

Raport Vlerësimi

# Zbatimi i Planit Nacional të UNSCR 1325 në Ballkanin Perëndimor

**KOSOVË**



Fjolla Raifi

Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë  
(QKSS)

Shtator 2013

Fjolla Raifi punon si Koordinatore e Projektit dhe Hulumtuese pranë Qendrës Kosovare për Studime të Sigurisë (QKSS). Fjolla ka përfunduar studimet Bachelor në Kolegjin Amerikan të Selanikut, Greqi, me një semestër në Universitetin Northern Iowa, Shtetet e Bashkuara. Para se ti bashkohej QKSS, Fjolla ka punuar në organizata të ndryshme ndërkombëtare dhe vendore, duke pasuruar eksperiencat e saj akademike dhe profesionale.



*Ky botim është publikuar në kuadër të projektit 'Gruaja dhe Sektori i Sigurisë në Ballkanin Perëndimor' me mbështetje të plotë nga UN Women dhe financim nga Qeveria e Mbretërisë së Norvegjisë.*

*Pikëpamjet dhe analizat e përfshira në këtë botim janë ato të autorit dhe nuk përfaqësojnë domosdoshmërisht pikëpamjet e UN Women, Kombeve të Bashkuara ose ndonjë nga organizatat e saj përkatëse*

## Hyrje

Qeveria e Kosovës, si edhe organizatat vendore e ndërkombëtare vazhdimisht janë duke punuar në drejtim të përmirësimit dhe promovimit të barazisë gjinore në institucionet dhe strukturat e tjera në Kosovë. Korniza ligjore institucionale rregullon përfshirjen e gruas dhe përfaqësimin e saj në sektorin publik. Ligjet ekzistuese përcaktojnë një mjedis jo-diskriminues për të gjitha grupet e nën-përfaqësuar, të specifikuar në dy ligje kryesore: Ligji Kundër Diskriminimit (LKD) dhe Ligji për Barazi Gjinore (LBGj)<sup>1</sup>. Në mënyrë të ngjashme, korniza strategjike dhe politikat e institucioneve qeveritare theksojnë rëndësinë e rritjes së numrit të përfshirjes së gruas në të gjitha nivelet e menaxhimit të shërbimit civil. Siç do të shtjelloj edhe ky dokument, ekzistojnë edhe një numër i madh i iniciativave nga organizatave të ndryshme ndërkombëtare dhe ato të grave që llojnë në rritjen e përfshirjes dhe pjesëmarrjes së gruas në procesin politik. Megjithatë, në praktikë, zbatimi i kësaj kornize ligjore dhe iniciativave të tjera të rëndësishme nuk është në nivelin e kënaqshëm. Kjo kryesisht është si rezultat i mungesës së vullnetit politik, ndikimit të partive politike mbi zgjedhjen e grupit lobues të tyre, si dhe niveli i ulët i vetëdijes mbi ndikimin e grave në dialogun për paqe.

Pjesëmarrja e gruas në aspektin politik dhe atë social gjithmonë është identifikuar si jo e barabartë ose e ndryshme nga përfaqësimi i gjinisë mashkullore. Caktimi i ndryshëm i roleve dhe përgjegjësi për burrat dhe gratë ka ndërtuar skenarë të larmishëm të pozitës së tyre në shoqëri. Konkretisht, mungesa e mundësive për arsim dhe punësim kanë bërë që vazhdimisht gratë të jenë të varura nga anëtari mashkull i familjes së tyre. Sipas disa raporteve të autoriteteve qeveritare, numri i përgjithshëm i personave të regjistruar si të papunë shkon deri në 30-35%, ku 48.6% e të papunëve janë femra (MPMS 2011:10). Rrjedhimisht, ky nivel i lartë i varfërisë dhe mungesës së mundësive për punë, ka ndikuar historikisht në statusin ekonomik të gruas.

Rezoluta e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara 1325 është raportuar të jetë mekanizmi më i fuqishëm i rezolutave ndërkombëtare në këtë fushë. Ky dokument ligjor është hartuar nga Këshilli i Sigurimit të OKB-së duke pasur kështu supremacinë ligjore kundrejt kornizave të tjera ligjore lokale. Futja e tij në strukturën ligjore të Kosovës duket të jetë një hap i rëndësishëm drejt kapërcimit të sfidave të ndryshme që hasin gratë e Kosovës në sektorin publik. Duke pasur parasysh se Kosova ka qenë nën administrimin e Kombeve të Bashkuara (1999-2008), pritjet e grave për një status më të mirë politik dhe social ishin të larta. Përkundër këtyre pritjeve, institucionet e OKB-së jo vetëm që dështuan të emërtojnë ose të përfshijnë përfaqësuese femra brenda delegacionit të tyre, por gjithashtu nuk arritën të aplikojnë ndonjë nga politikat e Rezolutës në strategjitë e tyre operacionale (Qosaj-Mustafa, 2010:8). Andaj, pavarësisht nga të qenit një territor i administruar nga OKB, Kosova nuk ka përfituar nga adoptimi dhe praktikat e saj kur është fjala për legjislacionin që rregullon çështjet gjinore, me konkretisht Rezolutën 1325.

---

<sup>1</sup>Të dy ligjet në mënyrë eksplicite theksojnë "parimin e përfaqësimit të drejtë të gjithë personave dhe të gjithë pjesëtarëve të komuniteteve lidhur me punësimin në organe publike në të gjitha nivelet" (ADL 2004: Neni 2. a), si dhe të pjesëmarrjes së barabartë "në ... fushat politike, ekonomike, sociale, dhe kulturore, dhe fusha të tjera të jetës shoqërore" (LGE 2004: Neni 1.1).

Në fakt, kompleksiteti në lidhje me përfshirjen e gruas në institucionet publike është veçanërisht i theksuar në institucionet e sigurisë. Siç do të diskutohet në këtë raport, korniza ligjore paraqet një situatë jo-diskriminuese dhe të përshtatshme për gruan në këto institucione. Përfshirja e gruas në sektorin e sigurisë është rritur paralelisht me konsolidimin e këtij sektori, i cili është ndërtuar nga zeroja nën mbështetjen e vazhdueshme dhe mbikëqyrjen e bashkësisë ndërkombëtare. Në veçanti, periudha e parë e zhvillimit të sektorit të sigurisë (1999 - 2005) dhe periudha e dytë e konsolidimit të sektorit të sigurisë (fundi i viteve 2005 - fillimi i vitit 2008) pasqyrojnë një ndikim ekskluziv të bashkësisë ndërkombëtare (QKSS 2011: 28). Deri në ditët e sotme (fillimi i 2013), është vërejtur një progres i konsiderueshëm në konsolidimin e sektorit të sigurisë dhe mbikëqyrjen e qeverisjes (Qehaja & Vrajolli 2012:106).

Aktualisht, institucionet e sigurisë kanë theksuar rëndësinë e përfaqësimit të gruas dhe kanë inkurajuar përfshirjen e gruas në role që tradicionalisht janë konsideruar si 'përgjegjësi të burrave' (Vrajolli, 2011:59; Mustafa, 2012: 76). Në fakt, korniza ligjore ekzistuese si dhe dokumentet tjera strategjike kanë promovuar vazhdimisht dhe kështu kanë krijuar stimuj të ndryshëm për përfshirjen sa më të denjë të gruas në këtë sektor. Sipas të dhënave të siguruara deri në mars 2013, niveli i përfaqësimit të gruas në Policinë e Kosovës (PK) është 14.85 % kur është fjala për stafin e uniformuar, përderisa, ky numër është dukshëm më i lartë i përfaqësimit të gruas në stafin civil të PK-së, të cilat përbëjnë 33.22% (Shala, 2013). Nga ana tjetër, niveli i grave në uniformë në Forcën e Sigurisë së Kosovës (FSK) shkon deri në 8.23%. Në mënyrë të veçantë, 86% e femrave në FSK janë të përfaqësuara në nivel operacional, ndërsa 16% e tyre në nivelin strategjik (Morina 2013). Përfshirja e gruas në njësitë e zjarrfikëseve të Kosovës është shqetësuese duke pasur parasysh mos përfaqësimin e gruas në këtë institucion (KCSS 2012: 76).

Ky raport mbulon zbatimin e Rezolutës 1325 në sektorin e sigurisë në Kosovë, veçanërisht në Policinë e Kosovës dhe Forcën e Sigurisë së Kosovës. Gjithashtu, paraqet fushëveprimin e përgjegjësive të tyre në lidhje me Rezolutën 1325, si dhe të dhënat statistikore lidhur me përfshirjen e gruas në institucionet përkatëse. Për shkak të kufizimeve të ndryshme dhe mungesës së informacionit, Agjencia e Kosovës për Inteligjencë (AKI) nuk është subjekt i këtij punimi. Metodologjia e përdorur në këtë punim është mbështetur pjesërisht në hulumtim, posaçërisht në përmbajtje dhe analiza tekstuale. Gjithashtu, punimi përfshin legjislacionin përkatës, botimet akademike, si dhe artikuj të ndryshëm. Përveç kësaj, raporti mbështetet edhe në ekspertizën e Qendrës Kosovare për Studime të Sigurisë (QKSS) mbi zhvillimin e përgjithshëm të sektorit të sigurisë në Kosovë. Të dhënat sasiore janë zgjedhur kryesisht nga raporti i parë i Barometrit Kosovar të Sigurisë (QKSS, Nëntor 2012), i cili përshkruan perceptimin e grave për institucionet e sigurisë së Kosovës. Për më tepër, thelbi i këtij hulumtimi është bazuar në intervista me ekspertë dhe me akterë të tjerë relevantë që trajtojnë ceshtjet e barazisë gjinore. Janë zhvilluar tetë intervista, të cilat mbulojnë nivelin institucional, shoqërinë civile, si dhe gratë aktiviste të kësaj fushe.

Pjesa e parë e punimit ofron një analizë të integritimit gjinor në fushën e sigurisë dhe nxjerr në pah fazat kryesore dhe pikat e kthesës së integritimit gjinor në kontekstin e reformimit të sektorit të

sigurisë. Për më tepër, ajo i referohet zhvillimit të iniciativave të shumta dhe strategjive në lidhje me Planin Nacional të Veprimit (PNV) duke theksuar kontributin e vazhdueshëm dhe vullnetin e grave përmes organizatave lokale dhe përfaqësuesve të tjerë të shoqërisë civile.

## **I. Integrimi Gjinator dhe Reformimi i Sektorit të Sigurisë në Kosovë**

Ndryshe nga shumica e vendeve në rajon, zhvillimi i sektorit të sigurisë në Kosovë ka filluar nga zeroja, me mbështetje të konsiderueshme të komunitetit ndërkombëtar në Kosovë. Paralelisht me zhvillimin e sektorit të sigurisë, përfshirja e gruas në këtë sektor gjithashtu është mbështetur nga akterët ndërkombëtarë në Kosovë (QKSS 2012:72). Edhe pse në përgjithësi procesi i zhvillimit të barazisë gjinore në Kosovë u iniciua nga ndërkombëtares, vullneti dhe kontributi i organizatave të grave ka luajtur rol të madh në zhvillimin dhe zbatimin e Rezolutës 1325. Përpjekjet dhe synimet e këtyre organizatave kishin qëllim përfshirjen e kënaqshme të gruas në procesin e vendimmarrjes dhe në sektorin publik në përgjithësi.

### ***Fazat kryesore në procesin e zhvillimit të sektorit të sigurisë dhe barazisë gjinore***

Viti 1999 është konsideruar të jetë pika fillestare në zhvillimin e përgjithshëm të sektorit të sigurisë. Kjo periudhë shënoi fillimin e institucioneve të sigurisë nën menaxhimin e UNMIK-ut. Ne veçanti, këto zhvillime u karakterizuan me krijimin e Policisë së Kosovës (PK) dhe Trupat Mbrotjtëse të Kosovës (TMK) (QKSS 2009:1). PK-ja dhe TMK-ja vazhdimisht në politikat e tyre përkatëse theksuan përfshirjen e gruas në strukturat e tyre, pavarësisht sfidave të tjera si përmbushja e përgjegjësiave dhe mandatit (KCSS 2012: 72). Përfshirja e kënaqshme e gruas në këto institucione ka vazhduar edhe në periudhën e pas-pavarësisë me një arkitekturë të re të sektorit të sigurisë e cila përfshinte krijimin e institucioneve të tjera të sigurisë si: Forca e Sigurisë së Kosovës (FSK), Këshilli i Sigurisë së Kosovës (KSK), dhe Agjencia e Kosovës për Inteligjencë (AKI) (QKSS 2009:1).

### ***Korniza ligjore për barazi gjinore***

Korniza aktuale ligjore ofron një bazë të fortë për pozitën dhe përfaqësimin e gruas në sektorin e sigurisë. Që nga viti 1999, i tërë legjislacioni promovon parimin e barazisë gjinore dhe portretizon një mjedis të barabartë dhe jo-diskriminues për gratë në sektorin publik. Në parim, *Kushtetuta e Republikës së Kosovës* respekton dhe promovon parimet e barazisë gjinore, në përputhje me konventat dhe ligjet ndërkombëtare<sup>2</sup>. Ne veçanti, dy ligjet më të rëndësishme që kryesisht promovojnë parimin e anti-diskriminimit dhe rregullojnë çështjet gjinore në të gjitha institucionet janë: *Ligji Kundër Diskriminimit (LKD)* dhe *Ligji për Barazi Gjinore (LBGj)*, të cilat specifikojnë nevojën për barazi në mundësitë e punës dhe zhvillimin e karrierës.

---

<sup>2</sup> Kushtetuta e Kosovës në mënyrë eksplicite siguron 'barazinë gjinore si vlerë themelore për zhvillim demokratik të shoqërisë, mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve në jetën politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe në fushat e tjera të jetës shoqërore'. (Kushtetuta 2008: Neni 7).

### ***Ligji Kundër Diskriminimit (LKD) dhe Ligji për Barazi Gjinore (LBGj)***

*Ligji Kundër Diskriminimit* siguron parandalimin dhe luftimin e diskriminimit, duke nxitur trajtime të barabarta dhe të drejta në punësim për të gjitha grupet e pakicave dhe të grave (LKD 2004: Neni 2.). Në mënyrë të ngjashme, *Ligji mbi Barazinë Gjinore* bën thirrje për themelimin e barazisë "në fushat politike, ekonomike, sociale, dhe kulturore, dhe fusha të tjera të jetës shoqërore", si një komponent themelor i një shoqërie demokratike (LBGj 2004: Neni 1.1). Në mënyrë eksplicite përcakton një sërë masash ligjore që synojnë të arrijnë qasje të barabartë për burrat dhe gratë në të gjithë sektorët publik dhe privat. Gjithashtu, ky ligj thekson nevojën e të gjithë institucioneve qendrore dhe komunale që të kenë një koordinator të çështjeve gjinore brenda institucioneve përkatëse (LGE 2004: Neni 4.12).

*Tabela 6. Ligji Kundër Diskriminimit (LKD) dhe Ligji për Barazi Gjinore (LBGj) në Kosovë*

Ligji për Barazi Gjinore (LBGj) po ashtu ka kërkuar krijimin e një Zyre për Barazi Gjinore si institucion të veçantë qeveritar. Kjo zyrë, e cila në vitin 2005 u transformua në Agjencinë për Barazi Gjinore, siguron promovimin dhe implementimin e politikave të barazisë gjinore, akteve ndërkombëtare, marrëveshjeve mbi barazinë gjinore, si dhe rregulloreve të përgjithshme gjinore (LBGj 2004: Neni 5.2).

Vlen të ceket se korniza ligjore e Kosovës nuk paraqet asnjë pengesë dhe diskriminim ndaj qasjes së gruas në procesin e punësimit. *Ligji i Punës* është miratuar në vitin 2010, si një bazë e barazisë dhe anti-diskriminimit ndaj forcës së punës. Ky ligj në mënyrë eksplicite ndalon çdo lloj diskriminimi mbi baza gjinore (neni 5) dhe bën thirrje për mundësi dhe kritere të barabarta në rastet e aplikimit pavarësisht gjinisë (LP 2010: Neni 5.4)<sup>3</sup>.

Megjithatë, përkundër ekzistimit të kornizës ligjore dhe nismave të tjera të rëndësishme, niveli i jo-barazisë mes burrave dhe grave vazhdon të ketë ndikim të madh në mjedisin shoqëror, politik dhe ekonomik. Në veçanti, siç paraqitet në disa raporte dhe analiza, niveli i vazhdueshëm i pabarazisë midis burrave dhe grave në tregun e punës vjen si rezultat i faktorëve të ndryshëm social dhe politik (ABGj 2011: Neni 18). Përveç kësaj, procesi i zbatimit të këtyre ligjeve është kritikuar në mënyrë të përsëritur nga ana e aktivistëve të shoqërisë civile dhe akterëve të tjerë relevant në këtë fushë. Sipas disa organizatave të shoqërisë civile, *Ligji mbi Barazinë Gjinore* dhe *Ligji Kundër Diskriminimit* kanë treguar një zbatueshmëri jashtëzakonisht të ulët në praktikë (Qosaj-Mustafa 2013). Ky zë thekson se "shumica e praktikave të këtyre ligjeve asnjëherë nuk është praktikuar apo zbatuar" (Rogova 2013). Për më tepër, Ligji mbi Barazinë Gjinore ka qenë i strukturuar dhe miratuar në një periudhë të shkurtër kohore dhe pa iu referuar situatës politike

<sup>3</sup> Për më tepër, Ligji i Punës specifikon nevojën për rrethana më të rehatshme gjatë periudhës së shtatzënisë sipas kërkesës së tyre (LP 2010: Neni 17.). Në kuadër të këtij ligji, neni 49 rregullon çështjen e pushimit të lehonisë për gratë e punësuar me dymbëdhjetë (12) muaj të pushimit në përputhje me ligjin (LP 2010: Neni 49.1).

dhe sociale në Kosovë. Zëri i shoqërisë civile beson se ky ligj është bazuar më shumë në ligjet dhe situatën e vendeve të rajonit, si dhe disa nga propozimet nuk janë marrë për bazë (Rogova 2013). Andaj, sfidat në lidhje me zbatimin e ligjit dhe mungesa e kontekstit social dhe politik kanë çuar në nisjen e procedurës së rishikimit të këtij ligji.

Një vëmendje të konsiderueshme dhe kontribut të lartë në çështjet e barazisë gjinore në Kosovë është dhënë nga akterë të ndryshëm ndërkombëtarë të pranishëm në Kosovë. Si më i rëndësishmi, UN Women ka qenë i pranishëm në Kosovë që nga viti 1999<sup>4</sup>, si një aktor i fuqishëm për ndihmë financiare dhe teknike mbi çështjet gjinore. Ne veçanti, kjo organizatë vazhdimisht ka luajtur një rol të madh në zhvillimin e një qasje të përbashkët ndaj angazhimit të gruas në proceset e ndërtimit të paqes mes akterëve tradicional dhe jo-traditional duke krijuar marrëdhënie produktive mes organizatave të grave dhe institucioneve të sigurisë (Macula, 2013). Përveç shumë fushatave të ndërgjegjësimit dhe trajnimeve të ndryshme, në vitin 2007 UN Women në Kosovë ka formuar *Grupin për Koordinim të Sigurisë dhe Barazisë Gjinore (SGSG)* në mënyrë që të rrisë më tej bashkëpunimin mes akterëve ndërkombëtarë dhe vendor, si dhe organizatave të tjera të shoqërisë civile ndaj çështjeve gjinore (UNIFEM 2010). Duke qenë gjithmonë një dorë mbështetje për draftet e ndryshme të strategjive dhe zhvillimeve në fushën e barazisë gjinore, UN Women konsiderohet si njëri ndër mekanizmat kryesor në mbrojtjen e të drejtave të grave. Si pasojë e kësaj dhe përpjekjeve të përbashkëta nga organet qeveritare dhe organizatat vendore e ndërkombëtare për të arritur balancën gjinore brenda institucioneve publike dhe në procese vendim-marrëse kanë rezultuar një sërë mekanizma të tjerë të rëndësishëm si<sup>5</sup>:

<b>NIVELI EKZEKUTIV</b>	<i>Agjencia për Barazi Gjinore – Zyra e Kryeministrit</i>
	<i>Zyra Këshillëdhënëse për Qeverisje të Mirë, të Drejtat e Njeriut dhe Barazi Gjinore – Zyra e Kryeministrit</i>
	<i>Njësia për Barazi Gjinore – Institucioni i Ombudspersonit</i>
	<i>Zyrtarët për Barazi Gjinore në çdo Ministri</i>
	<i>Këshilli i Ministrave për Barazi Gjinore</i>
<b>NIVELI LEGJISLATIV</b>	<i>Grupi jo-formal i Grave Deputete – me qëllim për të mbrojtur dhe promovuar barazinë gjinore dhe zhvillimin e gruas.</i>
<b>NIVELI KOMUNAL</b>	<i>Zyrat Komunale për Barazi Gjinore (ZKBGj) në të gjitha komunitat</i>
	<i>Komitetet Komunale për Barazi Gjinore</i>

Tabela 7. Organet dhe mekanizmat e barazisë gjinore në Kosovë

<sup>4</sup> Në atë kohë ajo ishte Fondi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim të Grave (UNIFEM).

<sup>5</sup> Agjencia për Barazi Gjinore, Zyra e Kryeministrit. Raport politikash 'Gratë në fuqinë punëtore dhe procesin e vendimmarrjes në Kosovë.' Prishtinë, 2011.



Për më tepër, një numër i madh i iniciativave të rëndësishme kanë kontribuar në rritjen e nivelit të pjesëmarrjes së gruas në institucione të ndryshme. Më poshtë janë disa nga iniciativat e fundit dhe më me ndikim të miratuara nga Qeveria dhe Kuvendi i Kosovës:

***Plani Nacional i Veprimit për Arritjen e Barazisë Gjinore*** u miratua nga Qeveria e Kosovës në vitin 2004 me një mbështetje të plotë dhe asistencë nga UN Women. Ky plan është bazuar tërësisht në Platformën për Veprim të Pekinit dhe procedurave të CEDAW që synojnë promovimin e barazisë gjinore, si dhe pjesëmarrjen e grave në sferat politike dhe sociale (EPLD 2010: 39). Konkretisht, plani i veprimit përcakton strukturën e mekanizmave gjinorë në Kosovë.

***Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2008-2013*** është një tjetër iniciativë e hartuar nga Qeveria e Kosovës si një dispozitë e Ligjit për Barazi Gjinore. Ky program u miratua në vitin 2008, si një mjet për integrimin e strategjive dhe politikave të barazisë gjinore në të gjitha programet e qeverisë (SCGC 2010: 13). Dokumenti rezulton inputet e përbashkëta të institucioneve, akterëve ndërkombëtarë, si dhe aktivistëve të shoqërisë civile në Kosovë.

***Plani i Veprimit për përmbardim mbi Ligjin Kundër Diskriminimit*** u miratua në tetor të vitit 2005 si një udhërrëfyes për zbatimin e Ligjit Kundër Diskriminimit. Ky plan kryesisht specifikon aktivitetet dhe procedurat e nevojshme për hartimin e buxhetit dhe strategjive për anti-diskriminim (SCGC 2010: 13).

***Plani Kosovar i Veprimit për Luftën kundër Trafikimit të Qenieve Njerëzore*** u miratua në vitin 2005 si një strategji kryesore për trajtimin dhe luftimin e trafikimit të qenieve njerëzore. Më vonë në vitin 2008, Qeveria e Kosovës miratoi ***Strategjinë Kombëtare dhe Planin e Veprimit për Luftimin e Trafikimit të Qenieve Njerëzore*** për periudhën 2008-2011 (SCGC 2010:13).

Në lidhje me Ligjin për Barazi Gjinore dhe Ligjin Kundër Diskriminimit, Kuvendi i Kosovës ka vlerësuar dhe ka miratuar Parimet e Prishtinës<sup>6</sup>, të dalura nga ***Samiti Ndërkombëtar i Grave: "Partneritet për Ndryshim: Fuqizimi i Grave"*** që u mbajt në Tetor, 2012. Këto parime janë miratuar dhe janë përkthyer në një Rezolutë, me qëllim të krijimit të një niveli të kënaqshëm të angazhimit të gruas në sektorin publik, si dhe përfaqësim më të madh të gruas në procesin e vendim-marrjes (Rezoluta 2012:2).

***Ligji për Mbrojtje nga Dhuna në Familje*** ka për qëllim parandalimin e dhunës familjare në të gjitha format e mundshme qofte ato fizike, psikike, apo edhe verbale (LMDHF 2010: Neni 1). Vlen të ceket se Policia e Kosovës është institucioni i vetëm që lejohet të ndër marrë masa të

---

<sup>6</sup> Parimet e Prishtinës kanë rezultuar nga një mbledhje e pjesëmarrësve të Partneritetit për Ndryshim - Fuqizimi i Grave organizuar nga Presidentja e Republikës së Kosovës më 4 - 6 Tetor 2012 në Prishtinë. Ngjarja kishte për qëllim mbledhjen e sektorëve të ndryshëm, kulturave, etnive, moshave, dhe traditave, për të diskutuar strategjitë dhe praktikën më të mira në avancimin e sigurisë dhe drejtësisë së gruas, si dhe fuqizimit ekonomik dhe politik. Diskutimet u mbështetën në Rezoluta të ndryshme duke iu referuar posaçërisht parimeve të Rezolutës 1325.

arsyeshme dhe të nevojshme në mbrojtje të viktimës dhe parandalimin e dhunës (LMDHF 2010: Neni 24).

***Amendamenti për gratë e dhunuara gjatë periudhës së luftës në Kosovë*** ka për qëllim të krijoj një status të veçantë brenda Ligjit për statusin dhe të drejtat e dëshmorëve, invalidëve, veteranëve, pjesëtarëve të Ushtrisë Çlirimtare të Kosovës, personat e dhunuar gjatë luftës, dhe viktimat të luftës. Në parim, kjo thirrje për ndryshim në ligjin ekzistues ka rezultuar nga grupi i aktivisteve të shoqërisë civile të cilët lobuan në përkrahje dhe kërkuan hapur mbështetjen e Kuvendit të Kosovës lidhur me rishikimin e ligjit ekzistues dhe përfshirjen e një statusi të veçantë për viktimat e abuzimit seksual gjatë kohës së luftës në Kosovë. Rrjedhimisht, kjo kërkesë rezultoi në një numër të madh debatesh dhe kontradiktash brenda Kuvendit të Kosovës, përfaqësuesve të shoqërisë civile, si dhe publikut në përgjithësi. Pas debateve intensive dhe kontradiktore në Kuvendin e Kosovës dhe atyre në media, me vetëm tre vota mbi minimumin, Kuvendi i Kosovës miratoi rishikimin e Ligjit ekzistues që përcakton njohjen e statusit të personave të dhunuar gjatë luftës në vitin 1998 dhe 1999<sup>7</sup>.

### ***Parimi i barazisë gjinore në nivelin institucional***

Gjersa, siç raportohet nga organizatat e grave, bashkëpunimi dhe marrëdhëniet me gratë Deputete në Parlamentin e Kosovës kanë qenë vazhdimisht të suksesshme. Gjendja aktuale e barazisë gjinore mbështetet në angazhimin e ulët të Qeverisë dhe mekanizmave të tjerë institucional (Rogova, 2013). Megjithatë, roli dhe kontributi i Komisionit parlamentar për të Drejtat e Njeriut, Barazi Gjinore, Persona të Pagjetur dhe Peticione është theksuar veçanërisht në lidhje me zhvillimin e strategjive të barazisë gjinore dhe krijimin e mjedisit jo-diskriminues. Në fakt, ky është komisioni i vetëm me numrin më të lartë të grave deputete - tetë nga nëntë anëtarë janë gra (Kuvendi i Kosovës 2012). Për më tepër, një kontribut jashtëzakonisht të shquar për pjesëmarrjen e gruas në sektorin publik në Kosovë është duke u bërë nga Grupi i Grave të Kuvendit të Kosovës. Grupi i grave deputete janë gjithmonë aktive në avokim për përfaqësimin efektiv të grave në një shoqëri demokratike të Kosovës.

Gjithashtu, një progres i konsiderueshëm në përfshirjen e grave në institucionet më të larta është theksuar në Zyrën e Kryeministrit dhe Qeverinë e Kosovës, ku me parë nuk kishte asnjë përfaqësuese grua në strukturat e tyre. Konkretisht, në Qeverinë aktuale (legjislatura që nga fillimi i vitit 2011), ka 2 gra në cilësinë e Zëvendës-kryeministres dhe 2 gra Ministre (Zyra e Kryeministrit 2012). Megjithatë, asnjë nga ministritë e lidhura me sektorin e sigurisë (Ministria e Punëve të Brendshme dhe Ministria e FSK-së) nuk janë të udhëhequra nga gratë, ndërsa, gjithashtu asnjëri nga tri postet e Zëvendës-ministrit të secilës ministri përkatëse nuk është caktuar për gratë.

---

<sup>7</sup> [http://www.assembly-kosova.org/common/docs/proc/trans\\_s\\_2013\\_03\\_14\\_10\\_4805\\_al.pdf](http://www.assembly-kosova.org/common/docs/proc/trans_s_2013_03_14_10_4805_al.pdf)

Aspekti kryesor në lidhje me përfaqësimin e gruas në procesin e vendim-marrjes është konsideruar të jetë emërimi i Presidentes së parë grua të Kosovës, Atifete Jahjaga, në vitin 2011. Në parim, emërimi i saj imponoi ndryshime të reja në sfidat e vazhdueshme për integrimin e çështjeve gjinore, si dhe vendosi një shembull të mire në gjithë rajonin për pjesëmarrjen e femrës Kosovare në fushën e vendim-marrjes<sup>8</sup>. Megjithatë, emërimi i saj shkaktoi reagime nga qytetarët dhe partitë e ndryshme politike. Duke qenë se Presidentja u emërua përmes një marrëveshjeje të përbashkët mes dy liderëve politik të koalicionit aktual (2013) dhe udhëheqësit të partisë më të madhe opozitare mbi baza të përshpejtuara, zëri i aktorëve të tjerë politikë të opozitës vazhdojnë të kërkojnë dorëheqjen e saj<sup>9</sup>.

Tabela më poshtë tregon (në përqindje) numrin e grave të përfshira në proceset vendim-marrëse në Kosovë gjatë vitit 2011, e cila qëndron edhe për legjislaturën aktuale (2013)<sup>10</sup>:

Pozita	Femra	Meshkuj	% Femra
Presidenca	1	0	16.7%
Kryeministrat	0	1	0.0%
Zëvendës-kryeministrat (2011)	2	4	33%
Ministrat (2011)	2	17	10.5%
Zyra e Kryeministrit (2007)	46	102	31.1%
Zëvendës-ministrat (2007)	0	33	0.0%
Misionet Ndërkombëtare	13	59	18.1%
Te gjitha institucionet (2007)	6,013	10,711	36.5%

*Tabela 6. Gratë në pozita vendimmarrëse në Kosovë 2011-2013*

<sup>8</sup> Një fakt interesant është se Presidentja e Kosovës ka qenë fillimisht kolonel në Policinë e Kosovës, duke qenë nder gratë e para në PK-së me një pozicion të tillë. Sot, ajo është bërë model dhe referencë e akterëve rajonal dhe ndërkombëtar për rolin e gruas në vendim-marrje.

<sup>9</sup> <http://gazetajnk.com/?cid=1,3,3273>

<sup>10</sup> Rrjeti i Grave të Kosovës. 1325: Facts & Fables, Prishtine, 2011.

## **Përfaqësimi i grave në sektorin e sigurisë**

### ***Policia e Kosovës (PK)***

Policia e Kosovës (PK) konsiderohet si 'kampion' në mes të institucioneve Kosovare të sigurisë me përfaqësimin më të lartë të grave në strukturën e saj - 14.85% (QKSS 2012:74). PK-ja mban numrin më të lartë të femrave në krahasim me institucionet e tjera të sigurisë, duke pasur parasysh se ajo është themeluar menjëherë pas luftës, ndërsa komponentët e tjerë të institucioneve të sigurisë siç është FSK u krijuan vetëm pas pavarësisë (2008). *Ligji për Policinë* specifikon dhe siguron barazinë midis oficerëve meshkuj dhe femra. Gjithashtu, thekson një trajtim të drejtë dhe të barabartë për të gjithë personat, si dhe parasheh avancimin dhe zhvillimin e karrierës së oficerëve të PK-së bazuar në parimin e meritokracisë (LP 2008: Neni 2). Përveç Ligjit mbi Policinë dhe Ligjit Kundër Diskriminimit, PK-ja ka procedurat dhe parimet e brendshme, si dhe udhëzimet administrative që rregullojnë barazinë gjinore dhe ndalojnë çdo formë të diskriminimi brenda strukturave të saj (Canolli, 2013). Për më tepër, brenda strukturës së PK-së, barazia gjinore është trajtuar dhe organizohet në kuadër të tri njësive të veçanta dhe shumë të rëndësishme: Njësia për Barazi Gjinore, Njësia për Dhunën në Familje, si dhe Njësia për Anti-Trafikim. Zyra për të Drejtat e Njeriut dhe Barazi Gjinore si dhe Bordi Këshillues për Barazi Gjinore janë një tjetër kontribuues i rëndësishëm në trajtimin e barabartë të pjesëtarëve të PK-së dhe pjesëmarrjen e gruas brenda pozicioneve PK-së. Tabela e mëposhtme paraqet përqindjet e përfaqësimit të grave në krahasim me përfaqësimin e meshkujve në strukturën e PK-së<sup>11</sup>:

<b><i>Gjithsej Përfaqësimi i Gruas</i></b>	<b>14.85%</b>
<b><i>Gratë ne Stafin Civil</i></b>	<b>33.22%</b>
<b><i>Gjithsej Gra Minoritare të Stafit Civil</i></b>	<b>20.32%</b>

Sipas analizës së OSBE-së në vitin 2008, 14% e përfaqësimit të gruas në Shërbimin Policor të Kosovës është konsideruar përfaqësim relativisht i lartë në krahasim me vendet e tjera Evropiane. Më vonë në vitin 2010, bazuar në të dhënat e vlerësuara nga DCAF, objektivat kryesore të PK-së për procesin e rekrutimit vazhdojnë të jenë përfshirja e gruas dhe pakicave etnike, duke mbajtur 14,77% të përfshirjes së gruas në strukturat e saj (DCAF, 2011: 7). Ndonëse gjatë viteve është rritur numri i femrave dhe meshkujve polic, situata në përgjithësi tregon një rënie të përgjithshme të përfaqësimit të gruas krahasuar me numrin e meshkujve në PK, në vitin 2011 me 14.85%, krahasuar me 20.6% në vitin 1999 (1325 Facts and Fables 2011:71). Për shkak të kësaj rënie, Policia e Kosovës ka miratuar vazhdimisht rregulla dhe procedura që krijojnë kushte shumë më të lehta të punës për gratë gjatë periudhës së shtatzënisë,

<sup>11</sup> Hysni Shala, Udhëheqës i Zyrës për të Drejtat e Njeriut dhe Barazi Gjinore, Policia e Kosoves., 2012.

pasi kjo periudhë konsiderohet të jetë periudha më e shpeshtë e dorëheqjeve (1325 Facts and Fables 2011: 72). Sipas përfaqësuesve të PK-së, gjatë periudhës së shtatzënisë, gratë shtatzëna transferohen në Detyrë të lehtë sa më parë që është e arsyeshme dhe në pajtueshmëri me kufizimet mbi shëndetin dhe sigurinë të parapara në procedura dhe parime të PK-së. Këto parime përfshijnë rregullimin e orarit të punës për zyrtaren policore, lejohet fleksibiliteti për të zgjedhur lokacionin e tyre të punës nëse lokacioni aktual është larg nga vendbanimi i tyre; liria për të vendosur mbi orët e tyre të punës; si dhe të kërkojnë ditë pushimi kur është e nevojshme. Përveç kriterëve të ndryshme për përfshirjen e gruas në strukturat e PK-së, shpërndarja e posterave dhe broshurave, promovimi i barazisë gjinore përmes gazetës zyrtare të PK-së, dhe organizimi i fushatave informuese kanë ngritur vetëdijen dhe promovuar parimet e barazisë gjinore në përgjithësi (Shala 2013). Megjithatë, kjo rënie në përfaqësimin e grave ka rezultuar edhe nga rritja e numrit të përgjithshëm të PK-së gjatë viteve të ekzistencës dhe zhvillimit. Sipas PK-së, efikasiteti i saj në drejtim të promovimit të barazisë gjinore ka rezultuar edhe me hapjen e konkurseve për punësim vetëm për gratë në përputhje me aftësitë e tyre fizike (Canolli, 2013). Përveç futjes së mënyrave më të lehta dhe kriterëve të ndryshme për përfshirjen e grave në strukturat e PK-së, shpërndarja e posterave dhe broshurave, promovimi i barazisë gjinore përmes gazetës zyrtare të PK-së, dhe organizimi i fushatave informuese kanë ngritur vetëdijen dhe promovuar parimet e barazisë gjinore në përgjithësi.

Megjithatë, siç argumentohet nga zyrtarët e PK-së dhe gratë aktiviste, është vërejtur një ulje në numrin e përfaqësimit të gruas në dy vitet e fundit. Si rezultat i këtij fenomeni, një grup i grave të PK-së me një mbështetje të fortë dhe asistencën e UN Women dhe Ambasadës Amerikane kanë iniciuar krijimin e Shoqatës së Grave në Policinë e Kosovës (Canolli 2013). Kjo shoqatë synon të zhvillojë një lidhje të fortë bashkëpunimi dhe shkëmbim idesh dhe përvojash në mes të femrave aktualisht të angazhuara në PK dhe atyre që planifikojnë t'i bashkëngjiten. Bazuar në veprim krejtësisht vullnetar, kjo iniciativë ka për qëllim që së bashku të kapërcej pengesat dhe barrierat drejt zhvillimit të grave në karrierë (Canolli, 2013). Në këtë mënyrë, zëri dhe shqetësimet e grave do të kenë më shumë mundësi për t'u konsideruar. Në parim, nëse perceptimet e grave do të përfshiheshin në institucionet vendore dhe ndërkombëtare, zbatimi i Rezolutës 1325 dhe strategjive të tjera gjinore do të ishte krejtësisht më i lehtë dhe efektiv.

### ***Forca e Sigurisë së Kosovës (FSK)***

Edhe pse pa një kuote të caktuar për përfshirjen e grave në strukturën e saj, Forca e Sigurisë së Kosovës (FSK) ka treguar një progres gradual në numrin e përfshirjes së grave në strukturën e saj. Sipas të dhënave të vitit 2013, në FSK janë të punësuar (në shërbim) gjithsej 184 gra që përbëjnë 8.18% të pjesëtarëve të FSK-së në përgjithësi. Në nivel operacional gratë përbëjnë rreth 8.16% të FSK-së, ndërsa në nivel strategjik përqindja varion rreth 4.06% (Morina, 2013). Grada më e lartë që mbajnë gratë në strukturat e FSK-së është kolonel, ndërkohë që ende asnjë grua nuk ka qenë e emëruar si gjeneral.

*Ligji për Shërbim në Forcën e Sigurisë së Kosovës* thekson trajtim të drejtë dhe të barabartë për të gjithë anëtarët e FSK-së, pavarësisht nga përkatësia e tyre etnike dhe gjinore, si dhe promovon mundësi të barabarta të zhvillimit dhe karrierës (Ligji për Shërbim në FSK-së 2008: Neni 3). Përveç ligjit, *Rregullorja e MFSK-së për rekrutim në Forcën e Sigurisë së Kosovës* krijon mundësi të barabarta për të gjithë qytetarët e Republikës së Kosovës dhe ofron trajtim të barabartë, pavarësisht nga gjinia, feja dhe përkatësia etnike, politike, kombëtare dhe shoqërore, statusi civil, orientimi seksual dhe rrethana tjera përkatëse personale. (Morina 2013). Gjithashtu, rritja e numrit të përfaqësimit të gruas ka rezultuar edhe nga fushatat informuese, takimet me qytetarë në çdo komunë, si dhe shfaqjet televizive në përpjekje për t'i inkurajuar qytetarët dhe në veçanti gratë për të aplikuar (Morina, 2013). Megjithatë *Strategjia e Forcës së Sigurisë së Kosovës* nuk i referohet në mënyrë eksplicite përfshirjes së gruas në strukturën e FSK-së (SKSF, 2011). Mirëpo, në Direktivën e Komandantit të FSK-së të vitit 2013, specifikohet synimi i vazhdueshëm për përfaqësimin e duhur të komuniteteve dhe grave për të siguruar se të gjithë pjesëtarët e MFSK-së dhe FSK-së reflektojnë vlerat e të drejtave të njeriut dhe barazisë gjinore në qëndrimet dhe veprimet e tyre.

Ministria për Forcën e Sigurisë së Kosovës (MFSK) është përgjegjëse për mbikëqyrjen dhe inspektimin e performancës së përgjithshme të FSK-së. Në mënyrë specifike kontrollon implementimin dhe integrimin e ligjeve relevante dhe parimeve të përfshira si perspektiva gjinore në mekanizmat e FSK-së (SCGC, 2010: 33). Aktualisht, përfaqësimi i grave në komponentin e nëpunësit civil në kuadër të MFSK-së shkon deri në 33.06% (Morina 2013). Në veçanti, përveç Njësisë për të Drejtat e Njeriut dhe Zyrës për Çështje të Komuniteteve që udhëhiqen nga gratë (në gradë ekuivalente të nënkolonelit), në MFSK dy departamentet tjera të rëndësishme si *Departamenti i Financave dhe Departamenti Ligjor*, po ashtu udhëhiqen nga gratë. Gjithashtu, MFSK ka treguar një progres të konsiderueshëm në zbatimin e politikave në lidhje me çështjet e minoriteteve në përputhje me standardet ndërkombëtare për të drejtat e njeriut. Në vitin 2013, gratë e pakicave përbëjnë 5.11% të MFSK-së, ndërsa në përgjithësi përqindja e minoriteteve është 7.71% (Morina, 2013).

### ***Kuotat në institucionet e sigurisë***

Një tjetër mekanizëm i rëndësishëm për zbatimin e barazisë gjinore në institucionet publike ka qenë futja e kuotave. Neni 2.12 i *Ligjit mbi Barazinë Gjinore* specifikon kuotën prej 40% të pjesëmarrjes së njërës gjini në një sektor të caktuar shoqëror, si një parakusht për arritjen e barazisë gjinore. Megjithatë, asnjë nga institucionet e sigurisë nuk kanë një kuotë të caktuar për përfshirjen dhe përfaqësimin e grave në kuadër të strukturave të tyre dhe proceset vendim-marrëse. Sipas shefit të Zyrës për të Drejtat e Njeriut dhe Barazi Gjinore në Policinë e Kosovës, PK-ja vazhdon të punoj gjithmonë në drejtim të zbatimit të duhur të LBGj dhe arritjen e kuotës prej 40% të pjesëmarrjes së gruas në strukturat e saj (Shala, 2013). Megjithatë, ende nuk ka ndonjë tregues specifik ose iniciativë që çon në vlefshmërinë e këtij supozimi. Nga ana tjetër,

futja e kuotës nëpër institucione publike është kritikuar për rritjen e numrit të përfaqësimit të grave, por nuk ka siguruar cilësinë e standardit të dëshirueshëm në mesin e femrave të punësuar. Megjithatë, sipas disa grave aktiviste dhe përfaqësuesve institucional, nëse nuk do të ishte futja e kuotës, niveli i përfaqësimit të gruas në sektorin publik do të ishte shumë i ulët (Rogova, 2013).

### Gratë në Kuvendin e Kosovës

Në kornizën ligjore të Kuvendit të Kosovës, përfaqësimi i gruas rregullohet me anë të kuotës prej 30%. Aktualisht, 30% e Kuvendit të Kosovës përfaqësohet nga gratë (Kuvendi i Kosovës, 2012). Në dy komisionet parlamentare të lidhura me fushën e sigurisë - *Komisioni për Punë të Brendshme, Siguri dhe Mbikëqyrjen e Forcës së Sigurisë së Kosovës (KPBSMFSK)*, si dhe *Komisioni për Mbikëqyrjen e Agjencisë së Kosovës për Inteligjencë (KMAKI)*, niveli i përfaqësimit të gruas është mjaft i ulët. KPBSMFSK përbehet nga dy gra deputete nga nëntë anëtare në total, ndërsa KMAKI ka vetëm një grua deputete nga nëntë anëtarë në total (Kuvendi i Kosovës, 2012). Kjo tregon dominimin e mentalitetit tradicional që diskutimi mbi çështjet e sigurisë i atribuohet kryesisht gjinisë mashkullore. Gjithashtu pasqyron mungesën e interesave të partive politike në caktimin e grave përfaqësuese në komisionet e lidhura me sigurinë (Qehaja, 2012:12). Andaj, sipas një deputete të Parlamentit të Kosovës, për shkak të përfaqësimit të ulët të grave në komisionet që lidhen me sigurinë, një grup i grave parlamentare do të inicioj procesin e caktimit të anëtarëve të parlamentit gra si zëvendës-kryesuese për çdo komision parlamentar (Musliu, 2013). Në këtë mënyre, gratë përfaqësuese do të kenë më shumë përgjegjësi dhe përfshirje më të mirë në mbikëqyrjen e ekzekutivit.

*Tabela 7. Gratë në Kuvendin e Kosovës*

### ***Roli i organizatave të grave në reformimin e sektorit të sigurisë dhe barazinë gjinore***

Zhvillimi i integritit gjinor në Kosovë është kryesisht rezultat i angazhimit të gjerë të shoqërisë civile, përkatësisht organizatave të grave. Këto organizata janë konsideruar në fakt nxitësit më aktiv dhe përkrahësit kryesor të drejtave të grave dhe përgjegjësive në lidhje me zbatimin e Rezolutës 1325 të OKB-së. Gratë aktiviste dhe të tjera organizata jo-qeveritare kanë kontribuar në hartimin dhe zbatimin e pothuajse të gjitha strategjive dhe dokumenteve drejt arritjes së barazisë gjinore dhe krijimit të një ambienti jo-diskriminues, veçanërisht për gratë. UN Women, Rrjeti i Grave të Kosovës (RGK)<sup>12</sup> dhe Qendra Kosovare për Studime Gjinore (QKSGj)<sup>13</sup> kanë qenë lobuesit dhe mbështetësit më aktivë të Rezolutës 1325 në mesin e organizatave vendore dhe ndërkombëtare. Iniciativat e tyre kanë qenë në përputhje me organizatat jo-qeveritare të tjera nga rajoni, me qëllim që të vendoset paqja dhe siguria për gratë në një kuptim më të gjerë rajonal.

<sup>12</sup> Për informata të tjera: <http://www.womensnetwork.org/>

<sup>13</sup> Për informata të tjera: <http://kgscenter.net/index.php?lang=en>

Një bashkëpunim i ngushtë dhe marrëdhënie e fortë ka vazhduar ndërmjet Lobit Rajonal të Grave, Koalicionit të Grave për Paqe, si edhe Grave në të Zeza nga Serbia, që ka rezultuar në suksese të mëdha në mposhtjen e shumë pengesave dhe barrierave për gratë në të gjithë rajonin (Rogova, 2013). Gjithashtu, përveç angazhimit të organizatave të grave, kontributi dhe angazhimi i organizatave të tjera në avokimin e strategjive të Rezolutës 1325 ka marrë forma të ndryshme. Në veçanti, Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë (QKSS) si anëtare e Zyrës Evropiane për Paqe-ruajtje (EPLO) ka marrë pjesë në hartimin e agjendës për ‘Maksimizimin e mbështetjes së BE-së për Paqen dhe Sigurinë e Grave’<sup>14</sup>.

Një tjetër mekanizëm i rëndësishëm mbështetet në gratë individuale që vazhdimisht llojnë për të drejtat e grave përmes organizatave të ndryshme ndërkombëtare dhe vendore. Si një praktikë e suksesshme mund të merret negociimi i vazhdueshëm dy-vjeçar që ka rezultuar në transformimin e çështjeve të trafikimit të qenieve njerëzore nga aktorët ndërkombëtarë në Ministrinë e Punëve të Brendshme, e cila krijoi njësi speciale për luftimin e trafikimit (Bala, 2013). Struktura e kësaj njësie është e bazuar në një formë të trekëndëshit, e cila përfshin institucionet qendrore, shoqërinë civile dhe akterët ndërkombëtarë si një forcë të përbashkët në drejtim të luftës kundër trafikimit (Bala, 2013). Megjithatë, mungesa e bazës së të dhënave kombëtare që përfshin trafikimin e qenieve njerëzore dhe dhunës familjare vazhdon të imponojë probleme në metodat parandaluese.

## ***II Zhvillimi i PNV për zbatimin e Rezolutës 1325 në Kosovë***

Pika kulmore në zhvillimin e barazisë gjinore në Kosovë konsiderohet të jetë procesi i hartimit të Planit Nacional të Veprimit (PNV) për zbatimin e Rezolutës 1325. Në parim, i gjithë procesi ka qenë i iniciuar nga përpjekjet e bashkuara të Agjencisë për Barazi Gjinore pranë Zyrës së Kryeministrit, nën mbikëqyrjen e Qeverisë, UN Women dhe akterëve të tjerë relevantë.

PNV synon të përcaktoj objektiva specifike për implementimin e Rezolutës 1325 në përputhje me situatën e tanishme në Kosovë, si dhe për periudhën e ardhshme tre vjeçare (2013-2016). Grupi punues që ka punuar në hartimin e këtij plani është i përbërë nga 30 ekspertë të kësaj fushe si: përfaqësues nga institucionet relevante, shoqëria civile, si dhe palët e interesuara ndërkombëtare, të cilët kanë për qëllim të nxjerrin një raport të plotë dhe të zbatueshëm (Hajrullahu, 2013). Seminaret dhe takimet e shumta kanë synuar që të paraqesin një plan për zbatimin e Rezolutës 1325 në faza të ndryshme, gjithmonë në përputhje me situatën e tanishme politike dhe ekonomike në Kosovë. Aktualisht, PNV u është dorëzuar në Ministrinë e Financave, për miratimin e buxhetit.

---

<sup>14</sup> Kjo agjendë ka për qëllim të ofrojë një pasqyrë të sfidave dhe barrierave të shteteve të BE-së në zbatimin e Rezolutës 1325 të OKB-së (EPLO 2012: 1). Gjithashtu, agjenda përfshin rekomandime për strategjitë e BE-së për tejkalimin e hendekut në mes të politikës dhe praktikës. Andaj, ky partneritet forcon bashkëpunimin ndërkombëtar, si dhe inkurajon institucionet e Kosovës mbi zbatimin e shpejtë dhe konkret të Rezolutës 1325. QKSS është anëtar i vetëm Kosovar i këtij organizimi në kuadër të EPLO-së.



### ***Fushat kryesore dhe struktura e PNV***

Në mënyrë të veçantë, PNV synon të fuqizojë tri fusha kryesore të përfaqësimit të grave në strukturat publike: 1) të rrisë pjesëmarrjen e gruas në procesin e vendimmarrjes dhe paqëndrimit, 2) të fusë aspektin e barazisë gjinore brenda sektorit të sigurisë, si dhe 3) të sigurojë qasje në drejtësi për viktimat e dhunës seksuale gjatë periudhës së luftës (Hajrullahu, 2013). Gjersa dy fushat e para janë mbuluar vazhdimisht nga plane dhe strategji të ndryshme nacionale, ky plan në veçanti synon të përkrahë statusin e viktimave të dhunës seksuale në kohën e luftës në Kosovë. Rrjedhimisht, arritja e objektivave të përcaktuara duhet të mbulohet nga një numër i madh aktivitesh të ndryshme duke përfshirë edhe fushatat publike, tryeza të rrumbullakëta, si dhe seminare mbi zbatimin e Rezolutës 1325 dhe çështje të tjera gjinore. Përveç kësaj, sipas disa zyrtarëve, ky plan gjithashtu do të fus një kuotë fikse për përfaqësimin e gruas në procesin e vendim-marrjes (Hajrullahu, 2013).

Vlen të theksohet se një faktor i rëndësishëm dhe unik në strukturën e përgjithshme dhe zhvillimin e këtij plani për Kosovën është draftimi i parimeve buxhetore. Në veçanti, Plani Nacional i Veprimtimit i Kosovës për zbatimin e Rezolutës 1325 përfshin koston e çdo aktiviteti, si dhe identifikon se kush do të zbatojë çdo aktivitet përkatës. Gjithashtu, në krahasim me gjitha vendet e rajonit ku buxheti për zbatimin e PNV mbulohet tërësisht nga donatorët, PNV i Kosovës do të ndahet në dy pjesë: 51% do të mbulohet nga Qeveria e Kosovës si dhe 49% do të sigurohet nga donatorët.

Gjithashtu, Plani Nacional Kombëtar specifikon themelimin e një Sekretariati për monitorimin e zbatimit të parimeve të saj të përgjithshme dhe strategjive të tjera që dalin nga Rezoluta 1325 në kuadër të Zyrës së Kryeministrit. Detyrat e saj specifike përfshijnë raportimin mbi nivelin e zbatimit të kësaj Rezolute para Zyrës së Kryeministrit për çdo tre muaj, dhe raportim para Kuvendit të Kosovës në baza vjetore.

### ***Kapacitetet nacionale dhe sfidat për zbatimin e PNV***

Procesi i hartimit të PNV ka hasur në kritika dhe mosmiratim nga ana e shoqërisë civile, në veçanti nga organizatat e grave. Duke qenë pjesë e grupit punues, përfaqësuesit e Rrjetit të Grave të Kosovës (RGK), një nga nxitësit më aktiv të çështjeve të grave, filluan të bojkotojnë takimet e grupit si rrjedhojë e pakënaqësisë me mbarëvajtjen e takimeve (Rogova, 2013).

Në veçanti, duke qenë se agjenda është përqendruar kryesisht në ratifikimin e amendamentit për gratë e dhunuara gjatë kohës së luftës, ky proces ka hasur fillimisht në mospajtime dhe kërkesa të ndryshme. Zëri i shoqërisë civile vazhdimisht ka lobuar kundër miratimit të një Ligji të veçantë për gratë e dhunuara gjatë luftës, si rrjedhojë e etiketimit të këtyre grave me një status dhe dallim të veçantë nga të tjerët. Organizatat e grave me këmbëngulje të vazhdueshme kanë kërkuar që

statusi i grave të dhunuara të rregullohet si amendament i ligjit ekzistues mbi Ligjin 04/L-054 për statusin dhe të drejtat e dëshmorëve, invalidëve, veteraneve, dhe pjesëtarëve të Ushtrisë Çlirimtare të Kosovës, viktimave civile të luftës dhe familjarët e tyre. Vlen të ceket se organizatat e grave kanë hasur në një mbështetje të fortë dhe bashkëpunim të vazhdueshëm me gratë deputete të Parlamentit të Kosovës. Kjo formë e bashkëpunimit ka qenë një tjetër mekanizëm i rëndësishëm në promovimin e barazisë gjinore në raste kur nevojitet për një sensibilizim dhe diskutim publik.

Nga perspektiva e tanishme, institucionet qendrore, organizatat e shoqërisë civile, si dhe akterë të administrimit ndërkombëtarë në Kosovë kanë aftësitë dhe kapacitetet e nevojshme për të zbatuar me sukses dhe promovuar denjësisht parimet e barazisë gjinore. Përpjekjet për rritjen graduale të përfshirjes së grave në sektorin publik janë provuar dhe mbështetur kryesisht nga Agjencia për Barazi Gjinore, zyrat për çështje gjinore në secilën komunë dhe ministri, si dhe aktivitetet e vazhdueshme të organizatave të grave. Megjithatë, mungesa e vullnetit të mjaftueshëm politik dhe guximi për të sfiduar mentalitetin, si dhe për të promovuar parimet e barazisë gjinore ka zgjatur dhe penguar zhvillimin e këtij sektori (Bala, 2013). Përveç kësaj, kapaciteti i ulët financiar ka qenë vazhdimisht ndër faktorët kryesor të vështirësimit të zhvillimit të aktiviteteve të ndryshme gjinore. Në shumë raste, grupet e grave deputete në Parlamentin e Kosovës ishin të detyruara të kërkojnë fonde dhe donatorë jashtë Kosovës, pasi që Kuvendi i Kosovës ishte i angazhuar me çështje të tjera (Qosaj-Mustafa, 2013).

Gjithashtu, përveç problemeve ekonomike dhe sociale, mungesa e përgjegjësisë individuale dhe zëri i grave brenda partive të veta politike ka rezultuar në kontradikta të panumërta dhe mosmiratim në mesin e vetë grave. Gjatë disa takimeve të rëndësishme me përfaqësues të ndryshëm politik në subjektin e procesit të zgjedhjeve, disa anëtare gra të Parlamentit kanë përkrahur me zë të lartë dhe miratuar parimet specifike, ndërsa, pasi partia e tyre shpalli qëndrim të kundërt, ato ndaluan pjesëmarrjen në diskutime (Qosaj-Mustafa, 2013). Nëse tërheqja e tyre ka rezultuar nga politikat e brendshme të partive, apo nga mosmiratimi i tyre, mungesa e sigurisë së grave dhe aftësisë për të vendosur mbi opinionin e tyre ende vazhdon të jetë faktor shqetësues.

### ***Policia e Kosovës dhe zbatimi i Rezolutës 1325***

Që nga viti 2004, Policia e Kosovës ka qenë aktive në zbatimin dhe përmbushjen e objektivave të Rezolutës 1325 në kuadër të strukturës së saj. PK-ja ka qenë ndër institucionet e para që ka përkthyer dhe harmonizuar të gjitha parimet e Rezolutës 1325 me legjislacionin dhe strategjitë e saj aktuale (Shala 2013). Brenda të njëjtit vit, Policia e Kosovës ka themeluar tri njësi themelore që rregullojnë çështjet gjinore dhe përqendrohen në sektorin e sigurisë së grave: *Njësia për të Drejtat e Njeriut dhe Barazi Gjinore* në kuadër të Zyrës së Drejtorit të Përgjithshëm, si dhe *Njësia e dhunës në familje dhe trafikimit të Qenieve Njerëzore* (SGCG 2010:37). Gjithashtu, PK-ja ka themeluar Bordin Këshillues për të Drejtat e Njeriut dhe Barazisë Gjinore, i cili Bord

përfaqësohet nga të gjitha njësitë relevante që në mënyrë të drejtpërdrejt apo tërthorazi merren me barazinë gjinore dhe shkeljen e të drejtave të njeriut brenda PK-së. Përveç kësaj, brenda secilit stacion policor në rajon, ka një hetues Primar për Dhunën në Familje dhe Barazinë Gjinore, i cili merret me hetimin e rasteve (Shala, 2013).

Si rrjedhojë e këtyre njërive janë organizuar një numër i seminareve dhe trajnimeve me qëllim të rritjes së ndërgjegjësimit brenda strukturës së PK-së dhe opinionit të përgjithshëm në lidhje me çështjet e grave, posaçërisht përfaqësimin e gruas në institucionet publike. Në kuadër të përkrahjes së Policisë së Kosovës nga UN Women, Njësia për Barazi Gjinore në koordinim me Departamentin e Trajnimeve të PK-së, fillimisht ka organizuar trajnime për trajnerët e ardhshëm në kuadër të modulit ‘trajnim për trajnerët (ToT)’, ku mundësoi ofrimin e trajnimeve për barazi gjinore të stafit të përgjithshëm të PK-së (UN Women, 2011: 39). Trajnimet e përgjithshme janë të ndarë në dy module për barazinë gjinore: bazike dhe të avancuara, me një fokus të gjerë mbi të drejtat e grave dhe sigurinë e tyre (Shala, 2013). Këto module janë tashmë pjesë e programit të trajnimit të Qendrës së Kosovës për Siguri Publike, Edukim dhe Zhvillim, një trajnim bazë për të gjithë stafin e PK-së. Gjithashtu, në disa komuna janë organizuar tryeza të rrumbullakëta për të identifikuar mangësitë gjatë zbatimit praktik të legjislacionit dhe aplikimin e praktikave të mira duke ngritur edhe vetëdijësimin mbi rëndësinë e Rezolutës 1325. Këto takime dhe diskutime kanë për qëllim identifikimin e sfidave të grave dhe shqetësimet në lidhje me sigurinë e tyre, si dhe rritjen e numrit të grave në strukturat e Policisë së Kosovës (UN Women, 2011: 39).

### ***Forca e Sigurisë së Kosovës dhe zbatimi i Rezolutës 1325***

Ministria për Forcën e Sigurisë së Kosovës ka miratuar *Politikën për të Drejtat e Njeriut dhe Barazi Gjinore* me një fokus të rëndësishëm mbi marrëdhënien ndërmjet gjinisë dhe sigurisë (MFSK, 2011:2). Struktura e përgjithshme e kësaj politike u është referuar nëneve dhe procedurave të Rezolutës 1325, duke theksuar në mënyrë të qartë rëndësinë e barazisë gjinore dhe fazave të zbatimit të saj. Konkretisht, disa nga objektivat kryesore përfshijnë përmirësimin e balancës gjinore, fuqizimin e rolit të gruas, krijimin e një mekanizmi institucional për barazinë gjinore, si dhe rritjen e kapaciteteve arsimore për gratë në sektorin e sigurisë.

Gjithashtu, funksionimi i mekanizmave të rëndësishëm në kuadër të MFSK-së dhe FSK-së të tilla si Njësia për të Drejtat e Njeriut, Zyra për Çështje të Komuniteteve, si dhe Zyrarja për Barazi Gjinore në Komandën e Forcës Tokësore, kanë kontribuar në ndryshimin e perceptimeve drejt marrëdhënies së gruas dhe sigurisë. Në veçanti, vlen të theksohet se Zyrarja për Barazi Gjinore (KFT) është pjesë e grupit punues për hartimin e Planit Nacional të Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325. Nëpërmjet këtyre zyrave dhe punës së vazhdueshme të tyre, implementimi i Rezolutës 1325 në përputhje me parimet e MFSK-së ka qenë i përfshirë në kuadër të objektivave të përgjithshme të Ministrisë dhe strategjive të tjera specifike (Morina 2013).

## **Konkluzionet dhe Rekomandimet**

Në përgjithësi, korniza ligjore e Kosovës paraqet një ambient jo-diskriminues për të gjitha grupet e nën-përfaqësuar në shoqëri, në veçanti për gratë. Megjithatë, miratimi i këtyre ligjeve dhe implementimi i përzgjedhur në praktikë nuk ka provuar të jetë një mekanizëm i suksesshëm për zbatimin e Rezolutës 1325. Sfidat e vazhdueshme përgjatë procesit, të tilla si mungesa e vullnetit politik, burimet e kufizuara financiare, neglizhenca e mendimit të grave në parti të politike, si dhe mungesa e mbrojtjes për dhunën në familje kanë zgjatur procesin e implementimit të Rezolutës 1325. Përveç kësaj, iniciativat e panumërta dhe arritjet drejt barazisë gjinore dhe përfshirjes së gruas në sektorin publik u atribuohen kryesisht shoqërisë civile, në veçanti organizatave të grave. Gratë aktiviste së bashku me UNWOMEN kanë qenë nxitësit dhe mbështetësit më të fortë në drejtim të përfshirjes së gruas në sektorin publik, në krijimin e Agjencisë për Barazi Gjinore në kuadër të Zyrës së Kryeministrit, si dhe përfshirjes së gruas përfaqësuese në grupin negociator për statusin politik të Kosovës. Megjithatë, edhe pse me një aktivitet shumë të kufizuar, prania e misionit ndërkombëtar në Kosovë ka rezultuar nganjëherë në ndikimet pozitive ndaj procesit të implementimit. Në veçanti, duke qenë se bisedimet për integrimin në BE kanë ngritur shpresat tek qytetarët e Kosovës, bashkëpunimi me akterët ndërkombëtarë, si dhe implementimi i Rezolutës 1325 duket gjithashtu më i lehtë se sa pritej (Qosaj-Mustafa, 2013).

Mbi të gjitha, ndryshimi në mentalitetin dhe konceptin e 'gjinisë' dhe 'sigurisë' janë konsideruar si parakushte të forta për zbatimin e Rezolutës 1325. Megjithëse gratë përbëjnë gjysmën e popullsisë, ato ende vazhdojnë të jenë në mesin e grupeve të nën-përfaqësuar në Kosovë. Mundësi të barabarta për punë, trajtim të drejtë, si dhe qasje të barabartë të punësimit duhet të jenë parimet kryesore të shoqërisë në Kosovë.

## **Rekomandimet**

- Kuvendi i Kosovës dhe Qeveria e Kosovës duhet t'i mbështesin iniciativat e grave me qëllim të uljes së dominimit ndërkombëtar në këtë fushë përmes asistencës financiare dhe teknike.
- Grupet parlamentare të Kuvendit të Kosovës duhet vendosur praktika dhe rregulla më të forta për emërimin e anëtarëve të grave si përfaqësues në komisionet parlamentare të sigurisë.
- Qeveria e Kosovës në bashkëpunim me aktivistët e shoqërisë civile duhet të punojnë në ngritjen e fushatave ndërgjegjësuese dhe të informojë publikun rreth UNSCR1325.
- Institucionet e Kosovës duhet në mënyrë eksplicite të fusin një kuotë minimale, të paktën 20%, të përfaqësimit të grave në institucionet e sigurisë, në mënyrë që të rritet pjesëmarrja dhe mundësitë për gratë e interesuara në këtë sektor.
- Forca e Sigurisë e Kosovës duhet të sigurojë përfaqësim të denjë në nivel strategjik.

## **BIBLIOGRAFIA:**

### **INTERVISTAT**

1. Bala, Nazlie. Ish-Menaxhere e Projektit Siguria e Gruas dhe Iniciativat e Sigurisë. Intervistë Personale. Prishtinë. Mars 2013.
2. Canolli, Taibe. Shefe e Departamentit për Burime Njerëzore, Policia e Kosovës. Intervistë Personale. Prishtinë. Mars 2013.
3. Hajrullahu, Edona. Drejtor Ekzekutiv i Agjencisë për Barazi Gjinore, Zyra e Kryeministrit. Intervistë Personale. Prishtinë. Mars 2013.
4. Morina, Halime. Shefe e zyrës për të Drejtat e Njeriut dhe Barazi Gjinore, Ministria e Forcës së Sigurisë se Kosovës. Intervistë Personale. Mars 2013.
5. Qosaj-Mustafa, Ariana. Udhëheqëse e Bordit të Rrjetit të Grave të Kosovës. Intervistë Personale. Prishtinë. Mars 2013.
6. Musliu, Ganimete. Deputete në Komisionin për Punë të Brendshme, Siguri dhe Mbikëqyrjen e FSK-së, Kuvendi i Kosovës. Intervistë Personale. Prishtinë. Mars 2013.
7. Rogova, Igballe. Drejtor Ekzekutiv i Rrjetit të Grave të Kosovës. Intervistë Personale. Mars 2013.
8. Shala, Hysni. Shef i Departamentit për të Drejtat e Njeriut dhe Barazi Gjinore , Policia e Kosovës. Intervistë Personale. Mars 2013.

### **LEGJISLACIONI**

1. Kuvendi i Kosovës. *Kushtetuta e Republikës së Kosovës*. [Qasja në: Shkurt 2013]
2. Kuvendi i Kosovës. *Ligji kundër diskriminimit*. [Qasja në: Shkurt 2013]
3. Kuvendi i Kosovës. *Ligji për Barazi Gjinore* [Qasja në: Shkurt 2013].
4. Kuvendi i Kosovës. *Ligji për Policin e Kosovës*. [Qasja në: Shkurt 2013]
5. Kuvendi i Kosovës. *Ligji i Punës*. [Qasja në: Shkurt 2013]
6. Kuvendi i Kosovës. *Ligji për Forcën e Sigurisë së Kosovës*. [Qasja në: Shkurt 2013]

### **RAPORTET**

1. Kuvendi i Kosovës, 2012. [<http://www.kuvendikosoves.org/?cid=2,110>].
2. Zyra e Kryeministrit të Kosovës, 2012. [<http://www.kryeministri-ks.net/?page=2,43>].
3. Rezoluta mbi Parimet e Prishtinës nga Samiti Internacional i Gruas: "Partneritet per ndryshim – Fuqizimi i Gruas" më 4-6 Tetor 2012. [<http://kosovowomenssummit.org/wp-content/uploads/2012/09/Eng-Pristina-Principles-Final.pdf>]
4. Qeveria e Kosovës, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, 2011, *Puna dhe Punësimi*, Prishtinë.

5. Qeveria e Kosovës, Ministria e Forcës dhe Sigurisë së Kosovës. Politika mbi të Drejtat e Njeriut dhe Barazi Gjinore. Prishtinë, 2011.
6. Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë. Përfaqësimi i Gruas dhe Minoriteve në Sektorin e Sigurisë: Monitorimi dhe Vlerësimi i Qeverisjes së mirë në Sektorin e Sigurisë në Kosovë. Prishtinë, 2012.
7. Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë. *Kosovo Security Barometer*. Prishtinë, 2012.
8. Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë. Kronologjia e Reformimit të Sektorit të Sigurisë në Kosovë. Prishtinë, 2009.
9. Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë. *Kontekst Analiza e Reformimit të Sektorit të Sigurisë në Kosovë 1999-2009*. Prishtinë, 2011.
10. Publikim Rajonal: Almanak në Mbikëqyren e Sektorit të Sigurisë në Ballkanin Perëndimorë, Konsorciumi Rajonal: *Monitorimi dhe Vlerësimi i RSS në BP*, e koordinuar nga DCAF, Gjenevë, dhe BCSP, Beograd. Mars 2012.
11. Rrjeti i Grave të Kosovës. *1325 Facts & Fables: Një koleksion i tregimeve rreth zbatimit të Rezolutës 1325 të Këshillit të OGB-së për Gratë, Paqen dhe Sigurinë në Kosovë*. Prishtinë, 2011.
12. Grupi për Siguri dhe Barazi Gjinore (SGCG). *Gruaja dhe Siguria: Identifikimi i aktorëve të sektorit të sigurisë në Kosovë dhe politikave, praktikave, dhe strategjitë e lidhura me barazi gjinore*. Prishtinë, 2010.
13. DCAF/ Qendra për Zhvillim të Sigurisë dhe Sundim të Ligjit, *Barazia Gjinore dhe Sektori i Sigurisë: Shembuj nga praktika*. Prishtinë, 2011.
14. UN Women në Kosovë 2010. “*Gruaja dhe Siguria: Identifikimi i aktorëve të sektorit të sigurisë në Kosovë dhe politikave, praktikave, dhe strategjitë e lidhura me barazi gjinore.*” [<http://saynotoviolence.org/join-say-no/security-and-gender-coordination-group-launches-baseline-study-gender-and-security-mappi>]
15. UN Women në Kosovë. *Kontakti dhe ndërtimi i rrjetit në përkrahjen e gruas, paqes, dhe sigurisë*. Prishtinë, 2011.
16. Zyra e BE-së për Paqe-ndërtim 2012 në Kosovë. *Maksimizimi i përkrahjes së BE-së drejt agjendës për Gruas, Paqes, dhe Sigurisë*. [[http://www.eplo.org/assets/files/2.%20Activities/Working%20Groups/GPS/EPLO\\_State\\_ment\\_Maximising\\_EU\\_support\\_to\\_the\\_Women\\_Peace\\_and\\_Security\\_agenda.pdf](http://www.eplo.org/assets/files/2.%20Activities/Working%20Groups/GPS/EPLO_State_ment_Maximising_EU_support_to_the_Women_Peace_and_Security_agenda.pdf)]
17. Mbikëqyrësi i Sigurisë në Ballkanin Perëndimorë 2011. *Përfaqësimi i Gruas në Sektorin e Sigurisë*.

18. Agjencia për Barazi Gjinore, Zyra e Kryeministrit. *Hulumtim mbi Gruan në vend-pune dhe procesin e vendimmarrjes*. Prishtinë 2011.
19. Mustafa, Ariana. Instituti Kosovar për Kërkime dhe Zhvillime të Politikave (KIPRED), *Forcimi i qeverisjes së Gruas në kontekstin e shtet-ndërtimit: Sektori i Sigurisë i Kosovës dhe Decentralizimi*. Prishtinë, 2010.
20. Qehaja, Florian 2012. *Forcimi i Qeverisjes Inteligjencës në Ballkanin Perëndimor*. DCAF.
21. Online Media ‘Jeta në Kosovë’. *Amandametet e reja krijojnë mundësi dorëheqje për Presidenten*. Prishtinë, 2012. [<http://gazetajnk.com/?cid=1,3,3273>]