



**QKSS**  
Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë

# PERCEPTIMI I GRAVE POLICE PËR INTEGRIMIN GJINOR NË POLICINË E KOSOVËS





**Autore:** **Adelina Hasani**, është hulumtuese në Qendrën Kosovare për Studime të Sigurisë (QKSS), dhe është e përfshirë në mënyrë aktive në projektet kërkimore Horizon Europe. Adelina ka përfunduar doktoraturën në Marrëdhënie Ndërkombëtare në Universitetin e Ankarasë dhe Master në të Drejtat e Njeriut dhe Demokraci në Universitetin e Sarajevës dhe Universitetin e Bolonjës (ERMA). Interesat kërkimore të Adelines përfshijnë studimet gjinore, ekonominë politike dhe çështjet e sigurisë. Adelina është gjithashtu bashkëthemeluese e iniciativës Femaktiv në Prizren dhe kryeredaktore e Prizma Medium.

**Redaktim i brendshëm:** **Mentor Vrajolli**  
Drejtor Ekzekutiv i QKSS

**Asistente e hulumtimit:** **Vesa Kroçi**

## Rreth Programit Gjinia, Paqja dhe Siguria

Programi Gjinia, Paqja dhe Siguria është zhvilluar për të mbështetur progresin e Kosovës në arritjen e objektivave të përcaktuara në agjendën e Gruas, Paqes dhe Sigurisë. Në përputhje me Rezolutën 1325, Programi Gjinia, Paqja dhe Siguria i QKSS-së synon të mbështesë institucionet e sigurisë publike në Kosovë në krijimin e politikave të përgjegjshme gjinore të brendshme dhe të jashtme. Ndër të tjera, programi synon të sigurojë pjesëmarrje të barabartë gjinore në institucionet kryesore të sigurisë së Kosovës si Forca e Sigurisë së Kosovës (FSK) dhe Policia e Kosovës (PK). Për më tepër, ai synon të konsolidojë një gjerësi të hulumtimit që identifikon sfidat kryesore që lidhen me reformën e sigurisë në aspektin gjinor në Kosovë. Përmes ofrimit të analizave gjinore për zhvillimin e sektorit të sigurisë në Kosovë, programi synon të promovojë reformën e brendshme në përputhje me parimet e barazisë gjinore të vendit të përcaktuara në Ligjin për Barazi Gjinore. Programi do të zhvillohet më tej përmes:

- Avokimit qendror dhe lokal për të identifikuar sfidat kryesore që lidhen me pjesëmarrjen e grave në sektorin e sigurisë;
- Monitorimit fillestar, i mesëm dhe i fundit i rekrutimit brenda institucioneve të sigurisë publike në Kosovë;
- Analizave gjinore në përputhje me objektivat e WPS të Kosovës.

Për më shumë informacion, ju lutem kontaktoni ne:

[GenderProgram@qkss.org](mailto:GenderProgram@qkss.org)

**Programi, Gratë, Paqja dhe Siguria**

**Përkrahur nga KCSF**



**QKSS**  
Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë

# **Perceptimi i grave police për integrimin gjinor në Policinë e Kosovës**

Nëntor, 2023

# Përmbledhje

<b>I. Hyrje</b>	<b>1</b>
<b>II. Korniza Ligjore</b>	<b>2</b>
<b>III. Pjesëmarrja dhe përfaqësimi i grave në Policinë e Kosovës</b>	<b>4</b>
<b>A. Mjedisi i punës dhe ndjeshmëria gjinore për gratë në Policinë e Kosovës</b>	<b>7</b>
<b>B. Sigurimi i një mjedisi të sigurt dhe gjithëpërfshirës të punës: Rishikimi i Mekanizmave të Raportimit në Policinë e Kosovës</b>	<b>8</b>
<b>IV. Rekomandimet</b>	<b>10</b>



**Programi  
Grate,  
Paqja dhe  
Siguria**



## I. Hyrje

Kosova ka ndërmarrë hapa të rëndësishëm në përmirësimin e përfaqësimit politik të grave duke zbatuar kuota gjinore për të rritur praninë e grave në të gjitha institucionet e saj shtetërore. Miratimi **Ligjit për Barazinë Gjinore**<sup>1</sup> në Kosovë në muajin maj 2015, shënoi një moment historik vendimtar në forcimin e kuadrit ligjor të vendit për promovimin e barazisë gjinore.

Megjithatë, përkundër progresit, Kosova ende përballet me sfida të shumta të barazisë gjinore, veçanërisht në sferën e pozitive udhëheqëse të grave, pjesëmarrjes së barabartë politike dhe ndaljes së dhunës ndaj grave. Mentaliteti patriarkal, diskriminimi dhe stereotipet kanë paraqitur barriera domethënëse për përfshirjen e grave në vendimmarrje në të gjitha nivelet, përfshirë edhe sektorin e sigurisë. Përkundër disa përmirësimeve të dukshme, rrugëtimi drejt rritjes së përfaqësimit të grave në Policinë e Kosovës është çështje ende duke vazhduar.

Megjithatë, në shumë vende, po ashtu edhe në Kosovë, politikat dhe programet e sektorit të sigurisë kanë dështuar të analizojnë në mënyrë adekuate nevojat dhe prioritetet e sigurisë së grave dhe të përfshijnë gratë dhe burrat në mënyrë të barabartë duke integruar perspektivën gjinore. Në raste të tilla, institucionet e sigurisë kanë boshllëqe të barazisë dhe mund të mos jenë në gjendje të ofrojnë siguri për të gjithë anëtarët e komunitetit. Përpyekjet që synojnë integrimin e perspektivës gjinore në

politikat dhe praktikat e sektorit të sigurisë janë fokusuar kryesisht në përfaqësimin e grave në këto institucione dhe jo në nevojat e tyre specifike.

Të dhënat e realizuara tregojnë se politikat e Kosovës kanë demonstruar përpjekje të konsiderueshme për të përmirësuar perspektivën gjinore brenda Policisë së Kosovës. Megjithatë, sfidat vazhdojnë, që rrjedhin nga faktorë të tillë si pjesëmarrja e kufizuar e grave në rolet menaxheriale dhe vendimmarrëse, dominimi tradicional i burrave, mendësia patriarkale dhe nevoja për integrim gjithëpërfshirës të perspektivave gjinore në të gjitha ligjet dhe rregulloret që rregullojnë Policinë e Kosovës.

Ky raport nxjerr në pah dhe analizon sfidat kryesore të grave në Policinë e Kosovës nga këndvështrimi i grave police. Çështjet e grave shpesh nuk trajtohen si prioritet dhe nuk marrin vëmendjen e duhur. Përmes këtij raporti, ne do të shqyrtojmë mjedisin e punës për gratë në Policinë e Kosovës, sfidat kryesore me të cilat ballafaqohen, çështjet e pazgjidhura që nuk janë marrë seriozisht, politikat që duhet të promovojnë diversitetin gjinor dhe ndikimin dhe kontributin e grave në sektorin e sigurisë.

Raporti përdor një metodologji cilësore dhe mbështetet në intervista gjysmë të strukturuar me gra me përvojë dhe të pozitive të larta në Policinë e Kosovës. Këto intervista janë fokusuar në marrjen e njohurive për mjedisin e punës, ndjeshmërinë gjinore brenda institucioneve të sigurisë dhe sfidat kryesore me të cilat ballafaqohen gratë në këtë sektor. Përveç kësaj, ne kemi realizuar shtatë fokus grupe me gra në Policinë e Kosovës të cilat nuk mbajnë pozita të larta. Qëllimi është të analizohen dhe të kuptohen dinamikat dhe faktorët që pengojnë avancimin e grave në pozitat më të larta brenda Policisë së Kosovës. Këto fokus grupe janë organizuar në Prizren, Prishtinë, Mitrovicë, Gjiilan, Gjakovë, Ferizaj dhe Pejë. Përmes këtyre fokus grupeve, ku kemi mbledhur informacione gjithëpërfshirëse për mjedisin e punës dhe integrimin gjinor në Policinë e Kosovës.

<sup>1</sup> Ligji për barazi gjinore, <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>



## II. Korniza ligjore

Barazia gjinore është vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë, duke ofruar mundësi të barabarta si për gratë ashtu edhe për burrat për pjesëmarrje në fushat politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe në fusha të tjera të jetës shoqërore në përputhje me Kushtetutën e Kosovës. Parandalimi dhe mbrojtja nga diskriminimi në bazë gjinore, si dhe parimet e barazisë gjinore për të gjithë qytetarët e Kosovës, janë të garantuara para së gjithash me **Kushtetutën e Republikës së Kosovës**.<sup>2</sup>

Sipas nenit 22 të Kushtetutës, të gjitha traktatet ndërkombëtare janë drejtpërdrejt të zbatueshme në Kosovë. Kjo dispozitë përcakton se të drejtat e njeriut dhe liritë themelore të garantuara me instrumentet e OKB-së dhe të Këshillit të Evropës janë drejtpërdrejt të zbatueshme në Kosovë dhe kanë prioritet ndaj dispozitave të ligjeve dhe akteve të tjera të institucioneve publike. Ato përfshijnë si vijon: Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut; Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut dhe Protokollet e saj; Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile

e Politike dhe Protokollet e saj; Konventa Kornizë e Këshillit të Evropës për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare; Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit Racor; Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grua; Konventa për të Drejtat e Fëmijë; Konventa kundër Torturës dhe Trajtimeve e Ndëshkimeve të tjera Mizore, Jonjerëzore dhe Poshtëruese.

Më 20 shkurt 2012, Qeveria e Republikës së Kosovës mori vendim për hartimin e Planit Kombëtar të Veprimit për zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara "Gratë, Paqja dhe Siguria". Kosova miratoi **Planin e saj të parë Kombëtar të Veprimit në vitin 2014** për periudhën 2013-2015. Plani Kombëtar i Veprimit është hartuar nga Agjencia për Barazi Gjinore e cila vepron në kuadër të Zyrës së Kryeministrit në bashkëpunim me grupin e punës, i cili përbëhej nga subjektet e qeverisë qendrore dhe pjesëtarët e shoqërisë civile, si dhe me mbështetjen e UN Women dhe OHCHR.<sup>3</sup>

**Ligji për Barazinë Gjinore**, i cili u hartua në përputhje me standardet ndërkombëtare dhe miratuar në muajin maj 2015, ka vendosur një rregull të barazisë për përfaqësimin e barabartë të femrave dhe meshkujve në çdo nivel të vendimarrjes në jetën politike dhe publike. Ligji parashikon gjithashtu disa masa për rritjen e barazisë gjinore, siç vijon: "Ky Ligj përcakton masat e përgjithshme dhe të veçanta për garantimin e të drejtave të barabarta si dhe përcakton subjektet përgjegjëse dhe kompetencat e tyre."<sup>4</sup>

**Ligji për Policinë e Kosovës**<sup>5</sup> i merr parasysh parimet e barazisë gjinore, si në vijim: "përkushtimi ndaj punësimit, avancimit dhe caktimit të detyrave në mënyrë gjithëpërfshirëse, meritore dhe pa diskriminim, duke reflektuar karakterin shumetnik në Republikën e Kosovës dhe duke i njohur parimet e barazisë gjinore dhe të drejtat e njeriut të parapara në Kushtetutë." Megjithatë, përfaqësimi i grave vazhdon të sfidohet edhe më tej në sektorë të ndryshëm siç është sektori i sigurisë, veçanërisht në Policinë e Kosovës që konsiderohet si sferë e burrave. Që nga konsolidimi i Policisë së Kosovës, pjesëmarrja e grave në institucion është 15.12 për qind.<sup>6</sup> Edhe pse 15.12 përqindshi paraqitet si nivel i kënaqshëm në krahasim me forcat e tjera policore në Ballkanin Perëndimor, përqindja e grave në Policinë e Kosovës

<sup>2</sup> Kushtetuta e Republikës së Kosovës. [https://mapl.rks-gov.net/wp-content/uploads/2017/10/1.CONSTITUTION\\_OF\\_THE\\_REPUBLIC\\_OF\\_KOSOVO.pdf](https://mapl.rks-gov.net/wp-content/uploads/2017/10/1.CONSTITUTION_OF_THE_REPUBLIC_OF_KOSOVO.pdf) <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/Constitution1%20of%20the%20Republic%20of%20Kosovo.pdf>

<sup>3</sup> "Plani i punës për zbatimin e Rezolutës 1325, "Gratë, Paqja dhe Siguria" 2013-2015" Zyra e Kryeministrit. <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20150323140838326.pdf>

<sup>4</sup> Neni 1.3. të Ligjit për Barazi Gjinore, [http://old.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2004\\_2\\_en.pdf](http://old.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2004_2_en.pdf)

<sup>5</sup> Ligji për Policinë e Kosovës, [http://old.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2008\\_03-L035\\_en.pdf](http://old.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2008_03-L035_en.pdf)

<sup>6</sup> Raporti Vjetor i Policisë së Kosovës 2022, mund ta gjeni në: [https://www.Kosovopolice.com/wp-content/uploads/2023/02/Raporti-vjetor-i-pun%C3%ABs-s%C3%AB-Policis%C3%AB-s%C3%AB-Kosov%C3%ABs-Janar-Dhjetor-2022\\_SHQIP.pdf](https://www.Kosovopolice.com/wp-content/uploads/2023/02/Raporti-vjetor-i-pun%C3%ABs-s%C3%AB-Policis%C3%AB-s%C3%AB-Kosov%C3%ABs-Janar-Dhjetor-2022_SHQIP.pdf)

duhet të merret parasysh edhe nga konteksti vendor dhe demografia. Nga aspekti statistikor, Kosova është një nga popullatat më të reja në rajon, me rreth 70 për qind të banorëve të saj që janë nën moshën 30 vjeçare. Prandaj, potenciali i Policisë së Kosovës për të arritur një përqindje më të lartë të grave me uniformë është dukshëm më i lartë. Policia e Kosovës me dekada është fokusuar vetëm në ruajtjen e përqindjes ekzistuese të grave. Megjithatë, vitet e fundit ka pasur disa përpjekje në kuadër të Policisë së Kosovës për të rishikuar qasjen e saj strategjike në lidhje me përfshirjen më të madhe të grave në këtë institucion.

Policia e Kosovës ndërmori disa masa për të rritur pjesëmarrjen e grave në Policinë e Kosovës, siç është formulimi i **Agjendës për Barazi Gjinore për periudhën 2021-2023**. Kjo Agjendë është hartuar për të arritur disa objektiva kyçe brenda Policisë së Kosovës, dhe atë: të rrisë pjesëmarrjen aktive të grave në të gjitha nivelet brenda organizatës; rritja dhe mbështetja e zhvillimit të karrierës së grave, duke lehtësuar avancimin e tyre në role vendimmarrëse dhe pozitat udhëheqëse; promovimi i integritetit gjinor në të gjithë strukturën organizative të Policisë së Kosovës; ofrimi i shërbimeve të specializuara që trajtojnë çështjet e lidhura me gjininë që prekin gratë nga komunitete të ndryshme.

Veç kësaj, në shtator 2023, Kuvendi i Kosovës ka miratuar **Projektligjin për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Dhuna në Familje, Dhunën ndaj Grave dhe Dhunën me Bazë Gjinore**. Qëllimi i këtij ligji është të parandalojë dhe trajtojë dhunën ndaj grave, dhunën në familje dhe dhunën me bazë gjinore, të mbrojë dhe të kontribuojë në eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave, të promovojë barazinë gjinore dhe të fuqizojë gratë. Gjithashtu synon krijimin e mekanizmave të nevojshëm për të ofruar mbështetje për viktimat e të gjitha formave të dhunës të rregulluara me këtë ligj.



### III. Pjesëmarrja dhe përfaqësimi i grave në Policinë e Kosovës

Policia e Kosovës, veçanërisht në fazat e saja të hershme, është përballur me stereotipa dhe paragjykimet e shumta se fusha e policisë është thjeshtë punë për burra.<sup>7</sup> Përderisa pjesëmarrja në rritje e grave në forcën policore ka qenë e rëndësishme në sfidimin e këtyre stereotipave, angazhimi i grave në Policinë e Kosovës vazhdon të përballlet me shumë sfida. Kjo është veçanërisht e dukshme në rolet menaxheriale (siç tregohet në figurën numër 1), e cila thekson një pabarazi të konsiderueshme gjinore në pozicionet drejtuese, duke favorizuar burrat. Pjesëmarrja e kufizuar e grave në Policinë e Kosovës lidhet kryesisht me perceptimin mbizotërues se ky sektor dominohet kryesisht nga burrat.

**TABELA 1** Përqindja e grave në pozita të ndryshme në Policinë e Kosovës

GRADA	%
Drejtor/e i/e përgjithshëm i PK-së	0%
Zëvendësdrejtor/e i/e përgjithshëm	0%
Drejtor/e i/e departamentit	7%
Kolonel/e	7.3%
Nënkolonel/e	13.7%
Major/e	10.5%
Kapiten/e	10.1%
Toger/e	11.8%
Rreshter/e	9.3%
Polic/e i/e lartë	7.2%
Polic/e	5.9%
Polic/e i/e ri/e	9.5%
Kadet policor	0%
Staf Civil	3.1%

<sup>7</sup> Agjenda për Barazi Gjinore në Policinë e Kosovës dhe Plani i Veprimit 2021- 2023, Policia e Kosovës.



Gratë që zgjedhin të ndjekin karrierën në këtë fushë shpesh hasin dekurajim që pengon këmbënguljen e tyre. Ky dekurajim merr formë në tre mënyra të dallueshme: Së pari, fusha është perceptuar prej kohësh si e dominuar ekskluzivisht nga burrat. Së dyti, gratë shpesh i nënshtrohen supozimit se kanë më pak njohuri dhe ekspertizë. Së treti, ato (gratë) shpesh ndihen nën presion për të kompromentuar liritë e tyre individuale për t'iu përshtatur pritshmërive të shoqërisë. Kjo mendësi minon aftësitë dhe ekspertizën e tyre, duke hedhur poshtë padrejtësisht kontributet e tyre vetëm bazuar në gjini. Ashtu siç theksoi zyrtarja policore gjatë fokus grupit:

*"Në sektorin ku punoj më kanë thënë: 'Çfarë je duke bërë ti aty, ti je grua?' ose 'Aty ka kriminelë; si po mundesh ti si grua me u marr me atë punë?' Kjo do të thotë se ka disa paragjyime kundër grave, edhe pse besoj se ne mund të kryejmë të njëjtën punë. Edhe në bastisje ata nuk mund të funksionojnë pa praninë tonë. Një tjetër paragjykim është kur qytetarët thonë, 'Ti je grua; a mundesh ti me krye arrestime? Sepse meshkujt janë më të fortë dhe më të guximshëm.' Ne përballlemi me paragjyime edhe përbrenda institucionit."<sup>8</sup>*

Gratë vazhdojnë të përballen me stereotipe tradicionale të bazuara në gjini, veçanërisht pritshmërinë për t'iu përshtatur me sjelljen tradicionale të burrave. Për më tepër, ato shpesh janë përmbajtur nga diskutimi i sfidave të grave në sektorin e sigurisë për të mos u perceptuar si më e dobët nga kolegët e tyre. Për rrjedhojë, çështjeve të grave brenda sektorit nuk u është dhënë prioritet. Gratë në sektorin e sigurisë pritet të kryejnë të njëjtat detyra si burrat, shpesh duke bërë përpjekje shtesë për të menaxhuar përgjegjësitë e tyre profesionale krahas jetës së tyre personale dhe private. Ky përkushtim shpesh motivohet nga nevoja për të demonstruar kompetencë dhe ndjenjën e përkatësisë në këtë fushë. Megjithatë, pavarësisht punës dhe angazhimit të tyre të pakursyer, burrat shpesh marrin privilegje dhe mirënjohje më të mëdha brenda sektorit. Siç edhe sqaron një zyrtare e lartë në Policinë e Kosovës:

*"Të prosperosh si zyrtare policore në Policinë e Kosovës është një sfidë e vështirë, veçanërisht në mjedisin e dominuar nga burrat. Gratë shpesh e gjejnë veten që duhet të bëjnë dy herë më shumë përpjekje për të arritur të njëjtin nivel në raport me homologët e tyre meshkuj. Ndonjëherë, edhe kur arrijnë barazi, kolegëve meshkuj u jepet sërish trajtim preferencial. Kjo pabarazi në njohje dhe mundësi është besim i imi personal. Për shembull, pozicioni im u ndryshua papritur pa paralajmërim, njoftim, arsye ose shpjegim paraprak. Për dallim, zyrtarëve policor burra, kur ju ndërronin pozitat, zakonisht ata njoftoheshin paraprakisht ose u ofroheshin pozicione alternative me më shumë kujdes."<sup>9</sup>*

**Gratë në sektorin e sigurisë shpesh përballen me zgjedhjen e vështirë ose të sakrifikojnë jetën e tyre personale ose t'i përkushtohen plotësisht arritjes së një balancimi midis përgjegjësive të tyre profesionale dhe personale.** Perceptimi i vazhdueshëm se kujdesi për fëmijët dhe punët e shtëpisë janë kryesisht përgjegjësi të grave, e rrit më tej këtë sfidë. Këto barriera familjare pengojnë barazinë e grave në vendin e punës, veçanërisht në sektorë si siguria, ku ato shpesh duhet të bëjnë përpjekje më të mëdha për të arritur barazinë. Mungesa e perspektivës gjinore dhe politikave të integruara gjinore në kuadër të Policisë së Kosovës (e cila është gjithashtu problem global), duke përfshirë aranzhimet fleksibël të punës dhe opsionet e aksesueshme për kujdesin ndaj fëmijëve, paraqet pengesa të konsiderueshme për gratë në përpjekjet e tyre për të mbajtur një karrierë ndërsa drejtojnë përgjegjësitë e tyre familjare. Siç edhe theksoi një zyrtare policore: *"Sakrifika më e madhe për ne në familje është që e lejmë veten anash, duke menduar për fëmijët, familjen dhe punën."<sup>10</sup>*

Përgjegjësitë familjare gjinore krijojnë barriera thelbësore për gratë në arritjen e pozitave menaxheriale dhe marrjen e përgjegjësive në rritje brenda sektorit të sigurisë, duke penguar përparimin e tyre në karrierë. Një e intervistuar thekson se si shumë gra, pavarësisht punës dhe përkushtimit të tyre të pakursyer, gjejnë kënaqësi në rolet e tyre aktuale dhe nuk po kërkojnë në mënyrë aktive poste më të larta. Të mbetur pa zgjedhje apo ndihmë, ata priren t'iu japin përparësi përgjegjësive të tyre familjare dhe nuk nxiten nga një ambicie e fortë për përparim në karrierë.<sup>11</sup>

<sup>8</sup> Një zyrtare policore gjatë fokus grupit numër 1. 9 gusht 2023.

<sup>9</sup> Një zyrtare policore gjatë fokus grupit numër 1. 9 gusht 2023.

<sup>10</sup> Një zyrtare policore gjatë fokus grupit numër 3. 17 gusht 2023.

<sup>11</sup> Informacion kyç, intervista numër 1. 28 gusht 2023.

Shumë gra kanë shprehur dëshirën për t'i dhënë përparësi profesionit të tyre, por kanë menduar të lënë punën e tyre për shkak të përgjegjësive të tyre të kujdesit për familjet dhe fëmijët e tyre. Fokus grupet me gratë në Policinë e Kosovës kanë treguar se gratë janë të dekurajura që të synojnë pozita më të larta për shkak të sfidave për të balancuar jetën personal dhe profesionale, gjë që shpesh kërkon kompromise. Siç tregoi një zyrtare policie gjatë fokus grupit: *"Kam 23 vite përvojë pune dhe nuk kam avancuar në gradim sepse në momentin e diplomimit më kanë ndërruar rajonin dhe për arsye familjare nuk kam mundur të eci."*<sup>12</sup> Rolet tradicionale gjinore ende diktojnë që gratë janë kryesisht përgjegjëse për kujdesin ndaj fëmijëve dhe detyrat shtëpiake. Kjo pritshmëri po kufizon mundësitë e zhvillimit të karrierës së grave në sektorin e sigurisë dhe e bën të vështirë për to të ndjekin role sfiduese. Megjithatë, në mesin e grave që kanë zgjedhur karrierën e tyre dhe kanë vendosur t'i ndjekin ato, ato edhe shpesh përballesh me përgjegjësitë për fëmijët e tyre. Siç edhe deklaroi një zyrtare policore:

*"Zgjedha karrierën time dhe u detyrova t'i lija fëmijët vetëm për të mos mbetur pa punë. Megjithatë, edhe sot e kësaj dite, fëmijët e mi më mbajnë përgjegjëse që nuk kam qenë pranë tyre kur ata kishin më së shumti nevojë për mua. Nuk jam e sigurt nëse do të bëja të njëjtën zgjedhje sot."*<sup>13</sup>

Një eksperiencë të ngjashme gjatë fokus grupit ndau edhe një zyrtare tjetër policore:

*"Unë kam tre vajza dhe ato janë rritur pa praninë time. Unë dhe burri im punojmë me orar të plotë. Kjo është gjithashtu një barrë domethënëse për një nënë, sepse ju ndiheni gjithmonë fajtorë që nuk i keni pasur kurrë fëmijën pranë vetes. Dhe është normale që fëmijët të të akuzojnë, ku ata thonë, 'Pse e ke zgjedhur këtë profesion? Më duket se nuk kam qenë kurrë pranë tyre'."*<sup>14</sup>

**Britja e pjesëmarrjes së grave në sektorin e sigurisë është jetike për zhveshjen e paragjytimeve të rrënjësura thellë kundër grave dhe nxitjen e barazisë gjinore brenda fushave tradicionalisht të dominuara nga meshkujt.** Shikuar historikisht, këta sektorë kanë qenë të ngurtë ndaj ndryshimeve, shpesh duke anashkaluar potencialin dhe aftësitë e grave për shkak të stereotipeve shoqërore dhe paragjytimeve sistematike. Në fokus-grupet e shumta të mbajtura me zyrtaret policore, është konfirmuar se përfshirja e grave në polici ka luajtur një rol të rëndësishëm në luftimin e paragjytimeve ndaj grave, si në shoqëri ashtu edhe brenda vetë institucionit. Një pjesëmarrëse deklaroi *"Më parë kur aplikova në konkurs, dukej se gratë në polici ishin vetëm për të plotësuar kuotën gjinore. Numri i zyrtareve policore në atë kohë ishte shumë më i vogël. Në ditët e sotme ka më shumë gra police dhe gratë janë të përfaqësuara në sektorë të ndryshëm."*<sup>15</sup>

Për më tepër, disa zyrtare policore gra e cilësojnë progresin e bërë sa i përket pjesëmarrjes së grave në Policinë e Kosovës si revolucion:

*"Ka ndryshuar dukshëm në krahasim me fillimin, është një revolucion për ne që vijmë nga gjeneratat e para të policeve gra në Kosovë. Gjithçka ka ndryshuar për të mirë tani. Tashmë është e zakonshme që qytetarët të shohin një police gra, gjë që ishte më sfiduese në vitet e para."*<sup>16</sup>

Me qëllim të promovimit të barazisë gjinore, Policia e Kosovës ka iniciuar konkurse të veçanta për gradat e ndryshme. Këto përpjekje kanë qenë veçanërisht gjithëpërfshirëse, me masa afirmative të marra për të inkurajuar pjesëmarrjen nga komunitetet e nënpërfaqësuar.<sup>17</sup> Siç edhe sqaroi një zyrtare e lartë në Policinë e Kosovës, "Tashmë prioritet u jepet grave që vijmë në këtë profesion. Ky rregullim i politikave ka dhënë rezultate pozitive duke rritur ndjeshëm në punësimin e grave në Policinë e Kosovës. Për më tepër, angazhimi ynë për barazinë gjinore shtrihet në rritjen e përfaqësimit të grave

12 Një zyrtare policore gjatë fokus grupit numër 6. 3 gusht, 2023.

13 Një zyrtare policore gjatë fokus grupit numër 6. 31 gusht 2023..

14 Një zyrtare policore gjatë fokus grupit numër 2. 24 gusht 2023.

15 Një zyrtare policore gjatë fokus grupit numër 1. 9 gusht 2023.

16 Informacion kyç, intervista numër 2. 24 gusht 2023.

17 Informacion kyç, intervista numër 1. 28 gusht 2023.

në role operacionale, duke përfshirë pozicionin e komandantit të stacionit policor.<sup>18</sup>

Megjithatë, përfshirja e grave në këtë institucion, veçanërisht në poste drejtuese, si dhe prioritizimi i nevojave të tyre, nuk është trajtuar si prioritet brenda institucionit të policisë, përkundër se ka një vullnet të mirë për të adresuar kërkesat dhe nevojat e grave.

## A. Mjedisi i punës dhe ndjeshmëria gjinore për gratë në Policinë e Kosovës

Ndjeshmëria gjinore brenda sektorit të sigurisë përfshin njohjen dhe adresimin e nevojave unike, sfidave dhe përvojave të grave dhe burrave që punojnë në këtë sektor, si dhe marrjen parasysh të ndikimit të politikave dhe praktikave të sigurisë tek individët e gjinive të ndryshme. Ende është shumë i vogël numri i grave në pozita të larta brenda policisë së Kosovës, kështu që paragjykimet ndaj grave me grada të larta ende vazhdojnë, veçanërisht kur ato hyjnë në hapësira të dominuara nga burrat.

**Shkalla e ulët e përfaqësimit të grave në rolet udhëheqëse brenda sektorit të sigurisë ngre shqetësime të rëndësishme në shumë fronte.** Së pari, e pengon diversitetin gjinor, duke kufizuar gamën e përvojave, njohurive dhe perspektivave që mund të kontribuojnë në një proces vendimmarrjeje më të hollësishme dhe gjithëpërfshirëse. Mungesa e përfshirjes së perspektivës gjinore dhe përvojës së tyre në nivel menaxherial sjellë rrezikun e anashkalimit të konsideratave thelbësore që lidhen me çështjet specifike të sigurisë gjinore, të tilla si adresimi i sfidave unike me të cilat përballen gratë në këtë sektor dhe zbatimi i politikave që promovojnë mirëqenien dhe avancimin e tyre. Për më tepër, mungesa e perspektivave të grave në proceset vendimmarrëse mund të çojë në një kuptim të shtrembër të shqetësimeve të sigurisë dhe potencialisht të anashkalojë nevojat specifike dhe dobësitë me të cilat përballen gratë. Qasjet dhe politikat mbi ndjeshmërinë gjinore janë thelbësore për të garantuar sigurinë, përfshirjen dhe trajtimin e barabartë të të gjithë individëve brenda sektorit të sigurisë, dhe mungesa e zërave të ndryshëm në nivelet udhëheqëse i minon këto përpjekje.

Gratë police pjesëmarrëse në fokus grupe kanë përmendur se nuk ka pasur raste kur urdhrat e grave në poste të larta nuk janë respektuar. Megjithatë, ekziston ende një hezitim mbizotërues, sepse këto pozicione shpesh perceptohen se u përkasin burrave dhe ekziston një pritshmëri e mësuar që urdhrat duhet të vijnë kryesisht nga burrat. Siç deklaroi një gruaja gjatë fokus grupit: “Ka raste të diskriminimit të tërthortë që përfshijnë gratë, që shpesh rrjedhin nga fakti se disa burra nuk janë mësuar të marrin urdhra nga gratë. Në raste të tilla, ata përpiqen të gjejnë ndonjë gabim ku thjesht aty ku nuk ka asnjë gabim.”<sup>19</sup>

Sektor i sigurisë, dhe veçanërisht Policia e Kosovës, është fokusuar më shumë në rritjen e pjesëmarrjes së grave në këtë sektor dhe jo plotësisht të fokusuar në integrimin gjithëpërfshirës gjinor. Në disa raste, në emër të barazisë gjinore, gratë trajtohen si më të cenueshme se kolegët e tyre burra; ashtu siç na sqaroi një police grua që kishte marrë pjesë:

*“Ndonjëherë kolegët tanë meshkuj na thonë: ‘Qëndroni në zyrë sepse terreni që po shkojmë nuk është i përshtatshëm për ju.’ këto janë situata të sikletshme; pse edhe nuk mund të shkojmë? (...) Kam mësuar se nuk ka vend ku nuk mund të shkoj. Në çdo terren, unë jam njësoj si ata (burrat). Ndoshta ata kanë më shumë forcë fizike, por asgjë më shumë. Ka raste kur një grua mund ta zgjidhë një situatë më mirë se një burrë. Në terren, një grua mund të kapë diçka që ata nuk mundin.”<sup>20</sup>*

**Politikat për gratë shtatzëna në sektorin e sigurisë, si në çdo vend tjetër pune, duhet të hartohen për të garantuar mirëqenien e punonjësve shtatzëna, për të mbrojtur të drejtat e**

<sup>18</sup> Informacion kyç, intervista numër 1. 24 gusht 2023

<sup>19</sup> Një zyrtare policore gjatë fokus grupit numër 6. 31 gusht 2023.

<sup>20</sup> Një zyrtare policore gjatë fokus grupit numër 1. 9 gusht 2023.

**tyre dhe për të ofruar udhëzime të qarta si për punëmarrësit ashtu edhe për punëdhënësit.** Megjithatë, pavarësisht dispozitave ligjore, ende mund të ketë raste të diskriminimit ndaj grave të cilat mund të perceptohen se nuk i kryejnë detyrat e tyre në mënyrë efektive si kolegët e tyre meshkuj për shkak të shtatzënisë. Disa gra shtatzëna përjetojnë ngacmime, të cilat mund të jenë delikate (p.sh., komente fyese ose shaka). Siç shpjegoi një zyrtare policore grua gjatë fokus grupit: *"Në vitin 2017 ishim tre gra shtatzëna në një njësinë tonë. Ata na quanin departamenti i gjinekologjisë".*<sup>21</sup> Trajtimi i këtyre çështjeve është thelbësor për krijimin e një mjedisi pune gjithëpërfshirës dhe mbështetës për punonjëset shtatzëna.

**Situata bëhet edhe më e ndërlikuar për nënat me fëmijë që punojnë në ndërrim të natës në polici.** Sipas ligjit, nënat me fëmijë më të vegjël se tre vjeç mund të lirohen nga detyra e punës në ndërrimin e natës. Shumica e grave oficere kanë konfirmuar se edhe kur fëmija i tyre mbush tre vite, për to është sfiduese të jenë në ndërrimin e natës pasi nuk kanë ku ta lënë fëmijën e tyre. Departamentet e policisë mund të shqyrtojnë opsione më të përshtatshëm të planifikimit të orarit të punës me ndërrime e që do mund të ju mundësonte prindërve të japin kontributin në detyra e tyre në ndërrimet përkatëse. Kjo mund të përfshijë preferencat e orarit të punës me ndërrime bazuar në rrethanat individuale, duke përfshirë disponueshmërinë e kujdesit për fëmijët gjatë ndërrimeve të natës.

## B. Sigurimi i një mjedisi të sigurt dhe gjithëpërfshirës të punës: Rishikimi i Mekanizmave të Raportimit në Policinë e Kosovës

Në sektorin e sigurisë, krijimi i një ambienti pune të sigurt dhe të rehatshëm luan rol kyç në promovimin e barazisë gjinore dhe kujdesin e zhvillimit profesional. Të dhënat e marra nga fokus grupet zbulojnë një model të vazhdueshëm të hezitimit për të raportuar bullizmin, ngacmimin ose diskriminimin e përjetuar nga gratë brenda sektorit të sigurisë. Ky hezitim për të raportuar mund t'i atribuohet dy faktorëve kryesorë: e para, të kuptuarit e të qenit i identifikuar për shkak të mungesës së konfidencialitetit në mjedisin e punës të lidhur ngushtë, ku të gjithë njihen me njëri-tjetrin, dhe e dyta, shqetësimi për t'u përballur me paragjykimet nga kolegët ose komunitetin më të gjerë.

Edhe pse të gjitha gratë police pjesëmarrëse në fokus grupe kanë deklaruar se do të kishin guximin të raportonin çdo ngacmim seksual në çdo rast, ato kanë pohuar se do të përballeshin me shumë paragjyime nga kolegët e tyre për një raportim të tillë. Një zyrtare e lartë në Policia e Kosovës na tregoi për një rast të ngacmimit seksual, duke thënë, *"Kishte një rast kur një police grua raportoi një incident ngacmimi seksual, por askush nuk i ka besuar. Ajo është viktimizuar për së dyti nga kolegët e saja (kryesisht burra). Unë gjithashtu besoj se ky rast ka luajtur rolin si një pengesë për gratë e tjera kur bëhet fjalë për raportimin e incidenteve të tilla."*<sup>22</sup>

Ekziston një model mbizotërues i dominimit të burrave brenda sektorit të sigurisë, i cili manifestohet në mënyra të ndryshme. Në përgjithësi, gratë shihen shpesh si të huaja në këtë sektor, duke qenë se burrat priren të dominojnë në sektor dhe të i ofrojnë mbështetje reciproke njëri-tjetrit (mes veti burrat). Gjatë diskutimeve të fokus grupeve, gratë zyrtare policore shprehën shqetësimet e tyre për përballjen me paragjyime nga kolegët e tyre për të raportuar ngacmimet seksuale dhe vunë në dukje se burrat priren të bashkohen kundër çdo incidenti të raportuar nga gratë. Siç edhe deklaroi një zyrtare policore: *"Burrat mbështesin më shumë njëri-tjetrin. Kolegët mbështesin kolegët e tyre meshkuj më shumë se një kolege femër e që ka qenë këtu për shembull vetëm një vit. Ata priren të paragjykojnë. Burrat janë gjithnjë bashkë kundër grave. Kjo ndodh në çdo institucion dhe është e*

21 Një zyrtare policore gjatë fokus grupit numër 6. 31 gusht 2023.

22 Informacion kyç, intervista numër 2. 24 gusht 2023.

*pranishme edhe këtu.*<sup>23</sup>

Një tjetër pjesëmarrëse e fokus grupit theksoi se kur bëhet fjalë për ngacmimin seksual, rastin individualisht vetë duhet me trajtue, edhe pse ekzistojnë mekanizma për raportimin e rasteve të ngacmimit seksual. Siç edhe deklaroi: *“Ne kemi mjete ligjore, por gjithmonë duket se përfundon pa rezultat, duhet t’i trajtojmë individualisht vetëm nga ana jonë këto çështje.”*<sup>24</sup> TShumica e pjesëmarrësve në fokus grup kanë deklaruar se kur ndodhin këto raste në Policinë e Kosovës, tentojnë ta zbusin situatën me humor për të mos e bërë atë problematike.<sup>25</sup>

Në shumë raste, gjatë diskutimeve për ngacmimet seksuale me gratë zyrtare policore, ato vunë në dukje se edhe bashkëshortët e tyre punojnë në të njëjtin stacion policor. Rrjedhimisht, zyrtarët policor burra u tregojnë atyre respekt më të madh për shkak të bashkëshortëve të tyre, gjë që shërben si mburojë mbrojtëse kundër çdo forme ngacmimi seksual në vendin e punës. Kjo nënvizon nderimin ekzistues për hierarkinë e dominuar nga meshkujt brenda institucioneve të sigurisë.

23 Një zyrtare policore gjatë fokus grupit numër 1. 9 gusht 2023.

24 Një zyrtare policore gjatë fokus grupit numër 4. 22 gusht 2023.

25 Një zyrtare policore gjatë fokus grupit numër 5. 15 gusht 2023



## IV. Rekomandimet

- 1. Krijimi i një mekanizmi të pavarur mbikëqyrës brenda Policisë së Kosovës për të vlerësuar ndjeshmërinë gjinore në rregulloret e brendshme dhe zbatimin e politikave.** Krijimi i një mekanizmi të pavarur mbikëqyrës brenda Policisë së Kosovës është jetik për të vlerësuar dhe rritur ndjeshmërinë gjinore në rregulloret e brendshme dhe zbatimin e politikave. Ky mekanizëm duhet të zhvillohet në bashkëpunim dhe partneritet të ngushtë me organizatat joqeveritare (OJQ) të përkushtuara për promovimin e barazisë gjinore. Roli primar i këtij mekanizmi do të jetë raportimi i rregullt mbi ecurinë e përfaqësimit gjinor, politikave, praktikave dhe zbatimi efektiv i nismave të përgjegjshme ndaj gjinisë.
- 2. Zbatimi i programeve për trajnime për ngacmimin seksual:** Fuqizimi i viktimave dhe dhe parandalimi i ngacmimeve seksuale. Për të luftuar në mënyrë efektive ngacmimin seksual, Policia e Kosovës duhet të iniciojë programe trajnimi. Këto programe duhet të rrisin vetëdijesimin dhe të theksojnë ndikimin e thellë të viktimat. Objektivi i tyre kryesor duhet të jetë fuqizimi i individëve me aftësitë dhe njohuritë e nevojshme për të parandaluar dhe reaguar në mënyrë efektive ndaj incidenteve të ngacmimit seksual
- 3. Përfshirja e perspektivës gjinore në Policinë e Kosovës.** Policia e Kosovës duhet të pranojë perspektivën gjinore duke u fokusuar në nevojat e grave dhe duke zhvilluar një narrativë që përfshin ndjeshmërinë gjinore. Kjo qasje është thelbësore për promovimin e barazisë gjinore dhe për të siguruar që politikat dhe praktikat e sektorit të sigurisë të jenë gjithëpërfshirëse dhe të barabarta. Promovimi i ndjeshmërisë gjinore në Policinë e Kosovës shtrihet përtej thjesht rritjes së përfaqësimit të grave në këtë sektor. Arritja e këtij qëllimi kërkon një angazhim kolektiv nga udhëheqja, politikëbërësit dhe personeli. Një angazhim i tillë jo vetëm që nxit një vend pune më gjithëpërfshirës dhe të barabartë, por gjithashtu forcon efektivitetin e operacioneve të sigurisë duke respektuar dhe adresuar nevojat e ndryshme të të gjithë popullatës.
- 4. Zbatimi i buxhetit vjetor gjinor për përmirësimin e përfshirjes gjinore në Policinë e Kosovës.** Kryerja e buxhetimit vjetor gjinor është një strategji që fuqizon institucionet që të shqyrtojnë me kujdes shpërndarjen e burimeve dhe të konstatojnë se investimet janë kanalizuar në mënyrë efektive drejt rritjes së përfaqësimit dhe kapaciteteve të grave në Policinë e Kosovës. Këto veprime të qëllimshme do të kontribuojnë në kultivimin e një mjedisi më gjithëpërfshirës dhe më të përgjegjshëm ndaj gjinisë, duke fuqizuar më tej gratë dhe duke adresuar në mënyrë aktive sfidat unike që ato hasin.
- 6. Policia e Kosovës duhet të zbatojë në mënyrë proaktive masat afirmative që kanë për qëllim ofrimin e mbështetjes kuptimplotë për nënat me fëmijë, të cilat, për shkak të përgjegjësisë të tyre për kujdesje, mund të përballen me sfida në përmbushjen e detyrave të ndërrimit të natës.** Këto masa mund të përfshijnë një sërë strategjish, siç janë detyrat fleksibël të punës, oraret alternative të detyrave ose qasjes në objektet e kujdesit për fëmijët gjatë orarit të punës. Për më tepër, krijimi i objekteve të çerdheve të fëmijëve apo mundësisë së kujdesit për fëmijët në afërsi do të mbështesë pjesëmarrjen e grave duke u mundësuar atyre të balancojnë përgjegjësitë e tyre profesionale dhe prindërore në mënyrë efektive. Duke ndërmarrë këto hapa, Policia e Kosovës mund të krijojë një mjedis gjithëpërfshirës dhe mbështetës që promovon barazinë gjinore dhe fuqizon gratë në karrierën e tyre, duke çuar përfundimisht në rritjen e përfaqësimit të grave në pozitave drejtuese brenda sektorit.



Katalogimi në botim – (CIP)

Biblioteka Kombëtare e Kosovës "Pjetër Bogdani"

351.74 -55.2(496.51)(047)

Hasani, Adelina

Women Police Officers Perception of Gender Integration in the Kosovo Police / Adelina  
Hasani. – Prishtinë : QKSS, 2023. – 16 f. ; 28 cm.

**ISBN 978-9951-842-07-5**

**Vërejtje:** Zhvillimi dhe publikimi i këtij dokumenti është mbështetur nga programi i Fondacionit Kosovar për Shoqëri Civile (KCSF) 'EJA Kosovë', bashkëfinancuar nga Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC), Suedia dhe Qeveria e Dukatit të Madh të Luksemburgut. Përmbajtja e këtij dokumenti është përgjegjësi e Qendrës Kosovare për Studime të Sigurisë (QKSS) dhe jo domosdoshmërisht përfaqëson pikëpamjet e KCSF-së, SDC-së, Suedisë apo Luksemburgut.





**QKSS**  
Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë

## Rreth QKSS

E themeluar në prill të vitit 2008, Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë (QKSS) është një organizatë e specializuar dhe e pavarur joqeveritare. Qëllimi primar i QKSS është të promovojë demokratizimin e sektorit të sigurisë në Kosovë dhe të përmirësojë punën kërkimore dhe avokuese në lidhje me sigurinë, sundimin e ligjit dhe bashkëpunimin rajonal dhe ndërkombëtar në fushën e sigurisë.

QKSS synon të rrisë efektivitetin e Reformës së Sektorit të Sigurisë duke mbështetur programet e këtij sektori përmes hulumtimeve, eventeve, trajnimeve, avokimit dhe këshillave të drejtpërdrejta për politikë-bërësit.

Avancimi i ideve të reja dhe metodave të shkencave sociale janë gjithashtu vlerat thelbësore të qendrës. Çdo vit, QKSS publikon raporte të shumta, analiza të politikave dhe përmbledhje të politikave për çështjet që kanë të bëjnë me sigurinë. QKSS gjithashtu organizon më shumë se 200 ngjarje publike duke përfshirë konferenca, tryeza dhe debate, ligjërata në Kosovë, ku një pjesë e tyre organizohen në bashkëpunim me partnerë rajonalë dhe ndërkombëtarë.

Një gamë e gjerë aktiviteteve përfshijnë hulumtimin, ngritjen e kapaciteteve, ngritjen e ndërgjegjësimit dhe avokimin. Puna e QKSS-së mbulon një gamë të gjerë temash, duke përfshirë por pa u kufizuar në: reformën dhe zhvillimin e sektorit të sigurisë; identifikimin dhe analizimin e rreziqeve të sigurisë që lidhen me ekstremizmin, radikalizmin dhe krimin e organizuar; politikën e jashtme dhe bashkëpunimi rajonal; dhe vlerësimin e sundimit të ligjit në Kosovë. Këtë vit QKSS shënoi 15 vjetorin e themelimit. Për më tepër detaje rreth QKSS, mund të referoheni tek:



[qkss.org](http://qkss.org)

[securitybarometer.qkss.org](http://securitybarometer.qkss.org)



@KCSSQKSS

#KCSSQKSS

ISBN 978-9951-842-07-5



9 789951 842075