



VICTORI I POLICISË SË KOSOVËS
GODISNJICA POLICIE KOSOVA
ANNIVERSARY OF THE KOSOVO POLICE



AGENDA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U POLICIJI KOSOVA I AKCIONI PLAN 2021–2023

RAVNOPRAVNOST, RAZNOLIKOST I LJUDSKA PRAVA

Gender Representation **Peacebuilding**
SDG 16 Participation **Development** Security **Networking**
National Action Plan
Conflict **Inclusion** **Diversity**
Impact 2030 Leadership
Eliminate disparities
Combat Violence
Values **Protection**
Sustainable Development
Representation
Empowerment **Justice**
SDG 5 Status **Gender Equality**
Influence **Equip** **Enable**
Victims of Violence **Reconciliation**
#Planet5050 **Agenda** **Decision Making**
Governance Economic empowerment
Dignity **International**
Sensitization **Harmful cultural practice** UN Resolution 1325
Peer mentoring

AGENDA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U POLICIJI KOSOVA I AKCIONI PLAN 2021-2023

RAVNOPRAVNOST, RAZNOLIKOST I LJUDSKA PRAVA





SADRŽAJ

PORUKA GENERALNOG DIREKTORA POLICIJE, 6

AGENDA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U POLICIJI KOSOVA, 8

ZAŠTO JE POLICIJI KOSOVA POTREBNA AGENDA RODNE RAVNOPRAVNOSTI?, 10

MOGUĆNOSTI ZA KULTUROLOŠKU PROMENU U ORGANIZACIJI, 11

OSNOVNO ISTRAŽIVANJE, PREPORUKE I KORACI KOJE ĆE PREDUZETI
POLICIJA KOSOVA RADI ŽELJENIH REZULTATA:, 15

KONTEKST I REFERENCE, UKLJUČUJUĆI I REČNIK POJMOVA, 24

RELEVANTNO MEĐUNARODNO ZAKONODAVSTVO, 25

RELEVANTNO ZAKONODAVSTVO POLICIJE KOSOVA, 26

ZAINTERESOVANE STRANE I KORISNICI OVOG PLANA: 28

REČNIK POJMOVA, 28



Zajedno ka postizanju zajedničkog cilja!

AGENDA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U POLICIJI KOSOVA I AKCIONI PLAN 2021–2023

RAVNOPRAVNOST, RAZNOLIKOST I LJUDSKA PRAVA

PORUKA GENERALNOG DIREKTORA POLICIJE



G. Samedin Mehmeti
*Generalni direktor
Policija Kosova*

Policija Kosova

Ponosan sam što predvodim organizaciju koja je posvećena primeni vodećih načela kojima se garantuje zapošljavanje, promovisanje i dodeljivanje zadataka na sveobuhvatan, na zaslugama zasnovan i na nediskriminatorski način, odražavajući multietnički karakter u Republici Kosovo i uvažavajući načela rodne ravnopravnosti i ljudskih prava sadržanih u Ustavu.


Ravnopravnost, raznolikost i ljudska prava su od posebne važnosti, gde svi zaposleni osećaju da su cenjeni, motivisani i sigurni da daju svoj doprinos našem društvu. Sa sveobuhvatnim i poštovanim sastavom možemo bolje da podržavamo jedni druge i efikasno odgovaramo na potrebe zajednice kojoj služimo.

Rodna ravnopravnost i raznolikost pokretači su kulturnih promena i služe rastu, razvoju, produktivnosti i učinku Policije Kosova. S obzirom na patrijarhalni mentalitet koji je i dalje prisutan na Balkanu, 1999. godine se nije očekivalo da žene na Kosovu budu toliko zainteresovane da se priključe Kosovskoj policijskoj službi (KPS). Stvarnost je bila drugačija i žene u Policiji Kosova, kao i u drugim mestima u zapadnom svetu, dokazale su da u društvu ne

postoje uloge ili odgovornosti koje one ne mogu da preuzmu. U stvari, iskustvo nas je naučilo da su žene u PK profesionalne i sposobne da obavljaju sve policijske dužnosti. Zbog toga je ova agenda rodne ravnopravnosti dodata vrednost našoj organizaciji, koja obezbeđuje transparentnost u rukovođenju i omogućava Policiji Kosova da preuzima inicijative za saradnju sa zajednicom, centralnim i lokalnim institucijama vlasti, kao i sa međunarodnim partnerima.

S obzirom da Policija Kosova nastavlja da se razvija i reformiše, važno je da istražimo i primenimo odgovarajuće zakonske mere kojim će se obezbediti uvođenje načela rodne ravnopravnosti u policiju, kako bismo građanima pružili najbolju moguću uslugu. Važno je izgraditi zdravo partnerstvo i biti uzor u pogledu rodne ravnopravnosti zapošljavanjem i unapređivanjem kandidata sa profesionalnim kvalitetima i visokim vrednostima.

Policija Kosova će sprovoditi Agendu rodne ravnopravnosti u saradnji sa međunarodnim i domaćim partnerima, Agencijom za rodnu ravnopravnost, nevladinim organizacijama, itd, kojom će se podržati sprovođenje ciljeva i aktivnosti planiranih u Akcionom planu 2021-2023.



*Jednakost, različitost
i ljudska prava su od
posebnog značaja, gde
se svi zaposleni osećaju
cenjenim, motivisanim
i sigurnim da doprinose
našem društvu.*

AGENDA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U POLICIJI KOSOVA

Vizija

Omogućiti efikasnu i održivu integraciju žena i muškaraca u organizaciju, poštujući domaće i međunarodne standarde za zaštitu rodних prava i unapređujući rodnu ravnopravnost fokusiranjem na osnaživanje žena u policiji.

Vrednosti Rodne agende za PK

Kako bi se stvorila sveobuhvatna policija u rodnom pogledu, definisali smo naše vrednosti u okviru Rodne agende:

- Promovisanje jednakih mogućnosti za žene, na svim nivoima i radnim mestima u Policiji Kosova.
- Partnerstvo sa zajednicom kako bi se obezbedila profesionalna i sveobuhvatna policijska služba.
- Izgradnja uzajamnog poverenja sa zajednicom.
- Stvaranje pozitivnog ambijenta i klime u samoj organizaciji, radi unapređivanja bezbednosti, zdravlja i dobrobiti žena i muškaraca na radu.
- Odgovorno i transparentno odlučivanje.
- Podsticanje kreativnosti i raznolikosti ideja.

Rodna agenda Policije Kosova, koju je podržalo visoko rukovodstvo policije, služiće kao vodič za policiju na centralnom i lokalnom nivou, posebno za one koji rade u jedinicama zaduženim za raznolikost, ljudska prava, stručno usavršavanje i unapređivanje, ljudske resurse i odnose sa javnošću. Službenici zaduženi za regrutovanje, prijem, izbor i stručno usavršavanje žena i muškaraca u policiji će, na osnovu postojećeg uspeha, omogućiti dalji razvoj policije i obezbediti rodno odgovoran pristup svim procesima i praksama kako bi se povećalo poverenje zajednica kojima služi. Rodna agenda takođe će pružiti dodatne mogućnosti za kulturološke promene u organizaciji i poštovanje ljudskih prava kao suštinskog elementa u obezbeđivanju efikasnog rada policije. Osim toga, kroz akcioni plan - ciljeve i planirane aktivnosti, RA će pružiti podršku u ispunjavanju zakonskih obaveza u skladu sa konvencijama o ljudskim pravima i rodnoj ravnopravnosti i srodnim domaćim i međunarodnim načelima.

Kao jedna od institucija koja uživa najveće poverenje u zemlji, Policija Kosova ima zaposlene koji odražavaju profesionalnost prema zajednici i koji podržavaju kontinuirane promene zasnovane na najboljim domaćim i međunarodnim praksama uključivanja rodno aspekta. Policija pruža bezbednost svim građanima koji žive i rade na Kosovu, kao i onima koji posećuju zemlju, pružajući pristupačne i odgovorne usluge, bez diskriminacije,

Policija Kosova će implementirati Rodnu Agendu u saradnji sa međunarodnim i lokalnim partnerima, Agencijom za Rodnu Ravnopravnost, NVO-, itd, koji će podržati sprovođenje ciljeva i aktivnosti planiranih akcionim planom 2021-2023.



uznemiravanja ili viktimizacije, za potrebe svih zajednica, uključujući i manjinske grupe.

Policija Kosova će nastaviti sa svojom posvećenošću da pomaže unapređivanju ženske agende, sa posebnim naglaskom na povećanje uloge žena u bezbednosnim i mirovnim procesima, zadržavanje žena u policijskoj službi i njihovo osnaživanje, bolje iskorišćavajući kapacitete, veštine i znanje koje poseduju i ulogu koju imaju u društvu.

Pored toga, posebna pažnja biće posvećena razvoju karijere žena u policiji, kroz njihovo izlaganje konkurenciji i jednakim mogućnostima, povećanje uloge u procesima dijaloga, vidljivost i prikupljanje informacija koje utiču na sprečavanje izvršenja krivičnih dela i istragu krivičnih dela, posebno u slučajevima koji se odnose na rodno zasnovano nasilje.

U ovom smislu, Policija Kosova će preko RAPK pomoći u:

- povećanju doprinosa žena na svim nivoima i radnim mestima u policiji;
- pružanju podrške ženama u razvoju karijere, kao i u njihovom unapređivanju na radna mesta na kojima se donose odluke;
- uvođenju načela rodne ravnopravnosti, promovisanju i zastupljenosti žena u ovoj organizaciji;
- daljem davanju prioriteta pružanju usluga u vezi sa rodnim pitanjima koja se odnose na žene u zajednicama;
- utvrđivanju najviših standarda integriteta, stručne kompetentnosti i bezbednosti kroz organizaciono upravljanje.

Prema tome, svrha Rodne agenda Policije Kosova, sa njenim dugoročnim ciljevima, jeste da podrži uvođenje načela rodne ravnopravnosti i služiće kao smernica za sve rukovodioce policije na svim nivoima, a kroz svoje planirane aktivnosti jačaće meritornost, načela rodne ravnopravnosti i ljudska prava propisana Ustavom Kosova.

Kosovska policija, kao jedna od institucija sa najvećim poverenjem u zemlji, ima zaposlene koji kod zajednice odražavaju profesionalizam i koji podržavaju stalne promene zasnovane na najboljim lokalnim i međunarodnim iskustvima za uključivanje rodniha prava.



ZAŠTO JE POLICIJI KOSOVA POTREBNA AGENDA RODNE RAVNOPRAVNOSTI?

Iako Policija Kosova ima teorijske, praktične i pravne argumente za jednake mogućnosti u stručnom usavršavanju, unapređivanju i zapošljavanju na osnovu zasluga, ova načela još nisu reflektovana u praksi. Zašto?



Integracija rodne perspektive i puno i ravnopravno učešće oba pola u Policiji Kosova omogućeno je zakonodavstvom na snazi (unutar Policije i na nacionalnom nivou je uskladjeno sa onim međunarodnim), strateški dokumenti, uključujući politike – unutrašnji sistemi zapošljavanja i napredovanje u karijeri, kao i profesionalno osposobljavanje i obrazovanje.

Specifičnosti i poteškoće profesije;

- Mogućnosti za dalje efikasno razvijanje procedura i sprovođenje zakonskih odredbi koje se odnose na rodni aspekt;
- Raspoloživi rodni kapaciteti i mogućnosti (kapaciteti, veštine, znanje koje poseduju i njihova uloga u društvu);
- Zainteresovanost za zapošljavanje slabija je kod žena nego kod muškaraca.

Kao i u svakoj drugoj zemlji, i Policija Kosova se u fazi svog formiranja suočavala sa stereotipima i predrasudama da je policijski rad uglavnom rezervisan za muškarce, koji su izbledeli i gotovo nestali zbog učešća žena i njihovog doprinosa u sprovođenju zadataka i dužnosti.

Uvođenje načela rodne ravnopravnosti i potpuno i ravnopravno učešće oba pola u Policiji Kosova omogućeno je važećim zakonodavstvom (u okviru policije, a na nacionalnom nivou usklađeno sa međunarodnim zakonodavstvom), strateškim dokumentima, uključujući praktične politike - interni sistemi zapošljavanja i napredovanja u karijeri, kao i stručno osposobljavanje i obrazovanje. U ovom kontekstu, obuka i obrazovanje svih policijskih službenika o rodnoj ravnopravnosti, zajednički rad i unapređivanje zasnovano na konkurenciji i zaslugama najefektniji su načini za eliminisanje rodno zasnovanih predrasuda. Budući da je institucija koja uživa najveće poverenje i ima najveći broj zaposlenih žena, postojalo je ogromno interesovanje i žena i muškaraca iz svih zajednica da se prijave za radna mesta policijskih službenika i pridruže se redovima Policije Kosova na svim javnim konkursima. Međutim, ako bismo ih uporedili, žene su manje zainteresovane od muškaraca. To se ogleda u svim fazama regrutovanja i izbora, kao i u drugim procesima. Da bi postigla rodnu i etničku ravnopravnost, Policija Kosova je organizovala posebne konkurse samo za žene i pripadnike zajednica koji su bili manje zastupljeni, i preduzela je pozitivne mere.

Stoga se, kroz Rodnu agendu, obavezujemo na sledeće:

Da nastavimo da razvijamo naše osoblje kako bi bolje shvatili važnost raznolikosti, rodne ravnopravnosti i inkluzije, kao i pozitivnih rezultata koji se mogu postići ovim pristupom.

Da nastavimo da razvijamo institucionalnu i inkluzivnu kulturu, gde se svo osoblje, bez obzira na poreklo, oseća sigurno da iskaže svoje lične karakteristike i vrednosti.

Da nastavimo da razvijamo talentovanu radnu snagu koja poštuje sve kulture i različitosti drugih, kako bismo stvorili ambijent koji omogućava svim zaposlenima bez izuzetka da se razvijaju i kontinuirano napreduju u svojoj profesionalnoj karijeri.





MOGUĆNOSTI ZA KULTUROLOŠKU PROMENU U ORGANIZACIJI

U Agendi rodne ravnopravnosti pohvaljuje se i odaje priznanje Policiji Kosova za napredak koji je postigla tokom poslednjih dvadeset godina u uspostavljanju kredibilne i efikasne policijske snage.

Međutim, uprkos dosadašnjem napretku, žene policajci i dalje su nedovoljno zastupljene i u unapređivanju i u stručnoj specijalizaciji. Kontinuirani razvoj i reforme organizacije tokom ovih godina povećali su potrebu da se obezbedi ravnopravna zastupljenost žena i muškaraca na svim nivoima, kako bi se postigli najviši međunarodni standardi rada policije, i mi smo spremni da štitimo živote i imovinu svih zajednica bez izuzetka.

Poslednjih godina postignut je napredak, naročito u osnaživanju žena u Policiji Kosova. Međutim, uprkos napretku, i dalje postoje izazovi u dostupnosti stručnog usavršavanja i polja mentorstva za policijske službenice i službenice javne administracije.

Potpuno utvrđivanje potencijala žena policajaca osigurava da raznolikost u instituciji PK predstavlja raznolikost zajednice kojoj služi. Štaviše, žene zaposlene u Policiji Kosova uzor su za žene i devojke u kosovskom društvu i šire, a ovaj model im omogućava da se osećaju bezbedno i obezbeđuje razumevanje njihovih potreba kako bi policiju videli kao priliku za buduće zaposlenje i razvoj karijere.



Agenda o Rodnoj Ravnopravnosti pohvaljuje i odaje priznanje Kosovskoj Policiji za pozitivan napredak koji je postigla u poslednjih dvadeset godina u stvaranju kredibilne i efikasne policije.



Žene čine 15,12% policijske snage, sa 12,80% policijskih službenika, dok preko 49% čine stanovništva.

Žene čine 15,12% zaposlenih u policiji, sa 12,80% žena policajaca, dok čine preko 49% stanovništva. Odgovornoj savremenoj policijskoj službi potreban je taj spektar iskustva i perspektive koji može da obezbedi samo uravnotežena radna snaga; 98% policijskih službenika koji su pohađali specijalizovane operativne obuke bili su muškarci², dok je 30% žena u PK učestvovalo u obukama „mekih veština“³ u poređenju sa 13% muškaraca⁴.

Budući da je organizacija jedne zemlje koja je prošla kroz sukob, Policija Kosova imala je podršku mnogih međunarodnih institucija u izradi zakona, praktičnih politika, procedura i organizacione strukture. Obično u takvim okolnostima postoji rizik da praktične politike i zakoni budu pripremljeni bez dubokog razumevanja kulturoloških i društvenih normi zajednica kojima treba da služi po tim smernicama.

S obzirom na to da status žena u policijskim organizacijama takođe oslikava status žena u zajednicama, vredi napomenuti da će se pozivanjem na strateške dokumente, kao što su Strategija razvoja, Integrisana strategija rada policije vođenog obaveštajnim saznanjima i rada policije u zajednici i Rodna agenda, pružiti podrška osnaživanju



¹ Podaci Policije Kosova, Anketa o radnoj snazi TM2 2019.

² Podaci Policije Kosova, Anketa o radnoj snazi, oktobar 2019.

³ Podaci Policije Kosova, oktobar 2019.

⁴ Podaci koje je dostavila Kosovska policija, oktobar 2019



žena i stvaranju odgovarajućih mogućnosti za njihov angažman u zaštiti prava žena i dece u zajednici, prikupljanju informacija i rešavanju krivičnih dela rodno zasnovanog nasilja. Policijski službenici treba da imaju ključnu ulogu u povećanju njihovog angažovanja u društvenom dijalogu, prikupljanju informacija o sprečavanju krivičnih dela i hapšenju počinilaca.

Stvaranjem odgovarajućeg radnog ambijenta, odgovarajuće pravne infrastrukture, mogućnosti razvijanja karijere na osnovu meritorne infrastrukture, Policija Kosova povećala je poverenje u zajednici i podstakla mnoge žene da se prijave za zaposlenje u PK i sarađuju sa policijom kada im je potrebno podrška. Aktivnosti predviđene ovom agendom ojačaće procese za povećanje broja žena, njihovo osnaživanje i jačanje saradnje sa zajednicama, a sve predviđene aktivnosti nesumnjivo će se odraziti na izgradnju poverenja u pravosudne sisteme.

Pored toga, opasnost od nasilnog ekstremizma, savremenog ropstva i rodno zasnovanih krivičnih dela, zajedno sa potrebom da se pravovremeno i efikasno sarađuje sa različitim profilima zajednica, takođe su izazovi sa kojima se policija suočava na globalnom nivou. Policija Kosova, uz podršku ovog rodnog koncepta, ima priliku da bude model i na regionalnom i na međunarodnom nivou u posvećenosti sprečavanju kriminala i stvaranju sveobuhvatne policijske službe u pogledu rodnog aspekta.

Akcioni plan za rodnu ravnopravnost u organizaciji podeljen je na srednjoročne i dugoročne ciljeve, i u nemu je opisano kako će PK raditi na pružanju podrške napredovanju žena i muškaraca u njihovoj karijeri. Naknadne radnje poslužiće Policiji Kosova kao plan za nastavak jačanja raznolikosti, inkluzije i rodne ravnopravnosti u organizaciji. Odeljenje za ljudske resurse, u saradnji sa drugim odeljenjima, međunarodnim i lokalnim partnerima itd, biće glavni pokretač ciljeva u ime PK i zaduženo je za sprovođenje ovih ciljeva. Agendu rodne ravnopravnosti i akcioni plan treba revidirati na godišnjem nivou.



Kosovska policija je povećala poverenje u zajednicu i podstakla mnoge žene da se prijave za zapošljavanje u KP stvarajući odgovarajuće radne sredine, odgovarajuće pravne infrastrukture, i mogućnost za razvoj karijere zasnovane na zaslugama.



Kosovska Policija, podrzavajući rodni koncept, ima priliku da predvodi i na regionalnom i na međunarodnom nivou svoju posvećenost u prevenciji kriminala i u osnivanju sveobuhvatne policijske službe u pogledu rodne ravnopravnosti.





**OSNOVNO ISTRAŽIVANJE,
PREPORUKE I KORACI KOJE ĆE
PREUZETI POLICIJA KOSOVA
RADI ŽELJENIH REZULTATA:**



Na osnovu uloge i rezultata u radu, Kosovska policija će se angažovati na povećanju broja žena, razvoju njihovih veština i u jačanju njihove uloge.

Dugoročni cilj 1

Povećati doprinos žena na svim radnim mestima, sa svim činovima i na svim nivoima na kojima se donose odluke.

“Rodnom agendom osnažuju se žene (policijske službenice i službenice javne administracije) kroz pojačan dijalog, saradnju i šire razumevanje izazova i dilema sa kojima se susreću. Veće prisustvo žena policajaca u zajednicama smanjuje tenzije i povećava mogućnost prikupljanja informacija kao osnovnih elemenata za održavanje mira i vladavine prava.”

Najvažnije stavke osnovnog istraživanja	Preporuke Rodne agende	Inicijative koje je preduzeo PK
<p>1. Neiskorišćavanje raspoloživih mogućnosti za prelazak na funkcije za razvoj i napredovanje.</p> <p>2. Mnoge žene policajci ostaju na administrativnim ili kancelarijskim mestima. Nepostojanje planova za preraspoređivanje kojima se utvrđuju sposobnosti i veštine radne snage da adekvatno reaguje na opasnosti, rizike i potrebe u zajednici.</p> <p>3. Nepostojanje praktičnih politika koje uzimaju u obzir balans između privatnog života i posla i konstantna rotacija izuzetno otežavaju ženama policajcima ostanak na njihovim policijskim funkcijama.</p> <p>4. Uprkos angažovanju PK, na osnovu uloge i rezultata rada, PK treba da poveća broj žena, ojača ulogu i poboljša sposobnosti žena.</p> <p>5. Nepostojanje zakona o prevremenom penzionisanju</p> <p>6. Žene policajci na visokim funkcijama nisu bile uključene u ranije faze obuke i mentorstva za policijske kadete na osnovnoj obuci i policijske službenike, što je za rezultat imalo nepostojanje uzora.</p>	<p>1.1 Efektno korišćenje postojećih praktičnih politika.</p> <p>2.1 Plan za preraspoređivanje radnika PK shodno operativnim potrebama treba pripremiti na osnovu međunarodnih praksi.</p> <p>3.1 Učiti od drugih policijskih organizacija koje su prevazišle prepreke i izradile fleksibilne radne i porodice prilagođene praktične politike, kao što su policije zemalja sa kojima je PK potpisao sporazume o saradnji i policije zemalja sa visokim standardima rodne ravnopravnosti.</p> <p>4.1 Proaktivno korišćenje video i fotografskih snimaka, u organizaciji i izvan nje, žena koje obavljaju operativne poslove, žena na prvoj liniji, itd.</p> <p>5.1 PK treba da nastavi sa pozitivnim merama radi povećanja broja i jačanja njihove uloge.</p> <p>5.2 Izvršiti efektanu reviziju praktične politike i sprovesti nadgledanje i ocenjivanje kako bi se osiguralo da se poštuju standardi rodne ravnopravnosti.</p> <p>6.1 Napraviti program i plan mentorstva za žene policajce u PK na osnovu međunarodnih praksi.</p>	<p>1.1.1 Koordinator za ljudska prava i rodnu ravnopravnost član je grupa za nadgledanje praktične politike.</p> <p>2.1.1. Plan obnavljanja radne snage u PK pripremljen i završen do kraja 2022.</p> <p>2.1.2 Učiti iz praksi evropskih zemalja, da se na primerima vidi kako su one prevazišle izazove ili kako su pripremile plan preraspoređivanja radne snage na osnovu operativnih potreba.</p> <p>3.1.1 Izraditi fleksibilne radne i porodice prilagođene praktične politike.</p> <p>3.1.2. Učiti iz praksi evropskih zemalja kako su one prevazišle izazove i kako su prilagodile fleksibilne planove rada i porodične politike.</p> <p>4.1.1 Pozitivna dešavanja za žene iz svih zajednica radi boljeg razumevanja uloge žena u policiji i rezultata rada, radi njihove pripreme za proces izbora.</p> <p>5.1.1 Fokusirano zapošljavanje, unapređivanje i uvodne radionice. Video poruke u kojima se oglašavaju poslovi namenjeni ženama, u medijskim formatima na određenim lokacijama koje posećuju žene.</p> <p>5.1.2 Organizovanje afirmativnih nadmetanja.</p> <p>5.2.1 Policijska Kosova treba da revidira praktične politike i inkorporira preporuke te revizije i procesa nadgledanja.</p> <p>6.1.1 Priprema programa mentorstva, putem kojeg su žene policajci na višim funkcijama mentori ženama policajcima srednjeg ranga, a žene policajci srednjeg ranga mentori su novim ženama policajcima. Prakse razvijenih zemalja.</p> <p>6.1.2 Imenovanje mentorke za svaku kadetkinju pre završetka akademije. Ove žene policajci treba da budu iz regionalnih uprava ili iz policijskih stanica u koje će kadetkinje biti raspoređene; ovo će se raditi paralelno sa njihovim mentorkama za terensku obuku koje imaju drugačiju ulogu.</p>

Pružanje podrške za uvođenje načela rodne ravnopravnosti i rodno osetljivog jezika na svim obukama i jačanje napredovanja i zastupljenosti žena u čitavoj organizaciji.

“Na najvišem nivou rukovodstva Policija Kosova je posvećena jačanju stručnih sposobnosti žena u službi, kako bi bolje služile ženama u njihovim zajednicama.”

Najvažnije stavke osnovnog istraživanja	Preporuke Rodne agende	Inicijative koje je preduzeo PK
<p>1. Sprovođenje rodne ravnopravnosti, ljudskih prava i raznolikosti kao posebnih obuka, kojima se neprekidno nastavlja ideja da je 'dobro imati ih' i da ih treba smatrati esencijalnim.</p> <p>2. Komisije za unapređenje/napredovanje i razgovor sa kandidatima odražavaće rodni sastav ove službe. (To je uređeno Administrativnim uputstvom o unapređivanju).</p> <p>3. Uočeni nedostatak ženskih instruktora sa odgovarajućim operativnim iskustvom u svim objektima za obuku.</p> <p>4. Fokus operativne obuke na muškarce policajce, kao rezultat staranja o porodici, itd, smanjuje mogućnosti za žene i jača stereotipe da su muškarci podesniji za fizičke poslove, kao što je rešavanje nasilja, a žene su podesnije za 'lakše poslove' i odnose između žena i dece.</p> <p>5. Nepostojanje konstruktivnog odgovora za neuspešne kandidate koji se prijavljuju za unapređenje ili specijalizovane poslove može dovesti do odsustva transparentnosti u ovim procesima.</p>	<p>1.1 Modul o rodnoj ravnopravnosti, ljudskim pravima i raznolikosti treba uključiti/integrirati u sve osnovne obuke.</p> <p>2.1 Uključivanje žena u komisije za razgovor sa kandidatima, gde se ocenjuju ženski kandidati, treba da se nastavi, tako da su žene zastupljene u svim procesima unapređenja i izbora, bez obzira na pol kandidata.</p> <p>3.1 Promovisanje uloge obuke u razvijanju i napredovanju u karijeri.</p> <p>3.2 Formirati predavače i stvarati kontinuirane mogućnosti za stručno usavršavanje.</p> <p>4.1 Preduzimati pozitivne akcije za žene policajce kako bi razumele zahteve onoga što se smatra 'tradicionalnim muškim ulogama', kao što su specijalizovane operacije, saobraćajne patrole i jedinice za brzu intervenciju.</p> <p>5.1 Osigurati da svaki kandidat koji ne bude uspešan u pogledu unapređivanja dobije odgovor zajedno sa ličnim planom razvoja, kako bi se omogućilo poboljšanje u oblastima u kojima je slab i kako bi se neuspešni kandidati podstakli da se ponovo prijave.</p>	<p>1.1.1 PK će formirati radnu grupu od domaćih i stranih stručnjaka za uključivanje rodni pitanja u osnovnu obuku.</p> <p>1.1.2 Ljudska prava i rodna ravnopravnost biće uključeni u sve nastavne planove i programe za osnovnu i naprednu obuku.</p> <p>2.1. Sve komisije za razgovor sa kandidatima i za unapređivanje treba da odražavaju rodnu ravnopravnost u organizaciji.</p> <p>3.1.1 Do kraja 2021. godine broj predavača iz reda žena policajaca povećaće se za 10%.</p> <p>3.2.1 Pretpostavljeni u PK treba da budu proaktivni u podsticanju žene da se prijavljuju za specijalizovanu operativnu obuku.</p> <p>4.1.1. Razvoj inicijativa za pozitivno delovanje kako bi se pripremile kandidatkinje za biranje na specijalizovane funkcije i u specijalizovane jedinice.</p> <p>4.1.2 Revidirati kriterijume testiranja za radna mesta u specijalizovanim jedinicama, kako bi se osiguralo da su oni specifični za određenu funkciju, a ne samo test koji se bazira na muškim karakteristikama.</p> <p>5.1.1 Lični plan razvoja za kandidate koji nisu imali uspeha da budu unapređeni pripremljen je na osnovu međunarodnog iskustva.</p>



*‘Mi služimo’
‘Mi štitimo’
‘Mi rukovodimo’*



Godišnji Plan Obuke, koji je zasnovan na strateškim ciljevima PK, kroz koji će biti podržano osnaživanje žena i pružanje pozitivnih mogućnosti za obuku svih žena unutar KP, biće realizovan u saradnji sa lokalnim i međunarodnim partnerima i NVO-je.

6. Uprkos ulaganju u razvoj posebnih veština, npr. specijalista za nasilje u porodici, događa se da policijski službenici budu premešteni na druge funkcije, kao što su saobraćajne, gde ulaganje u njihov stručni razvoj ne može biti efektivno iskorišćeno.

7. Nepostojanje detaljne analize podataka o razlozima zbog kojih žene napuštaju PK, bilo tokom osnovne obuke ili kasnije tokom službe.

8. Godišnji plan obuke međunarodnih i domaćih partnera, NVO koje rade na osnaživanju žena, pruža pozitivne mogućnosti za obuku svih žena u PK, ukoliko je usklađen sa Godišnjim planom obuke i strateškim ciljevima PK.

6.1 Napraviti bazu podataka o specifičnim veštinama u Policiji Kosova i osigurati da obuka bude planirana na osnovu procene organizacionih i individualnih potreba, obezbeđujući pri tome rodni balans.

6.2 Pratiti raspoređivanje za obuku prikupljajući rodno razvrstane podatke.

7.1 Obaviti detaljne razgovore o napuštanju službe, analizirati prikupljene podatke.

7.2 Uraditi istraživanje sa ženama tri meseca nakon napuštanja službe, jer su tek tada spremne da navedu konkretne razloge napuštanja.

7.3 Osigurati proaktivno reagovanje kada se sazna da neko namerava da napusti organizaciju, uz pristup „Šta je potrebno da je ne napustite?“

8.1 Policija Kosova imala bi koristi od međunarodnih i domaćih partnera, NVO i drugih ukoliko je Godišnji plan obuke koji treba dati radnicima PK u skladu sa strateškim ciljevima PK. Svaka obuka koja se realizuje za radnike PK mora biti u skladu sa Analizom potreba obuke (APO) Odeljenja PK za obuku i odobrena od strane generalnog direktora policije, čime će se eliminisati dupliranje aktivnosti za istu ciljnu grupu.

5.1.2 Članovi komisije primenjuju veštine vođenja razgovora zasnovanog na kompetencijama, a pristup zasnovan na kompetencijama primenjuje se tokom čitavog procesa izbora i obavljanja razgovora.

6.1.1 PK pokreće, na osnovu međunarodne prakse, interno istraživanje o specifičnim veštinama policije (muškaraca i žena), a nalazi se koriste za izradu baze podataka o specifičnim veštinama osoblja.

7.1.1 PK će sprovesti ankete i istraživanje o tome zbog čega žene napuštaju službu.

7.2.1. PK će uraditi ankete i naknadno istraživanje tri meseca nakon što žene napuste službu.

7.3.1. PK će identifikovati proaktivne intervencije za zadržavanje žena u službi, i imaće ih u vidu prilikom planiranja budućih postupaka.

8.1.1 Izrada opisa poslova i zadataka između PK i partnera za saradnju u oblasti obuke radi usklađivanja ciljeva obuke i realizovanja obuke.

Dati prioritet pružanju usluga za pitanja koja se tiču žena u PK i zajednicama.

“Radićemo na razumevanju žrtava zločina iz mržnje i rodno zasnovanog nasilja i radićemo sa onim žrtvama koje su manje sklone da prijave slučajeve“.

Najvažnije stavke osnovnog istraživanja	Preporuke Rodne agende	Inicijative koje je preduzeo PK
<p>1. Povećanje broja incidenata nasilja u porodici i nepravovremeno reagovanje kako bi se zaštitile žrtve može da umanja poverenje zajednica.</p> <p>2. Nepostojanje odgovarajućih prostorija za obavljanje razgovora sa žrtvama, bilo u policijskim objektima ili prostorijama pružalaca usluga za žrtve koji saraduju sa policijom.</p> <p>3. Postoji značajan multikulturni uticaj različitih zajednica, stoga kulturne i socijalne norme treba tretirati i razumeti na pravi način.</p> <p>4. Postoji zahtev da se zadovolje posebne potrebe (uključujući pokazivanje dostojanstva i poštovanja) žena koje su uhapšene i stavljene u pritvor.</p> <p>5. Rad policije vođen obaveštajnim saznanjima treba da unapredi ulogu i doprinos žena u policiji, posebno kad se radi o prikupljanju informacija koje mogu efikasno da se iskoriste za bolju zaštitu prava žena.</p> <p>6. Tamo gde je zabeležen značajan uticaj međunarodnih donatora nisu pravilno shvaćene kulturne i društvene norme kojima se treba baviti.</p>	<p>1.1. PK da osigura da svi radnici PK budu upoznati sa sadržajem važećih pravnih akata za zaštitu od nasilja u porodici i da su spremni da izvršavaju svoje policijske odgovornosti.</p> <p>1.2. PK da osigura da zaposleni koji rade direktno sa žrtvama poseduju makar minimalan nivo znanja o pristupu usmerenom na žrtve nasilja u porodici i drugih krivičnih dela rodno zasnovanog nasilja.</p> <p>1.3. PK da osigura da svo osoblje koje radi na istraživanju nasilja u porodici i drugih krivičnih dela RZN završi specijalizovanu obuku.</p> <p>2.1 Zaposlenima koji rade u jedinici za nasilje u porodici ili RZN treba dozvoliti da nose civilnu odeću, umesto uniformi, posebno kad obilaze žrtve u njihovim kućama.</p> <p>2.2 Obezbediti dovoljno resursa za jedinicu za NP i druge specijalizovane jedinice uključene u borbu protiv NP/RZN za različite nivoe izveštavanja u svakoj upravi.</p> <p>3.1. Povećati prijavljivanje svih incidenata/zločina iz mržnje, a posebno povećati prijavljivanje takvih krivična dela izvršenih protiv tražilaca azila, izbeglica, LGBT zajednice, lica sa invaliditetom i drugih marginalizovanih grupa.</p>	<p>1.1.1 Organizovanje obuke za podizanje svesti svog osoblja PK koje radi direktno sa žrtvama, uključujući istražitelje NP, o domaćim SOP i sprečavanju rodno zasnovanih pretnji.</p> <p>1.1.2 Organizovati obuku o pristupu usmerenom na žrtvu, posebno za žrtve NP i krivičnih dela RZN, za sve službenike PK koji rade direktno sa žrtvama, istražitelje nasilja u porodici i drugo relevantno osoblje.</p> <p>1.1.3 Svi zaposleni u jedinicama za NP i RZN pohađaju specijalizovane obuke.</p> <p>1.1.4 Izrada nastavnog plana i programa za pitanje seksualnog uznemiravanja na radnom mestu i zaštitu žrtava.</p> <p>2.1.1. PK sklapa sporazume o saradnji sa nevladinim organizacijama radi obučavanja žena iz marginalizovanih grupa o sprečavanju NP i RZN (na primer za Aškalijke, Romkinje i Egićanke).</p> <p>2.2.1 Vođenje evidencije i analiza.</p> <p>3.1.1 PK će nastaviti da radi sa i bavi se žrtvama zločina iz mržnje, i radiće sa onim žrtvama koje su manje sklone da prijave zločin.</p>





4.1 Zajednička obuka i inicijative policijskih službenika i zaposlenih u Kazneno-popravnoj službi radi praćenja pristupa ženama u prihvatnim i pritvorskim centrima i ženama žrtvama RZN, što bi donelo koristi PK.

4.2 Zadovoljavanje posebnih potreba žena u pritvoru i demonstriranje dostojanstva i poštovanja sastavni su deo ponašanja službenika u pritvorskim centrima i obuke koja se organizuje za osoblje pritvorskih centara.

5.1 Policija treba da obezbedi delotvoran rad sistema za prikupljanje informacija koji koristi mogućnosti da žene budu bolje zaštićene.

6.1 Policija Kosova da preuzme svoju ulogu u izradi kvalitetnih, pravovremenih i relevantnih organizacionih strategija kao i taktičkih planova za sprovođenje. Međunarodne organizacije daju svoj stručni doprinos.

3.1.2 U saradnji sa našim partnerima identifikovaćemo visokorizične slučajeve zločina iz mržnje i, na osnovu višeinstitucionalnog pristupa, ranije pokrenuti istragu.

3.1.3 Reagovanje na potrebe zajednica, sa posebnim fokusom na osobe sa invaliditetom, transrodne osobe, starije osobe i osobe čiji maternji jezik nije albanski ili srpski.

4.1.1 U naredne dve godine, policija i zaposleni u popravnim domovima će sa ženama koje su u pritvoru sprovesti osnovno istraživanje o njihovom zadovoljstvu/ nezadovoljstvu. Ovo istraživanje će zatim otvoriti put za dalji razvoj strateškog cilja ravnopravnosti, dok se realizuju odgovarajuće inicijative kako bi se zadovoljile posebne potrebe žena koje su u pritvoru.

5.1.1 PK će dodatno pojačati svoju posvećenost i standarde u pružanju usluga, radi rešavanja ugroženosti i pretnji.

5.1.2 PK organizuje obuku o radu policije vođenom obaveštajnim saznanjima samo za žene policajce.

6.1.1 PK će preuzeti svoju ulogu u razvoju relevantnih organizacionih strategija i pozabaviće se kulturnim i društvenim normama.



Viši standardi integriteta, profesionalne kompetentnosti i kontrole kroz organizaciono upravljanje.

“Policija Kosova prepoznaje značaj žena u policiji za rešavanje potreba žena u zajednicama i jačanje međusobnog poverenja, mira i javnog reda.”

Najvažnije stavke osnovnog istraživanja	Preporuke Rodne agende	Inicijative koje je preduzeo PK
<p>1. Kosovo ima odgovarajući Zakon o rodnoj ravnopravnosti (Zakon br. 05/L-020), javne institucije su zadužene za uvođenje načela rodne ravnopravnosti i za sve praktične politike, dokumenta i zakonodavstvo (član 5).</p> <p>2. Nedostatak samopouzdanja u postupanju i istrazi navoda o uznemiravanju i maltretiranju među zaposlenima u PK.</p>	<p>1.1 Izraditi i sprovesti praktičnu politiku protiv rodno zasnovanog uznemiravanja, praktične politike i mogućnost podnošenja žalbe.</p> <p>2.1. Osmisliti poverljive kanale izveštavanja za zaposlene u policiji kako bi izneli zabrinutosti/ podneli žalbe zbog nedoličnog ponašanja, kako unutar, tako i van službe.</p>	<p>1.1.1 Mehanizmi osmišljeni u policiji garantuju prevenciju i reagovanje na slučajeve rodno zasnovane diskriminacije i seksualnog uznemiravanja žena i muškaraca u Policiji Kosova.</p> <p>1.1.2 Osmisliti nastavni plan i program za pitanje seksualnog uznemiravanja na radnom mestu i obaveznu zaštitu žrtava.</p> <p>2.1. Kancelarija za ljudska prava i raznolikost u PK, u saradnji sa lokalnim i međunarodnim organizacijama, upravlja poverljivim kanalom za prijavljivanje zabrinutosti i podnošenje žalbi na nedolično ponašanje zaposlenih u policiji, kako unutar, tako i van službe.</p>



Kosovo ima odgovarajući zakon o rodnoj ravnopravnosti (Zakon br. 05 / L-020), javne institucije su odgovorne za uključivanje rodnih pitanja u sve politike, dokumente i zakone (član 5).



Dugoročni cilj 5

Održavanje pogodnog ambijenta unapređivanjem bezbednosti, zdravlja i dobrobiti policijskih službenika.

“Policija Kosova razume važnost delotvorne analize podataka, procenjuje potrebu za policijskim intervencijama i promenama, ili shvata da su zdravlje i dobrobit svih zaposlenih od presudnog značaja.”



PK-a će raditi u partnerstvu sa odgovornim jedinicama za uniformu i opremu, kako bi osigurao da specifične potrebe žena da se popune u fazi dizajniranja uniforme.

Najvažnije stavke osnovnog istraživanja	Preporuke Rodne agende	Predložene radnje
<p>1. Uniforme i oprema namenjeni ženama policajcima u specijalizovanim jedinicama nisu 'prikladne za tu svrhu' i ne odgovaraju njihovim posebnim potrebama, što utiče na njihovu sposobnost da efikasno obavljaju svoje dužnosti.</p> <p>2. Nepostojanje ženskog predstavnika u odlučivanju o dizajnu uniformi.</p> <p>3. Nedostatak posebnih prostorija namenjenih samo ženama u nekim policijskim stanicama i odeljenjima specijalizovanih jedinica.</p> <p>4. Nepostojanje mogućnosti za fleksibilno radno vreme može da utiče na spremnost žena policajaca da ostanu u PK.</p>	<p>1.1 Uniforme i oprema za žene policajce u specijalizovanim jedinicama pravljene su za muškarce i mogu da utiču na njihovu sigurnost i bezbednost. To takođe za posledicu može imati neefikasno izvršavanje njihovih dužnosti.</p> <p>1.2 Sve odluke o uniformama i opremi moraju biti predmet procene rodno uticaja pre potpisivanja konačnog sporazuma i njegove primene.</p> <p>2.1 Uključiti koordinatorka za ljudska prava i ravnopravnost u radnu grupu za dizajn uniforme.</p> <p>3.1. Nepostojanje odvojenih prostorija za presvlačenje ili održavanje higijene za žene, posebno u specijalizovanim odeljenjima, može da utiče na njihov moral, jer mogu smatrati da se prema njima ne postupa na dostojanstven način i s poštovanjem ili da ih služba ne ceni dovoljno. Ovo takođe može negativno da utiče na žene koje se prijavljuju u takve jedinice.</p> <p>4.1 Ispitati međunarodne prakse fleksibilnog radnog vremena za žene policajce, što bi pomoglo da ostanu u službi.</p> <p>4.2 Nedostatak zdravstvenog osiguranja odražava se na podršku koju žene policajci imaju zbog određenih zdravstvenih problema koji mogu uticati na njihov rad i rad tima, što na kraju za posledicu ima odlazak žena iz službe.</p>	<p>1.1.1 PK će razmotriti učešće žena policajaca u svakoj komisiji za nabavku uniforme radi sprovođenja procene rodno uticaja za sve specifikacije za uniforme i opremu dostavljene dobavljačima.</p> <p>1.2.1 PK će raditi u partnerstvu sa jedinicama zaduženim za uniforme i opremu kako bi osigurao da posebne potrebe žena budu zadovoljene u fazi dizajniranja.</p> <p>2.1.1 PK razmatra pravnu mogućnost za obavezno uključivanje koordinatorka za ljudska prava i ravnopravnost ili predstavnika ove kancelarije u radnu grupu za dizajn uniforme.</p> <p>3.1.1 Policija Kosova će uzeti u obzir osnovne nalaze iz ARR i preko odeljenja odgovornog za planiranje kapitalnih projekata razmotriće mogućnost izgradnje posebnih prostorija/ soba za potrebe žena u specijalizovanim jedinicama.</p> <p>3.1.2 PK će uzeti u obzir izgradnju odvojenih prostorija, svlačionica i kupatila za žene policajce koje su pripadnice specijalizovanih jedinica za obuku.</p> <p>4.1.1 PK će koristiti postojeće sporazume sa drugim policijskim organizacijama, kao što je Policija Južnog Velsa, itd, da utvrdi sve stvarne ili percipirane prepreke za sprovođenje prakse fleksibilnog rada uzimajući u obzir sve izvučene pouke.</p> <p>4.2.1 Zahtev za raspodelu budžeta i modalitete sprovođenja zdravstvenog i životnog osiguranja.</p>



*Održavanje
pogodnog ambijenta
unapređivanjem
bezbednosti, zdravlja
i dobrobiti policijskih
službenika.*

KONTEKST I REFERENCE, UKLJUČUJUĆI I REČNIK POJMOVA

Cilj ove agende bio je da se dobiju percepcije i stavovi o uticaju potencijalnih kulturoloških reformi na žene i njihovu sposobnost da ostvare svoj potencijal u službi. Kako bi se to postiglo:

- Održano je pet radionica sa fokus grupama na celom Kosovu, uključujući policijske službenike i zaposlene, više rukovodstvo policije i policijske kadete, koji su učestvovali u osnovnoj obuci policijskih službenika na Akademiji.
- Policijskim i civilnim službenicima podeljena je anketa u vidu pregleda veština koja je bila usmerena na merila veština (neposredna i posredna).
- Stavovi o raznolikosti i ravnopravnosti dobijeni su iz nekoliko lično obavljenih razgovora sa domaćim i međunarodnim organizacijama, NVO, sudijama, visokim vladinim zvaničnicima i drugim fokus grupama.

PK i OEBS su razmotrili osnovnu procenu i njene nalaze i od istraživačkog izveštaja napravili primenljiv dokument koji bi bio koristan za napredovanje žena u policijskoj službi u skladu sa međunarodnim praksama.

Nalazi iz osnovne procene, kao i diskusije tokom sastanaka sa srednjim i višim rukovodiocima PK, predstavnicima vlade i NVO, kao i obuka i razgovori sa policijskim fokus grupama, sastavljenim od žena policajaca i njihovih pretpostavljenih, pomogli su da se izrade primenjive preporuke koje će pomoći Policiji Kosova da ostane deo demokratskog društva, gde muškarci i žene rade ravnopravno, dok dopunjuju i obogaćuju jedni druge svojim različitostima.





RELEVANTNO MEĐUNARODNO ZAKONODAVSTVO

Rezolucija Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija 1325 (2000) o ženama, miru i bezbednosti potvrdila je važnu ulogu koju žene u zemljama u sukobu i postkonfliktnim zemljama imaju u četiri ključne oblasti: sprečavanje sukoba, ravnopravno učešće, zaštita i pružanje pomoći i oporavak. Sve ovo je od ključne važnosti za ostvarivanje Agende 2030, uključujući Milenijumske ciljeve razvoja 16 za promovisanje mirnih i inkluzivnih društava.

U septembru 2015. godine, ciljeve održivog razvoja Ujedinjenih nacija (MCR) odobrili su šefovi država i vlada, pri čemu su se svi složili da rade na Agendi 2030 za održivi razvoj. Od ukupno 17 dogovorenih MCR, najvažniji za ovaj idejni dokument glasi:

Promovisati mirna i inkluzivna društva za održivi razvoj, omogućiti dostupnost pravde za sve i razvijati efektne, odgovorne i inkluzivne institucije na svim nivoima⁵.

CM/Rec(2019)1 za sprečavanje i borbu protiv seksizma.

Aprila 2019. godine, parlament EZ-a usvojila je takozvanu direktivu balansa rad-život koja je stupila na snagu 1 avgusta 2019.godine.

Strategija rodne ravnopravnosti Saveta Evrope, 2018-2023⁶, obuhvata šest strateških oblasti koje se odnose na ovaj dokument:

- Sprečavanje i borba protiv rodnih stereotipa i seksizma.
- Sprečavanje i borba protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici.
- Osiguravanje ravnopravne dostupnosti pravde za žene.
- Postizanje uravnoteženog učešća žena i muškaraca u političkom i javnom odlučivanju.
- Zaštita prava žena i devojčica migranata, izbeglica i tražilaca azila.
- Ostvarivanje uvođenja načela rodne ravnopravnosti u sve politike i mere.

Više detalja o gorenavedenim aspektima nalazi se u Konvenciji Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici, poznatoj kao 'Istanbulska konvencija'.

Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (KEDŽ)⁷ u nekim članovima izričito definiše šta se očekuje od vlada:

Član 2: Države članice osuđuju diskriminaciju žena u svim vidovima, saglasne su da sprovedu svim odgovarajućim sredstvima, koja im stoje na raspolaganju i bez odlaganja, politiku eliminisanja diskriminacije žena i radi toga se obavezuju:

Relevantno zakonodavstvo Policije Kosova

U Prištinskim načelima 2012⁸, koja je izradio Nacionalni demokratski institut, navodi se da, kako bi se stvorila bezbednost za žene i unapredilo ostvarivanje pravde za njih, vlade treba da osiguraju sledeće:

Reformu institucija u sektoru bezbednosti radi poboljšanja njihove rodne osetljivosti kroz davanje unapređenja ženama na rukovodećim funkcijama, uvođenje obuke o raznolikosti i menjanje organizacionih struktura radi boljeg reagovanja na bezbednosne potrebe građana.

Sprečavaju, sudski procesuiraju i kažnjavaju nasilje nad ženama, obezbeđujući da oni koji počine krivično delo više ne prolaze nekažnjeno, i da oni koji nedovoljno sprovedu zakone snose odgovornost kroz, npr. planove merenja radnog učinka kojima se prate hapšenja i sudska procesuiranja za krivična dela izvršena nad ženama, posebno mnogi vidovi rodno zasnovanog nasilja, uključujući trgovinu ljudima.

Postojeće zakonodavstvo i zakonodavne smernice u kosovskom Programu za rodnu ravnopravnost, uključujući Ustav, sadrže jasan cilj da se osigura rodna ravnopravnost. U 'Opštim merama za sprečavanje rodne diskriminacije i obezbeđivanje rodne ravnopravnosti' navedena su očekivanja da javne institucije sprovedu zakonodavne i ostale mere, uključujući sledeće:

- Analiziranje statusa žena i muškaraca u odgovarajućoj organizaciji i oblasti.
- Usvajanje strategija i akcionih planova za promovisanje i uspostavljanje rodne ravnopravnosti u skladu sa kosovskim Programom za rodnu ravnopravnost.
- Uvođenje načela rodne ravnopravnosti u sve programe, dokumente i zakone.
- Osiguravanje da postupci izbora, zapošljavanja i imenovanja, uključujući i one za rukovodeća radna mesta, budu u skladu sa zahtevom da žene i muškarci budu ravnopravno zastupljeni.
- Uključivanje rodnog aspekta u pripremu budžeta u svim oblastima, kao neophodnog mehanizma kojim se garantuje poštovanje načela rodne ravnopravnosti u prikupljanju, raspodeli i izdvajanju sredstava.
- Raspodela odgovarajućih ljudskih i finansijskih resursa za programe, projekte i inicijative za postizanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena.

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>





Osim toga, postojeća rodna agenda u skladu je sa Zakonom o Policiji Kosova br. 04/L-076⁹, Strategijom za ljudske resurse Policije Kosova i Priručnikom Policije Kosova za načela rodne ravnopravnosti i zabranu diskriminacije, u kojima se definiše:

- Posvećenost zapošljavanju, unapređivanju i dodeljivanju dužnosti na sveobuhvatan, na zaslugama zasnovan i na nediskriminatorski način, odražavajući multietnički karakter Kosova i uvažavajući načela rodne ravnopravnosti i ljudskih prava predviđena Ustavom.
- Izrađivanje posebnih programa/strategija kojima se podstiče uključivanje žena u Policiju Kosova i dodeljivanje odgovarajućih budžetskih sredstava za sprovođenje.
- Sprovođenje naprednih praktičnih politika rodne ravnopravnosti u radu Policije Kosova, uključujući finansijska sredstva potrebna za sprovođenje.

Za efikasno eliminisanje rodno zasnovanog nasilja potreban je sveobuhvatan pristup koji uključuje dugoročne preventivne mere; efektnu zaštitu i visokokvalitetne usluge za pomoć ženama koje dožive nasilje; sudsko procesuiranje i kažnjavanje počinitelaca; redovno prikupljanje podataka o rasprostranjenosti nasilja; i nadgledanje i ocenjivanje sprovođenja i efektivnosti odgovarajućih zakona, politika i programa (KEDŽ 2017; Fulu 2014; Jewkes 2002; UN Women 2015c, 2018). S obzirom na složenost rodno zasnovanog nasilja i njegove dalekosežne posledice, rad/mere za eliminisanje svih vidova nasilja moraju da bude praćene zakonima, politikama i programima kojima se promovise rodna ravnopravnost, jačaju prava žena i rešava rodno zasnovana diskriminacija u svim oblastima, uključujući tržište rada, prosvetu, učešće u politici i mirovne procese. Osim toga, kako nejednaki odnosi kojima se neprekidno nastavlja rodno zasnovano nasilje proističu iz odnosa moći koji su ukorenjeni i široko prihvaćeni u društvu (Michau i dr. 2014), od presudne je važnosti da se dinamika moći transformiše ne samo u individualnim odnosima, već i u sistemskim političkim, društvenim i ekonomskim strukturama koje podupiru ove nejednakosti.

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

ZAINTERESOVANE STRANE I KORISNICI OVOG PLANA:



- Policija Kosova (PK)
- Udruženje žena u Policiji Kosova (UŽPK)
- Agencija za rodnu ravnopravnost, Vlada Kosova
- Ministarstvo unutrašnjih poslova
- Agencije za javnu bezbednost
- Organizacije građanskog društva
- Omladinske nevladine organizacije
- Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju (OEBS)
- Međunarodna kancelarija za narkotike i sprovođenje zakona (INL)/Međunarodni kriminalističko-istražni program pomoći u obuci (ICITAP)
- Međunarodno udruženje žena u policiji (IAWP)
- Ambassade na Kosovu.

REČNIK POJMOVA

- **Direktna diskriminacija** - Korišćenje starosne dobi, invaliditeta, pola, trudnoće, rase, veroispovesti ili uverenja, seksualnog opredeljenja ili transrodnog statusa kao posebnog razloga za postupanje prema nekoj grupi lica sa manjom naklonošću nego prema drugima.
- **Diskriminacija na osnovu percepcije** - Direktno diskriminisanje nekog lica zbog toga što drugi misle da ono poseduje neku posebnu zaštićenu karakteristiku. Ovo lice ne mora neminovno da ima tu karakteristiku, dovoljno je samo da postoji percepcija da je različito od drugih, bez poštovanja razlika.
- **Incident iz mržnje** - Svaki incident, koji može ili ne mora da predstavlja krivično delo, za koji žrtva ili neko drugo lice smatra da je motivisan predrasudama ili mržnjom.
- **Indirektna diskriminacija** - Primena neke odredbe, kriterijuma ili prakse kojom se zaštićena grupa lica dovodi u nepovoljan položaj.
- **KRLJP** - Komisija za ravnopravnost i ljudska prava.
- **LGBT** - Lezbijke, gejevi, biseksualci i transrodne osobe.
- **Početni plan za prvi kontakt** - Plan podrške zaposlenima kojim se pruža pomoć i daju poverljivi saveti u pogledu diskriminacije, uznemiravanja i viktimizacije.
- **Pozitivne mere** - Razvojne mere i inicijative za pomoć ljudima iz nedovoljno zastupljenih grupa, koji su istorijski isključeni ili u nepovoljnom položaju.
- **Ravnopravnost** - Jednake mogućnosti za sve.



- **RRLJP** - Ravnopravnost, raznolikost i ljudska prava.
- **SRPS** - Standard ravnopravnosti za policijsku službu – uvodi ravnopravnost u sisteme koje policija koristi u svom radu.
- **Transrodna osoba** - Lice koje se predstavlja i želi da ga drugi smatraju pripadnikom suprotnog pola pre ili posle operacije.
- **Uznemiravanje** - Neželjeno ponašanje na nedozvoljenoj osnovi, koje ima za cilj ili koje narušava dostojanstvo drugog lica ili stvara ambijent zastrašivanja, neprijateljstva, degradiranja, ponižavanja ili vređanja za to lice.
- **Viktimizacija** - Postupanje prema nekome na nepravičan način (što se posebno odnosi na lica koja su podnela žalbu ili su u dobroj nameri pokrenula tužbu).
- **Zločin iz mržnje** - Svaki incident, koji predstavlja krivično delo, za koje žrtva ili neko drugo lice smatra da je motivisan predrasudama ili mržnjom.



Agendu Rodne Ravnopravnosti je razvila Kosovska Policija uz podršku Misije OEBS-a na Kosovu.



Republika e Kosovës
 Republika Kosova – 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
 Date:

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

Nr. Referencës: DDBN-07/081/2021
 Br. Referencije: DDBN-07/081/2021
 Referencen: DDBN-07/081/2021
 DREJTORI I PËRGJITHSHËM I POLICISË
 GENERALI DIREKTOR POLICIE
 GENERAL DIRECTOR OF POLICE
 Nr. Br. No. 0110474
 Data/ Datum/ Date 11.06.21
 PRISHTINE-PRISTINA-PRISHTINE

