je u cilju bolje i efikasnije realizacije projekta predložio utvrđeni uzorak koji uključuje službenike iz relevantnih institucija u anketu i napravio spisak od 550 ispitanika koje čine po 8 službenika na različitim nivoima iz različitih centralnih i lokalnih institucija u sedam glavnih centara na Kosovu (Priština, Prizren, Đakovica, Gnjilane, Peć, Mitrovica i Uroševac), kao pet javnih/ privatnih kompanija i NVO.

## **ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"**

Dakle, LDC je u punoj saradji sa ARR završio ceo gore pomenuti spisak sa po 8 službenika na različitim položajima i oko 100 institucija na centralnom i lokalnom nivou, kao i sa javnim i privatnim kompanijama i NVO koje su uključene u proces istraživanja postojeće situacije u kojoj se nalaze žene u procesu rada i odlučivanja.

4. Određivanje termina za intervju - anketiranje relevantnih službenika na osnovu prethodnog spiska koji je usvojila i ARR.

Osoblje LDC je kontaktiralo i odredilo termine za intervju e i anketiranje relevantnih službenika određenih institucija u sedam glavnih centara u zemlji u cilju anketiranja, tačnije dobijanja njihovih odgovora na pitanja iz upitnika.

5. Intervjuisanje - anketiranje relevantnih službenika (ispitanika) u sedam glavnih centara u zemlji i u visokim vladinim institucijama.

U toku ove faze svi istraživači LDC su izašli na teren da bi anketirali/ intervjuisali službenike, tačnije 550 ispitanika, prema utvrđenom planu sastanaka i u skladu sa spiskom službenika za anketiranje koji je unapred napravljen sa ARR.

6. Analiza i sistematizacija, obrada prikupljenih podataka od ispitanika

U toku ove faze su prikupljeni, analizirani i sistematizovani svi podaci prikupljeni anketiranjem 550 ispitanika/ službenika iz relevantnih centralnih i lokalnih institucija i javnih/ privatnih kompanija i NVO na Kosovu.

7. Izrada sveobuhvatnog izveštaja, analiza rezultata, zaključci i preporuke.

## **ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"**

Posle analize prikupljenih podataka iz relevantne ankete, svi ti podaci su analizirani i predstavljeni u ovom završnom detaljnom i analitičkom izveštaju, u kome su predstavljeni detaljni kvantitativni i kvalitativni rezultati istraživanja „Žene u procesu rada i odlučivanja“, i koji će biti poslat ARR u elektronskoj i pisanoj formi kao završni proizvod istraživanja i analize situacije u kojoj se nalaze žene u procesu rada i odlučivanja na Kosovu.

**ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"**  
**DODATAK C**

**UPITNIK ZA ISTRAŽIVANJE "ŽENE U  
PROCESU RADA I ODLUČIVANJA"**

U cilju procene situacije u kojoj se nalaze žene u procesu rada i odlučivanja, Agencija za rodnu ravnopravnost je stupila u kontakt sa LDC koji je sproveo ovo istraživanje. Na osnovu toga, molimo vas da što tačnije odgovorite na naredna pitanja!

Inicijali ispitanika: \_\_\_\_\_

**SERIJSKI BROJ**

Funkcija: \_\_\_\_\_

Pol:.....

Bračni status .....

.

Starost .....

Organizacija: \_\_\_\_\_ Grad: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**OBRAZOVANJE**

1. Kakvo je vaše obrazovanje?
  - A. Osnovna škola
  - B. Srednja škola

## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"

- C. Viša škola
  - D. Fakultet
  - E. Magistratura
  - F. Doktoratura
2. Ko vas je finansijski podržavao tokom školovanja?
- A. Samofinansiranje iz radnog odnosa
  - B. Uža porodica
  - C. Korisnik stipendije
  - D. Strana stipendija
3. Ko je imao ulogu u podizanju svesti u kontekstu rodne ravnopravnosti u našem društvu?
- A. Porodica
  - B. Škola
  - C. Društvo
  - D. Mediji
4. U nastavku akademskog obrazovanja, kakva je bila uloga porodice u vašem slučaju?
- A. Podrška
  - B. Nije
  - C. bilo podrške,
  - D. obrazložite \_\_\_\_\_

## ZAPOŠLJAVANJE

5. Da li radite u oblasti za koju ste se profesionalno školovali?
- A. Da
  - B. Ne
  - C. Manje više
6. Koliko dugo se bavite tom profesijom?
- A. 5 do 10 godina ili više

**ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"**

- B. 2 do 5 godina
  - C. 1 do 2 godine
  - D. Manje od jedne godine
7. Prethodno radno iskustvo u:
- A. Privatnom preduzeću
  - B. NVO
  - C. Javnoj instituciji
  - D. Međunarodnoj organizaciji
8. Da li ste bili na?
- A. Rukovodećem mestu
  - B. Nerukovodećem mestu?
9. Koliko godina ste radili u javnoj instituciji?
- A. 5 do 10 godina
  - B. 2 do 5 godina
  - C. 1 do 2 godine
  - D. Manje od jedne godine
10. Koliko sati radite nedeljno?
- A. 40 sati nedeljno
  - B. 20 sati nedeljno
  - C. Ostalo .....
11. Da li radite manje sati od suprotnog pola?
- A. Da
  - B. Ne
  - C. Ponekad
12. Kako se ponašaju vaše kolege i nadređeni prema vama?
- A. Veoma dobro
  - B. Dobro
  - C. Loše
  - D. Veoma loše
  - E. Ostalo.....

**ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"**

13. Da li vam obično dodeljuju lakše poslove u odnosu na vaše ženske/ muške kolege?
- A. Da
  - B. Ponekad
  - C. Ne
14. Šta ometa vaše napredovanje na radnom mestu?
- A. Nedostatak adekvatnog obrazovanja
  - B. Nedostatak iskustva
  - C. Postupak regrutovanja
  - D. Stereotipi
15. Da li smatrate da će sprovođenje novog Zakona o radu stvoriti povoljnije uslove za zaposlene žene?
- A. Da
  - B. Ne
  - C. Možda
  - D. Ne znam
16. Da li znate koliko traje porodiljsko odsustvo?
- A. 3 - 5 meseci
  - B. 6 - 9 meseci
  - C. 10 - 12 meseci
17. Da li je dovoljno porodiljsko odsustvo predviđeno relevantnim zakonom?
- A. Da
  - B. Ne
18. Imate li mogućnost za napredovanje i da li je vaš rukovodilac uključen u razvoj vaše karijere?
- A. Da, puno
  - B. Ne
  - C. Donekle
19. Da li ste imali pristup seminarima i obukama koje je



**ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"**

finansirala vaša institucija?

- A. Da
- B. Ne

20. Koliko ste zadovoljni uslovima i okolnostima na poslu?

- A. Veoma zadovoljan/na
- B. Delimično zadovoljan/na
- C. Malo zadovoljan/na
- D. Nezadovoljan/na

21. Koliko žena je zaposleno u instituciji u kojoj radite?

- A. Preko 50%
- B. 20 do 49%
- C. 10 do 19%
- D. Manje od 9%
- E. Ostalo .....

22. Na kojim položajima su uglavnom zaposlene žene?

- A. Viši rukovodioci
- B. Srednji rukovodioci
- C. Niži rukovodioci
- D. Profesionalci
- E. Administrativni tehničari

23. Da li ste nastavili sa studijama pošto ste se zaposlili (master, doktorat itd.)?

- A. Bili ste sprečeni da nastavite studije
- B. Niste bili sprečeni da nastavite studije
- C. Ostalo \_\_\_\_\_

24. Da li ste čuli za bilo koju diskriminaciju na rodnoj osnovi tokom rada u svojoj instituciji? Ako jeste, objasnite.

## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"

- A. Da
- B. Ne
- C. Ako ..... jeste, priro  
du.....

### PORODICA

- 25. Da li brak utiče na vaš profesionalni život?
  - A. Da
  - B. Ne
  - C. Donekle
  
- 26. Ko se brine o vašoj deci kada ste vi na poslu, ili ostavljate decu u vrtiću ili u centru za brigu o deci?
  - A. Suprug
  - B. Supruga
  - C. Uža porodica
  - D. Šira porodica
  - E. Ostavljam u vrtiću/centru za brigu o deci
  - F. Kućepaziteljka
  
- 27. Da li vaš rad i razvoj karijere ometa staranje o prodicti i deci?
  - A. Da
  - B. Ne
  
- 28. Imate li podršku porodice (suprug, supruga i deca) za razvoj vaše karijere?
  - A. Da
  - B. Ne
  - C. Donekle

## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"

29. Koliko sati radite u kući?
- A. 5 do 10 sati dnevno
  - B. 2 do 4 sata dnevno
  - C. Manje od 1 sat dnevno

### EKONOMSKO SOCIJALNO STANJE

30. Kako ocenjujete svoje ekonomsko socijalno stanje?
- A. Veoma dobro
  - B. Dobro
  - C. Nije dobro
  - D. Loše
  - E. Veoma loše
31. Koji faktor vam predstavlja izazov/smetnju u preuzimanju novih odgovornosti u vašem životu, kako tokom rada, tako i pri donošenju odluka?
- A. Nepružanje mogućnosti
  - B. Stručna sprema
  - C. Nedostatak podrške od rukovodećih struktura
  - D. Porodične obaveze
  - E. Socijalno stanje
  - F. Ostalo .....
32. Da li vam predstavlja problem prevoz do posla?
- A. Da
  - B. Ne
  - C. Ponekad
33. Da li socijalno-ekonomsko stanje utiče na učestvovanje žena u radnim procesima i odlučivanju?
- A. Da
  - B. Donekle
  - C. Ne

ODLUČIVANJE

34. Ko donosi odluke u vašoj porodici?
- A. Vi lično
  - B. Suprug/supruga
  - C. Zajedno
  - D. Uža porodica
  - E. Neko drugi\_\_\_\_\_
35. Da li smatrate da je uloga žena u politici i donošenju odluka dovoljna?
- A. Da
  - B. Ne
36. Ako zauzimate rukovodeći položaj, da li vam muškarci osporavaju funkciju?
- A. DA, OSPORAVAJU - (ako je odgovor Da, kako osporavaju?)
    - a) Ne postupaju u skladu sa svojim obavezama!
    - b) Zanemaruju svoje obaveze
    - c) Nekolegijalan pristup
  - B. NE, NE OSPORAVAJU
37. Da li vaš neposredni rukovodilac vrši uticaj na vas pri donošenju odluka?
- A. Veoma
  - B. Delimično
  - C. Malo
  - D. Nimalo
38. U kojoj meri se sprovode relevantni propisi o rodnim pitanjima u okviru vaše institucije u procesu rada i odlučivanja?
- A. Veoma
  - B. Malo
  - C. Donekle

**ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"**

39. Da li je institucija u kojoj radite do sada preduzela bilo kakvu inicijativu za veću zastupljenost žena na rukovodećim položajima?
- A. Da
  - B. Ne
  - C. Ne znam
  - D. Ako je da, kako \_\_\_\_\_
40. Koliko su žene u vašoj instituciji uključene u donošenje odluka?
- A. Puno
  - B. Koliko da se ispuni kriterijum zastupljenosti bez ikakve utvrđene uloge
  - C. Donekle
  - D. Malo
  - E. Nimalo
41. Da li je bilo postepenog povećanja uključivanja žena u proces odlučivanja?
- A. Da
  - B. Ne
  - C. Donekle
42. Koliko je teško ženi da u vašoj instituciji postane rukovodilac?
- A. Teško
  - B. Donekle
  - C. Nemoguća misija
  - D. Veoma lako
  - E. Isto kao i za muškarce
43. Navedite dve do tri glavne prepreke, teškoće, izazova ili ograničenja sa kojima se suočavate tokom rada odnosno razvoja karijere i učestvovanja u odlučivanju?
- A. ....
  - B. ....
  - C. ....

## ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"

### STEREOTIPI

44. Da li ste se tokom procesa obrazovanja suočili sa izazovima na rodnoj osnovi?
- A. Da
  - B. Ponekad
  - C. Ne
45. Da li institucija u kojoj radite podržava žene da nastave akademsko obrazovanje?
- A. Veoma
  - B. Donekle
  - C. Malo
  - D. Nimalo
46. Da li društveni krug u kojem živite utiče na razvoj i perspektivu žena; da li je to prepreka ili ne?
- A. Da
  - B. Ne
  - C. Otvoreno \_\_\_\_\_
47. Da li postoje slučajevi predrasuda ili stereotipa sa konotacijom rodne diskriminacije u toku procesa zapošljavanja, rada i odlučivanja u vašoj instituciji?
- A. Da
  - B. Ne
  - C. Često
  - D. Retko
  - E. Otvoreno \_\_\_\_\_

### INFORMISANJE/ SVEST

48. Da li žene imaju ravnopravan pristup izgradnji kapaciteta kroz neformalno obrazovanje i različite obuke?
- A. Da
  - B. Ne
  - C. Otvoreno \_\_\_\_\_

**ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"**

49. Da li imate dovoljne informacije o važećim propisima koji promovišu rodnu ravnopravnost?
- A. Da
  - B. Ne
50. Navedite najmanje tri zakona koji promovišu ravnopravnu zastupljenost žena i muškaraca u procesu rada i odlučivanja?
- A. ....
  - B. ....
  - C. ....
51. Kakvu važnost za vas ima osnaživanje žena u procesu zapošljavanja i odlučivanja?
- A. Veliku
  - B. Malu
  - C. Nema nikakvu važnost
  - D. Otvoreno \_\_\_\_\_
52. Prema vašem mišljenju, kako treba da se ponašaju žene kada se suoče sa jakom rodnom diskriminacijom na svom radnom mestu?
- A. Treba da pokrenu disciplinski postupak
  - B. Treba da ćute
  - C. Treba da raskinu radni odnos
  - D. Treba da podignu privatnu tužbu u sudu

RAZNO

53. Kako se postupa prema ženama u procesu rada u instituciji u kojoj vi radite?
- A. Postupa se na isti način kao i sa drugima
  - B. Diskriminisanе su
  - C. Favorizovane su
54. Da li ste isto plaćeni za isti rad?
- A. Da
  - B. Ne
  - C. Otvoreno \_\_\_\_\_
55. Koliko su u zapošljavanje i odlučivanje uključene žene iz manjinskih zajednica?
- A. Puno
  - B. Donekle
  - C. Malo
  - D. Nimalo
56. Možete li da uskladite svoj profesionalni i privatni život?
- A. Da
  - B. Ne
  - C. Ponekad
57. Da li su u instituciji u kojoj radite do sada pokrenuti postupci protiv slučajeva rodne diskriminacije u toku procesa rada i odlučivanja?
- A. Da, u potpunosti saglasnosti sa zakonom
  - B. Donekle su pokrenuti, ali ne koliko treba
  - C. Ne, uopšte nije bilo takvih postupaka
  - D. Pokrenuti su postupci, ali još nisu završeni
  - E. Nisam upoznat sa tim



**ISTRAŽIVANJU: "ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU"**

58. Da li vam predstavlja problem ako je vaš neposredni rukovodilac žena?

A. Da, smeta mi

B. Ne smeta mi

# # #

Ime i prezime anketara: \_\_\_\_\_

Potpis anketara: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

## SPISAK ANKETIRANIH INSTITUCIJA

- Predsedništvo Republike Kosovo
- Skupština Republike Kosovo
- Kabinet premijera Republike Kosovo
- Ministarstvo za javnu administraciju
- Ministarstvo za lokalnu samoupravu
- Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije
- Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i seoskog razvoja
- Ministarstvo pravde
- Ministarstvo finansija
- Ministarstvo ekonomskog razvoja
- Ministarstvo kosovskih bezbednosnih snaga
- Ministarstvo za zajednice i povratak
- Ministarstvo kulture, omladine i sporta
- Ministarstvo životne sredine i prostornog planiranja
- Ministarstvo za evropske integracije
- Ministarstvo rada i socijalnog staranja
- Ministarstvo unutrašnjih poslova
- Ministarstvo spoljnih poslova
- Ministarstvo zdravlja
- Ministarstvo transporta, pošte i telekomunikacija
- Ministarstvo trgovine i industrije
- Agencija za registraciju biznisa
- Agencija za rodnu ravnopravnost
- Agencija za otpad

## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”

- Centralna izborna komisija
- Agencija za promovisanje investicija
- Agencija za razvoj malih i srednjih preduzeća
- Vrhovni sud Kosova
- Sudski savet Kosova
- Poreska uprava Kosova
- Agencija za veterinu i prehrambene proizvode
- Kosovska agencija za šume
- Kosovska agencija za imovinu
- Centralna banka Kosova
- Regulatorna uprava za civilnu avijaciju
- Aerodrom Priština
- Regulatorna uprava za telekomunikacije
- Regulatorna komisija za medije
- Kosovske bezbednosne snage
- Regulatorna komisija za železnice
- Regulatorna komisija za vodu i otpad
- Ustavni sud Kosova
- Policija Kosova
- Kosovski policijski inspektorat
- Kosovska agencija protiv korupcije
- Carina Kosova
- Nadzorni organ za nabavke

## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”

- Nezavisni sudski savet Kosova
- Kancelarija generalnog revizora
- Komisija za pravnu pomoć
- Centralna izborna komisija
- Nezavisna komisija za medije
- Kosovska agencija za imovinu
- Privredna komora Kosova
- Organ za razmatranje žalbi
- Agencija za javne nabavke
- Nezavisni sudski savet Kosova
- Regulatorna komisija za javne nabavke
- Nezavisna komisija za rudnike i minerale
- Kosovska agencija za privatizaciju
- Zavod za statistiku Kosova
- Kosovska katastarska agencija
- Univerzitetsko klinički centar Kosova
- Komisija za konkurenciju
  - Agencija protiv korupcije
  - Opština Uroševac
  - [Opština Đakovica](#)
  - [Opština Gnjilane](#)
  - [Opština Mitrovica](#)
  - [Opština Peć](#)

## ISTRAŽIVANJU: “ŽENE U PROCESU RADA I ODLUČIVANJA NA KOSOVU”

- [Opština Priština](#)
- [Opština Prizren](#)
- PTK
- Aerodrom Priština
- IPKO
- Raifaisen Bank
- Pro Credit Bank
- Teb Bank
- Synergy Group
- Železnice Kosova
- Centar za politiku i zastupanje

