

RODNA RAVNOPRAVNOST

na rukovodećim pozicijama
na lokalnom nivou





Sadržaj

Uvod	2
Metodologija.....	4
Međunarodni pravni okvir.....	6
Definicija rukovodeće pozicije i kosovski pravni okvir	8
Kvantitativni nalazi.....	13
Predsednici opština.....	13
Zamenici predsednika opština	13
Zamenici predsednika opština zaduženih za zajednice	14
Predsedavajući skupštinama opština	15
Odbornici skupština opština	16
Direktori opštinskih organa (odeljenja)	18
Rukovodioci obrazovnih institucija	20
Rukovodioci socijalnih institucija	22
Rukovodioci zdravstvenih institucija	23
Kvalitativni nalazi	25
Percepcije žena na rukovodećim pozicijama	25
Zaključci i preporuke	30

Uvod

Od svog osnivanja 2008. godine, Aktiv je, kao lokalna organizacija, težio osnaživanju potencijala severa Kosova u ekonomskim, društvenim, demokratskim i kulturnim aspektima. Na samom početku, naša lokalna organizacija suočavala se sa izazovima koje su posledica specifičnosti severnog dela Kosova, a za koje se i danas vezuju politička nestabilnost, bezbednosna neizvesnost i specifična društveno-ekonomska klima. U takvim neuobičajenim okolnostima, Aktiv je usmerio svoje znanje i ekspertizu u smeru doprinošenja sveopštem razvoju ovog dela Kosova. Iskrenom upornošću i istinskim zalaganjem, kompleksnost okruženja u okviru kojeg smo funkcionisali, smo u, nešto više od decenije aktivnosti, izazove pretvorili u podsticaj i motivaciju sa ciljem prevazilaženja svih prepreka koje stoje na putu razvoja severnog dela Kosova, ali i šire.

Uzevši u obzir već pomenutu specifičnu društveno-ekonomsku klimu ne samo na severu, već i širom Kosova, Aktiv je, od samog početka, kao jedan od svojih prioriteta postavio i rad na polju prava žena i rodne ravnopravnosti, kao uvek gorućem pitanju ovog dela Balkana. Počinjući svoj rad na ovom polju kroz aktivnosti nekarakteristične za ovaj deo Kosova, borba za prava žena i uklanjanje svih vidova diskriminacije prema ovom polu postavljena je u širi kontekst pomirenja na Kosovu, što je do tada bilo nezamislivo. Sprovodeći istraživanja, organizujući treninge, zastupajući politike nediskriminacije, te pišući analize i preporuke u cilju poboljšanja prava žena u srpskoj zajednici na Kosovu, Aktiv se ustalio kao organizacija čija uloga je prepoznatai kao stožer osnaživanja principa rodne ravnopravnosti, te borbi protiv rodno zasnovane diskriminacije i nasiljaveć pomenutim uslovima.

Imajući u vidu činjenicu da se, pored ove važne teme, Aktiv bavio i posvetio pravima srpske zajednice na Kosovu, kao i procesu institucionalne integracije lokalnih samouprava i radu *mekih* institucija (finansiranih od strane Republike Srbije) u opštinama sa srpskom većinom, neka vrsta spajanja ovih tema u jedan okvir bio je logičan



sled okolnosti. Kada se govori o rodnoj ravnopravnosti, ona prožima sve nivoe institucija na Kosovu, ali činjenica da se do sada nije bavilo rukovodećim pozicijama na lokalnom nivou iz perspektive žena koje dolaze iz manjinske zajednice, dodatno je motivisalo Aktiv da se posveti ovoj temi. Simbiozom tema monitoringa sprovođenja zakonom utvrđenih pravila, radom lokalnih institucija, rodnom ravnopravnošću na lokalnom nivou i percepcija uloga žena u datim okvirima, ciljalo se ka razumevanju konteksta rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou iz znatno šire perspektive, nego što je uobičajeno na Kosovu.

Obradom podataka kosovskih i srpskih institucija koje funkcionišu u osam opština sa srpskom većinom, te sprovođenjem anonimnih intervjua sa ženama na rukovodećim pozicijama, upravo se želeo postići širi istraživački ophvat i dublje razumevanje same problematike. Dosadašnja istraživanja koja su se bavila istom ili sličnim temama za osnovu su uzimala zvanične statističke podatke, uz retke slučajeve prikupljanja podataka sa terenskog istraživanja personalizovanog tipa (intervjui/ankete), te još ređe osvrtnom na *meke* institucije finansirane od strane Republike Srbije. Sveobuhvatnim pristupom ovo istraživanje je pokušalo da skrene pažnju na problem rodne neravnopravnosti na Kosovu iz dve perspektive ključne po razvoj demokratije: manjinske i rodne.



Metodologija

Glavni cilj ovog istraživanja je da mapira i utvrdi raspodelu pozicija odlučivanja na osnovu principa rodne ravnopravnosti i utvrđenog (unutrašnjeg i međunarodnog) pravnog okvira na lokalnom nivou na Kosovu, sa posebnim fokusom na institucijama lokalnog karaktera u osam opština sa srpskom većinom. Uz glavni, poseban cilj istraživanja je da se na osnovu utvrđenog činjeničnog stanja, odnosno raspodele rukovodećih pozicija na lokalnom nivou, te osvetljavanja percepcije rodne ravnopravnosti u okviru institucija od strane žena (na pozicijama odlučivanja), daju preporuke odgovornim institucijama, a sve u svrhu poštovanja principa rodne ravnopravnosti.

Obzirom na kompleksnost i važnost istraživačke teme, istraživanje je sprovedeno putem **kvantitativnih i kvalitativnih metoda**. U prvoj, kvantitativnoj, fazi istraživanja, prikupljeni su podaci o raspodeli rukovodećih pozicija sa osvrtnom na polnu strukturu istih. Lokalne institucije **osam targetiranih opština** (Severna Mitrovica, Leposavić, Zubin Potok, Zvečan, Parteš, Gračanica, Novo Brdo i Štrpce) podelile su zvanične informacije o strukturi opštinskih organa, te relevantnih pozicija odlučivanja u okviru istih, a na osnovu polne strukture. Uz lokalne institucije koje funkcionišu u sistemu Republike Kosovo, mapirana je i raspodela pozicija odlučivanja u okviru tzv. *mekih* institucija¹ koje su finansirane i podržane od strane Republike Srbije.

Za razliku od sličnih istraživanja koja su na Kosovu sprovedena pokrivajući temu rodne ravnopravnosti i sa njom povezane uposlenosti u okviru lokalnih institucija, istraživačkim tim Aktiva je neophodnim smatrao mapiraje pozicija odlučivanja *mekih* institucija, uzevši u obzir njihovu ključnu simboličku, ekonomsku i identitetsku ulogu za srpsku zajednicu na Kosovu. Stubovi zdravstvene i socijalne zaštite, kao i obrazovanja finansiranih od strane Republike Srbije,

¹Pod pojmom *meke institucije* se u ovom istraživanju podrazumevaju javne institucije koje pružaju usluge građanima (socijalne, medicinske, obrazovne), a koje ne zadiru u ingerencije izvršne vlasti, niti takva ovlašćenja poseduju.



odigrali su važnu ulogu u opstanku srpske zajednice na Kosovu u posleratnom periodu, te i danas uživaju značajnu podršku i poverenje. Ne ulazeći u pravni status i nesuglasice između Beograda i Prištine povodom rada ovih institucija, cilj ovog istraživanja je bio da utvrdi da li su principi rodne ravnopravnosti na rukovodećim pozicijama poštovani, a bez kojih bi prikupljeni podaci bili nepotpuni i nerelevantni, uzevši u obzir uticaj mekih institucija, te broj zaposlenog osoblja u okviru istih.

U tom smislu, podaci prikupljeni u osam targetiranih opština sa srpskom većinom odnosili su se na sledeće rukovodeće pozicije/institucije: predsednici opština, zamenici predsednika opština, zamenici predsednika opština za zajednice, predsedavajući skupština opština, odbornici skupština opština i pozicija odlučivanja u okviru zdravstvenih, socijalnih i obrazovnih institucija finansiranih od strane Republike Srbije.

U drugoj, kvalitativnoj, fazi istraživanja, sprovedeni su anonimni intervjui sa predstavnicama lokalnih i mekih institucija na pozicijama odlučivanja u svih osam targetiranih opština, a u svrhu utvrđivanja radnog okruženja i uslova u kojima žene vrše svoje funkcije. Cilj ove faze istraživanja je bio da utvrdi da li osobe ženskog pola na rukovodećim pozicijama nailaze na prepreke tokom ispunjavanja svojih radnih dužnosti, kakvi su odnosi sa kolegama u okviru institucija, da li svoje odluke i radni angažman baziraju na osnovu činjenice svog pola, kao i kakva su njihova viđenja i preporuke povodom politike rodne ravnopravnosti na Kosovu.

Sveobuhvatnim metodološkim pristupom koji uključuje kvantitativne i kvalitativne podatke stvorena je baza na osnovu koje je moguće utvrditi trenutno činjenično stanje iz perspektive podele rukovodećih pozicija na osnovu pola, ali i mera i koraka koje je neophodno preduzeti u cilju dostizanja rodne ravnopravnosti na institucionalnom nivou na Kosovu.



Međunarodni pravni okvir

Nakon završetka Drugog svetskog rata, međunarodne organizacije posvetile su znatnu pažnju u cilju definisanja konkretnih koraka, mera i načina za borbu protiv rodne neravnopravnosti širom sveta. Uzevši u obzir kompleksnost i multidimenzionalnost rodne neravnopravnosti, međunarodne organizacije su tokom poslednjih nekoliko decenija pokušale da mapiraju oblasti u kojima je rodna neravnopravnost izrazita, te su pozivale svoje članice na odlučnije akcije i konkretnije mere.

Konvencija o eliminaciji svih formi diskriminacije žena (CEDAW)², koja je 1979. potvrđena od strane Generalne skupštine Ujedinjenih nacija, definisala je i postavila temelje za mere neophodne za preduzimanje u cilju sveobuhvatne inkluzije žena u procesu političkog odlučivanja:

- Član br. 7 garantuje ravnopravnost žena u političkom i javnom životu sa posebnim fokusom na pravo glasa, učešću u političkom odlučivanju i „nevladinim organizacijama i udruženjima koji se bave javnim i političkim životom određene države”;
- Član br. 8 državama potpisnicama preporučuje i garantuje ženama jednaku „šansu i priliku da predstavljaju svoju vladu na međunarodnom nivou i da učestvuju u radu međunarodnih organizacija”.

U sličnom maniru, Savet Evrope je 2003. godine dao preporuke svojim državama članicama u formi zajedničke **Rezolucije o ravnopravnom učešću žena i muškaraca u političkom i javnom odlučivanju**³, kao vid vodiča za osnaživanje inkluzije žena u procesu

² The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, *United Nations*:

https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsq_no=IV-8&chapter=4&clang=en

³ Preporuka REC(2003)3 Odbora ministara državama članicama o ravnopravnom učešću žena i muškaraca u političkom i javnom odlučivanju, *Savet Evrope*:



političkog odlučivanja. Ona poziva članice da promovišu balansiranu reprezentativnost i ravnopravnu raspodelu moći na rukovodećim pozicijama i promociju jednakih građanskih i političkih prava za osobe muškog i ženskog pola, te ističe potrebu za redefinisanjem i prilagođavanjem unutrašnjeg zakonodavstva (država članica) koje bi omogućilo primenu preporučenih strategija i mera. Rezolucija uvodi **termin paritetnih pragova**, koji je definisan u konačnom izveštaju Grupe stručnjaka Saveta Evrope o ravnopravnosti i demokratiji, preporučujući državama potpisnicama uvođenje „zakonskih/statutarnih odredbi koje obuhvataju zakon pariteta utvrđivanjem paritetnih pragova, tj. **40% zastupljenosti žena i muškaraca** u sastavu savetodavnih tela vlade (veća, odbori, radne grupe, itd), u izabranim skupštinama”, na centralnom, kao i lokalnom nivou, „s ciljem postizanja ravnopravnog učešća žena i muškaraca i stoga osiguravajući pravu demokratiju” u društvu (država članica).

Sa druge strane, Savet evropskih opština i regiona je 2006. godine predstavio **Evropsku povelju o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou**⁴, koja poziva države članice da usmere svoje napore u pravcu ravnopravnog učešća osoba ženskog i muškog pola u procesu odlučivanja, kao jednog od glavnih preduslova postojanja demokratskih društava. U tom smislu, Povelja uključuje niz zakonodavnih i administrativnih mera usmerenih ka uticaju na vlade država potpisnica u njihovim naporima da se izbore sa problemom rodne neravnopravnosti i nereprezentativnosti na menadžerskim i rukovodećim pozicijama, a naročito u oblasti politike:

- „Potpisnica priznaje **jednako pravo žena i muškaraca** da učestvuju u izradi i sprovođenju strategija, da vrše javne funkcije i sve druge funkcije na svim nivoima uprave;
- Potpisnica priznaje **princip podjednakog učešća** u svim izabranim i javnim upravnim organima;

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016805915fb>

⁴Evropska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou, *Savet evropskih opština i regiona*: <https://ravnopravnost.org.rs/wp-content/uploads/2017/03/Evropska-povelja-o-rodnoj-ravnopravnosti-na-lokalnom-nivou.pdf>



- Potpisnica se obavezuje da će promovisati i primenjivati načela **jednakog učešća žena i muškaraca** u svojim upravnim i savetodavnim organima, kao i eksternim telima.
- Potpisnica se dalje obavezuje da će obezbediti da nijedna javna ili politička pozicija na koju bira ili postavlja predstavnika nije, u načelu ili praksi, ograničena ili predviđena za samo jedan rod, zbog stereotipnih stavova.”

Za razliku od Rezolucije Saveta Evrope, koja u procentualnom smislu definiše prag preporučljive reprezentativnosti polova, Povelja Saveta evropskih opština i regiona preuzima generalni pristup fokusirajući se na insistiranje na podjednakoj, odnosno ravnopravnoj podeli pozicija (odlučivanja) među polovima. Bez obzira na ove razlike, prethodno navedeni međunarodni dokumenti postavili su pravni i strateški okvir za unapređivanje rodne ravnopravnosti u okviru državnih (lokalnih i centralnih) institucija.

Definicija rukovodeće pozicije i kosovski pravni okvir

Preporuka Saveta Evrope iz 2003. godine pruža definiciju rukovodeće pozicije: „Donošenje odluka od javnog značaja se tiče definisanja i uticaja na prioritete javnih politika. Javni donosioci odluka podrazumevaju vlade, više javne službenike, više nivoe pravosuđa i diplomatije, lidere institucija od javnog interesa, pojedince koji rade u odborima koje je osnovala vlada i pojedince koje je vlada imenovala da prisustvuju određenim pitanjima od javnog značaja. Javni donosioci odluka su takođe osobe na pozicijama koje zauzimaju visoke pozicije u preduzećima i udruženjima koja pružaju javne usluge i vodeće položaje u sindikalnim i organizacijama poslodavaca.”⁵ Uprkos činjenici da je definicija ponuđena Savetom Evrope opšteg karaktera, ona u naznakama daje okvir i generalni uvid u opseg onoga što se definiše

⁵Preporuka REC(2003)3 Odbora ministara državama članicama o ravnopravnom učešću žena i muškaraca u političkom i javnom odlučivanju, *SavetEvrope*



pod pozicijom odlučivanja, dajući dovoljnog manevarskog prostora državama članicama da samostalno pravno (i administrativno) regulišu poimanje ovog termina. U tom smislu, radi razjašnjavanja konteksta istraživanja potrebno je osvrnuti se na kosovski pravni sistem, a u svetlu razumevanja rodne ravnopravnosti u institucionalnim okvirima, sa posebnim fokusom na pozicije odlučivanja.

Zakon o ravnopravnosti polova (br. 05/L-020) se „odnosi na muškarce, žene i lica koji imaju zaštićenu karakteristiku polnog ili seksualnog identiteta i garantuje jednake mogućnosti i tretman u javnoj i privatnoj sferi društvenog života, uključujući politički i javni život, zapošljavanje, obrazovanje, zdravstvo, ekonomiju, socijalna davanja, sport, kulturu i druge oblasti utvrđene ovim ili bilo kojim drugim zakonom”⁶. Oslanjajući se na već utvrđenu međunarodno-pravnu praksu i okvire, ovaj Zakon prati demokratske tekovine i definiše rodnu ravnopravnost kao jednu od temelja i neophodnih uslova za razvoj države i vladavinu prava. Garantujući rodnu ravnopravnost na Kosovu, član 6. Zakona o ravnopravnosti polova iziskuje „jednaku zastupljenost polova u svim zakonodavnim, izvršnim, sudskim i drugim javnim institucijama, koja se ostvaruje obezbeđivanjem **minimalne zastupljenosti od pedeset posto (50%) za svaki pol**, uključujući i njihove organe odlučivanja”⁷. Nasuprot tome, Zakon o opštim izborima (br.03/L-072) definiše da se „svaka lista kandidata treba sastojati od najmanje **30% potvrđenih kandidata suprotnog pola**”⁸, što očigledno predstavlja nekonzistentan pravni pristup u regulisanju ravnopravnosti ukoliko se u obzir uzme da Zakon o ravnopravnosti polova jasno nalaže potrebu podjednake reprezentativnosti polova u svim institucijama, a naročito političkom životu. Ne obazirući se na ovu vrstu legislativnog sukoba, dosadašnja sprovedena istraživanja na teritoriji Kosova su ipak pokazala da se i zakonski prag od minimum 50% učešća žena u centralnim i lokalnim institucijama ne primenjuje,

⁶Zakon o ravnopravnosti polova (br. 05/L-020), *Skupština Republike Kosovo*:

<https://abgj.rks->

[gov.net/assets/cms/uploads/files/ZAKON%20RAVNOPRAVNOSTI%20POLOVA.pdf](https://abgj.rks.gov.net/assets/cms/uploads/files/ZAKON%20RAVNOPRAVNOSTI%20POLOVA.pdf)

⁷Zakon o opštim izborima (br. 03/L-072), *Skupština Republike Kosovo*: <http://www.kqz->

[ks.org/wp-content/uploads/2017/12/ZAKON_BR.03_L-](http://www.kqz-ks.org/wp-content/uploads/2017/12/ZAKON_BR.03_L-)

[072_O_LOKALNIM_IZBORIMA_U_REPUBLICI_KOSOVO.pdf](http://www.kqz-ks.org/wp-content/uploads/2017/12/ZAKON_BR.03_L-072_O_LOKALNIM_IZBORIMA_U_REPUBLICI_KOSOVO.pdf)

⁸Ibid.



te da je stanje sa pravnog aspekta i dalje nezadovoljavajuće, iako se može uočiti neznatan napredak u pravcu rodne ravnopravnosti⁹.

Utvrdivši pravne okvire koji određuju uslove za poštovanje polne ravnopravnosti, potrebno je osvrnuti se i na one koji definišu pozicije odlučivanja na lokalnom nivou, a koje su važne za ovo istraživanje. Kosovski Zakon o lokalnoj samoupravi (br. 03/L-040), u odeljku o opštinskim nadležnostima, definiše sledeće organe, odnosno rukovodeće pozicije u institucijama lokalnog nivoa:

- Član 10: „Opštinski organi su: **Skupština opštine i Gradonačelnik**“;
- Član 60.2: „**Zamenik gradonačelnika** imenuje se i razrešava dužnosti od strane gradonačelnika za isti mandat poput gradonačelnikovog“;
- Član 61.1: „U opštinama gde najmanje deset posto (10%) građana pripada nevećinskim zajednicama, će imati jednog **predsedavajućeg za zajednice**“;
- Član 41: „Skupština opštine će izabrati **predsedavajućeg Skupštine opštine** iz reda odbornika“;
- Član 62: „Opštinska administracija biće organizovana po **odeljenjima**. Svakim opštinskim odeljenjem će rukovoditi **direktor** koji je imenovan i razrešen od strane gradonačelnika”.¹⁰

Odabравši ključne rukovodeće pozicije na osnovu utvrđenih kosovskih zakona, fokus istraživanja je tokom njegovog trajanja upravo i bio na gorepomenutim pozicijama. Iako je tokom tog procesa utvrđeno da nijedna od targetiranih opština ne poseduje javna preduzeća (u svom vlasništvu ili pod svojom ingerencijom), važno je napomenuti da Zakon o javnim preduzećima (br. 03/L- 087)¹¹, nažalost, ne definiše

⁹Inclusion of Women in decision-making and local governance in Kosovo, *Kaltrina Temaj*, D4D: https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2019/09/D4D_PI_19_ENG_FINAL_web.pdf

¹⁰Zakon o lokalnoj samoupravi (br. 03/L-040), *Skupština Republike Kosovo*: http://www.assemblyofkosovo.org/common/docs/liqjet/2008_03-L040_sr.pdf

¹¹Zakon o javnim preduzećima (br. 03/L- 087), *Skupština Republike Kosovo*: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2547>



potrebu za polnom ravnopavnošću na rukovodećim pozicijama u okviru javnih preduzeća.

Bez obzira na činjenicu da Kosovo nije članica Ujedinjenih nacija i Saveta Evrope, njeni ustavni i zakonski okviri koji se tiču rodne ravnopravnosti pokazali su legislativnu posvećenost regulisanju ove materije definisanih od strane ovih subjekata međunarodnog prava. Uprkos lošoj primeni samih zakona, tokom poslednje decenije, a sve u svrhu rešavanja problema nezastupljenosti žena u institucijama lokalnog i centralnog nivoa, uvedeni su pojedini ključni pravni lekovi. Već spomenuti Zakon o rodnoj ravnopravnosti, koji je uveden 2015. godine, definisao je oblasti zaštite prava i obaveza u okviru kojih je u bliskoj budućnosti neophodan veći angažman državnih institucija:

- Član 4: „Zabranjena je neposredna ili posredna polna diskriminacija, uključujući i manje povoljan tretman žena zbog trudnoće i materinstva, bračnog statusa, nacionalnosti, rase, invalidnosti, seksualne orijentacije, socijalnog statusa, verskog ubeđenja ili verovanja, starosnog doba, ilipo bilo kojem drugom osnovu propisanim zakonom ili sporazumom i važećim međunarodnim instrumenatima”;
- Član 5: „U cilju sprečavanja i otklanjanja rodne diskriminacije kao i postizanja rodne ravnopravnosti, institucije Republike Kosova na svim nivoima zakonodavne, izvršne, sudske vlasti i druge javne institucije su odgovorne za sprovođenje odgovarajućih zakonodavnih i drugih mera”;
- Član 6: „Javne institucije preduzimaju posebne privremene mere kako bi se ubrzala realizacija konkretne ravnopravnosti žena i muškaraca u onim oblastima gde postoje nejednakosti. Posebne mere mogu uključivati:
 - kvotu za dostizanje ravnopravne zastupljenosti žena i muškaraca,
 - programi pomoći i podrške za povećanje učešća manje zastupljenog pola u donošenju odluka i javnom životu,
 - ekonomsko jačanje i koraci za poboljšanje položaja žena ili muškaraca u oblasti rada, obrazovanja, u zdravstvu, kulturi i distribuciji i ili preraspodeli resursa,



- preferencijalni tretman, regrutovanje, zapošljavanje i napredovanje na zadatku i drugemere u svakoj oblasti u kojoj postoji nejednakost.
- Član 15: „Zabranjena je direktna ili indirektna diskriminacija na osnovu pola, bračnog ili porodičnogstatusa, trudnoće, rađanja roditeljstva i svakog oblika starateljstva u javnom ili privatnom sektoru”;
- Član 17: „Poslodavac se u svim sektorima obavezuje „da izbegava uključivanje diskriminacijskih elemenata zasnovanih na polu u proglašenju slobodnog radnog mesta; da promoviše rodnu ravnopravnost pre i za vreme radnog odnosa; da obezbedi jednake mogućnosti za žene i muškarce da konkurišu za slobodno radnomesto;da ne stavlja u nepovoljan položaj nekog tražioca zaposlenja, uspostavljanjem pravila,kriterijuma ili proceduralnih metoda, koje su naizgled neutralne, ali koja su u praksi manjepovoljna za članove jednog pola, što uključuje indirektnu diskriminaciju na osnovu pola”.¹²

Pored ovog Zakona, jedna od važnijih pokrenutih institucionalnih inicijativa u borbi sa rodnom neravnopravnošću je i *Kosovski program za rodnu ravnopravnost* (za period 2008-2013) Agencije za rodnu ravnopravnost, koji je definisao ključne strateške ciljeve postizanja ravnopravnosti, između ostalog i na rukovodećim pozicijama, što je učinjeno i u okviru *Strategije bolje regulative 2.0 za Kosovo* (za period 2017-2021) Vlade Kosova. Međutim, dobro definisani i izbalansirani zakoni nisu za posledicu imali i adekvatnu primenu u praksi, što potvrđuje i istraživanje Instituta za razvojne politike (INDEP) iz 2019. godine, u kojem se navodi da je na lokalnom „kao i na centralnom nivou, nezadovoljavajuća reprezentativnost žena na rukovodećim pozicijama i dalje izrazita”¹³.

¹²Zakon o rodnoj ravnopravnosti, *Skupština Republike Kosovo*

¹³ Women in decision making in public institutions in Kosovo, *INDEP*:

https://indep.info/wp-content/uploads/2019/03/INDEP_Women-in-decision-making-in-public-institutions-in-Kosovo-1.pdf, p. 28



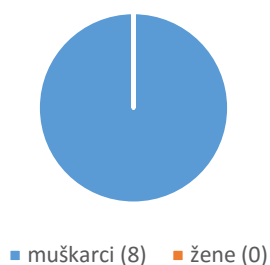
Kvantitativni nalazi

Kvantitativni nalazi dobijeni su zvanično od strane lokalnih institucija (osam kosovskih opština obuhvaćenih ovim istraživanjem), te predstavljaju aktuelan i objektivan statistički uvid u podelu (istraživanjem targetiranih) rukovodećih pozicija na lokalnom nivou po osnovi pola.

Predsednici opština

U svih osam targetiranih opština sa srpskom većinom poziciju izabranog predsednika opštine nose pripadnici muškog pola. Od formiranja opština sa srpskom većinom i njihove integracije u kosovski sistem, nijedna osoba ženskog pola nije birana za poziciju predsednice opštine. Slična je situacija u svim ostalim kosovskim opštinama, gde nijedna osoba ženskog pola nije predsednica neke od 38 opština.

Predsednici opština



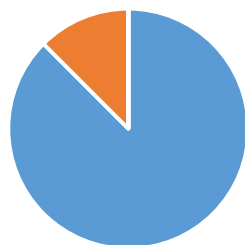
Zamenici predsednika opština

Od osam targetiranih opština, samo u Zubinom Potoku poziciju zamenice predsednika opštine vrši pripadnica ženskog pola. Nesrazmera u raspodeli pozicije zamenika predsednika opština,



proizilazi i iz činjenice da su nosioci ove pozicije (po kosovskom sistemu), ujedno, po neformalnom automatizmu karakterističnom za opštine sa srpskom većinom, predsednici opština u okviru sistema Republike Srbije, gde je takođe primetna dominacija muškaraca na rukovodećim pozicijama.

Zamenici predsednika opština



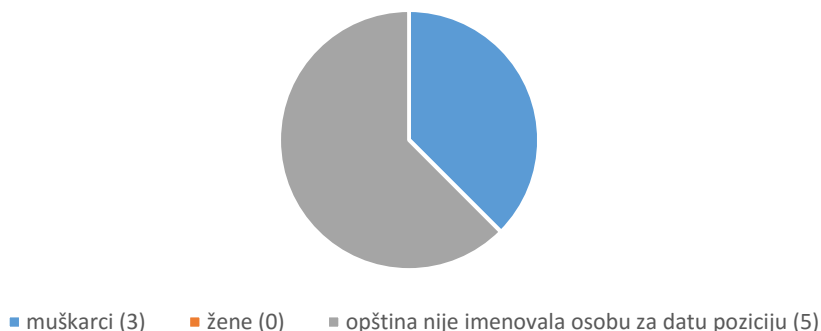
■ muškarci (7) ■ žene (1)

Zamenici predsednika opština zaduženih za zajednice

Prema zvaničnim dostupnim informacijama, pet opština nije imenovalo osobe za vršenje dužnosti zamenika predsednika opštine zaduženih za zajednice, dok u slučaju opština Zubin Potok, Novo Brdo i Štrpceovu funkciju nose osobe muškog pola (albanske nacionalnosti). Iako je Zakonom o lokalnoj samoupravi predviđeno da u opštinama u kojima nevećinske zajednice prelaze prag od 10% od ukupnog broja stanovnika opštine treba da bude imenovan zamenik gradonačelnika za zajednice, u pet targetiranih opština još uvek nisu imenovani službenici na tim pozicijama.



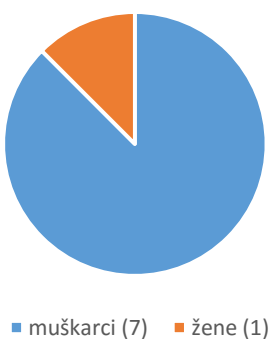
Zamenik gradonačelnika za zajednice



Predsedavajući skupštinama opština

Dok pozicije predsedavajućih u lokalnim skupštinama u sedam targetiranih opština vrše osobe muškog pola, samo u slučaju Opštine Zvečan ovu funkciju vrši osoba ženskog pola. Iako ključna pozicija u procesu odlučivanja na lokalnom nivou, ovu poziciju nosi samo još pet žena¹⁴ od svih kosovskih opština.

Predsedavajući skupštinama opština

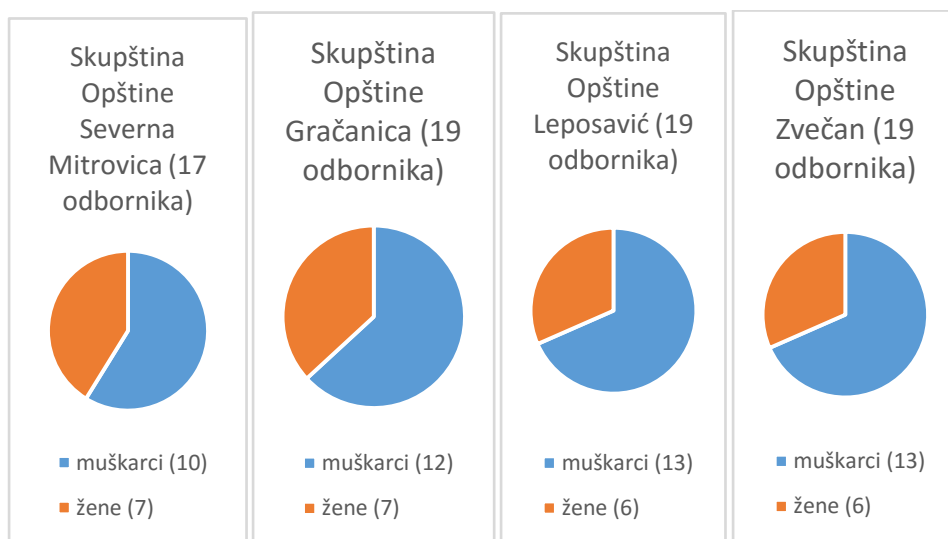


¹⁴Inclusion of Women in decision-making and local governance in Kosovo, *Kaltrina Temaj*, p. 17



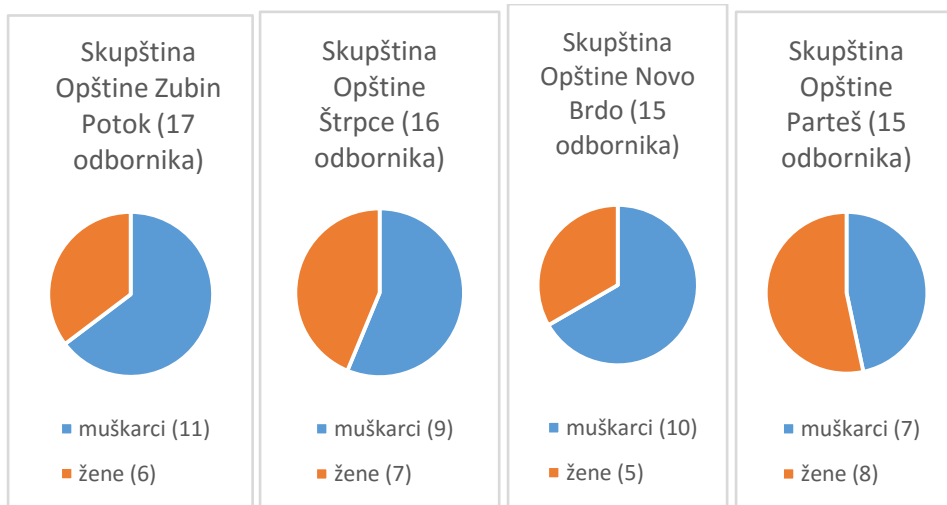
Odbornici skupština opština

Zakon o lokalnim izborima (br. 03/L-072) predviđa da prilikom formiranja skupština opština, **minimum 30% odbornika** moraju da budu pripadnice ženskog pola¹⁵. Uprkos činjenici da je u svih osam targetiranih opština ispunjena zakonom definisana kvota, u većini opština odbornice čine između 31% i 45%, gde samo u Opštini Parteš broj odbornika prelazi 50%.

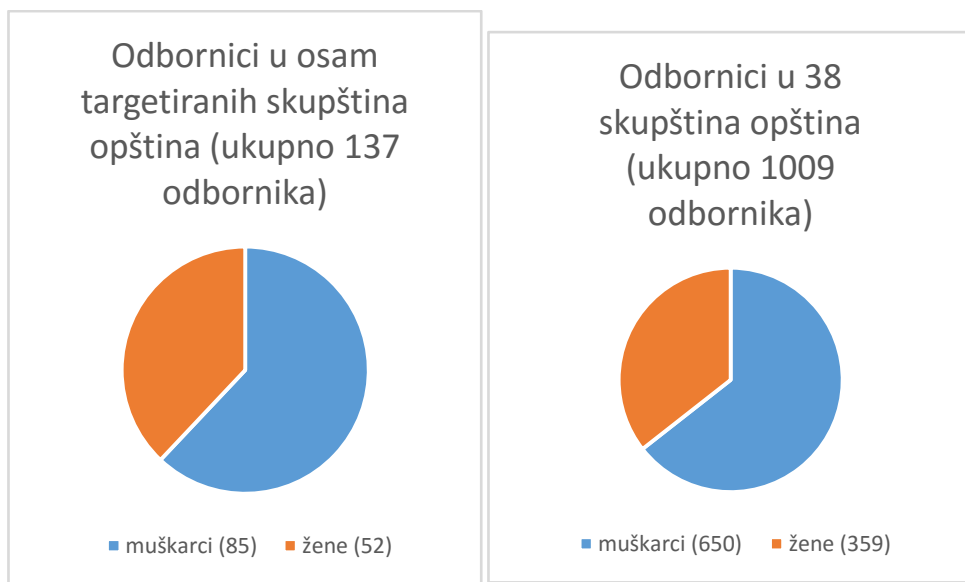


¹⁵Zakon o lokalnim izborima (br. 03/L-072), *Skupština Republike Kosovo*: http://www.kqz-ks.org/wp-content/uploads/2017/12/ZAKON_BR.03_L-072_O_LOKALNIM_IZBORIMA_U_REPUBLICI_KOSOVO.pdf



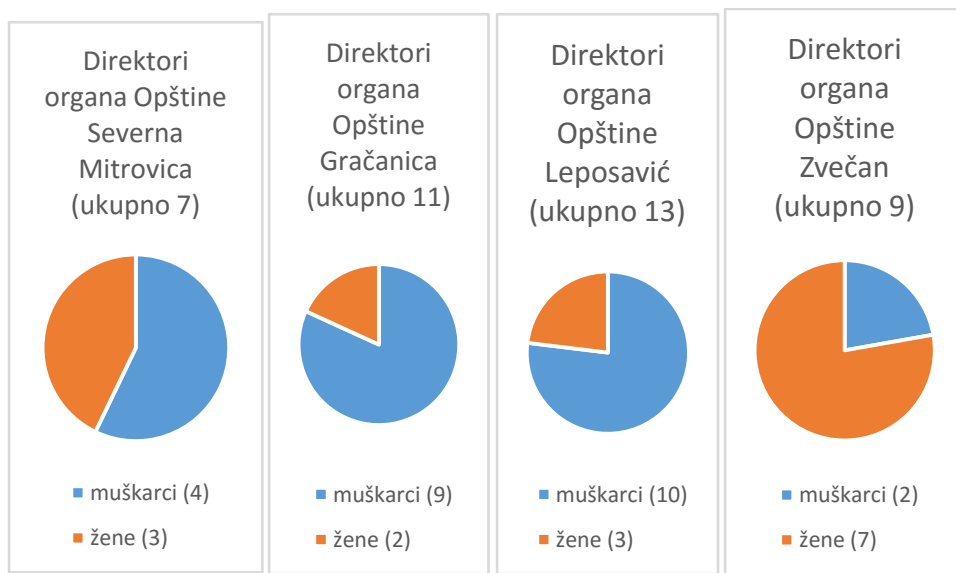


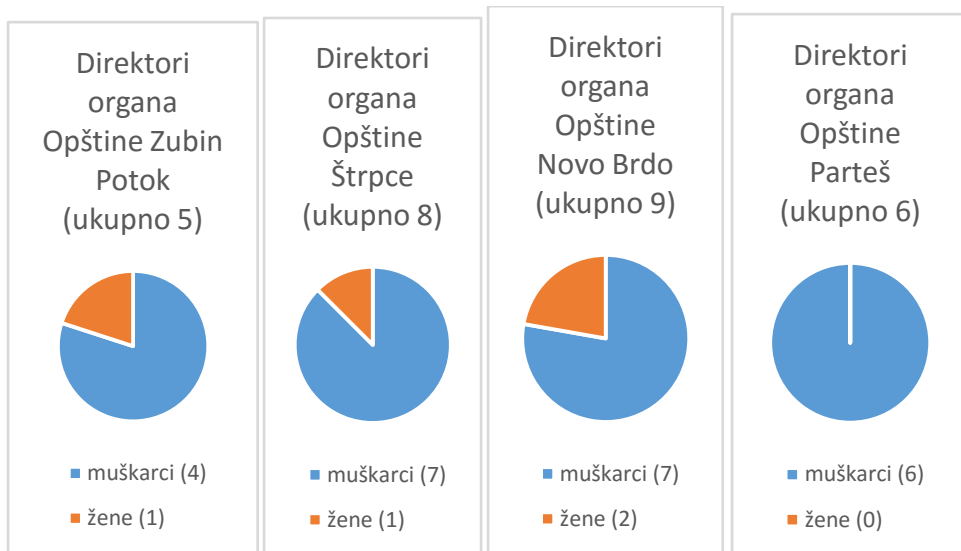
Od ukupno 137 poslanika osam targetiranih opština, **38% čine odbornice**. Upoređujući stanje sa ukupnim brojem odbornika u svim skupštinama opštinama na Kosovu, gde njihov udeo čini 36%, indikativno je da opštine sa srpskom većinom ne izlaze iz opštih trendova, te da je situacija praktično preslikana u svim opštinama.



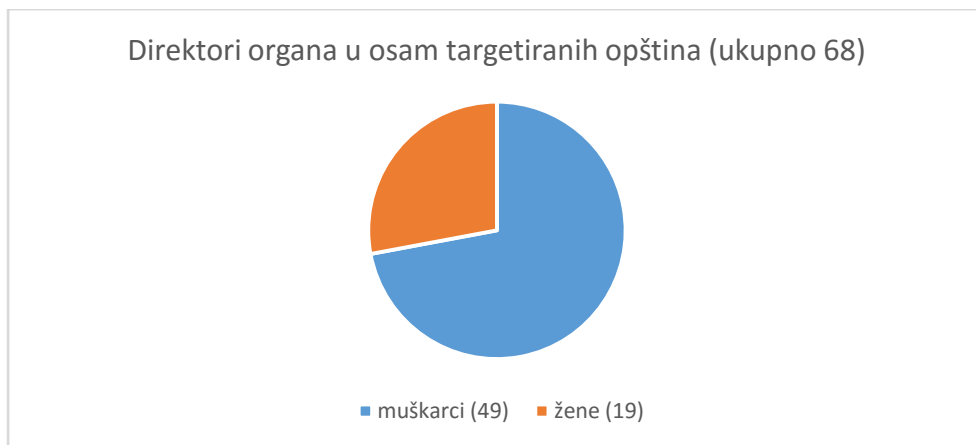
Direktori opštinskih organa (odeljenja)

Pored problema odsustva formiranja svih zakonom predviđenih opštinskih odeljenja, istraživanjem je utvrđeno i da osobe muškog pola u većini formiranih odeljenja vrše funkcije direktora. Osim Opštine Zvečan, gde su čak **78% direktora** pripadnice ženskog pola, u ostalim je podela direktorskih pozicija naklonjena suprotnom polu. Ovde je zanimljiva i primetna nesrazmera u Opštini Parteš, gde je u skupštini više odbornica nego odbornika, dok ne pozicijama direktora opštinskih organa, odnosno odeljenja, nema nijedne pripadnice ženskog pola.



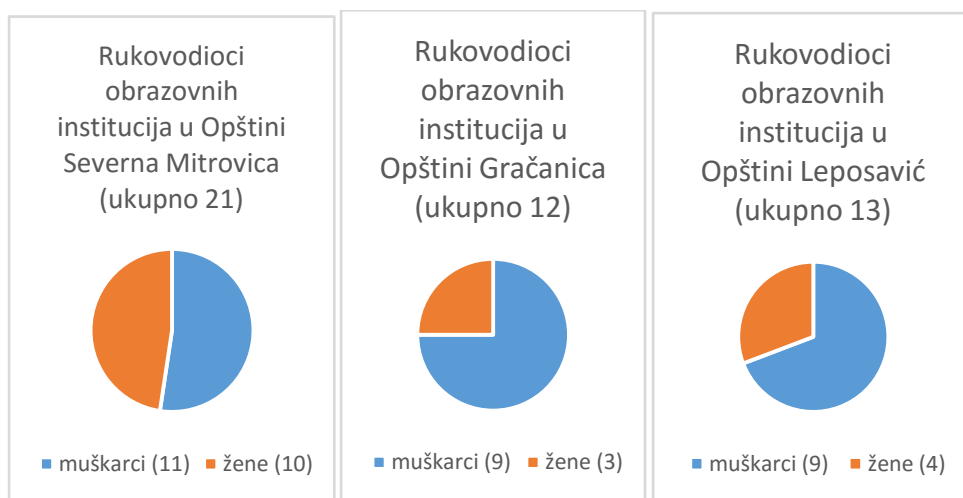


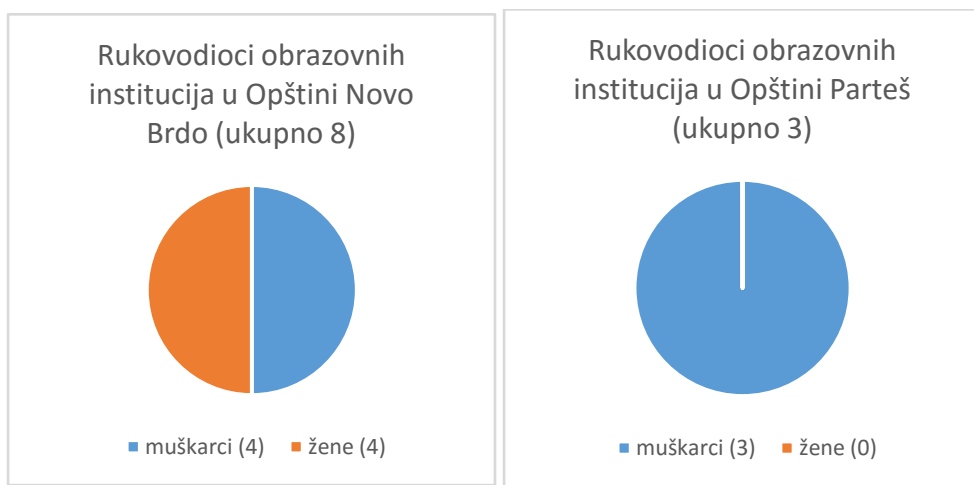
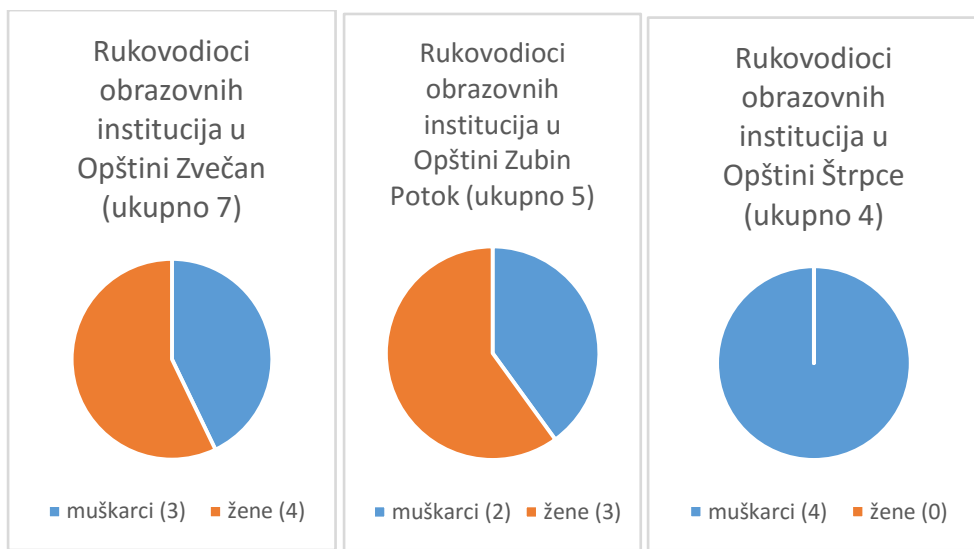
Od ukupno 68 pozicija direktora odeljenja u osam targetiranih opština, **28%** pripada osobama ženskog pola. Međutim, ukoliko se u obzir uzme činjenica da je samo u opštinama Zvečan i Severna Mitrovica udeo direktorica veći od 30% pokazuje da je načelo ravnopravne podele rukovodećih pozicija prilično narušeno.



Rukovodioci obrazovnih institucija

Pod rukovodiocima obrazovnih institucija na Kosovu koje su finansirane od strane Republike Srbije, tokom ovog istraživanja su podrazumevani direktori predškolskih, osnovnih, srednjih, stručnih, fakultetskih, kao i ostalih ustanova koje spadaju pod obrazovnu kategorizaciju. U opštinama Severna Mitrovica (48%), Novo Brdo (50%), Zvečan (57%) i Zubin Potok (60%) primetna je ravnopravna podela rukovodilačkih pozicija, sa potencijalnom tendencijom porasta broja žena na pozicijama odlučivanja. Situacija je nezavidna u opštinama Štrpce i Parteš, gde nijedna osoba ženskog pola ne vrši funkciju rukovodioca, dok su u opštinama Gračanica i Leposavić rukovodilačke pozicije u većini slučajeva dodeljene osobama suprotnog pola.

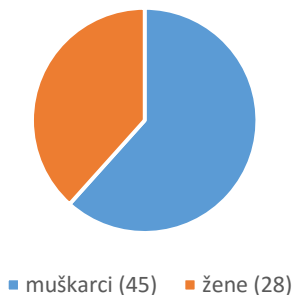




Kao i u slučaju procentualnog učešća odbornica u osam targetiranih opština, isti postotak – 38%, čini udeo rukovodioca (ženskog pola) obrazovnih institucija finansiranih od strane Republike Srbije. Odnos između pozicija koje vrše muškarci i žene u okviru ovih institucija bi verovatno bila drugačija, kada bi u slučaju opština Parteš i Štrpce bilo direktorica obrazovnih institucija.



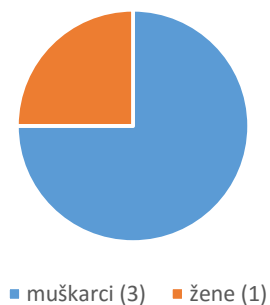
Rukovodioci obrazovnih institucija u osam targetiranih opština (ukupno 73)



Rukovodioci socijalnih institucija

Od ukupno četiri kancelarije Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje (osnovanih u okviru sistema Republike Srbije), samo je u ogranku ove socijalne institucije u Štrpcu na rukovodećoj poziciji osoba ženskog pola, dok to nije slučaj sa kancelarijama u Severnoj Mitrovici, Gračanici i Pasjanu (Opština Parteš).

Rukovodioci socijalnih institucija u osam targetiranih opština (ukupno 4)



Rukovodioci zdravstvenih institucija

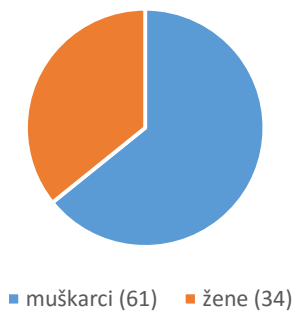
Zdravstvene institucije koje finkcionišu pod pokroviteljstvom Ministarstva zdravlja Republike Srbije, kao i kancelarije Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje poseduju svoje ispostave u svih osam opština sa srpskom većinom analiziranih tokom istraživanja. Na rukovodećim pozicijama u 18 institucija zdravstvene zaštite, samo 5 žena nosi direktorsko zvanje, od kojih su dve na rukovodećim pozicijama u opštini Gračanica.



Od ukupno 95 rukovodilačkih pozicija u institucijama obrazovanja, te zdravstvene i socijalne zaštite finansiranih od strane Republike Srbije, **36%** vrše osobe ženskog pola, što je malo više od jedne trećine.



Rukovodioci institucija finansiranih od strane Republike
Srbije u osam targetiranih opština Kosova (ukupno 95)



Kvalitativni nalazi

Percepcije žena na rukovodećim pozicijama

Anonimni intervjui sprovedeni su tokom istraživanja sa osobama ženskog pola na rukovodećim pozicijama u svih osam targetiranih opština, uključujući i meke institucije finansirane od strane Republike Srbije. Ophvatom ispitanika koji rukovode lokalnim institucijama i opštinskim odeljenjima u okviru oba analizirana sistema htelo se doći do nalaza koji doprinose sveukupnom uvidu u rad žena na rukovodećim pozicijama.

Sprovedeni intervjui su se fokusirali na lične perspektive rukovodilaca ženskog pola, o (potencijalnom) uticaju radnog okruženja na njihov rad i donošenje odluka, te njihovim preporukama i zahtevima za poboljšanje položaja žena, ne samo na rukovodećim pozicijama, već i generalno, u javnom i privatnom sektoru. Tako na pitanje o postojanju (ne)reprezentativnosti žena na rukovodećim pozicijama na lokalnom nivou, svi intervjui su pokazali odsustvo rodne ravnopravnosti na tom polju, gde su ispitanice najčešće naglašavale potrebu za osnaživanjem i informisanjem žena o njihovim pravima, kao i neophodnosti da institucije budu transparentnije u procesu zapošljavanja (u smislu podrške osobama ženskog pola da apliciraju). Ono što se javlja kao konstanta prilikom odgovora na ovo pitanje jeste da su ispitanice često naglašavale da postoji primetan napredak u pravcu ravnopravne podele rukovodećih pozicijama među polovima, ali da to, kako je većina istakla, isključivo zavisi od pojedinačnih slučajeva, uglavnom žena koje su obaveštene o svojim pravima, te insistiraju na sprovođenju zakona i poštovanja principa rodne ravnopravnosti. Pozitivan ton kojim su ispitanice govorile o trenutnom stanju proizilazi iz činjenice da, kako je naglašeno u nekoliko navrata, žene na rukovodećim pozicijama rade na tome da se trenutna nezavidna pozicija znatno poboljša. U tom smislu je istaknuta potreba angažovanije institucionalne strategije informisanja žena o zakonima zagarantovanim pravima o radu (u okviru institucija), te razbijanju tabua o rezervisanosti rukovodećih pozicija za osobe muškog pola.



Uprkos činjenici da je tokom svih intervjuva napomenuta nedovoljna zastupljenost žena na pozicijama odlučivanja na lokalnom nivou, ponavljana je tvrdnja o pozitivnoj radnoj atmosferi koja je prisutna u institucijama u kojima su zaposlene, apostrofirajući podršku u radu koje dobijaju od strane kolega muškog pola. Ovo je jedan od ključnih i iznenađujućih nalaza ovog istraživanja, uzevši u obzir to da su intervjui bili strogo anonimnog karaktera, te da su ispitanice davale svoje odgovore u neformalnoj atmosferi, bez prisustva bilo koje vrste eksternog pritiska. Stavovi podeljeni tokom intervjuva su pokazali da ispitanice problem vide u centralnim institucijama, od kojih najviše zavisi implementacija principa rodne ravnopravnosti na svim nivoima i oba sektora, dok je za institucije/odeljenja lokalnog nivoa karakterističan postepeni napredak u pravcu rodne ravnopravnosti, koji proizilazi isključivo od inicijativa koje dolaze sa lokalnog nivoa. U prilog tome idu i odgovori ispitanica o generalnom radnom okruženju i atmosferi u okviru kojeg vrše rukovodilačke funkcije, koji su bili jednoznačno pozitivni, sa tendencijom poboljšanja stanja u boljem smeru.

Ukoliko se u prethodnim zaključcima sa intervjuva mogla uočiti jasna jednoglasnost u dobijenim odgovorima, kada je u pitanju poštovanje radnog doprinosa žena u okviru institucija, deo odgovora nije bio jednoznačan. Naime, u nekoliko navrata su žene na rukovodećim pozicijama podvukle da nisu sigurne da li se doprinos njihovog rada u dovoljnoj meri ceni i na koji način se njihov angažman vrednuje. Ne dobivši detaljnije razjašnjenje ovakvog stava, a oslanjajući se na odgovore koji se tiču percepcija njihove funkcionerske pozicije i posledične prihvaćenosti od strane kolektiva (kao ravnopravnih članova istog), može se zaključiti da još uvek, u pojedinim slučajevima, postoji nedovoljna valorizacija radnog doprinosa žena (na rukovodećim pozicijama). Uz to, prisustvo (mada ne i raširenog) uverenja o neravnopravnosti i osećanju dovoljne prihvaćenosti, samo na osnovu činjenice pola, govori o nedostatku angažovanosti relevantnih institucija, ali i radnih kolektiva, na promeni ovakvih narativa, koji su u javnosti neopipljivi, ali i dalje i te kako prisutni.



Nadalje, govoreći o strukturi radnog osoblja u kojem su ispitanice uposlene, približno polovina ispitanih smatra da struktura samo do određenog stepena odražava princip ravnopravne podele radnih mesta po polovima. Kada je odgovor bio ili neutralnog ili blago negativnog karaktera, usledilo je objašnjenje čiji srž argumentacije je bio da je manevarski prostor za postizanje ravnopravnosti polova u okviru lokalnih institucija još uvek prilično veliki, te da je neophodno ozbiljnije i posvećenije poraditi na uspostavljanju neophodnog balansa (između polova). Ispitanice su često kao primer loše prakse navodile dve najuticajnije pozicije na lokalnom nivou – gradonačelnika i zamenika gradonačelnika –koje su, na Kosovu, praktično bez izuzetka, funkcije koje vrše osobe muškog pola, što je, kako je istaknuto, problem za koji ne veruju da će biti rešen, odnosno prilagođen kulturi i principima rodne ravnopravnosti, u skorije vreme.

Zabrinjavajuće je što je nemali broj ispitanica na pitanje o informisanosti o slučajevima diskriminacije žena, žrtava seksizma ili mobinga na radnom mestu, odgovorile da su, nažalost, imale prilike da čuju za takve slučajeve i da po tom pitanju nije pokrenut niti jedan (interni ili eksterni)pravni postupak. Iako je nemali broj u pitanju, evidentno je da slučajevi diskriminacije i različitih vrsta uznemiravanja još uvek postoje, kao i da, kako je potencirano od strane ispitanica, žrtve takve slučajeve ne prijavljuju nadležnim organima, što zapravo osnažuje diskriminatore, te im daje prostora da i dalje ugrožavaju pripadnice ženskog pola (ne samo na radnom mestu). Iako znatno manji broj od onih koje su bile svedok ili čule o diskriminaciji i uznemiravanju žena, još više zabrinjava i alarmira činjenica da su pojedine ispitanice bile direktne žrtve neke od navedenih vrsta diskriminacije. Uprkos tome što tokom intervjua nije dobijeno više informacija povodom ovih individualnih slučajeva (iz poštovanja prema privatnosti sagovornica, ali i njihovoj anonimnosti takve informacije nisu tražene), očevidno je da žene (naročito one koje rade na lokalnom nivou) još uvek imaju strah, te nisu dovoljno osnažene i podržane (od strane institucija) da prijave slučajeve diskriminacije.

Sa druge strane, ohrabruju stavovi ispitanih žena na rukovodećim pozicijama o njihovom donošenju odluka u okviru institucija gde vrše



svoje funkcije. Naime, na pitanje da li vagaju ili prilagođavaju svoje odluke na bazi svog pola ili pola njima podređenog ili nadređenog radnog osoblja, ni u jednom slučaju nije dobijen pozitivan odgovor. Međutim, u manjem broju slučajeva je naglašeno da ispitanice nisu sigurne da li se njihove odluke percipiraju na drugačiji način ili nailaze na prepreke prilikom sprovođenja, samo zbog činjenice što su rukovodioci ženskog pola. Nedoumicu koju su ispitanice podelile tokom intervjuja proizilazi iz činjenice da je nemoguće ući u trag razlozima lošeg ili odsustva bilo kog izvršenja odluke, a time i da li je način (ne)izvršenja odluke direktno proporcionalan polu rukovodioca koji je doneo odluku. Sama činjenica da su pojedine ispitanice imale nedoumice povodom izvršenja odluka, govori o tome da, iako na marginama, i dalje postoje slučajevi gde su odluke rukovodilaca promišljane kroz prizmu njihovog pola. Bez obzira na pol, sve ispitanice na svim intervjuima su istakle da svoje odluke ne donose bazirajući ih na etničkoj, religijskoj ili rasnoj strukturi radnog osoblja sa kojima su direktno ili indirektno povezane, što ohrabruje i pokazuje visok stepen tolerantnosti u okviru lokalnih institucija, makar iz perspektive žena rukovodilaca.

U drugom, opštijem, delu intervjuja, rukovodioci su upitani da li, generalno govoreći, postoji prostor za poboljšanje prava žena na Kosovu, a samim tim i u lokalnoj zajednici prebivališta. Jednoznačan, bez izuzetka, pozitivan odgovor pruža uvid u trenutno činjenično stanje, ne obazirući se na pojedinačne percepcije njenog tipa ili prirode. Potraživši od ispitanica da imenuju subjekt ili instituciju kao ključnog aktera koji bi trebalo da se dodatno angažuje u cilju rešavanja rodne neravnopravnosti (u institucijama, ali i šire) na Kosovu, ponuđen je širok spektar odgovora, počevši od celokupnog kosovskog društva, lokalnih zajednica, centralnih institucija, pa do konkretnijih subjekata poput Zaštitnika građana, lokalnih koordinatora za rodnu ravnopravnost, te žena koje su već na rukovodećim pozicijama (na centralnom i lokalnom nivou). Upitane da predlože mere koje bi, ličnim angažmanom, mogle da doprinesu poboljšanju rodne ravnopravnosti u okviru institucija koje rade, ispitanice su ustvrdile da bi, kada bi imale za to prilike, zaposlile više osoba ženskog pola, javno bi promovisale principe rodne ravnopravnosti u lokalnoj zajednici,



omogućile koleginicama više javnih nastupa (gde bi većom eksponiranošću prikazale lokalnoj javnosti da su žene jako važan i prisutan faktor), ali i organizovale treninge u kojima bi se zaposlenim ženama omogućilo da saznaju više o svojim pravima (obzirom da su često o tome u većini slučajeva neobaveštene) i načinima zaštite istih.

Na kraju intervjua, ispitanice su zamoljene da navedu pet problema, rešavanje kojih bi, ukoliko bi bile u prilici, pokrenule u cilju rešavanja problema nereprezentativnosti žena na radnim mestima:

- pružanje prilika za zapošljavanje žena u okviru lokalnih institucija, uz jasnu naznaku rezervisanih mesta za osobe ženskog pola, te transparentnim, medijski vidljivim i nedvosmislenim pozivima za apliciranjem;
- poštovanje i intenzivnija i efikasnija primena zakonskih i ustavnih odredbi koji se tiču rodne ravnopravnosti u okviru institucija;
- podsticanje žena da apliciraju za rukovodeće pozicije;
- saradnja sa organizacijama nevladinih organizacija koje se bave pitanjima rodne ravnopravnosti i prava na rad;
- uvođenje mera kažnjavanja lokalnih institucija koje ne poštuju principe zakonom definisanih principa ravnopravnosti (na radnim mestima);
- organizovanje radničkih sindikata čiji je cilja zaštita radnih prava žena, njihova veća zastupljenost u procesu odlučivanja, kao i zaštite od diskriminacije (kao neka vrsta prvog stepena utočišta);
- jačanje institucionalnih, administrativnih i pravnih mehanizama za zaštitu žena od diskriminacije na radnim mestima, ali i generalno govoreći;
- informisanje i podizanje svesti javnosti o postojanju rodne neravnopravnosti ne samo na institucionalnom nivou, već na celom Kosovu, putem medija sa najvećim brojem krajnjih korisnika.



Zaključci i preporuke

Kako je istraživanje osam targetiranih institucija opština sa srpskom većinom pokazalo, ovim jedinicama lokalne samouprave, kao i na celom Kosovu, predstoji još dosta institucionalnog angažovanja, primene zakona, informisanja javnosti i ojačavanje kapaciteta na kojima počivaju principi rodne ravnopravnosti, a sve u cilju poboljšanja položaja žena u okviru institucija. Ove mere naročito važe kada se govori o rukovodećim pozicijama. Važnost rukovodećih pozicija se ogleda ne samo u poštovanju zakonima definisanih principa rodne ravnopravnosti, već i u određenom stepenu simbolizma, koje bi moglo imati značajnu ulogu u poboljšanju i jačanju prava žena na Kosovu.

1. Kvantitativno istraživanje je pokazalo da na ključnim pozicijama lokalnog nivoa vlasti i mekih institucija i dalje, ako ne i ubedljivo, većinu zauzimaju osobe muškog pola. Iako postoji očevidan napredak u smislu angažovanja većeg broja žena u institucijama lokalnog nivoa, primetna je konstanta neformalne prakse da najvažnije pozicije na tom (ali i višim) nivoima nose prevashodno muškarci. **Sama činjenica da među osam targetiranih opština nema nijedne predsednice opštine, a samo jedna zamenica, pokazuje alarmantnost ovog stanja i flagrantno kršenje principa ravnopravnosti polova u političkom životu, te iziskuje odlučujuće korake u pravcu političke emancipacije žena u svim sredinama na Kosovu.**

2. Ne praveći razliku između žena rukovodilaca uposlenih u okviru kosovskih ili srpskih institucija, koje, kako je utvrđeno ovim istraživanjem, zapravo i nema (iz perspektive rodne neravnopravnosti), može se zaključiti da paritetni prag preporučen od strane Saveta Evrope od 40% zastupljenosti žena nije ispoštovan na lokalnom nivou u osam targetiranih opština. Premda je moguće naići na primere pozitivne prakse u pojedinim targetiranim opštinama, izuzeci ne izlaze iz već utvrđenog okvira – rodne neravnopravnosti na rukovodećim pozicijama na lokalnom nivou.

3. Istraživanje je pokazalo da se kao jedan od pozitivnih primera poštovanje (zakonima definisanih) principa rodne ravnopravnosti



može navesti procentualno učešće odbornica u osam targetiranih opština. Međutim, kako se čini, u svim opštinama procentualno učešće odbornica u lokalnim skupštinama tek toliko blizu praga, samo u svrhu poštovanja zakonom uokvirenih pravila. **Dominantna pozicija muškaraca na rukovodećim pozicijama nije ublažena jednom zakonskom kvotom, što je zapravo pokazatelj pogrešno definisanih mehanizama za uspostavljanje rodne ravnopravnosti. Štaviše, narativi o stereotipnim tzv. tradicionalnim radnim mestima rezervisanim za osobe ženskog pola i dalje imaju značajnog uticaja na (ras)podelu rukovodećih pozicija u institucijama lokalnog nivoa.**

4. Kvalitativnim delom istraživanja dobijene su oblasti u kojima je potrebno da se institucije dodatno angažuju radi rešavanja problema sa kojima se suočavaju žene u lokalnim institucijama, a naročito onih sa kojima se suočavaju osobe ženskog pola na rukovodećim pozicijama. **Ovaj deo istraživanja je ogolio rasprostranjeno uverenje o sve manjem prisustvu ugrožavanja prava žena na radnom mestu, te problemima sa kojima se one suočavaju prilikom vršenja dužnosti ili donošenja odluka. Istraživanjem je utvrđeno da je diskriminacija žena na radnim mestima i dalje je prisutna i nesankcionisana.** Anonimni intervjui su pokazali da je neophodno uspostavljanje novih ili drugačijih mehanizama zaštite žena koje rade u okviru lokalnih institucija, jer postojeći do sada nisu dali rezultata. U tom smislu, predloženi mehanizmi i koraci u pravcu poboljšanja trenutnog stanja, a koje su tokom istraživanja podelile sagovornice, od izuzetnog su značaja.

Budući da je tokom istraživanja ustanovljeno nekoliko oblasti u kojima je neophodna hitna intervencija što lokalnih, što centralnih, institucija, u nastavku se predlaže lista mera nužnih u cilju smanjenja rodne neravnopravnosti na lokalnom nivou, te ujedno i celom Kosovu:

- Poštovanje postojećeg pravno-zakonskog okvira, sa intenzivnijim učešćem nadležnih institucija u monitoringu i kontroli sprovođenja istog.
- Izmena postojećih i podnošenje novih zakona radi izbegavanja već utvrđene međusobne neusklađenosti zakona koje pokrivaju istu oblast (u ovom slučaju rodnu ravnopravnost).



- Politički subjekti, odnosno partije, da poštuju zakonom definisane principe rodne ravnopravnosti u političkoj sferi, kako bi se ona posledično odrazila na ravnopravnu polnu strukturu lokalnih institucija, a naročito vodećih pozicija i odborničkih mesta.
- Neophodnost uspostavljanja novih mehanizama za zaštitu žrtava diskriminacije nad ženama, koje se događaju u okviru lokalnih institucija.
- Poželjno je učešće nevladinog sektora u kontroli i monitoringu poštovanja principa rodne ravnopravnosti u okviru rada lokalnih institucija.
- Pokretanje projekata, kampanja i inicijativa koje za cilj imaju jačanje svesti žena o svojim pravima, ali i proširenja znanja o dostupnim mehanizmima zaštite istih. Nezaobilazna uloga u ovom poduhvatu treba da bude na centralnom nivou vlasti.
- **Preporuke i mehanizmi predloženi od strane sagovornica datih tokom sprovedenih intervjua u okviru ovog istraživanja (str. 18).**





*Ova publikacija je podržana od strane Olof Palme Centra
i ni na koji način ne odražava stavove ove institucije.*