



AGJENDA PËR BARAZI GJINORE NË POLICINË E KOSOVË DHE PLANI I VEPRIMIT 2021–2023

BARAZIA, DIVERSITETI DHE TË DREJTAT E NJERIUT

Gender Representation Peacebuilding
SDG 16 Participation Development Security National Action Plan
Conflict Inclusion Diversity
Combat Violence Eliminate disparities
Values Protection
Empowerment Sustainable Development
SDG 5 Status Representation
Influence Justice
Victims of Violence Gender Equality
#Planet5050 Equip Enable
Dignity Agenda Decision Making
Sensitization Harmful cultural practice UN Resolution 1325
Peer mentoring International



AGJENDA PËR BARAZI GJINORE NË POLICINË E KOSOVËS DHE PLANI I VEPRIMIT 2021-2023

BARAZIA, DIVERSITETI DHE TË DREJTAT E NJERIUT





PERMBAJTJA

MESAZHI I DREJTORIT TË PËRGJITHSHËM TË POLICISË,	6
AGJENDA PËR BARAZI GJINORE E POLICISË SË KOSOVËS,	8
PSE NEVOJITET NJË AGJENDË E BARAZISË GJINORE PËR POLICINË E KOSOVËS?,	10
MUNDËSITË PËR NDRYSHIM KULTUROR NË ORGANIZATË,	11
HULUMTIMI BAZË, REKOMANDIMET DHE HAPAT QË DUHET TË NDËRMERREN NGA POLICIA E KOSOVËS PËR REZULTATE TË DËSHIRUESHME,	15
HISTORIKU DHE REFERENCAT, PËRFSHIRË FJALORIN E SHPREHJEVE,	24
LEGJISLACIONI PËRKATËS NDËRKOMBËTAR,	25
LEGJISLACIONI PËRKATËS I POLICISË SË KOSOVËS,	26
PALËT E INTERESUARA DHE PËRFITUESIT E KËTIJ PLANI JANË,	28
FJALORI I SHPREHJEVE,	28



Drejt arritjes së qëllimit të përbashkët!

AGJENDA PËR BARAZI GJINORE NË POLICINË E KOSOVË DHE PLANI I VEPRIMIT 2021-2023

BARAZIA, DIVERSITETI DHE TË DREJTAT E NJERIUT

MESAZHI I DREJTORIT TË PËRGJITHSHËM TË POLICISË



Z. Samedin MEHMETI

*Drejt看 i përgjithshëm
i Policisë së Kosovës*

Policia e Kosovës

Jam krenar që drejtoj një organizatë e cila është e përkushtuar në zbatim të parimeve udhëzuese, të cilat garantojnë punësim, avancim dhe caktim të detyrave në mënyrë gjithëpërfshirëse, meritore dhe pa diskriminim, duke reflektuar karakterin shumë etnik në Republikën e Kosovës, si dhe duke njohur parimet e barazisë gjinore dhe të drejtat e njeriut të parapara në Kushtetutë.

Barazia, diversiteti dhe të drejtat e njeriut kanë një rëndësi të veçantë, ku të gjithë të punësuarit ndihen të vlerësuar, të motivuar dhe të sigurt për të kontribuar për shoqërinë tonë. Me një përbërje gjithëpërfshirëse dhe të respektueshme, ne mund ta mbështesim më mirë njëri-tjetrin dhe t'u përgjigjemi në mënyrë efektive nevojave të komunitetit të cilit i shërbejmë.

Barazia gjinore dhe diversiteti janë faktorë nxitës për ndryshime kulturore dhe për ngritjen, zhvillimin, produktivitetin dhe performancën në Policinë e Kosovës. Duke marrë parasysh mentalitetin patriarkal ende të pranishëm në Ballkan, në vitin 1999 nuk pritej që gratë në Kosovë të ishin aq të interesuara për t'iu bashkuar Shërbimit Policor të Kosovës (SHPK). Realiteti doli të

ishte i kundërt dhe gratë në Policinë e Kosovës sikurse kudo tjetër në botën perëndimore dëshmuar se nuk ka role ose përgjegjësi në shoqëri që ato nuk mund t'i marrin përsipër. Në fakt, përvoja na ka mësuar se gratë police në PK janë profesioniste dhe të afta për t'i kryer të gjitha detyrat policore. Prandaj, kjo Agjendë Gjinore i jep vlerë të shtuar organizatës tonë dhe ofron transparencë në udhëheqje si dhe ia mundëson Policisë së Kosovës ndërmarrjen e nismave për bashkëpunim me komunitetin, me institucionet qendrore dhe me ato lokale të qeverisjes, si me partnerët ndërkombëtarë.

Gjersa Policia e Kosovës vazhdon të zhvillohet dhe të reformohet, është e rëndësishme që ne t'i hulumtojmë dhe të aplikojmë masat adekuate ligjore, për të siguruar integritetin gjinor në të gjitha nivelet brenda Policisë, me qëllim të ofrimit të një shërbimi më të mirë të mundshëm për komunitetin. Është me rëndësi që ta ndërtojmë një partneritet të shëndoshë dhe të jemi model sa i përket barazisë gjinore, duke rekrutuar dhe duke avancuar kandidatë me kualitete profesionale dhe vlera të larta.

Policia e Kosoves, Agjendën Gjinore do ta realizojë në bashkëpunim me partnerët ndërkombëtarë dhe vendorë, Agjencionin për Barazi Gjinore, OJQ-të etj, të cilët do të mbështesin realizimin e objektivave dhe aktiviteteve të planifikuara me planin e veprimit 2021-2023.



Barazia, diversiteti dhe të drejtat e njeriut kanë një rëndësi të veçantë, ku të gjithë të punësuarit ndihen të vlerësuar, të motivuar dhe të sigurt për të kontribuar për shoqërinë tonë.

AGJENDA PËR BARAZI GJINORE E POLICISË SË KOSOVËS

Vizioni

Mundësimi, integrimi efektiv dhe i qëndrueshëm i grave dhe burrave brenda organizatës, duke i respektuar standardet kombëtare dhe ndërkombëtare për mbrojtjen e të drejtave gjinore, si dhe avancimi i barazisë gjinore, duke u fokusuar në fuqizimin e grave në Polici.

Vlerat e Agjendës Gjinore për PK-në

Me qëllim të krijimit të një policie gjithëpërfshirëse në aspektin gjinor, kemi përcaktuar vlerat tona brenda Agjendës Gjinore:

- Promovimi i mundësive të barabarta për gratë, në të gjitha nivelet dhe pozitat në Policinë e Kosovës.
- Partneritet me komunitetin, për të ofruar shërbim policor profesional dhe gjithëpërfshirës,
- Ndërtimi i besimit të ndërsjellë me komunitetin.
- Krijimi i një mjedisi dhe klime pozitive brenda organizatës, me qëllim të promovimit të sigurisë, shëndetit dhe mirëqenies së grave dhe burrave në punë.
- Vendimmarrje të përgjegjshme dhe transparente.
- Inkurajimi i kreativitetit dhe llojllojshmërisë së ideve.

Agjenda Gjinore e Policisë së Kosovës, e mbështetur nga menaxhmenti i lartë i Policisë, do të shërbejë si udhëzues për Policinë në nivelin qendror dhe lokal, e veçanërisht për ata që punojnë në njësitë përgjegjëse për diversitetin, të drejtat e njeriut, ngritjen dhe zhvillimin profesional, burime njerëzore dhe marrëdhëniet me publikun. Zyrtarë brenda Policisë që merren me rekrutimin, pranimin, përzgjedhjen dhe zhvillimin profesional të grave dhe burrave, do të mundësojnë që Policia të zhvillohet më tutje, bazuar në sukseset ekzistuese, dhe të sigurojnë një qasje të përgjegjshme të perspektivës gjinore në të gjitha proceset dhe praktikën e saj, me qëllim të rritjes së besimit në Polici nga komunitetet të cilave u shërben. Gjithashtu, Agjenda Gjinore do të sigurojë mundësi shtesë për ndryshime kulturore përbrenda organizatës dhe respektim të të drejtave të njeriut si element thelbësor për ofrimin e një policimi efektiv. Për më tepër, AGJ përmes planit të veprimit - objektivave dhe aktiviteteve të planifikuara, do të ofrojë mbështetje në përmbushjen e detyrimeve ligjore për respektimin e konventave, parimeve kombëtare dhe ndërkombëtare të përcaktuara për të drejtat e njeriut dhe barazinë gjinore.

Policia e Kosovës si një ndër institucionet më të besuara në vend, ka të punësuar punonjës që reflektojnë tek komuniteti profesionalizëm dhe që përkrahin ndryshimin e vazhdueshëm të bazuar në përvoja më të mira vendore dhe ndërkombëtare për përfshirjen e perspektivës gjinore. Policia ofron siguri për të gjithë qytetarët që jetojnë

Policia e Kosoves, Agjendën Gjinore do ta realizojë në bashkëpunim me partnerët ndërkombëtarë dhe vendorë, Agjencionin për Barazi Gjinore, OJQ-të etj, të cilët do të mbështesin realizimin e objektivave dhe aktiviteteve të planifikuara me planin e veprimit 2021-2023.



dhe punojnë në Kosovë, dhe të atyre që e vizitojnë vendin, duke siguruar shërbim të qasshëm dhe të përgjegjshëm, pa diskriminim, ngacmim ose viktimizim, për nevojat e të gjitha komuniteteve, duke i përfshirë grupet e pakicave.

Policia e Kosovës do të vazhdojë me angazhimin për të ndihmuar avancimin e agjendës së grave, e me theks të veçantë do të përqendrohet në rritjen e rolit të grave në proceset e sigurisë dhe paqes, në mbajtjen e grave në shërbim-polici, fuqizimin e tyre, duke shfrytëzuar më tepër kapacitetet, aftësitë, njohuritë që posedojnë dhe rolin që kanë në shoqëri.

Po ashtu rëndësi e veçantë do t'i kushtohet zhvillimit në karrierë të femrës në kuadër të Policisë, duke iu nënshtruar konkurrencës dhe mundësive të barabarta, ngritjes së rolit në procese dialoguese, dukshmërisë si dhe në mbledhjen e informatave të cilat ndikojnë në parandalimin e kryerjes së veprave penale, hetimin e veprave penale, në veçanti rastet të cilat kanë të bëjnë me dhunën në baza gjinore.

Në këtë drejtim, Policia e Kosovës përmes AGJPK-së do të ndihmojë si në vijim:

- Të rritet kontributi i grave në të gjitha nivelet dhe pozitat në Polici,
- Të përkrahet zhvillimi në karrierë i femrave, si dhe avancimi i tyre në pozita vendimmarrëse:
- Do të mbështetet integrimi gjinor, përparimi dhe përfaqësimi i grave në gjithë organizatën,
- Të vazhdojë me prioritet ofrimin e shërbimeve për çështjet gjinore që prekin gratë brenda komuniteteve;
- Të përcaktohen standardet më të larta të integritetit, kompetencës profesionale dhe sigurisë përmes qeverisjes organizative.

Prandaj, Agjenda Gjinore e Policisë së Kosovës, me objektivat e saj afatgjata, synon mbështetjen e integritetit gjinor, do të jetë një udhëzues për të gjithë menaxherët e Policisë në të gjitha nivelet dhe përmes aktiviteteve të parapara do të fuqizojë meritokracinë, edhe më tepër parimet e barazisë gjinore dhe të drejtave të njeriut të parapara me Kushtetutën e Kosovës.

Policia e Kosovës si një ndër institucionet më të besuara në vend, ka të punësuar punonjës që reflektojnë tek komuniteti profesionalizëm dhe që përkrahin ndryshimin e vazhdueshëm të bazuar në përvoja më të mira vendore dhe ndërkombëtare për përfshirjen e perspektivës gjinore.



PSE NEVOJITET NJË AGJENDË E BARAZISË GJINORE PËR POLICINË E KOSOVËS?

Edhe pse në Policinë e Kosovës ekzistojnë argumente teorike, praktike dhe ligjore për mundësi të barabarta në ngritje profesionale, promovim si dhe rekrutim në baza meritore, këto parime ende nuk janë pasqyruar plotësisht në praktikë. Pse?

Specifikat dhe vështirësitë e profesionit;

- Mundësi për zhvillim të mëtutjeshëm efektiv të procedurave dhe aplikimit të dispozitave ligjore sa i përket perspektivës gjinore;
- Kapacitete dhe mundësi gjinore në dispozicion, (kapacitetet, aftësitë, njohuritë që posedojnë dhe rolin që kanë në shoqëri);
- Interesimi për punësim i femrave më i vogël në raport me meshkuj.

Integrimin e perspektivës gjinore dhe pjesëmarrjen e plotë dhe të barabartë të të dy gjinive në Policinë e Kosovës, e mundëson legjislacioni në fuqi (brenda Policisë dhe ai në nivel kombëtar i harmonizuar me atë ndërkombëtar), dokumentet strategjike, përfshirë edhe politikat –sistemet e brendshme të punësimit dhe avancimit në karrierë, si dhe të trajnimit dhe edukimit profesional.

Si edhe në çdo vend tjetër, edhe Policia e Kosovës në fazën e themelimit të saj është përballë me steoretipe dhe paragjykime se puna policore është kryesisht fushë e burrave, të cilat janë zbehur dhe pothuajse janë zhdukur me kyçjen e femrës dhe kontributin e dhënë në realizim të detyrave dhe përgjegjësi.

Integrimi i perspektivës gjinore dhe pjesëmarrja e plotë dhe e barabartë e të dy gjinive në Policinë e Kosovës, mundëson legjislacioni në fuqi (brenda Policisë dhe ai në nivel kombëtar i harmonizuar me atë ndërkombëtar), dokumentet strategjike, përfshirë edhe politikat –sistemet e brendshme të punësimit dhe avancimit në karrierë, si dhe të trajnimit dhe edukimit profesional. Në këtë kontekst, trajnimi dhe edukimi i të gjithë stafit policor mbi barazinë gjinore, puna e përbashkët, avancimi duke iu nënshtruar konkurrencës dhe në bazë të meritës, kanë qenë mënyrat më efektive për t'i zbehur paragjykimet me bazë gjinore. Duke qenë institucioni më i besuar në vend dhe me numër më të madh të femrave të punësuar, Policia e Kosovës në të gjitha konkurset publike për punësim të zyrtarëve policorë kishte interesim të qytetareve femrave dhe meshkujve, pjesëtarëve të të gjitha komuniteteve për t'iu bashkuar, por nëse krahasohet interesimi i femrave ai është më i vogël në krahasim me meshkuj, kjo reflekton në të gjitha fazat e rekrutimit dhe seleksionimit dhe proceset e tjera. Me qëllim të arritjes së barazisë gjinore dhe etnike Policia e Kosovës ka organizuar konkurse të veçanta vetëm për femra dhe pjesëtarë të komuniteteve, të cilat kanë qenë të përfaqësuara në numër më të vogël si dhe ka ndërmarrë masa afirmative.

Prandaj, përmes Agjendës Gjinore ne zotohemi që të:

Vazhdojmë ta zhvillojmë stafin tonë, në mënyrë që ta kuptojmë më mirë rëndësinë që ka diversiteti, barazia gjinore dhe gjithëpërfshirja si dhe rezultatet pozitive që mund të arrihen me këtë qasje. Vazhdojmë të zhvillojmë një kulturë institucionale dhe gjithëpërfshirëse, ku i gjithë stafi pavarësisht prejardhjes, ndjehen të sigurt t'i shpalosin karakteristikat dhe vlerat e tyre personale. Vazhdojmë ta zhvillojmë një fuqi punëtore të talentuar që i respekton të gjitha kulturat dhe diferencat e të tjerëve, me qëllim të krijimit të një mjedisi që ia mundëson tërë stafit pa përjashtim zhvillimin dhe përparimin e vazhdueshëm në karrierën e tyre profesionale.





MUNDËSITË PËR NDRYSHIM KULTUROR NË ORGANIZATË

Agjenda për Barazi Gjinore vlerëson dhe krediton Policinë e Kosovës për përparimin pozitiv që ka bërë përgjatë njëzet viteve të fundit në krijimin e një policie të besueshme dhe efektive. Megjithatë, edhe përkundër progresit të deritanishëm, policet gra vazhdojnë të mos jenë të përfaqësuara mjaftueshëm si në gradime ashtu dhe në specializime profesionale.

Me zhvillimin dhe reformimin e vazhdueshëm të organizatës gjatë këtyre viteve është rritur nevoja për t'u siguruar se përfaqësimi i grave dhe burrave është i barabartë në të gjitha nivelet, në mënyrë që t'i realizojmë standardet më të larta ndërkombëtare të policimit si dhe të jemi të gatshëm për mbrojtjen e jetës dhe pronës të të gjitha komunitetave pa përjashtim.

Vitet e fundit është bërë progres, veçanërisht në fuqizimin e gruas në Policinë e Kosovës. Megjithatë, edhe përkundër progresit të arritur ende mbetet sfida në qasjen e grave police dhe të nëpunësve civilë në zhvillim profesional dhe në fushën e mentorimit. Identifikimi i plotë i potencialit të grave police i siguron PK-së se diversiteti në institucion përfaqëson diversitetin e komunitetit të cilit i shërben. Për më tepër, gratë e punësuara në Policinë e Kosovës paraqesin model shembullor për gratë dhe vajzat në shoqërinë kosovare dhe më gjerë, ky model ua mundëson atyre të ndjehen të sigurta, i siguron ato që nevojat e tyre të kuptohen dhe ta shohin Policinë si mundësi për punësim dhe zhvillim në karrierë për të ardhmen.



Agjenda për Barazi Gjinore vlerëson dhe krediton Policinë e Kosovës për përparimin pozitiv që ka bërë përgjatë njëzet viteve të fundit në krijimin e një policie të besueshme dhe efektive.



Gratë përbëjnë 15.12 % të forcës policore, me 12.80% të zyrtarëve policorë, ndërsa përbëjnë mbi 49% të popullsisë.



Gratë përbëjnë 15.12 % të forcës policore, me 12.80% të zyrtarëve policorë, ndërsa përbëjnë mbi 49% të popullsisë¹. Një shërbim policor i përgjegjshëm e modern ka nevojë për gamën e pikëpamjeve dhe përvojës që vetëm një fuqi punëtore e ekuilibruar mund t'i sigurojë, 98% e zyrtarëve policorë që përfituan nga trajnimet e specializuara operacionale ishin burra ² ndërsa 30% e të gjitha grave brenda PK-së morën pjesë në trajnime të "Shkathësive të buta" ³ krahasuar me vetëm 13% të burrave⁴.

Duke qenë organizatë e një vendi që e ka kaluar konfliktin, Policia e Kosovës është mbështetur nga shumë institucione ndërkombëtare në hartimin e legjislacionit, politikave, procedurave dhe strukturës organizative. Zakonisht, në mjedise të tilla ekziston rreziku që politikat dhe legjislacioni të hartohen pa u kuptuar thellë normat kulturore dhe shoqërore të komuniteteve që pritet të shërbejnë nga udhëzime të tilla.

Duke ditur që statusi i grave brenda organizatave të Policisë e reflekton gjithashtu statusin e grave brenda komuniteteve, vlen të theksohet se përmes referimit me dokumentet strategjike, si: Strategjia Zhvillimore, Strategjia e Integruar e Policimit Drejtuar

¹ Të dhëna të siguruar nga Policia e Kosovës, Anketa e fuqisë punëtore TM2 2019

² Të dhëna të siguruar nga Policia e Kosovës, tetor 2019

³ Shkathësi të buta - Këto u identifikuan si shkathësi të tjera që janë ndryshe nga ato operacionale të përgjithshme ose specialiste, hetime të përgjithshme ose specialiste.

⁴ Të dhëna të siguruar nga Policia e Kosovës, tetor 2019



nga Inteligenca dhe Policimi në Bashkësi si dhe Agjenda Gjinore etj., do të mbështetet fuqizimi i grave si dhe krijimi i mundësive të përshtatshme për angazhimin e tyre në mbrojtjen e të drejtave të grave dhe fëmijëve në komunitet, mbledhjen e informatave dhe adresimi i krimeve të dhunës në baza gjinore. Zyrtarët policorë duhet të luajnë rol kryesor duke e rritur angazhimin e tyre në dialogun social, në mbledhjen e informatave për parandalimin e veprave penale dhe kapjen e kryerësve të tyre.

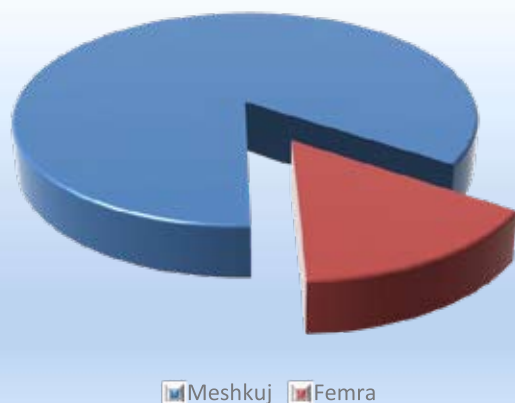
Përmes krijimit të ambientit të përshtatshëm të punës, infrastrukturës së përshtatshme ligjore, mundësisë së zhvillimit në karrierë të bazuar në merita, Policia e Kosovës ka rritur besimin në komunitet dhe ka inkurajuar shumë gra të aplikojnë për punësim në PK, dhe që të bashkëpunojnë me Policinë kur kanë nevojë për mbështetje. Aktivitetet e parapara me agjendë do të fuqizojnë proceset për ngritje të numrit të femrave, fuqizimin e tyre dhe ngritje të bashkëpunimit me komunitetet, të gjitha aktivitetet e parapara do të reflektojnë pa dyshim edhe në ngritjen e besimit tek sistemet e drejtësisë.

Më tej, rreziku nga ekstremizmi i dhunshëm, skllavëria moderne dhe krimet në baza gjinore, së bashku me nevojën për t'u angazhuar me kohë dhe efikasitet me profilet e ndryshme të komuniteteve, që gjithashtu janë edhe sfida me të cilat përballet Policia në nivel global. Policia e Kosovës, me mbështetje të këtij koncepti gjinor, ka mundësi të prijë si në nivelin rajonal ashtu edhe në atë ndërkombëtar në angazhimin për parandalimin e krimit dhe në krijimin e një shërbimi policor gjithëpërfshirës në aspektin gjinor.

Plani i veprimit për barazi gjinore në organizatë është i ndarë në objektiva afatmesme dhe afatgjata, ku përshkruhet se si do të veprojnë PK-ja për ta mbështetur progresin e grave dhe burrave në karrierë. Veprimet pasuese do t'i shërbejnë Policisë së Kosovës si plan për ta vazhduar fuqizimin e diversitetit, gjithëpërfshirjen dhe barazinë gjinore në organizatë. Departamenti për Burime Njerëzore, në bashkëpunim me departamentet e tjera, partnerët ndërkombëtarë dhe vendorë etj., do të jetë shtytësi kryesor i objektivave në emër të PK-së dhe ka përgjegjësi për zbatimin e këtyre objektivave. Agjenda gjinore dhe plani i veprimit duhet të shqyrtohen në baza vjetore.



Personeli i PK-së sipas Gjinisë



Përmes krijimit të ambientit të përshtatshëm të punës, infrastrukturës së përshtatshme ligjore, mundësisë së zhvillimit në karrierë të bazuar në merita, Policia e Kosovës ka rritur besimin në komunitet dhe ka inkurajuar shumë gra të aplikojnë për punësim në PK.



Policia e Kosovës, me mbështetje të konceptit gjinor, ka mundësi të prijë si në nivelin rajonal ashtu edhe në atë ndërkombëtar në angazhimin për parandalimin e krimit dhe në krijimin e një shërbimi policor gjithëpërfshirës në aspektin gjinor.





HULUMTIMI BAZË, REKOMANDIMET DHE HAPAT QË DUHET TË NDËRMERREN NGA POLICIA E KOSOVËS PËR REZULTATE TË DËSHIRUESHME:



Mbështetur në rolin dhe rezultatin në punë, Policia e Kosovës do të angazhohet në ngritjen e numrit të grave, zhvillim të aftësive dhe fuqizim të rolit të tyre.

Objektivi afatgjatë 1

Të rritet kontributi i grave në të gjitha pozitat, gradat dhe nivelet vendimmarrëse

“Agjenda gjinore fuqizon gratë (zyrtaret policore dhe punonjëset civile) përmes rritjes së dialogut, bashkëpunimit dhe të kuptuarit më të gjerë për sfidat dhe dilemat me të cilat ato ballafaqohen. Prezenca më e madhe e grave police brenda komuniteteve zvogëlon tensionet dhe rrit mundësinë për mbledhjen e informacioneve si elemente thelbësore për ruajtjen e paqes dhe sundimit të ligjit”.

Pikat kryesore të hulumtimit bazë	Rekomandimet nga agjenda gjinore	Iniciativat e ndërmarra nga PK-ja
1. Mosshfrytëzimi i mundësive në dispozicion për të kaluar në role për zhvillim dhe përparim 2. Shumë gra police mbesin në role administrative ose në zyra. Mungesa e planeve të rivendosjes që përcaktojnë kapacitetin dhe aftësinë e fuqisë punëtore për t’iu përgjigjur përshtatshëm kërcënimeve, rreziqeve dhe nevojave të komunitetit. 3. Mungesa e politikave të ekuilibrit midis jetës dhe punës, si dhe rotacionit të vazhdueshëm, për policet gra është tejte e vështirë që të qëndrojnë në rolet e tyre policore. 4. Përkundër angazhimeve të PK-së, mbështetur në rolin dhe rezultatet në punë, PK-ja ka nevojë të ngrisë numrin e grave, të fuqizojë rolin dhe të ngrisë aftësitë e grave. 5. Mungesa e Ligjit të pensionit të parakohshëm. 6. Policet gra me grada të larta nuk janë angazhuar në fazat më të hershme me trajnime dhe mentorime të kadeteve policore në trajnimin themelor për zyrtarë policorë duke rezultuar në mungesë të modeleve si shembuj.	1.1 Përdorimi efektiv i politikave ekzistuese 2.1 Plani i rivendosjes së punonjësve të PK-së në bazë të nevojave operative të zhvillohet bazuar në praktikën ndërkombëtare. 3.1 Të mësohet nga organizatat e tjera policore të cilat kanë tejkaluar pengesat dhe kanë zhvilluar politika fleksibile të punës dhe të favorshme për familjet, si për shembull policit e shteteve me të cilat PK ka të nenshkruar marrëveshje të bashkëpunimit dhe policite e shteteve me standarde të larta të integritetit gjinor. 4.1 Përdorimi proaktiv i videove dhe imazheve fotografike, nga brenda dhe jashtë organizatës për gratë që kryejnë role operative, në vijë të parë të frontit etj. 5.1 PK-ja të vazhdojë me masa afirmative për ngritje të numrit dhe fuqizim të rolit të tyre. 5.2 Të kryhet një rishikim i politikave dhe monitorimit dhe vlerësimit efektiv, për të siguruar se respektohen standardet e barazisë gjinore. 6.1 Të zhvillohet një program mentorimi dhe skemë e mentorimit të grave policore në PK bazuar në praktikën ndërkombëtare.	1.1.1 Koordinator i të Drejtave të Njeriut dhe Barazisë Gjinore është anëtar i grupeve të monitorimit të politikave. 2.1.1. Plani i rivendosjes së fuqisë punëtore në PK është zhvilluar dhe finalizuar deri në fund të vitit 2022. 2.1.2 Të mësohet nga praktikatat e vendeve evropiane për të parë shembuj se si i tejkaluan sfidat ose si e zhvilluan planin e rivendosjes së fuqisë punëtore në bazë të nevojave operative. 3.1.1 Hartimi i politikave fleksibile për punë dhe të favorshme për familje. 3.1.2. Të mësohet nga praktikatat e vendeve evropiane për të ditur se si i tejkaluan sfidat dhe si i rregulluan planet fleksibile të punës dhe politikat familjare. 4.1.1 Ngjarje pozitive për gratë nga të gjitha komunitetet për të kuptuar më mirë rolin e grave brenda Policisë dhe rezultatet në punë, për t’i përgatitur ato për procesin e përzgjedhjes. 5.1.1 Fushata të fokusuara të rekrutimit, promovimit dhe punëtorit hyrës. Video-mesazhe që sigurojnë shpallje të vendeve të lira të punës të synuara për gra, në formate të mediave në lokacione specifike të frekuentuara nga gratë. 5.1.2 Organizimi i konkurseve afirmative. 5.2.1 Policia e Kosovës të rishikojë politikën dhe të inkorporojë rekomandimet e dala nga procesi i rishikimit dhe monitorimit. 6.1.1 Zhvillimi i programit për mentorim, përmes të cilit policet gra të gradave të larta mentorojnë policet gra të gradave të mesme, policet gra të gradave të mesme mentorojnë policet e reja. Praktikën vendet të avancuara. 6.1.2 Caktimi i mentoreve gra për çdo kadete para diplomimit në Akademi. Këto gra police duhet të jenë nga drejtoritë rajonale ose nga stacionet policore ku do të caktohet kadetja, kjo do të bëhet paralelisht me mentorët e tyre të trajnimit FTO të cilët kanë një rol tjetër.

Të mbështetet integrimi gjinor dhe gjuha e ndjeshme gjinore në të gjitha trajnimet dhe të fuqizohet progresi dhe përfaqësimi i grave në tërë organizatën.

“Në nivelet më të larta të udhëheqjes, Policia e Kosovës angazhohet për ta rritur aftësinë profesionale të grave brenda shërbimit, në mënyrë që t’u shërbejë më mirë grave brenda komuniteteve të tyre të ndryshme”.

Pikat kryesore të hulumtimit bazë	Rekomandimet nga agjenda gjinore	Iniciativat e ndërmarra nga PK
1. Barazia gjinore, të Drejtat e Njeriut dhe Diversiteti të realizuara si trajnime të veçanta, duke përjetësuar idenë se është ‘mirë t’i kemi’ dhe të shihen si esenciale. 2. Panelet për avancime/ gradime dhe intervistime pasqyrojnë përbërjen gjinore të shërbimit. (Është e rregulluar me Udhëzimin Administrativ për gradim). 3. Mungesa e perceptuar e instruktorëve gra me përvojë relevante operacionale në të gjitha mjediset e trajnimit. 4. Fokusi i trajnimeve operacionale tek policët burra që vjen si rrjedhojë e përkujdesjes ndaj familjes etj., zvogëlon mundësitë për gratë dhe i fuqizon stereotipet se burrat janë më të përshtatshëm për role fizike, siç janë: trajtimi i dhunës dhe gratë më të përshtatshme për punët ‘më të lehta’ dhe marrëdhëniet me gratë dhe fëmijët. 5. Mungesa e një përgjigje konstruktive për kandidatët e pasuksesshëm që aplikojnë për ngritje në detyrë ose role të specializuara mund të krijojë mungesë të transparencës gjatë proceseve.	1.1 Moduli mbi Barazinë Gjinore, të Drejtat e Njeriut dhe Shumëllojshmërinë duhet të përfshihet/integrohet në të gjitha trajnimet themelore. 2.1 Duhet të vazhdohet me përfshirjen e grave në panele intervistuese, ku vlerësohen kandidatet gra, në mënyrë që gratë të përfaqësohen në të gjitha proceset e promovimit dhe përzgjedhjes, pavarësisht gjinisë së kandidatit. 3.1 Të promovohet roli i trajnimit në zhvillimin dhe ngritje në karrierë. 3.2 Të sigurohen trajnerë dhe mundësi të vazhdueshme të zhvillimit profesional. 4.1 Të merren veprime pozitive për policet gra për t’i kuptuar kërkesat e atyre që perceptohen si ‘role tradicionale mashkullore’, siç janë operacionet e specializuara, patrulla e trafikut dhe njësitë e ndërhyrjes së shpejtë. 5.1 Të sigurohet që çdo kandidat i cili dështon në ngritje në detyrë të marrë një përgjigje së bashku me një plan për zhvillim personal, për t’i mundësuar përmirësim në fushat e dobëta dhe për t’i inkurajuar kandidatët e pasuksesshëm që të aplikojnë përsëri.	1.1.1 Nga PK-ja themelohet grupi punues me përbërje nga ekspertët vendorë dhe ndërkombëtarë për përfshirjen e çështjeve gjinore në trajnimin bazë. 1.1.2 Të drejtat e njeriut dhe barazia gjinore përfshihen në të gjitha kurrikulat themelore dhe të avancuara të trajnimit. 2.1. Të gjitha panelet intervistuese dhe ato të avancimeve në pozita të pasqyrojnë barazinë gjinore në organizatë. 3.1.1 Deri në fund të vitit 2021 numri i trajnerëve nga radhët e grave police është rritur për 10%. 3.2.1 Mbikëqyrësit e PK-së të jenë proaktivë në inkurajimin e grave për të aplikuar për trajnime të specializuara operacionale. 4.1.1. Zhvillimi i iniciativave të veprimit pozitiv për përgatitjen e kandidateve gra për përzgjedhje në pozita dhe njësi të specializuara. 4.1.2 Rishikimi i kriterëve të testimit për pozitat në njësitë e specializuara, për të siguruar se ato janë specifike për rolin dhe jo vetëm test i bazuar në karakteristika të burrave. 5.1.1 Plani për zhvillim personal për kandidatet e pasuksesshme të ngritjes në detyrë është hartuar në bazë të përvojave ndërkombëtare.



*‘Ne shërbejmë’
‘Ne mbrojmë’
‘Ne udhëheqim’*



Plani Vjetor i trajnimit i cili bazohet në objektivat strategjike të PK-së, përmes së cilit do të mbështetet fuqizimi i grave dhe ofrimi i mundësive pozitive për trajnimin e të gjitha grave brenda PK-së, do të realizohet në bashkëpunim me partneret vendor, ndërkombëtar dhe OJQ-të.

6. Përkundër investimit në zhvillim të aftësive specifike p.sh. specialist i dhunës në familje, policet ndodh të transferohen në role të tjera si trafiku, ku investimi në zhvillimin e tyre profesional nuk mund të përdoret në mënyrë efektive.

7. Mungesa e një analize të hollësishme të të dhënave, për arsyet e largimit të grave nga PK-ja, qoftë gjatë trajnimit bazë ose më vonë gjatë shërbimit.

8. Plani Vjetor i trajnimit i partnerëve ndërkombëtarë, vendorë, OJQ-ve që mbështesin fuqizimin e grave, ofron mundësi pozitive për trajnimin e të gjitha grave brenda PK-së, nëse është i harmonizuar me Planin Vjetor të Trajnimeve dhe me objektivat strategjike të PK-së.

6.1 Të zhvillohet një bazë e të dhënave për shkathtësi specifike në Policinë e Kosovës dhe të sigurohet që trajnimet të caktohen bazuar në vlerësimin e nevojave organizative dhe individuale, duke siguruar ekuilibër gjinor.

6.2 Të monitorohet caktimi në trajnime, duke mbledhur të dhëna të zberthyera në baza gjinore.

7.1 Të kryhen intervista të detajuara mbi largimin nga shërbimi, të analizohen të dhënat e regjistruara.

7.2 Të bëhen hulumtime me gratë 3 muaj pas largimit nga shërbimi, sepse vetëm atëherë janë të gatshme t'i identifikojnë çështjet specifike të largimit.

7.3 Siguroni ndërhyrje proaktive sapo të mësohet që dikush synon të largohet nga organizata, me qasjen "Çfarë do t'ju bënte që të rrini?"

8.1 Policia e Kosovës do të përfitonte nga partnerët ndërkombëtarë, vendorë, OJQ-të etj., nëse Plani Vjetor i Trajnimit që do të ofrohet për të punësuarit e PK-së, do të jetë në harmoni me objektivat strategjike të PK-së. Çdo trajnim i ofruar për të punësuarit e PK-së duhet të jetë në pajtueshmëri me Analizën e Nevojave të Trajnimeve (ANT) të Divizionit të Trajnimeve pranë PK-së dhe të jetë i aprovuar nga drejtori i Përgjithshëm i Policisë, kjo do të eliminojë dublikimin e aktiviteteve për të njëjtin grup të synuar.

5.1.2 Shkathtësitë intervistuese të bazuara në kompetencë aplikohen nga anëtarët e panelit dhe qasja e bazuar në kompetencë aplikohet në tërë procesin e përzgjedhjes dhe intervistimit.

6.1.1 Në bazë të praktikave ndërkombëtare, PK-ja inicon hulumtim të brendshëm për aftësitë specifike të Policisë (burra e gra) dhe të gjeturat përdoren për të zhvilluar bazën e të dhënave të aftësive specifike të stafit.

7.1.1 PK-ja të kryejë anketa dhe hulumtime se përse gratë largohen nga shërbimi.

7.2.1. PK-ja të kryejë anketa dhe hulumtime përcjellëse 3 muaj pas largimit të grave nga shërbimi.

7.3.1. PK t'i identifikojë ndërhyrjet proaktive për t'i mbajtur gratë në shërbim, dhe të njëjtat t'i ketë parasysh në planifikimin e veprimeve në të ardhmen.

8.1.1 Të hartohen termat e referencës ndërmjet PK-së dhe partnerëve të bashkëpunimit në fushën e trajnimit, për harmonizimin e qëllimeve të trajnimit dhe ofrimin e trajnimeve.

T'i jepet përparësi ofrimit të shërbimeve për çështjet që kanë të bëjnë me gratë brenda PK-së dhe komuniteteve.

“Ne do të punojmë për t'i kuptuar viktimat e krimit të urrejtjes, ato të dhunës me bazë gjinore dhe do të angazhohemi me ato viktimat që kanë më pak gjasa t'i raportojnë rastet.”

Pikat kryesore të hulumtimit bazë	Rekomandimet nga agjenda gjinore	Iniciativat e ndërmarra nga PK
1. Rritja e numrit të incidenteve të dhunës në familje dhe mosreagimi me kohë në mbrojtje të viktimave mund të zvogëlojë besueshmërinë e komuniteteve. 2. Mungesa e dhomave të përshtatshme për intervistimin e viktimave, qoftë në mjediset e Policisë ose të ofruesit të shërbimeve për viktimat, të cilat kanë bashkëpunim me Policinë. 3. Ekziston një ndikim i rëndësishëm multikulturor nga komunitete të ndryshme, prandaj normat kulturore dhe shoqërore duhet të vazhdojnë me trajtimin dhe kuptimin ashtu siç duhet. 4. Ekziston një kërkesë për t'i përmbushur nevojat e veçanta (përfshirë shfaqjen e dinjitetit dhe respektit) të grave të arrestuara dhe të paraburgosura. 5. Policimi i Udhëhequr nga Inteligjenca duhet të rrisë rolin dhe kontributin e grave në Polici, sidomos në mbledhjen e atyre informatave të cilat mund të përdoren në mënyrë efektive për t'i mbrojtur më mirë të drejtat e grave. 6. Aty ku ka pasur ndikim të rëndësishëm nga donatorët ndërkombëtarë, normat kulturore dhe shoqërore që duhet të trajtohen nuk kuptohen ashtu siç duhet.	1.1. PK-ja të sigurojë se i gjithë personeli brenda PK-së është në dijeni të përmbajtjes së akteve ligjore në fuqi për mbrojtje nga dhuna në familje dhe që të jenë të gatshëm të zbatojnë përgjegjësitë e tyre si policë. 1.2. PK të sigurojë se i gjithë personeli i vijës së parë së paku të ketë një njohuri minimale për qasjen e fokusuar në viktimat e dhunës në familje dhe krimeve tjera të Dhunës në baza gjinore. 1.3. PK-ja të sigurojë se i gjithë personeli i angazhuar për hetimin e DHF dhe krimeve tjera DHBGJ vijnë trajnime të specializuara. 2.1 Personeli që punon në njësinë e DHF apo DHBGJ duhet të lejohen të vishen me rroba civile, jo me uniforme, veçanërisht kur i vizitojnë viktimat në shtëpitë e tyre. 2.2 Të sigurohen burime të mjaftueshme për njësinë për DHF dhe njësitet e tjera të specializuara të angazhuara në luftimin e DHF/DHBGJ për nivelet e raportimit në secilën drejtori. 3.1. Të rritet raportimi i të gjitha incidenteve/krimeve të urrejtjes dhe në veçanti të rritet raportimi i krimeve të tilla që kryhen ndaj azilkërkuesve, refugjatëve, komunitetit LGBT, personave me aftësi të kufizuara dhe grupeve të tjera të marginalizuara.	1.1.1 Organizimi i trajnimeve mbi vetëdijesimin e gjithë personelit të vijës së parë brenda PK-së, duke përfshirë edhe hetuesit e DHF, në lidhje me PSO-të kombëtare dhe mbi parandalimin e kërcënimeve në baza gjinore. 1.1.2 Trajnime për qasje me fokus në viktimat, konkretisht në viktimat e DHF dhe krimeve të DHBGJ të mbahen për të gjithë policët e vijës së parë të PK-së, hetuesit e dhunës në familje dhe personelin tjetër përkatës. 1.1.3 I gjithë personeli në njësitë e DHF dhe DHBGJ vijon trajnimet e specializuara. 1.1.4 Hartimi i kurrikulës mbi ngacmimin seksual në vendin e punës dhe mbrojtjen e viktimave. 2.1.1. PK-ja arrin marrëveshje bashkëpunimi me organizatat joqeveritare, në mënyrë që t'i trajtojë gratë e grupeve të marginalizuara mbi parandalimin e DHF dhe DHBGJ (për shembull, gratë ashkali, rome dhe egjiptiane). 2.2.1 Mbatja e evidencave dhe analizimi i tyre. 3.1.1 PK-ja do të vazhdojë të punojë dhe t'i trajtojë viktimat e krimit të urrejtjes dhe do të angazhohet me ato viktimat që kanë më pak gjasa t'i raportojnë rastet.





4.1 Trajnimet dhe iniciativat e përbashkëta të zyrtareve policore dhe atyre në Shërbimin Korrektues, për të përcjellë qasjen ndaj grave në qendrat e ndalimit, paraburgimit, dhe grave viktime të DHBGJ, do të sillnin përfitime për PK-në.

4.2 Përmeshja e nevojave specifike të grave në paraburgim dhe demonstrimi i dinjitetit dhe respektit, është pjesë përbërëse e zyrarit të qendrës së paraburgimit dhe trajnimi që sigurohet për personelin e qendrës së paraburgimit.

5.1 Policia të mundësojë operimin e një sistemi efektiv mbledhjes së informacioneve që shfrytëzon mundësitë që gratë të mbrohen më mirë.

7.1 Policia e Kosovës ta marrë rolin që i përket në zhvillimin e strategjive cilësore organizative, me kohë dhe relevante si dhe planet e zbatimit taktik. Organizatat ndërkombëtare japin ekspertizën e tyre.

3.1.2 Duke bashkëpunuar me partnerët tanë, do t'i identifikojmë rastet e urrejtjes me rrezik të lartë dhe me një qasje multi-institucionale do të inicojmë hetim të hershëm.

3.1.3 Reagimi ndaj nevojave të komuniteteve, me një fokus të veçantë tek personat me aftësi të kufizuara, transgjjinorët, të moshuarit dhe njerëzit, gjuha e parë e të cilëve nuk është gjuha shqipe ose serbe.

4.1.1 Gjatë dy viteve të ardhshme, zyrtaret policore dhe ato korrektuese do të kryejnë një hulumtim bazë të kënaqshmërisë/pakënaqshmërisë me gratë që janë të paraburgosura. Ky hulumtim më pas do ta tregojë rrugën për zhvillimin e mëtejshëm të një objekti strategjik të barazisë, gjersa zbatohen iniciativat të përshtatshme për t'i përmeshur nevojat specifike të grave të paraburgosura.

5.1.1 PK-ja do të fuqizojë më tej angazhimin e vet dhe standardet e ofrimit të shërbimeve për të trajtuar cënueshmërinë dhe kërcënimin.

5.1.2 PK-ja zhvillojnë trajnime vetëm për gratë police mbi policinë e udhëhequr nga intelijenca.

7.1.1 PK-ja do të marrë rolin që i takon në zhvillimin e strategjive përkatëse organizative dhe do ta adresojë trajtimin e normave kulturore dhe shoqërore.



Standarde më të larta të integritetit, kompetencës profesionale dhe kontrollit përmes qeverisjes organizative.

“Policia e Kosovës njihet rëndësinë që kanë gratë brenda Policisë në trajtimin e nevojave të grave brenda komuniteteve dhe në rritjen e besimit të ndërsjellë, të paqes dhe rendit publik”.

Pikat kryesore të hulumtimit bazë	Rekomandimet nga agjenda gjinore	Iniciativat e ndërmarra nga PK-ja
1. Kosova ka një ligj të mirëfilltë për barazi gjinore (Ligji nr. 05/L-020), institucionet publike kanë përgjegjësi për integrimin gjinor dhe të të gjitha politikave, dokumenteve dhe legjislacionit (neni 5). 2. Mungesa e besimit në vetvete për trajtimin dhe hetimin e pretendimeve për ngacmim, bullizëm mes personelit të PK-së.	1.1 Zhvillimi dhe zbatimi i politikës kundër ngacmimit në baza gjinore, politikave dhe mundësisë për ankesa. 2.1. Zhvillimi i kanaleve konfidenciale të raportimit për personelin e Policisë për t’i paraqitur shqetësimet/për të bërë ankesa për sjellje të papërshtatshme, si brenda ashtu edhe jashtë shërbimit.	1.1.1 Mekanizmat e zhvilluar në Polici garantojnë parandalimin dhe reagimin ndaj rasteve të diskriminimit me bazë gjinore dhe të ngacmimit seksual ndaj grave dhe burrave në Policinë e Kosovës. 1.1.2 Krijimi i një planprogrami për ngacmimin seksual në vendin e punës dhe mbrojtja e detyrueshme e viktimave. 2.1. Zyra për të Drejtat e Njeriut dhe Diversitetit në PK, në bashkëpunim me organizata vendore dhe ndërkombëtare, funksionalizon kanalin konfidencial për raportim të shqetësimeve dhe ankesave për sjellje të papërshtatshme të stafit të Policisë si brenda ashtu edhe jashtë shërbimit.



Kosova ka një ligj të mirëfilltë për barazi gjinore (Ligji nr. 05/L-020), institucionet publike kanë përgjegjësi për integrimin gjinor dhe të të gjitha politikave, dokumenteve dhe legjislacionit (neni 5).



Objektivi afatgjatë 5

Të ruhet një mjedis i favorshëm, duke promovuar sigurinë, shëndetin dhe mirëqenien e zyrtareve policore.

“Policia e Kosovës e kupton rëndësinë e analizës efektive të të dhënave, vlerëson nevojën për ndërhyrje dhe ndryshime në politika ose kupton që shëndeti dhe mirëqenia e tërë stafit është çështje thelbësore”.



PK-ja do të punojë në partneritet me njësitet përgjegjëse për uniformë dhe pajisje, për të siguruar që nevojat specifike të grave të plotësohen në fazën e dizajnit të uniformës.

Pikat kryesore të hulumtimit bazë	Rekomandimet nga agjenda gjinore	Veprimet e propozuara
1. Uniforma dhe pajisjet e siguruar për policet gra në njësitet e specializuara nuk janë ‘të përshtatshme për atë qëllim’, dhe nuk u përshtaten nevojave e tyre të veçanta, duke ndikuar kështu në aftësinë e tyre për t’i kryer detyrat e tyre në mënyrë efektive. 2. Mungesa e përfaqësueses grua në vendimmarrje për dizajnimin e uniformës. 3. Mungesa e hapësirave të posaçme vetëm për gra brenda disa stacioneve policore dhe departamenteve të njësive të specializuara. 4. Mungesa e mundësive për fleksibilitet në orarin e punës mund të ndikojë në gatishmërinë e policeve gra për të qëndruar brenda PK-së.	1.1 Uniforma dhe pajisjet që u jepen grave police në njësitet e specializuara janë të dizajnuara për burra dhe mund të ndikojnë në sigurinë dhe mbrojtjen e tyre. Kjo gjithashtu mund të rezultojë me moskryerje efektive të detyrave të tyre. 1.2 Të gjitha vendimet për uniforma dhe pajisje duhet t’i nënshtrohen vlerësimit të ndikimit gjinor para nënshkrimit të marrëveshjes përfundimtare dhe zbatimit të saj. 2.1 Të përfshihet koordinatori për të drejtat e njeriut dhe barazi në grupin e punës për dizajnimin e uniformave. 3.1. Mungesa e hapësirave të ndara për veshmbathje apo pastrim për gratë, veçanërisht brenda departamenteve të specializuara, mund të ndikojë në moralin e tyre, pasi ato mund të konsiderojnë se nuk po trajtohen me dinjitet dhe respekt apo nuk vlerësohen mjaftueshëm nga shërbimi. Kjo gjithashtu mund të ndikojë negativisht tek gratë që aplikojnë në njësi të tilla. 4.1 Të shqyrtohen praktikat ndërkombëtare për mundësitë e fleksibilitetit të orarit të punës për gratë police, e cila do të ndihmonte mbajtjen në shërbim. 4.2 Mungesa e sigurimit shëndetësor reflektohet në përkrahjen e grave police për shkak të problemeve të caktuara shëndetësore që përjetojnë nga gratë dhe që mund të ndikojë në punën e tyre dhe të ekipit, duke çuar përfundimisht në largimin e grave nga shërbimi.	1.1.1 PK-ja do të shqyrtojë përfshirjen e zyrtareve policore në çdo komision të prokurimit për dizajnimin e uniformave, në mënyrë që të kryejnë vlerësimin e ndikimit gjinor në të gjitha specifikimet e uniformave dhe pajisjeve që u përcaktohen furnizuesve. 1.2.1 PK-ja do të punojë në partneritet me njësitet përgjegjëse për uniformë dhe pajisje, për të siguruar që nevojat specifike të grave të plotësohen në fazën e dizajnit. 2.1.1 PK-ja shqyrton mundësinë ligjore për përfshirjen obligative të koordinators për të drejtat e njeriut dhe barazi apo përfaqësueses së kesaj zyreje në grupin e punës për dizajnimin e uniformave. 3.1.1 Policia e Kosovës do t’i marrë parasysh gjetjet bazë të AGJ dhe përmes departamentit përgjegjës për planifikimin e projekteve kapitale shqyrton mundësinë për ndërtimin e hapësirave të veçanta për nevojat e grave në njësitet e specializuara. 3.1.2 PK-ja do të marrë parasysh ndërtimin e dhomave të ndara, dhomave të zhveshjes dhe banjave për gratë police që janë anëtare të njësive të specializuara të trajnimit. 4.1.1 PK-ja do t’i përdorë marrëveshjet ekzistuese me organizatat e tjera policore, të tilla si Policia e Uellsit Jugor, etj , për të identifikuar ndonjë pengesë reale ose të perceptuar për zbatimin e praktikave fleksibile të punës duke marrë parasysh çdo mësim të nxjerrë. 4.2.1 Kërkesa për ndarje të buxhetit dhe modalitetet e realizimit të sigurimit shëndetësor dhe jetësor.





*Të ruhet një mjedis
i favorshëm, duke
promovuar sigurinë,
shëndetin dhe mirëqenien
e zyrtareve policore.*

HISTORIKU DHE REFERENCAT, PËRFSHIRË FJALORIN E SHPREHJEVE

Qëllimi i agjendës ishte që t'i siguronte perceptimet dhe qëndrimet në lidhje me ndikimin e reformave të mundshme kulturore tek gratë dhe aftësinë e tyre për ta arritur potencialin e tyre brenda shërbimit. Për ta arritur këtë:

- U mbajtën 5 punëtori me grupe të fokusit në të gjithë Kosovën, duke përfshirë zyrtarët dhe personelin e Policisë, drejtuesit e lartë të Policisë, përfshirë kadetët e Policisë, që morën pjesë në trajnimin bazë për zyrtarë policorë në Akademi.
- Një anketë në formën e shqyrtimit të shkathtësive iu dërgua zyrtareve policore dhe civile, e cila u përqendrua në masat e shkathtësive (të drejtpërdrejta dhe të tërthorta).
- U nxorën pikëpamjet lidhur me diversitetin dhe barazinë nga disa intervista sy më sy me organizata kombëtare dhe ndërkombëtare, OJQ, gjyqtarë, përfaqësues të nivelit të lartë qeveritar dhe grupe të tjera të fokusit.

PK-ja dhe OSBE-ja shqyrtuan vlerësimin bazë dhe gjetjet e tij dhe e kanë shndërruar atë nga një raport hulumtimi në një dokument të zbatueshëm që do të ishte i dobishëm për avancimin e grave brenda shërbimit policor sipas praktikave ndërkombëtare.

Gjetjet e vlerësimit bazë, si dhe diskutimet gjatë takimeve me drejtuesit e mesëm dhe të lartë të PK-së, përfaqësues qeveritarë dhe OJQ, si dhe trajnimet dhe intervistat me grupe të fokusit të Policisë, të përbëra nga gra police dhe eprorët e tyre, ndihmuan në hartimin e rekomandimeve të zbatueshme, në mënyrë që të ndihmohet Policia e Kosovës për të mbetur pjesë e shoqërisë demokratike, ku burrat dhe gratë punojnë në mënyrë të barabartë, duke plotësuar dhe duke pasuruar njëri-tjetrin me dallimet e tyre.





LEGJISLACIONI PËRKATËS NDËRKOMBËTAR

Rezoluta 1325 e Këshillit të Sigurimit (2000) për gratë, paqen dhe sigurinë ka riafirmuar rolin e rëndësishëm të grave në vendet e konfliktit dhe pas konfliktit në katër dimensione kryesore: parandalimin e konfliktit, pjesëmarrjen e barabartë, mbrojtjen dhe ofrimin e ndihmës dhe rikuperimit. E gjithë kjo është thelbësore për arritjen e Agjendës 2030, përfshirë OZhQ16 për promovimin e shoqërive paqësore dhe gjithëpërfshirëse. Në shtator të vitit 2015, Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm (OZhQ) të Kombeve të Bashkuara u miratuan nga krerët e shteteve dhe qeverive, ku të gjithë ranë dakord të punojnë drejt Agjendës 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm. Nga 17 OZhQ-të për të cilat ranë dakord, më i rëndësishmi për këtë koncept-dokument thotë:

Të promovohen shoqëri paqësore dhe gjithëpërfshirëse për zhvillim të qëndrueshëm, të sigurohet qasje në drejtësi për të gjithë dhe të ndërtohen institucione efektive, llogaridhënëse dhe gjithëpërfshirëse në të gjitha nivelet⁵.

CM/Rec(2019)1 për parandalimin dhe luftimin e seksizmit.

Në prill 2019, parlamenti i BE-së miratoi të ashtuquajturën direktivë të balancës punë-jetë, e cila hyri në fuqi më 1 gusht 2019.

Strategjia e Barazisë Gjinore e Këshillit të Evropës, 2018-2023⁶ përfshin gjashtë fusha strategjike në lidhje me këtë dokument:

- Parandalimi dhe luftimi i stereotipeve gjinore dhe seksizmit.
- Parandalimi dhe luftimi i dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje.
- Sigurimi i qasjes së barabartë për gratë në drejtësi.
- Arritja e një pjesëmarrjeje të baraspeshuar mes grave dhe burrave në vendimmarrjen politike dhe publike.

- Mbrojtja e të drejtave të grave dhe vajzave migrante, refugjate dhe azilkërkuese.
- Arritja e integritetit gjinor në të gjitha politikat dhe masat.

Më shumë hollësi lidhur me aspektet e lartcekura janë paraqitur në Konventën e Këshillit të Evropës për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje, e cila njihet si 'Konventa e Stambollit'.

Konventa për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW)⁷ shprehimisht përcakton me anë të disa neneve atë që pritet nga qeveritë:

Neni 2: Shtetet palë dënojnë diskriminimin ndaj grave në të gjitha format, pranojnë të ndjekin me të gjitha mjetet e përshtatshme dhe pa vonesë një politikë të eliminimit të diskriminimit kundrejt grave dhe për këtë arsye zotohen:

Legjislacioni përkatës i Policisë së Kosovës

Të parandalohet, të ndiqet penalisht dhe të ndëshkohet dhuna ndaj grave, duke siguruar se i jepet fund mosndëshkueshmërisë për ata që kryejnë krime dhe se kërkohet llogaridhënie nga ata që nuk i zbatojnë sa duhet ligjet përmes, p.sh., planeve të matjes së performancës së atyre që i monitorojnë arrestimet dhe ndjekjen penale për krimet e kryera ndaj grave dhe veçanërisht format e shumta të dhunës me bazë gjinore, përfshirë trafikimin e qenieve njerëzore.

Në kuadër të legjislacionit ekzistues dhe udhëzimeve të legjislacionit në programin e Kosovës për Barazi Gjinore, përfshirë Kushtetutën, ekziston një objektiv i qartë për të siguruar barazi gjinore. 'Masat e Përgjithshme për Parandalimin e Diskriminimit Gjinor & Sigurimin e Barazisë Gjinore' përcaktojnë pritjet nga institucionet publike për të zbatuar masa legjislative dhe masa të tjera, duke përfshirë veprimet e mëposhtme:

- Analizimi i statusit të grave dhe burrave në organizatën dhe fushën përkatëse;
- Miratimi i strategjive dhe planeve të veprimit për promovimin dhe krijimin e barazisë gjinore në përputhje me programin e Kosovës për barazi gjinore;
- Integrimi gjinor i të gjitha politikave, dokumenteve dhe legjislacionit;
- Sigurimi i asaj që proceset e përzgjedhjes, rekrutimit dhe emërimit, përfshirë pozitat drejtuese, janë në përputhje me kërkesën për përfaqësim të barabartë të grave dhe burrave;
- Përfshirja e buxhetimit gjinor në të gjitha fushat, si një mjet i domosdoshëm për të garantuar se parimi i barazisë gjinore po respektohet në mbledhjen, shpërndarjen dhe ndarjen e burimeve;
- Ndarja e burimeve të duhura njerëzore dhe financiare në programe, projekte dhe iniciativa për arritjen e barazisë gjinore dhe fuqizimin e grave.

⁵ www.sustainabledevelopment.un.org

⁶ <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>

⁷ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

⁸ <https://www.ndi.org/pristina-principles>





Për më tepër, kjo agjendë gjinore është në përputhje me Ligjin për Policinë e Kosovës Nr. 04/L-076, Strategjinë e Burimeve Njerëzore të Policisë së Kosovës dhe doracakun e Policisë së Kosovës për parimet e barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit që përcakton:

- Zotimin për punësim, avancim dhe caktim të detyrave në mënyrë gjithëpërfshirëse, të bazuar në merita dhe në mënyrë jodiskriminuese, duke pasqyruar karakterin multietnik të Kosovës dhe duke njohur parimet e barazisë gjinore dhe të drejtat e njeriut që përcaktohen me Kushtetutë.
- Hartimin e programeve/strategjive të veçanta që inkurajojnë përfshirjen e grave në Policinë e Kosovës dhe ndarjen e buxheteve të duhura për zbatim;
- Zbatimin e politikave të avancuara për barazi gjinore në punën e Policisë së Kosovës, përfshirë burimet financiare të nevojshme për zbatim.

Eliminimi efektiv i dhunës me bazë gjinore kërkon një qasje të gjithanshme që përfshin masa parandaluese afatgjata; mbrojtje efektive dhe shërbime me cilësi të lartë, për të mbështetur gratë që përjetojnë dhunë; ndjekje penale dhe ndëshkim të kryerësve të veprës penale; mbledhjen e rregullt të të dhënave për përhapjen e dhunës; dhe monitorimin e vlerësimin e zbatimit dhe efikasitetit të ligjeve, politikave dhe programeve përkatëse (CEDAW 2017; Fulu 2014; Jewkes 2002; UN Women 2015c, 2018).

Duke pasur parasysh kompleksitetin e dhunës me bazë gjinore dhe ndikimeve të saja të gjera, puna/veprimi për të eliminuar të gjitha format e saj duhet të shoqërohet nga ligje, politika dhe programe që promovojnë barazinë gjinore, forcojnë të drejtat e grave dhe trajtojnë diskriminimin me bazë gjinore në të gjitha fushat, përfshirë tregun e punës, arsimin, pjesëmarrjen politike dhe proceset e paqes. Për më tepër, duke qenë se raportet e pabarabarta që e përjetësojnë dhunën me bazë gjinore kanë prirje që të burojnë nga raportet e pushtetit që janë ngulitura dhe të pranuar gjerësisht në shoqëri (Michau et al. 2014), është thelbësore që të transformohet dinamika e pushtetit, jo vetëm brenda raporteve individuale, por edhe brenda strukturave sistematike në fushën politike, sociale dhe ekonomike që mbështesin këto pabarazi.

⁹https://www.kosovopolic.com/wp-content/uploads/2019/10/Law_on_Police.pdf

PALËT E INTERESUARA DHE PËRFITUESIT E KËTIJ PLANI JANË:



- Policia e Kosovës (PK)
- Shoqata e Grave e Policisë së Kosovës (SHGPK)
- Agjencia për Barazi Gjinore, Qeveria e Kosovës
- Ministria e Punëve të Brendshme
- Agjencitë e Sigurisë Publike
- Organizatat e shoqërisë civile
- Organizatat joqeveritare rinore
- Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë (OSBE)
- INL/ICITAP
- Shoqata Ndërkombëtare e Grave Police (IAWP)
- Ambasadat e përfaqësuara në Kosovë



FJALORI I SHPREHJEVE

• **Diskriminimi i drejtpërdrejtë** - Përdorimi i moshës, aftësisë së kufizuar, gjinisë, shtatzënisë, racës, fesë ose besimit, orientimit seksual ose statusit transgjinnor si një arsye e caktuar për të trajtuar një grup të veçantë më pak të favorshëm se të tjerët.

• **Diskriminimi sipas perceptimit** - Ky është diskriminimi drejtpërdrejtë ndaj një personi, sepse të tjerët mendojnë se ata posedojnë një karakteristikë të veçantë të mbrojtur. Ata nuk duhet domosdo ta kenë karakteristikën, thjeshtë duhet të perceptohen se dallojnë nga të tjerët, duke mos respektuar dallimet.

• **BDDNJ** - Barazia, Diversiteti dhe të Drejtat e Njeriut.

• **KBDNJ** - Komisioni për Barazi dhe të Drejtat e Njeriut.

• **Barazia** - Mundësi të barabarta për të gjithë.

• **SBSHP** - Standardi i Barazisë për Shërbimin Policor - vendos barazinë në sisteme që forcat policore i përdorin për të menaxhuar punën e tyre.

• **Skema e parë e kontaktit të parë** - Skemë e mbështetjes së punonjësve që ofron mbështetje dhe këshilla konfidenciale në lidhje me çështjet e diskriminimit, ngacmimit dhe viktimizimit.

• **Ngacmimi** - Sjellje e padëshiruar mbi baza të ndaluara, që ka për qëllim ose cenon dinjitetin e një personi tjetër ose krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, degradues, poshtërues ose fyes për atë person.

• **Krimi i urrejtjes** - Çdo incident, që përbën vepër penale, i cili





perceptohet nga viktimat ose ndonjë person tjetër si i motivuar nga paragjykimet ose urrejtja.

- **Incidenti i urrejtjes** - Çdo incident që mund të përbëjë ose jo vepër penale, e cila perceptohet nga viktimat ose ndonjë person tjetër si e motivuar nga paragjykimet ose urrejtja.

- **Diskriminimi i tërthortë** - Zbatimi i një dispozite, kriteri ose praktike që e vë një grup të mbrojtur në disavantazh.

- **LGBT** - Lesbik, Gej, Bisexual, Transgjor.

- **Masa pozitive** - Masat dhe iniciativat për zhvillim përt'indihmues njerëzit nga grupet e nënpërfaqësuar, ku janë përjashtuar historikisht ose janë në disavantazh.

- **Transgjor** - Person i cili paraqitet, dëshiron të konsiderohet, para ose pas operacionit, anëtar i gjinisë së kundërt.

- **Viktimizimi** - Trajtimi i dikujt në mënyrë të padrejtë (që lidhet, në veçanti, me njerëz që kanë paraqitur ankese ose kanë filluar procedurë gjyqësore në mirëbesim).





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

Ministria e Punëve të Brendshme
Ministarstvo Unutrašnjih Poslova
Ministry of Internal Affairs
Policia e Kosovës/Policija Kosova/Kosovo Police

Drejtoria e Përgjithshme e Policisë
Generalna Policijska Direkcija/General Police Directorate



MEMORANDUM ZYRTAR - SLUŽBENI MEMORANDUM - OFFICIAL MEMORANDUM

PËR: Z. Samedin Mehmeti
ZA: Drejtor i Përgjithshëm i Policisë së Kosovës
TO:

Data: 20.05.2021

PËRMES: Drejtpërdrejtë
PREKO: Kolonel Taibë Canolli- Brajshani
THROUGH: Drejtor i Departamentit të Burimeve Njerëzore
PREJ: OD:
FROM: Kerkese per aprovim te Agjendes Gjimore
LËNDA:
PREDMET:
SUBJECT:

Nr. Referencës: DDBN-07/081/2021
Br. Referencije: DDBN-07/081/2021
Referenca: DDBN-07/081/2021
DREJTORI I PËRGJITHSHËM I POLICISË
GENERALIN DIREKTOR POLICIJE
GENERAL DIRECTOR OF POLICE

Nr./Br.No. 01/0474
Data/Datum/Dato 11.06.21
PRISHTINE-PRISTINA-PRISHTINE

