

## ISTRAŽIVANJE

STATUS ŽENE – PRIPADNICA U KOSOVSKIM SNAGAMA BEZBEDNOSTI

*Polna intergrisena perspektiva i porast učesča žena u KSB*

**JLJP**

**MKSB, Oktobar 2015**

## **I. UVOD:**

Ovaj istraživanje je realizvan od strane kancelarije za Ljudska prava i rodna ravnopravnost u MKSB, je jedan od projekata koji se ostvaruje za implementaciju Plana delovanja za implementaju rezolucije 1325 “žene, mir i bezbednost” Savet Bezbednosti Ujedinjenih Nacija.

U ovo istraživanje su analizirane statistike i porast učešća žena u structure KSB, status žena pripadnika u KSB-a i teškoće sa kojima se suočavaju žene pripadnika KSB-i u obavljanju svojih dužnosti.

Takođe, govori se o značaju i ovlasčenja koje ima Jedinica za Ljudska Prava i Ravnopravnost Polova u MKSB

## **CILJ:**

Cilj ovog istraživanja je analiza rodne perspektive u KSB-i, povećanje učešća žena u strukturama KSB-a i kao i identifikacija uzročka žena pada u smislu broja u KSB.

## II. METODE ISTRAŽIVANJA

Ovo istraživanje je sprovedeno u periodu od mesec dana, i u skladu sa rokovima predviđeni u Akcionim Planom za 2015. U ovom istraživanju smo primenili najefikasniji metodologiju za prikupljanje podataka za istraživanje .

### **ANKETA**

Realizovane su 151 anketa sa ženama u uniformama u različitim pozicijama u KSB , među njima i pripadnika različitih zajednica , od kojih su neki popunili upitnik na svom jeziku

Upitnici su završeni u sledećim jedinicama :

BAT.-I- u BBR, Gnjilane; BAT –II- u Istok; BAT-III- Mitrovica; Puk Civilne Zaštite (PCZ) Prizren; Puk Civilne Zaštite , Pomozetin; Komanda Doktrine i Obuke ( KDO), Uroševac; Komand Kopnenih Snaga (KKS),u Kasarni “Adem Jašari”u Prištini; Brigada za Operativnu Podršku (BOPI Iženjering Bataljon (INGB), Centar za Univerzitetske Studije (CUS), Kompanija Medicine (KM) ; Jedinica za Vezu Odgovor nad Krizama,(JVOK); u Policijske Snage (PS).

Konsultacije svih materijala dostupnih na Kosovskim Snagama Bezbednosti (izveštaja i statistika) takođe dopunjenje informacija i saznanja putem upitnika, izrađen od strane JLJP, da se sačuva anonimnost, poslužili su kao metodološka osnova za istraživanje. Ciljna grupa istraživanja su bile žene koje služe u Kosovskim Snagama Bezbednosti u svim strukturama. Ovo istraživanje je posebno važno jer sadrži prave podatke, pouzdane, što znači da se rezultati ne oslone na osnovu nalaza ,nego na izvor podataka i cilj. Očuvanje anonimnost i etika u radu je prioritet istraživan, iz razloga izbegavanja eventualnih prepreka koje mogu suočiti sagovornika .

### III. PRAVNI OKVIR KOJI GARANTUJE LJUDSKA PRAVA I RAVNOPRAVNOST POLOVA U REPUBLICI KOSOVO

- Ustav Republike Kosova
- Zakon o Ravnopravnosti Polova
- Zakon Protiv Diskriminacije
- Zakon o Civilnoj službi Republike Kosova

### IV. POSTOJEĆI PRAVNI OKVIR I AFIRMATIVNE POLITIKE ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA U MKSB/KSB-i

Pravna Infrastruktura u MKSB i KSB pruža osnovnu jednakost i ne-diskriminaciju u jednakosti pola. Dok izrda i usvajanje Politike o Ljudskim Pravima i Jednakost Plova (MKSB, 2011) je pomoglo u obracanju što vece pažnje za ljudska prava i jednakost polova , Integracija ljudskih prava, jaču ulogu žene, dublju saradnju u okviru instutucije ( osnivanje mreže 2011)itd

### LJUDSKA PRAVA I JEDNAKOST POLOVA JEDINICA

Od nevembra 2009 u okviru MKSB funkcionise Jedinica za Ljudska Prava koja obezbeđuje da ekzekutivne funkcije i aktivnosti MKSB i KSB da pruzimo unutrašnje odgovornost i usklađenost sa međunarodno prihvaćenim standardima Ljudskih prava.

Jedinica za Ljudska Prava (JLJP) je podređeno direktno Generalnom Sekretaru. Sastoji se od dva radnika , koji su civilni službenici. JLJP deluje kao kao konsultativni mehanizam, , praćenje i preporuka u okviru MKSB / KSB za ljudska prava. Da bi se ovo postigla JLJP ima za cilj da zastiti,, promoviše i afirmiše ljudska prava .

JLJP takođe produžava svoje aktivnosti u oblasti ljudski prava i jednakih mogućnosti kao važan element održivog razvoja, koji se ne može postići bez osnaživanje žena, zbog dokazane uloge u svim oblastima života i rada. JLJP takođe štiti prava zajednica angažovanjem u tekućem stvaranju povoljnog ambijenta za mogućnosti i jednak pristup svima u svim sferama, sa ciljem da odgovornosti i rad na nivou ministarstva da se izvrše bez razlika u odnosu na pol , nacionalnost ili versku pripadnost

### REALNO STANJE PROCENTA ŽENE U MKSB I KSB

Procenat žena u KBS je 32 % , dok je procenat žena u uniformi u MSF / BSK 8.52 % , osnovno 203 žena u uniformi u rangu oficira , podoficira i vojnika

U čin Pukovnika je jedna (1) žena odnosno zamenik-komandanta u Komandi Doktrine i Obuke

- U čin potpukovnika imamo dve (2) žene
- U čin Majora imamo pet (5) žene
- U čin Kapitana imamo i četiri (4) žene
- U čin porucnik devet (9) žene
- U čin potporucnik (0)
- U čin zastavnik prve klase (0)
- U čin zastavnik (2)
- U čin narodnik deset (10)
- U čin vodnik osam (8)
- U čin kaplar petnes (15)
- Vojnika sto četrdeset sedam (147)

<b>Imenovanje činova</b>	<b>Žene</b>	<b>Muškaraci</b>	<b>Ukupno</b>
<b>OF-8 General-potpukovnik</b>	0	1	1
<b>OF-7 Generalmajor</b>	0	0	0
<b>OF-6 General brigade</b>	0	5	5
<b>OF-5 Pukovnik</b>	1	14	15
<b>OF-4 Potpukovnik</b>	2	33	35
<b>OF-3 Major</b>	5	83	88
<b>ČhOF-2 Kapitan</b>	4	91	95
<b>OF-1 Poručnik</b>	9	60	69
<b>OF-1 Potporučnik</b>	0	33	33
<b>OR-9 Prvi narednik</b>	0	14	14
<b>OR-8 Narednik</b>	2	52	54
<b>OR-7 Starij vodnik</b>	10	160	170
<b>OR-5 Vodnik</b>	8	325	333
<b>OR-3 Kaptar</b>	15	543	558
<b>OR-1 Vojnik</b>	147	767	914

Kadeteta koji su diplomirali i koji će diplomirati u univerzitetskom centru u KSB

Zajednice	GODINE DIPLOMERENJA KADETA U CUS																				
	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Albaaca	10	1	8	2	16		9	2	10		6		12		10	1	7		11	3	10
Bosanc			1																		
Aškali															1						
UKUPNO	10	1	9	2	16	0	9	2	10	0	6	0	12	0	11	1	7	0	11	3	10
	11		11		16		11		10		6		12		12		7		14		10

Godine diplomiranja pripadnika koji će studirati u Makedonskoj Akademiji.

	GODINE DIPLOMIRENJA												UKUPNO
	2016		2017		2018		2019		2020		2021		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
<b>Albanca</b>					1		1						2
<b>Bosanca</b>	2		1		2		1						6
<b>Serba</b>	2		1										3
	4	0	2	0	3	0	2	0	0	0	0	0	11
	4		2		3		2		0		0		

Sa ove grupe članova koji studiraju u Makedonsku Akademiju, 5 od njih su kadeta iz građanskog života i 6 vojnika iz KSB

Takođe, u 2015. su počeli studije kadeta Vojne akademije u Hrvatskoj i Vojnoj akademiji u Nemačkoj .

Hrvatska Vojna Akademija:

Godina diplomiranja		
	2019	
	M	Ž
Albanca	1	
Turaka	1	
<b>Ukupno</b>	<b>2</b>	

Nemačka Vojna Akademija:

Godina diplomiranja		
	2019	
	M	F
Albanca	2	
<b>Ukupno</b>	<b>2</b>	

Podaci iz prijema kadeta tokom godina su podaci koji dokazuju da postoji pokušaj da se održi uključivanje žena u godinama. Ova mala zastupljenost žena kadeta Kosovskih



Snaga Bezbednosti, i ukazaono i na statističke podatke u sledećoj tabeli sa stopom od 8% žena dok 92% muškaraca.

## PROFIL ŽENA U KSB

Rezultati prikazani u anketi proizilazi da je prosečna starost žena koje služe u KBS-a je 27 godina. U međuvremenu, njihova obrazovna struktura izgleda da je 36 % imaju završenu srednju školu, dok 49 % imaju univerzitetsku diplomu, a 15 % su završili master. Podaci iz ankete proizilazi da su 45 žene ili 31 % od ukupnog broja ispitanika u braku, a 32 od njih imaju dece. Prosečna procena (od intervjuisanih žena) godina staža u KBS iznosi pet (5) godina radnog staža, međutim 113 od njih su OR1- vojnik , desetar OR3- 12 ; Vodnik OR5- 6 ; Stariji Vodnik OR7- 5 ; ILI 8 - Zastavnik (dva) 2 ; OF1 - Poručnik 4 (četiri) ; OF 2 -Kapetan ( 1 ) ; OFO1- Potporučnik pet (5).

Tabela br .1.

<b>Prosečna starost</b>	<b>27 god.</b>	
<b>Sa srednjom pripremom</b>	50	36 %
<b>Univerzitet</b>	69	49 %
<b>Master</b>	23	15%
<b>Oženjeni</b>	45	31%
<b>Sa decom</b>	32	

## Pozicija žena u Kosovskim Snagama Bezbednosti

**Na pitanje: Da li mislite da su žene u Kosovskim Snagama Bezbednosti nudi jednake mogućnosti u službi ?**

Upoređujući rezultate istraživanja pokazuju da 107 ili 71 % njih je odgovorilo da im nudila jednaka mogućnost u KBS u grupi žena koje su izjavile da nemaju ravnopravan

tretman je manji ukupno 24 njih, ili 16%. Dok 20 (žene) ili 13 % anketiranih nisu odgovorilo na ovo pitanje .



Tabela br.2

**Razlozi :**

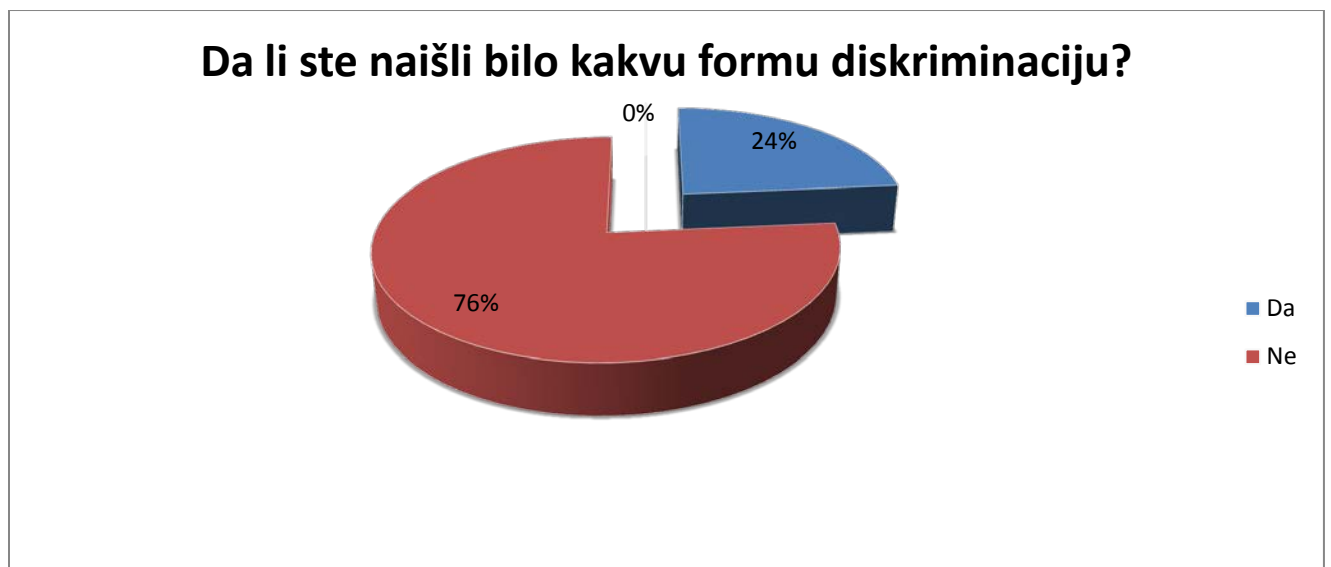
- Infrastruktura koja ne zadovoljava potrebe za žene (zajedničko kupatilo tokom dežurstva)
- Nedostatak svesti zaposlenih ( muškaraca ) za pol
- Ocenjeno da mi žene nismo dovoljno pripremljene vojno
- Nerealne procjene za žene u uniformi

**Na pitanje: Da li ste naišli na bilo kakav oblik diskriminacije i da li ste pokrenuli ovo pitanje na vašem najvišem nivou?**

Na osnovu Zakona o Ravnopravnosti Polova br. 05/L-020 , Član 4 , stav 1. Zabranjuje se neposredna ili posredna rodna diskriminacija, uključujući i nepovoljniji tretman žena zbog trudnoće i materinstva, bračnom statusu, nacionalnosti, rase, invalidnosti, seksualne

orijentacije, socijalni status, religija i verovanja, starosti ili bilo koji drugi osnov propisane zakonom ili ugovorom i važećim međunarodnim instrumentima na efekat.

Iako istraživanje pokazuje da od 144 anketiranih žena od njih 34 ili 24 % su izjavile da su naišle na diskriminaciju, dok 110 ili 76 % si izjavile da nisu naišle na bilo kakav oblik diskriminacije u svom radu.



Najčešći razlozi koje su istaknule žene, da su osetili težinu diskriminacije su:

- Potcenjivanje da - mi, žene su fizički slaba i nismo pripremljene za vojsku,
- Vojni vrednosti ženskog se ne ocenjuju i to desi, i tokom promocije.
- Ne pruža nam se mogućnost obuke za razvoj karijere iste kao muškarcima

Što se tiče ovih problema 13 od njih su izjavile da su pokrenule ovo pitanje na najvišem nivou, ali da nisu zadovoljne resavanjem njihovih žalbi. U međuvremenu, 34 žena odgovorile su da nisu pokrenule pitanje jer se ne uzimaju u obzir žalbe i ne tretiraju se pravilno od strane pretpostavljenih.

## POTEŠKOĆE ŽENA U VRŠENJU DUŽNOSTI U KOSOVSKE SNAGE BEZBEDNOSTI

**Mentalitet Društva** je problem sam po sebi kada je u pitanju donošenje odluke žena da budu deo KSB . Ipak još se smatra da vojna profesija je samo za muškarce i žene imaju poteškoće u obavljanju dužnosti, posebno tokom straže noću , gde su one zahtevale da su u pratnji kolegice. Zato – **ovo se smatra kao poteškoca za 30 % od anketiranih žena**

**Ne-implementacija zakona**, se smatra teškoća od 6% anketiranih žena, naglašavajući da je ovo ozbiljan problem, jer ovaj vakuum ostavlja prostora za probleme sa kojima se suočavamo, da se pravilno reše kao što je određeno zakonima, pravilnikom i drugim aktima koji su na snazi i koji se moraju implementirati od svih.

Druga poteškoća rangirana na listi teškoća je i **Dežurstvo** za koju veruju 7% anketiranih žena. Teškoće sa kojima se suočavaju one tokom dežurstva su drugačije i mi ćemo pomenuti samo neke od njih: Cesta dežurstva, nedostatak osvetljenja na tace dežurstva, nepohodna infrastruktura itd. **Porodiljski odmor** se smatra kao tezak i nedovoljan, od 9% anketiranih žena.isto tako i trudnoća se smatra kao poteškoca od 18% anketiranih žena,iako većina žena otvoreno izjavljuje da su oslobođane od mnogih aktivnosti, od strane njihovi prepostavljeni I da nemaju nikakav problem sa nošenjem uniforme jer imaju razumevanje od svih i uklapaju se i sa uniformom civila

**Nedostatak zdravstvenog osiguranja** je procenjen kao teškoće sa najvećim procentom od 22% anketiranih žena, to se zasniva na činjenici profesionalne obuke koja rezultata visokim rizikom imajući u vidu činjenicu da je značajan broj žena pretrpela tokom terenskih vežbi. Značaj sistema zdravstvenog osiguranja je usko povezano sa osnovnim ljudskim pravima

Zdravstveno osiguranje je jedno od osnovnih ljudskih prava i stoga je preduslov za ljude da bi mogli uživati u mnoga druga prava , čime je ovo pravo je uključen i u član 22. Univerzalne Deklaracije o Ljudskim Pravima proglašava pravo na socijalnu sigurnost , koja je uključena u mnogim drugim važnim međunarodnim dokumentima .

Kao osnovno ljudsko pravo , pravo na zdravstveno osiguranje je regulisano je od strane domaćih pravnih normi, kao i međunarodnog karaktera . Posebno, pitanje zdravstvene zaštite je jedna od najosetljivijih pitanja sa kojima se suočava društvo

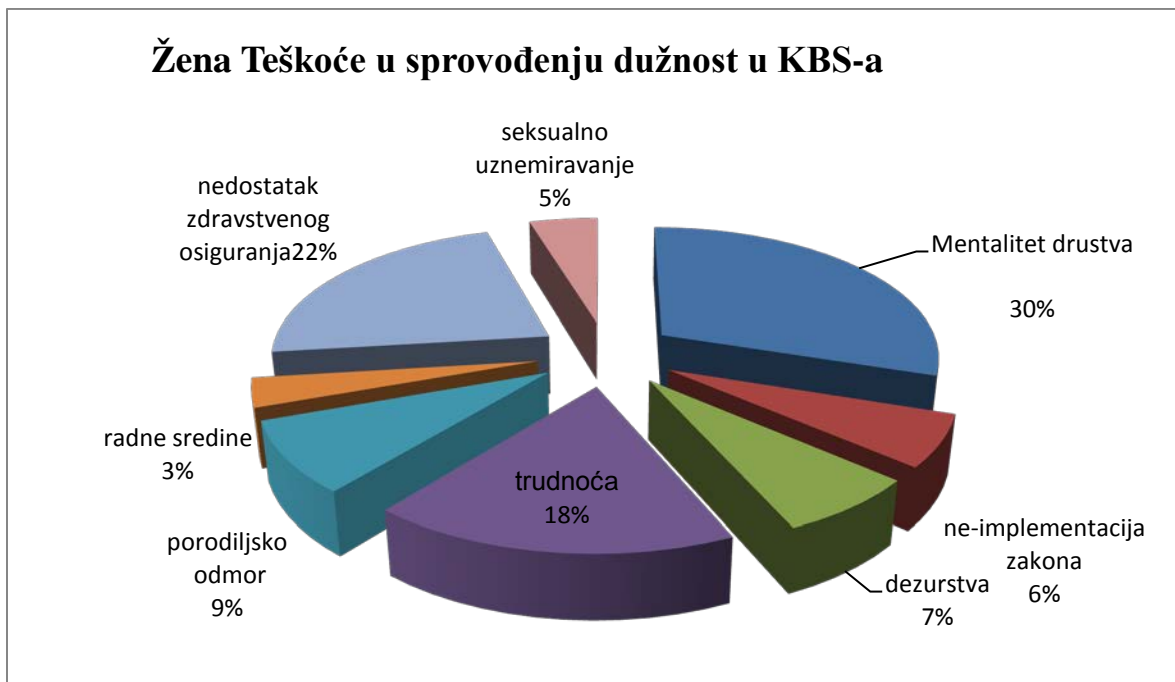
U okviru pozitivnih resursa zakona sa kojima se reguliše ljudska prava na zdravstveno osiguranje na Kosovu i uopšte, su uključeni:

- Ustav Kosova (15. Jun 2008);
- Univerzalna Deklaracija o Ljudskim Pravima (1948) ;
- Međunarodni Pakt o Ekonomskim , Socijalnim i Kulturnim Pravima (1966);
- Konvencija o Eliminaciji svih Oblika Diskriminacije nad ženama (1979) ;
- Konvencija o Pravima Deteta (član 1989) i
- Evropska Socijalna Povelja (1961 & 1966)

Ministarstvo za Kosovske Snage Bezbednosti (MKSB), je napravila značajne korake u tom pravcu , sa potpisivanjem sporazuma sa Nacionalnim Institutom za Javno Zdravlje Kosova kai i sporazuma o saradnji u oblasti vojnog zdravstva između MKSB i Turski snaga Nnaoružani Snaga. Ovaj sporazum omogućava tretman 50 pacijenata pripadnika MKSB-a i KSB-a u Vojnim Bolnicama u Turskoj i ublažava donekle nedostatak Zakona Zdravstvenog Osiguranja .

**Bez obzira na seksualno uznemiravanje** su izjavili mali broj anketirani žena oko 5 % ostaje zabrinutost jer one tvrde da postoje slučajevi uznemiravanja na radnom mestu , ali ovi slučajevi ostaju unutar jedinice i nema slucajeva da je neko kažnjava zbog takvih radnja .

### Žena Teškoće u sprovođenju dužnost u KBS-a



Jedinica za Ljudska Prava , je koristila posebn upitnik da uradi analizu i da istraži uzroke ostavke žena iz KSB-a , od 2009-2015 . Podaci su zasnovani na fajlovima žena članova KSB koje prilikom ostavke su popunile formular sa razlogom davanje ostavke . Za ovaj period broj žena koje su predale ostavke je 29 žena

U popunjeni obrazac i potpisan od strane samih žena, ispostavlja se da su ovi razlozi:

- Lični razlozi
- Uslovi rada
- Promena statusa (podramuzeva brak)

Godina	Žene koje su napustile po godinama
2009	7
2010	1
2011	1

<b>2012</b>	9
<b>2013</b>	7
<b>2014</b>	2
<b>2015</b>	2
Ukupo	<b>29</b>

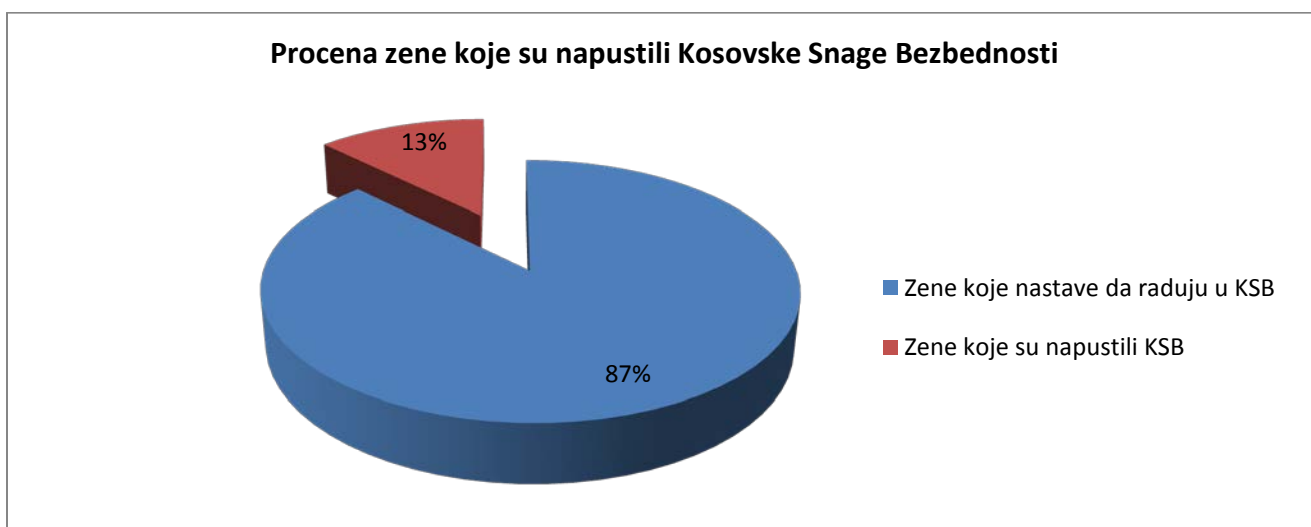
Tabela broja žena koje su napustile po godinama

<b>Godina</b>	<b>Muškarci koji su napustili po godinama</b>
<b>2009</b>	97
<b>2010</b>	3
<b>2011</b>	25
<b>2012</b>	96
<b>2013</b>	59
<b>2014</b>	54
<b>2015</b>	37
<b>Godina</b>	<b>371</b>

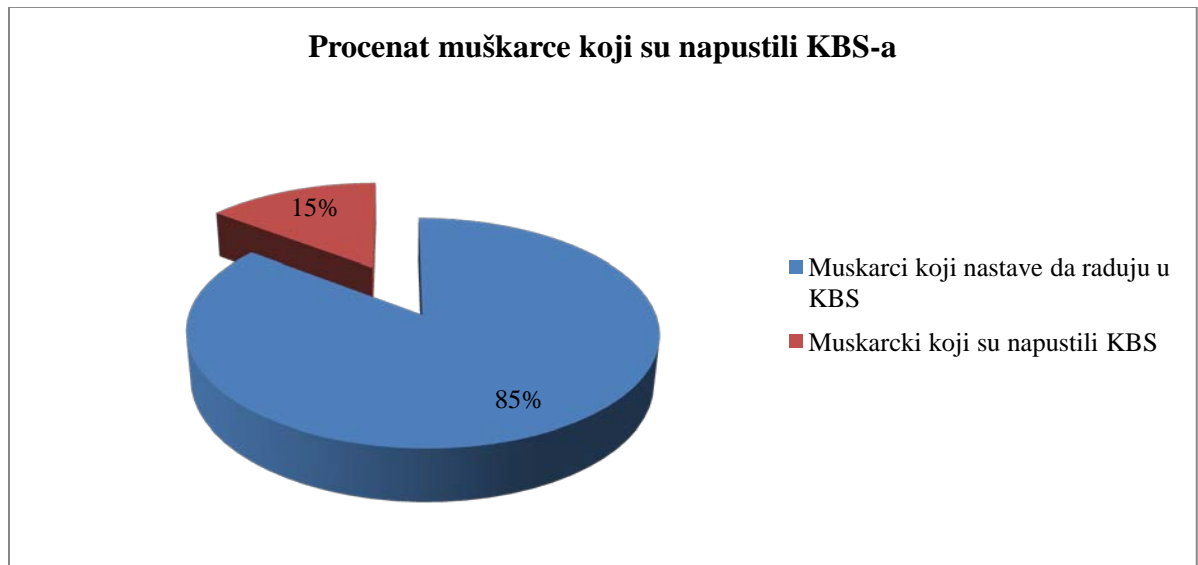
Tabela sa brojem muškaraca koji su napustili po godinama

Opšti podaci za članove Kosovske Snage Bezbednosti, koji su podneli ostavku iz KSB-i su 400 članova ( muškarci ili žene ) . Od tog 29 su žene i 371 muškarci.

Od ovog broja primecuje se da broj ostavki je više kod muškog pola , ali kada se uporedi sa ukupnim brojem članova žena KSB-i , prema ženama koje su napustile ili su dale otkaz onda ovaj procenat znatno je veći među žene članica KSB , nego muškaraca.



Kosovske Snage Bezbednosti su napustile ukupno 29 žena ili 13% u poređenju sa ukupnim brojem 203 žena pripadnika KSB-a.



### **Razvoj karijere za žene članove u Kosovske Snage Bezbednosti**

Prema rezultatima istraživanja 65 % žena veruju da im se pruža jednaka mogućnost ( sa muškarcima ) za razvoj u karijeri , 27 % njih misle da im se ne pruža jednaka mogućnost. Razloge koje one napominjaju za ne ravnopravnu mogućnost u karijeri sa svojim kolegama muškarcima su: ne daju nam jednaku mogućnost u praćenje obuka u mogućnosti za razvoj karijere u odnosu na muškarce, nedostatak podrške i verovanje da su muškarci dostojni za vojsku, jer su muškarci bolji lideri i itd. Dok na ovo pitanje nije odgovorilo 8% anketiranih žena.



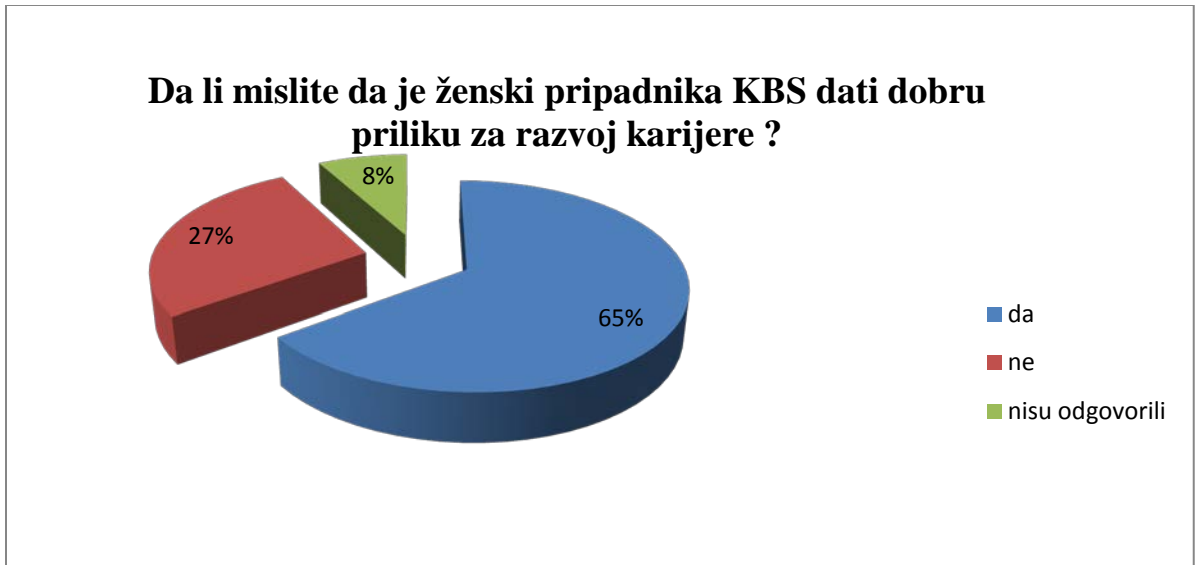


Tabela sa ženama anketiranih prema činu

<b>OR1 Vojnik</b>	113
<b>OR3 Desetar</b>	12
<b>OR5 Narednik</b>	6
<b>OR7 Starij vodnik</b>	5
<b>OR8 Zastavnik</b>	2
<b>OF1 Poručnik</b>	4
<b>OF2 Kapetan</b>	2

**Na postavljeno pitanje: Da li mislite da vam se u vašoj jedinici pruža jednaka mogućnost za promociju?**

Kao odgovor DA nudi nam se jednake mogućnosti su 27 % žena , uzimajući u obzir kriterijume koji moraju biti ispunjeni. U međuvremenu , **donekle** je odgovorilo 48% anketiranih žena i NE, nude se jednake mogućnosti za promociju je odgovorilo 25% anketiranih žena .



**PROMOCIJA-** U ovom istraživanju su navedene kriterijume koje treba ispuniti za promociju u KSB-i prema Pravilniku br. 06/2013 za Razvoj Karijere Članova KSB su sledeći:

- Odgovarajući nivo obrazovanja – 3%
- Starost i dužina radnog staža - 22%
- Odgovarajući nivo fizičke pripreme - 10 %
- Odgovarajući nivo lekarskog pregleda - 0 %
- Odgovarajući nivo stručne obuke – 12%
- Performanse ispunjenja dužnosti u dva posledna izveštaja o ocenjivanju i preporuke za unapređenje - 13%
- Disciplinski folder kojim se zabranjuje promocija - 0 %
- Ostalo - 40 %

Rezultati dobijeni istraživanjem jednake mogućnosti u promociji 40% smatra da:

- Mogućnost mali kapaciteta KSB za napredovati (nedostatak slobodnih radnih mesta)
- Ne procenjuje se pravično i zasluženost u godišnjim procenama koje utiče ne ispunjavaju kriterijuma za gradiranje.

- Ne nudi se jednaka mogućnost na razvoj karijere (bilateralna obuka i kurs za razvoj karijere)
- Iako ispunjavamo sve kriterijume ne avansiramo se zbog nedostatka poverenja da jedna žena ne zna da profesionalno vodi kao njihovi kolege muškarci.
- Žene se mogu avansirati samo zato što se moraju ispuniti kuote e ne zbog njihovog doprinosa koji daju svakog dana
- Promocija se vrši na osnovu nepotizma a ne po zasluži.

## Zaključci :

- Broj žena u uniformi u KSB je povećan ali je i dalje na niskom nivou.
- Broj žena koju su odustale od KSB ne smatra se malim.
- Povećan je tokom godina broj žena koje su se aplicirale u KSB
- Infrastruktura u nekim kasarnama KSB ne ispunjavaj uslove potrebne za žene u dužnosti.
- Transfer u udaljenost, onemogućava žene KSB-i da se brinu za svoju decu (naročito za majke sa malom decom)
- Porodijski odmor se smatra da je kratak i je istaknut kao poteškoća u u vršenju svoje profesije
- Broj žena obučenih je ograničen pored broja muškaraca člana KSB-i.
- Postoje indikacije da ima seksualno uznemiravanje na radnom mestu.
- Prema rezultatima istraživanja, žalbe se ne razmatraju pravedno i ozbiljno i nisu u skladu sa Zakonima u MKSB i KSB
- Godišnje procene i promocije nisu u skladu sa Pravilnicima koji su na snazi .
- Nepostojanje zdravstvenog osiguranja ostaje briga za sve članove KSB-i , iako u velikoj meri su ublazili Bilateralni sporazum ka np. sa Turskom, gde pravo oporavka u godini imaju 50 članova.

## **Preporuke:**

- Imati za cilj veće učešće žena u KSB, 12% (što je predviđeno u GP odobren od strane Vlade Kosova.)
- Treba uzeti u obzir teškoće žena član KSB-i u vršenju dužnost
- Primeniti afirmativnu politiku za žene u KSB (obuka, stipendije, itd).
- Da se održi preventivna obuka o diskriminaciji i seksualno uznemiravanje.
- Da se ozbiljno razmatraju žalbe pripadnika KSB u skladu sa Zakonima, Pravilnicima i drugim aktima na snazi.
- Porodijsko odsustvo da je u skladu sa Zakonom o Radu i drugim normativnim Aktima u MKSB/ KSB-i
- Da se uzmu u obzir majke sa malom decom iz noćnog čuvara i dužnosti u razdaljine udaljenosti.

S poštovanjem!