



USAID
NGA POPULLI AMERIKAN
OD AMERIČKOG NARODA



Mreža Žena Kosova

Podržava, zaštići i promovise prava i interese žena i devojaka

Budžetiranje za rodnu ravnopravnost u trgovini i industriji



Budžetiranje za rodnu ravnopravnost u trgovini i industriji

Od strane Nicole Farnsworth, Iliriane Banjska, Nerine Guri i Donjete Morina
za Mrežu Žena Kosova

Priština, Kosovo
2016.

© 2016 Mreža Žena Kosova

Autorke: Nicole Farnsworth, Iliriana Banjska, Nerina Guri i Donjeta Morina za Mrežu Žena Kosova.

Prevedeno od strane: Mars A.

ISBN-978-9951-737-05-0

Ovo izdanje je omogućeno uz nesebičnu podršku američkog naroda preko Agencije Sjedinjenih američkih država za međunarodni razvoj (USAID). Gledišta izneta u ovom izveštaju pripadaju autorima i ne odražavaju nužno stavove vlade SAD i USAID-a.

Štampano od strane Night Design, koristeći eco-friendly štampanje.

www.womensnetwork.org

Sadržaj

Zahvalnica	2
Skraćenice	3
Predgovor	4
Uvod	5
Uloga i odgovornosti MTI-a.....	6
Kako se normiranje rodnih pitanja prikazuje u trgovini i industriji?	7
Ukupni rashodi MTI-a	9
Kancelarija ministra.....	13
Odeljenje za finansije i opšte poslove.....	13
Odsek za javnu komunikaciju.....	15
Pravno odeljenje.....	16
Odeljenje za evropske integracije i koordinaciju politika.....	18
Odeljenje za trgovinu	19
Odeljenje za industriju.....	23
Odsek za industrijsku politiku	24
Odsek za infrastrukturu kvaliteta.....	26
Odsek za turizam	27
Odeljenje državnih rezervi	29
Odsek za državne robne rezerve	30
Odeljenje za kontrolu tržišta strateške robe i Odeljenje za regulisanje tržišta nafte	31
Odeljenje za zaštitu potrošača.....	34
Agencija za investicije i podršku preduzeća na Kosovu	36
Direkcija za razvoj privatnog sektora	38
Sektor za razvoj ekonomskih zona	39
Direkcija za promociju privatnog sektora	42
Kosovska agencija za metrologiju	44
Kosovska agencija za registraciju biznisa.....	45
Sektor zaloga	47
Tržišna inspekcija.....	48
Agencija za industrijsku svojinu	50
Kosovska Direkcija za Akreditaciju.....	52
Aneks I. Dodatne preporuke za odeljenja	54
Citirani radovi	57

Zahvalnica

Mreža Žena Kosova (MŽK) želi da izrazi zahvalnost Ministarstvu trgovine i industrije (MTI), posebno ministarki Hykmete Bajrami, vršiocima dužnosti generalnog sekretara Rexhep-u Bllaca i Agron-u Maxhuni, službeniku za finansije Gentiani Islamaj, i službeniku za rodno ravnopravnost Nexhmiji Shala zbog njihovog zalaganja u radu u pravcu institucionalizacije rodno odgovornog budžetiranja u okviru ovog Ministarstva. Podaci koji su prikupljeni i obezbeđeni od strane nekoliko odeljenja, odseka i agencija pri MTI pokazuju njihovu posvećenost u sprovođenju novog Zakona o ravnopravnosti polova i njegovih odredbi koje se odnose na prikupljanje podataka raščlanjenih prema polu, kao i korišćenje ovih podataka u cilju informisanja o rodno odgovornom budžetiranju. Tehnička podrška od strane MŽK-a i vreme provedeno u pružanju pomoći MTI u sprovođenju rodnog odgovornog budžetiranja, ne bi bilo moguće bez velikodušne pomoći američkog naroda preko projekta Agencije Sjedinjenih Američkih država za međunarodni razvoj (USAID) partnerstvo za razvoj, sproveden od strane Chemonics Internationale. Osoblje Chemonics-a, posebno Hanife Limani i Besart Myderrizi, su pružili značajnu podršku tokom celog procesa, zbog čega im je MŽK-a veoma zahvalna. Autori zahvaljuju Ekzekutivnu Direktoricu Igballe Rogova, Menadžerku Finansija Besa Šehu, Menadžerku Programa Zana Rudi kao i Koordinatorcu Fonda Mreže Žena Kosova Gentiana Murati na njihovoj neprekidnoj podršci. Elizabeta Murati je pružila obimnu pomoć u istraživanju i oblikovanju. Hana Marku, Članica odbora MŽK je dobrovoljno sprovela istraživanje o trgovinskoj politici iz rodne perspektive, koje je objavljeno u izveštaju MŽK-a takođe želi da se zahvali stručnim recenzentima koji su ponudili promišljene komentare o nacrtu izveštaja. Alida Muhadžiri i Malva Govori, osoblje projekta Promocija Zapošljavanja u Privatnom Sektoru (PPSE).

Skraćenice

AMB	Akt o malom biznisu
APEP	Akcionni plan za evropsko partnerstvo
ARP	Agencija za ravnopravnost polova
ASK	Agencija za statistike Kosova
CBK	Centralna banka Kosova
CEDAW	Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena
CEFTA	Centralnoevropski ugovor o slobodnoj trgovini
EU	Evropska unija
IPP	Instrument za pretpristupnu pomoć
IT	Informaciona tehnologija
KAM	Kosovska agencija za metrologiju
KARB	Kosovska agencija za registraciju biznisa
KAS	Kosovska agencija za standardizaciju
KDA	Kosovska direkcija za akreditaciju
KIESA	Kosovska agencija za investicije i podršku preduzećima
MF	Ministarstvo finansija
MONT	Ministarstvo za obrazovanje, nauku i tehnologiju
MSP	Mala i srednja preduzeća
MTI	Ministarstvo trgovine i industrije
MŽK	Mreža žena Kosova
MŽSPP	Ministarstvo životne sredine i prostornog planiranja
OCD	Organizacija civilnog društva
PKK	Privredna komora Kosova
PPSE	Promocija zapošljavanja u privatnom sektoru
PUK	Poreska uprava Kosova
ROB	Rodno odgovorno budžetiranje
SOR	Srednjoročni okvir rashoda
SPD	Sektorski planski dokument
SRR	Službenik za rodnu ravnopravnost
STO	Svetska trgovinska organizacija
TI	Tržišna inspekcija
UNDP	Program ujedinjenih nacija za razvoj
UNWTO	Svetska turistička organizacija UN-a
ŽV	Žalbeno veće

Predgovor

Muškarci, žene, devojke i momci imaju različite ekonomske, socijalne, obrazovne i zdravstvene potrebe i prioritete. S obzirom na njihove različite rodne uloge u društvu, trgovinske politike i industrijski razvoj mogu da utiču na žene i muškarce različito. Rodno odgovorno budžetiranje (ROB) je strategija kroz koju se unosi rodna perspektiva tokom celog ciklusa planiranja, implementacije, nadgledanja i evaluacije državnih budžeta i drugih fiskalnih politika. ROB je zakonska obaveza za sve javne ustanove u Republici Kosovo, jer ono može da olakša bolji učinak zasnovan na planiranju u cilju ispunjavanja potreba svih kosovara. Ovaj izveštaj obuhvata rodnu analizu koja nastoji da obezbedi Ministarstvo trgovine i industrije (MTI) sa konkretnim ciljevima i aktivnostima iz rodne perspektive, koje Ministarstvo može koristiti u planiranju svog budžeta za 2017. godinu i budućih budžeta, kako bi bolje ispunilo potencijalno različite potrebe žena i muškaraca.

Ovaj izveštaj identifikuje nekoliko najboljih praksi koje Ministarstvo, njegova odeljenja i odseci mogu sprovesti u skladu sa zakonskim obavezama iz Zakona o ravnopravnosti polova, u cilju osiguranja da od njegovog rada imaju koristi žene i muškarci. Ovo uključuje:

- Obezbeđivanje da svi zaposleni prikupljaju i održavaju podatke raščlanjene prema polu o konsultovanim, dostignutim i ciljanim licima kroz svoj rad. MTI, može da koristi ove podatke kako bi došao do informacija o boljem planiranju budućih rashoda, kako bi se osiguralo da od rashoda imaju koristi žene i muškarci.
- Sprovođenje rodni analiza o tome kako predložena nova politika (na primer, o trgovini, stvaranju ekonomskih zona, razvoju industrije, poslovnoj podršci, itd.) može da utiče na žene i muškarce različito. Uvek razmatra nacрте zakona, politike, i akcione planove kako bi se osigurala rodna perspektiva. Ovaj zadatak treba da obavlja službenik za rodnu ravnopravnost (SRR) i ne uključuje nikakve dodatne troškove za MTI.
- Podsticanje žena i muškaraca da učestvuju u javnim raspravama o zakonima, politikama i kapitalnim investicionim projektima (uključujući i one u organizaciji opštine, uključujući rashode MTI-a), kao što su ekonomske zone. Ovo može olakšati razmatranje prioriteta žena i muškaraca i interesa u njihovoj izradi; organizovanje takvih konsultacija u vreme i na mestu kada žene mogu da prisustvuju. Osigurati da žene imaju saznanja o konsultacijama, kao što je kroz saradnju sa lokalnim organizacijama na čijem se čelu nalaze žene, što takođe može pomoći da se povećava prisustvo žena.
- S obzirom na nedovoljnu zastupljenost žena u trgovini i industriji, koristiti afirmativne akcije u postupcima koji se odnose na subvencije i transfere, kao što su donacije, promotivni sajmovi, podrška poslovnih planova, i stažiranje kako bi se olakšalo uspostavljanje i/ili rast preduzeća kojima rukovode žene.
- Pregled materijala javne komunikacije iz rodne perspektive da bi se obezbedile slike i poruke koje apeluju i dobro se prenose ženama i muškarcima.
- Trenutno su žene nedovoljno zastupljene u MTI, koje sačinjavaju 33.3% zaposlenih; One su dobile 33% od troškova iz kategorije plata i dnevnica u 2015. godini. Kao što je predviđeno Zakonom o ravnopravnosti polova, koristiti afirmativne akcije kada postoji otvaranje radnih mesta, da se aktivno regrutuju ili promovišu kadrovi iz manje zastupljenog pola (obično žene), radi postizanja uravnoteženije zastupljenosti žena i muškaraca na svim nivoima odlučivanja. To će doprineti pravednijim rashodima na žene i muškarce iz ekonomske kategorije plata i dnevnica.
- Kreiranje jednostavne baze podataka, njeno održavanje i koristiti je za redovnu analizu podataka raščlanjenih prema polu o službenicima koji učestvuju na službenim putovanjima. Ovim se mogu dobiti informacije o boljem planiranju u uspostavljanju ravnoteže u budućim troškovima između žena i muškaraca, takođe uključivanjem različitih perspektiva na službenim sastancima u inostranstvu.
- Podsticanje službenika muškaraca i žena da pohađaju obuku o specifičnom sektoru u vezi sa integracijom načela rodne ravnopravnosti, u cilju unapređenja njihovih kapaciteta za normiranje rodni pitanja u njihovom radu u skladu sa njihovim zakonskim obavezama prema Zakonu o ravnopravnosti polova. Promovisanje mogućnosti za obuku, izdvojiti dodatni budžet za obuku o o normiranju rodni pitanja gde je to izvodljivo, i aktivno nastojati da se obezbedi rodna ravnoteža među korisnicima obuke.

Ovaj izveštaj sadrži dalje, posebne preporuke za odeljenja, odseke i agencije u odeljcima koji slede.

Uvod

Potrebe, prioriteti i interesi mogu varirati među raznim muškarcima i ženama. Oni takođe mogu da se razlikuju u zavisnosti od toga gde muškarci i žene žive (npr., urbana, podurbana, ruralna područja), njihovog radnog statusa, starosne dobi, etničke pripadnosti, i/ili sposobnosti, između ostalih faktora. Kao opšti princip, vlade treba da nastoje da kreiraju politike od kojih imaju koristi *svi* građani, bez obzira na razlike koje postoje među građanima. Dalje, kao javne politike, budžetska dokumenta treba da teže da služe potrebama i interesima različitih korisnika.

Rodno odgovorno budžetiranje (ROB) može da planiranje i izvršenje vladinih budžeta učini efikasnijim, efektivnijim, transparentnijim, i pravednijim. ROB podrazumeva integrisanje rodne perspektive u procesu planiranja, implementacije, nadgledanja i evaluacije budžetskih dokumenata. To zahteva analizu različitih uticaja troškova na muškarce i žene, koja onda može služiti kao informacija o budućim troškovima tako da od njih imaju koristi žene i muškarce.

Od 2015. godine, budžetske organizacije na Kosovu su dužne da sprovedu ROB, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova, koji ROB definiše kao:

[I]mplementacija rodne integracije u budžetskom procesu. To znači budžetska procena u pogledu pola, u slučajevima kada je rodno pitanje uzeto u obzir na svim nivoima budžetskog procesa, prihoda i troškova sa ciljem promovisanja jednakosti žena i muškaraca.¹

Pored toga, član 5.1.5, navodi da su sve institucije Republike Kosova dužne da uključe “rodno budžetiranje u svim oblastima, kao neophodnim sredstvom za obezbeđenje poštovanja principa rodne ravnopravnosti u prikupljanju, distribuciji i određivanju izvora.”² Dalje, od 2014. godine, Ministarstvo finansija (MF) je pozvalo sve budžetske organizacije na Kosovu da integrišu ROB u svojim srednjoročnim okvirima rashoda, kao i njihovim godišnjim budžetskim dokumentima. Budžetski cirkular 2016/02, kojeg je objavio MF informiše budžetske organizacije o strukturi rashoda za narednu godinu, dajući definiciju i šablone za sva ministarstva³ i opštine za završetak u skladu sa njihovim zakonskim obavezama za sprovođenje ROB-a.⁴ Budžetski cirkular 2017/01 je pružio još jači pravni osnov za institucionalizaciju ROB-a.

U ovom kontekstu, Mreža žena Kosova (MŽK) saraduje sa Ministarstvom trgovine i industrije (MTI), podržavajući analizu MTI podataka iz rodne perspektive, tako da ovi podaci mogu služiti kao informacije o budućem planiranju budžeta. Ovaj izveštaj rezimira zaključke i preporuke koji proizilaze iz ove rodne analize, u cilju informisanja o budžetu MTI-a za 2017. godinu, kao i daje preporuke koje će izvestiti o planiranju budžeta u srednjem roku. Izveštaj sadrži rodnu analizu različitih odeljenja, odseka i agencija u okviru MTI-a, njihovih budžeta i korisnika. Odgovarajuća odeljenja MTI-a, odseci i agencije su ovde dali sve podatke, osim ako nije drugačije naznačeno. Naime, sve budžetske projekcije za 2017. i naredne godine su izrađene iz podataka i razgovora sa relevantnim odeljenjima i odsecima MTI-a.

Za svako odeljenje, sektor, ili agenciju o kojoj se govori, tabele uključuju samo ekonomske kategorije za koje svako od njih ima ili planira troškove. Ako data ekonomska kategorija nije uključena, onda institucija nije imala budžet za tu kategoriju. Takođe treba napomenuti da su svi iznosi zaokruženi na najbliži evro za prezentaciju.

U duhu programskog budžetiranja zasnovanog na učinku, preporuke zasnovane na dokazima su date za odeljenja, odseke i agencije, uključujući specifične ciljeve i aktivnosti koje MTI može uključiti kao aneks svog budžeta za 2017. godinu, kao i korišćenje u cilju obaveštavanja o svojem srednjoročnom okviru rashoda za period 2018.-2020. godine. To podrazumeva identifikaciju specifičnih ciljeva,

¹ Skupština Republike Kosova, Zakon br. 05/L-020 o ravnopravnosti polova, 2015, dostupno na: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-020%20s.pdf>, član. 3.1.17.

² Ibid, član. 5.1.5.

³ Republika Kosovo, Ministarstvo finansija, Budžetski cirkular 2016/02, 2015, dostupno na: <http://www.womensnetwork.org/documents/20150909113719743.pdf>.

⁴ Ibid.

pokazatelja i aktivnosti u pravcu unapređenja rodne ravnopravnosti i obezbeđivanja više ciljane potrošnje na različite demografske grupe unutar svakog odeljenja i odseka. Naime, pokazatelji ne traže postizanje rodne ravnopravnosti preko noći, već imati u vidu kontekst Kosova i korake koji su potrebni za dalju rodnu ravnopravnost tokom vremena. Preporučeni indikatori pretpostavljaju da su društvene promene postepene i predlažu preduzimanje izvodljivih koraka u pravcu unapređenja rodne ravnopravnosti. MTI će morati da nastavi da razmatra i ažurira ciljeve svake godine, na osnovu praćenja i vrednovanja promena koje su napravljene zbog troškova iz godine u godinu. Svake godine, MTI može da ih prilagođava na osnovu ove evaluacije i konteksta Kosova ka unapređenju rodne ravnopravnosti. Kontinuirano praćenje i ocenjivanje napretka, na osnovu rodne analize, i postavljanje indikatora učinka može da doprinese efektivnijim i efikasnijim troškovima, kao i unapređenju rodne ravnopravnosti, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova.

Zajedno sa Ministarstvom životne sredine i prostornog planiranja (MŽSPP), MTI je treće Ministarstvo koje sprovodi rodne analize i radi na institucionalizaciji ROB-a uz podršku MŽK-a. MTI je izabran za podršku iz mnoštva razloga. Prvo, unutrašnje i spoljne politike MTI-a utiču na živote mnogih žena, muškaraca, devojaka i mladića iz različitih sredina. Na primer, trgovinske politike mogu uticati na muškarce i žene različito.⁵ Samo analizom kako trgovinske politike mogu da utiču na žene i muškarce različito, MTI može kreirati politike koje bolje zadovoljavaju potencijalno različite potrebe žena i muškaraca i protiv bilo koje moguće rodne diskriminacije. Drugo, MTI je ponudio političku volju i pokazao interesovanje za implementaciju ROB-a. Treće, MTI je partner USAID-a, što je olakšalo mogućnosti za izgradnju postojeće saradnje i informisanje o budućoj saradnji. Četvrti razlog o radu sa MTI je dostupnost podataka raščlanjenim prema polu. Održavanje, analiziranje i obrada podataka raščlanjenim prema polu je zakonska obaveza za sve javne institucije u Republici Kosovo.⁶ Bez podataka raščlanjenim prema polu, obavljanje rodne analize neophodne za informisanje o ROB-u je veoma teško. Činjenica da MTI ima na raspolaganju nekoliko podataka, detaljnije u nastavku, raščlanjenim prema polu olakšava rodne analize.

Uloga i odgovornosti MTI-a

Kratak pregled uloga i odgovornosti MTI-a je koristan za naredna razmatranja o tome kako se rodna perspektiva može uvesti u svim fazama i oblastima njegovog rada. Osnovan u 2002. godini,⁷ MTI je odgovoran da obezbedi uslove za trgovinu, industriju i ekonomiju i za kreiranje politika zapošljavanja. Njegove odgovornosti i nadležnosti između ostalog obuhvataju:

- Izgradnju sistema za trgovinu i ekonomiju, kao i industrijske i građevinske proizvode
- Da unapredi primenu zakonodavstva koje promovise fer konkurenciju
- Da uredi radne politike i podstakne implementaciju zakonodavstva, i drugih programa, koji podržavaju komercijalna preduzeća, stavljajući naglasak na mala i srednja preduzeća
- Da uredi radne politike koje promovisu razvoj privatnog sektora, kao i programe koji promovisu trgovinu
- Da promovise investicije, da osmisli preporuke za proces privatizacije, da upravlja okvirom registracije poslovanja, da se stvori dobro izgrađena infrastruktura i da promovise turizam na Kosovu
- Da radi na drugim poslovima utvrđenim od strane Ministarstva o pitanjima zakonodavstva.⁸

⁵ Vidi na primer: *Women watch, Ravnopravnost polova i trgovinska politika*, Izvorni rad, 2011, dostupno na: http://www.un.org/womenwatch/feature/trade/gender_equality_and_trade_policy.pdf.

⁶ Skupština Republike Kosova, Zakon br. 05/L-050 o ravnopravnosti polova, član. 5.1.8.

⁷ Republika Kosovo, sajt Ministarstva industrije i trgovine, pristupljeno 6. juna 2016, dostupno na: <http://www.mti-ks.org/sr/Ministarstvo>

⁸ Vlada, Republika Kosovo, Uredba br. 02/201, "O administrativnim oblastima odgovornosti Kancelarije premijera i ministarstava", Prilog 8, str. 54-55, dostupno na: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullorja_02-2011-e_miratar nga_Qeveria-finale.pdf.

U cilju sprovođenju svojih dužnosti, MTI je stvorio strateški i operativni plan o razvoju privatnog sektora za 2013-2017. godinu, koji ima pet strateških ciljeva:

- Globalno konkurentna država i preduzeća
- Izvoz i promocija investicija
- Dalji razvoj infrastrukture kvaliteta
- Sigurnost industrijskih neprehrambenih proizvoda
- Razvoj trgovinske politike prema poboljšanju trgovinskog bilansa u zemlji.⁹

Treba podvući da rodna perspektiva nije značajno sadržana u ovom dokumentu, što bi MTI trebao da ispravi u narednom planu.¹⁰ Jedan od zvaničnika MTI je napomenuo da je ovaj plan kreiran kako bi razvio ceo privatni sektor, bez identifikacije razlika između žena i muškaraca¹¹. Međutim, s obzirom na nedovoljnu zastupljenost žena u privatnom sektoru i jedinstvenim izazovima s kojima se žene suočavaju u otvaranju i vođenju biznisa, ove vrste planova moraju analizirati slične vrste izazova na način kako bi mogli biti upućeni u programiranje za razvoj privatnog sektora, inkluzivno žena i muškaraca. U suprotnom takvi planovi rizikuju namerno ili nenamerno zapostavljanje žena u naporima ka razvitku privatnog sektora.

Prema Zakonu za Ravnopravnost Polova, sve politike, dokumenti i zakoni u okviru javnih ustanova moraju integrisati rodnu perspektivu¹². To znači da su svi zvaničnici koji rade na nacrtima ovih dokumenata obavezni intergrirati rodnu perspektivu. ZRP bi mogao pružiti podršku u tom pogledu.

Kako se normiranje rodni pitanja prikazuje u trgovini i industriji?

Teorija normiranja rodni pitanja u trgovini smatra da specijalizacija proizvodnje prema komparativnoj prednosti svake nacije u kontekstu liberalizacije trgovine obično dovodi do efikasnije raspodele sredstava u svetskoj ekonomiji, i samim tim do većih nivoa proizvodnje i rasta u svim zemljama.¹³ Očekuje se da će ekonomski rast da promoviše nacionalni razvoj i smanjenje siromaštva.¹⁴ Međutim, kao što je Čağatay naveo u pisanom obliku za UNDP, ove pretpostavke ignorišu da:

- "muškarci i žene su različito pogođeni trgovinskim politikama i učinkom, zahvaljujući njihovim različitim lokacijama i kontrolisanju resursa u privredi;
- rodno zasnovane nejednakosti različito utiču na rezultate trgovinske politike, u zavisnosti od vrste ekonomije i sektora, sa ishodom da politike liberalizacije trgovine ne mogu dati očekivane rezultate;
- rodna analiza je od suštinskog značaja za formulisanje trgovinskih politika koje poboljšavaju, a ne ometaju rodnu ravnopravnost i ljudski razvoj."¹⁵

Izrada trgovinskih politika koje doprinose dobrobiti svih građana, žena i muškaraca, zahteva rodnu analizu novih i postojećih politika za procenu njihovog nameravanog i aktuelnog uticaja na žene i

⁹ MTI, *Strategija za razvoj privatnog sektora 2013 – 2017*, Priština: 2013, str. 22-25, dostupno na: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/PRIVATE_SECTOR_DEVELOPMENT_STRATEGY_2013-2017.pdf.

¹⁰ Vidi preporuke za Pravno odeljenje dole.

¹¹ Komentari zvaničnika MTI o nacrtu izveštaja, 2016. godina

¹² Skupština Republike Kosova, Zakon br 05 / L-20 o ravnopravnosti polova, čl. 5, na: <http://abgi.rks-gov.net/Portals/0/ZAKON%20RAVNOPRAVNOSTI%20POLOVA.pdf>

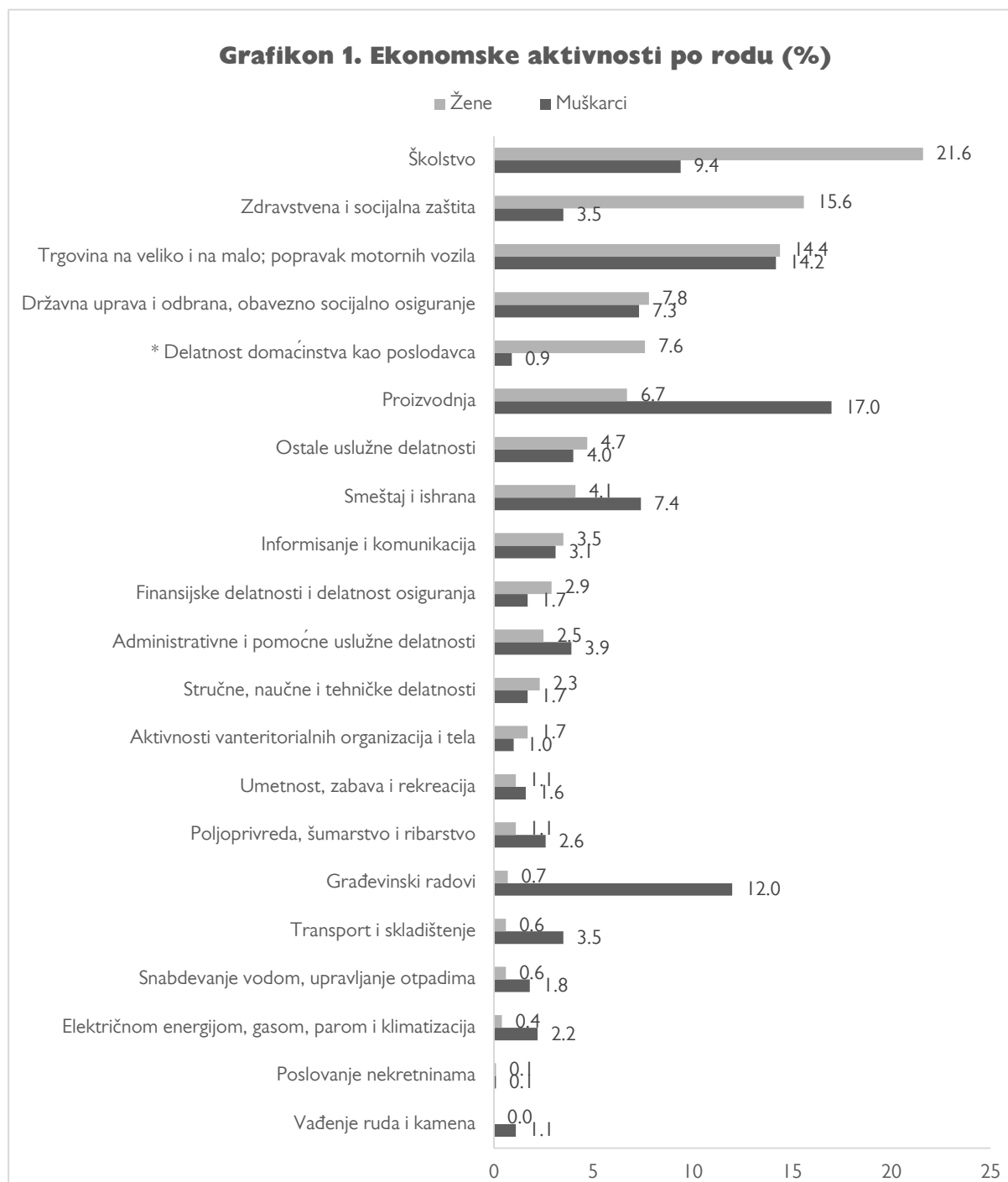
¹³ Čağatay, N., UNDP, *Trade Gender and Poverty (Trgovina, pol i siromaštvo)* 2001. str. 5, dostupno na: <http://atwww.undptkm.org/content/dam/aplaws/publication/en/publications/poverty-reduction/poverty-website/trade-gender-and-poverty/TradeGenderandPoverty.pdf>.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid.

muškarce. Takve rodne analize mogu sprečiti trgovinske politike od štetnog uticaja na žene i muškarce posebno, zbog njihovog pola i položaja u okviru datog društva.

Slično tome, politike razvoja industrije mogu da utiču na žene i muškarce različito. Na primer, zbog društveno-kulturnih normi, žene i muškarci su skloni da rade u različitim sektorima. Podaci iz ankete o radnoj snazi iz 2015. godine pokazuju (grafikon 1) da su većina žena sklone da rade u obrazovanju (21,6% žena), zdravstvu i socijalnom radu (15,6%), trgovini na veliko i malo (14,4%), javnoj upravi (7,8 %), i aktivnostima u okviru svojih domaćinstava, definisane kao "neizdiferencirane robe i usluge za proizvodnju aktivnosti privatnih domaćinstava za ličnu upotrebu" (7,6%).¹⁶



¹⁶ Agencija za statistike Kosova (ASK), *Anketa o radnoj snazi rezultati za Kosovo 2015*, Priština: ASK, 2016. MŽK je napravila ovaj grafikon prilagođavanjem podataka koji su dati u ovom izveštaju.

Muškarci su skloni da se više zapošljavaju u proizvodnji (17% muškaraca), trgovini na veliko i malo (14,2%), građevinarstvu (12%), obrazovanju (9,4%), i uslugama smeštaja i ishrane (7,4%). Politike vezane za trgovinu i industriju koje više utiču na određene sektore, po pravilu će verovatno uticati više na žene ili muškarce koji rade u ovim sektorima.

Bez obzira na to kako politike industrije mogu da utiču na žene i muškarce različito, državne politike koje treba da služe interesima svih građana ne mogu biti efikasne kao što one mogu biti. Ovo je posebno važno kada se razmatra disbalans u stopi neaktivnosti među muškarcima i ženama na Kosovu; gde je stopa neaktivnosti muškaraca 43,3%, dok su 81,9% žena neaktivne.¹⁷ Da bi vlada Kosova postigla svoje ciljeve za poboljšanje zaposlenosti i stvaranje povoljnog okruženja za industrijski razvoj,¹⁸ kao i za dalju rodnu ravnopravnost, mora uzeti u obzir potencijalno različite situacije i potrebe žena i muškaraca.

Ukupni rashodi MTI-a

Tabela 1 prikazuje ukupne rashode MTI-a u svakoj ekonomskoj kategoriji između 2014. i marta 2016. godine, kao i predviđene rashode za 2016-2017. godinu. U 2014. godini, ukupan potrošeni budžet je iznosio 4.876.493 €, i imao je blagi pad od 3% u 2015. godini na 4.725.588 €. Smanjenje je najočiglednije bilo u ekonomskoj kategoriji roba i usluga. Jedina kategorija koja se povećala je bila kategorija subvencija i transfera, od 973.000 € u 2014. godini na 1.106.535 € u 2015. godini. Od januara do marta 2016. godine, MTI je potrošio 562.672 €, sa najviše sredstava (62%) potrošenih na plate i dnevnice. Još jedan značajan pad se dogodio u kapitalnim investicijama, od 1.500.000 € u 2014. godini na 700.000 € u 2016. godini.

Godina	2014			2015			2016			2017	2018	2019
	Budžetirani	Potrošeni	% Upotrebljenih	Budžetirani	Potrošeni	% Upotrebljenih	Budžetirani	Potrošeni (Jan.-Mar.)	% Upotrebljeni	Zahtevani	Predviđeni	Predviđeni
Zaposleni	207	206	100%	207	203	98%	231	213	92%	231	231	231
Ukupan budžet	€ 5,990,989	€ 4,876,493	81%	€ 5,459,627	€ 4,726,193	87%	€ 5,097,278	€ 562,672	11%	€ 4,310,770	€ 4,317,281	€ 4,323,791
Plate i dnevnice	€ 1,108,608	€ 1,309,282	118%	€ 1,414,603	€ 1,313,631	93%	€ 1,493,233	€ 350,070	23%	€ 1,406,725	€ 1,413,236	€ 1,419,746
Roba i usluge	€ 2,293,101	€ 1,649,701	72%	€ 1,935,744	€ 1,431,712	74%	€ 1,744,765	€ 129,876	7%	€ 1,744,765	€ 1,744,765	€ 1,744,765
Opštinski rashodi	€ 89,280	€ 87,673	98%	€ 89,280	€ 84,516	95%	€ 109,280	€ 9,061	8%	€ 109,280	€ 109,280	€ 109,280
Subvencije i transferi	€ 1,000,000	€ 973,000	97%	€ 1,000,000	€ 1,106,535	111%	€ 1,050,000	€ 73,665	7%	€ 1,050,000	€ 1,050,000	€ 1,050,000
Kapitalne investicije	€ 1,500,000	€ 856,837	57%	€ 1,020,000	€ 789,799	77%	€ 700,000		0%	€ 450,000		

Što se tiče efikasnosti, MŽK-a napominje da, gde je to relevantno, u odeljcima koji slede bilo da se radi o odeljenju, odseku, ili agenciji, su nedovoljno ili previše trošili u odnosu na dodeljeni budžet²⁰. Trenutno, budžetska organizacija može samo da preraspodeli sredstva iz jedne ekonomske kategorije u drugu kategoriju u određenim slučajevima.²¹ Međutim, ako trendovi potrošnje prikazuju doslednu

¹⁷ ASK, *Anketa o radnoj snazi rezultati za Kosovo 2015. (jun 2016. godine)*, tabela 1.4, str. 10.

¹⁸ Na primer vidi: *Program Vlade Republike Kosova 2015-2018*, dostupno na: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Program_Vlade_Republike_Kosovo_2015-2015_srb_10_mars.pdf i Pravilnik br. 02/201, "O administrativnim oblastima odgovornosti Kancelarije premijera i ministarstava."

¹⁹ Rashodi su iz izveštaja o troškovima za 2014., 2015., 2016. godinu iz Odeljenja za finansijske i opšte usluge MTI-a. Ostali podaci su iz prvog nacrtu budžeta za 2017. godinu, osim podataka za budžet za 2014. godinu.

²⁰ Informacija dobijena od Ministarstva Finansija i Opštih Poslova, 2016. godine

²¹ Na osnovu Zakona br. 03/L-048 o upravljanju i odgovornostima za rad u javnim finansijama, član 30 (dostupno na: http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2008_03-L048_sr.pdf), (član 30.1) "Budžetska organizacija može, bez

manju potrošnju ovo može da doprinese neefikasnosti. Loše planiranje može potkopati šire pokušaje da se bolje iskoriste ograničena sredstva, koja bi inače možda mogla da se upotrebe da doprinesu ravnopravnosti polova.

Plate i dnevnice

Tabela 2 detaljno navodi broj žena i muškaraca zaposlenih na svakom nivou plate. Žene su konstantno nedovoljno zastupljene među zaposlenima u MTI, koje sačinjavaju 35% zaposlenih u 2014. godini, 31% u 2015., i 33.6% od septembra 2016. godine²². Pored toga, žene su nedovoljno zastupljene na najvišem nivou plata, obično na pozicijama odlučivanja, tri godine zaredom. U 2014. godini, žene su sačinjavale samo 27% od zaposlenih na najvišem nivou plata, 25% u 2015. godini, i 27% u 2016. godini. Na taj način, zbog nedovoljne zastupljenosti žena, žene i muškarci nisu imali podjednako koristi od državnih rashoda iz ekonomske kategorije plata i dnevnica. Na primer, u 2015. godini, žene su primile samo 33% od rashoda.

Tabela 2. Zaposleni prema polu i nivou plate u MTI u periodu od 2014-2017. godine							
Godina	Nivo plate	Ukupno zaposleni na svakom nivou plate	# i % muškaraca	Iznos potrošen na muškarce	# i % žena	Iznos potrošen na žene	Ukupno potrošen iznos
Potrošeno 2014.	201-400	30	13 (43%)	€57,939 (49%)	17 (57%)	€59,575 (51%)	€ 117,514
	401-600	145	99 (68%)	€583,248 (67%)	46 (32%)	€288,124 (33%)	€ 871,372
	600+	30	22 (73%)	€295,111 (92%)	8 (27%)	€25,284 (8%)	€ 320,396
	Total	205	134 (65%)	€936,298 (72%)	71 (35%)	€372,984 (28%)	€ 1,309,282
Potrošeno 2015.	201-400	23	11 (48%)	€52,259 (50%)	12 (52%)	€51,453 (50%)	€ 103,712
	401-600	152	98 (64%)	€615,048 (67%)	54 (36%)	€309,059 (33%)	€ 924,107
	600+	28	21 (75%)	€214,612 (75%)	7 (25%)	€71,200 (25%)	€ 285,812
	Total	203	130 (64%)	€881,919 (67%)	73 (36%)	€431,712 (33%)	€ 1,313,631
Aktuelni troškovi (Jan.-Mar.) 2016.	201-400	50	35 (70%)	€39,322 (71%)	15 (30%)	€15,978 (29%)	€ 55,300
	401-600	126	85 (67%)	€135,659 (68%)	41 (33%)	€63,455 (32%)	€ 199,114
	600+	37	27 (73%)	€73,309 (77%)	10 (27%)	€22,348 (23%)	€ 95,657
	Total	213	147 (69%)	€248,290 (71%)	66 (31%)	€101,781 (29%)	€ 350,071
Budžetirano 2016.	Total	231	159 (69%)	€979,625 (69%)	72 (31%)	€440,122 (31%)	€ 1,419,747
2017 Zahtevano	Total	205	134 (65%)	€936,298 (72%)	71 (35%)	€372,984 (28%)	€ 1,309,282
Predviđeno 2018.	Total	203	130 (64%)	€881,919 (67%)	73 (36%)	€431,712 (33%)	€ 1,313,631
Predviđeno 2019.	Total	213	147 (69%)	€248,290 (71%)	66 (31%)	€101,781 (29%)	€ 350,070

odobrenja Ministra [finansija], da prenosi do pet procenata (5%) jednog izdvajanja ove budžetske organizacije za jedno drugo izdvajanje ove budžetske organizacije u toku fiskalne godine; s tim da, međutim, nijedan prenos se ne može izvršiti u izdvajanja za nadnice i plate bez odobrenja Ministra [finansija] i, ako je primenljivo, Vlade i Skupštine kao što je utvrđeno u st. 3. i 4. ovog člana. (član 30.2) Ministar [finansija] može, ako je dobio valjano obrazloženje od jednog rukovodioca budžetske organizacije, da ovlasti prenos (transfer) dela jednog izdvajanja ove budžetske organizacije za jedno drugo izdvajanje ove budžetske organizacije; s time, da ovaj deo koji je tako prenet ne prelazi petnaest posto (15%) od negativno pogođenog izdvajanja (član 30.3). Ako rukovodilac budžetske organizacije zahteva od Ministra da ovlasti transfer iznosa koji je jednak sa dvadesetpet posto (25%) ili više od negativno pogođenog izdvajanja, Ministar [finansija] može da ovlasti ovaj prenos jedino ako prvo dobije pisanu saglasnost od Skupštine (član. 30.4). Ako rukovodilac budžetske organizacije zahteva od Ministra [finansija] da ovlasti transfer iznosa koji je jednak sa dvadesetpet posto (25%) ili više od negativno pogođenog izdvajanja, Ministar [finansija] može da ovlasti ovaj prenos jedino ako prvo dobije pisanu saglasnost od Skupštine.”

²² MŽK, e-mail korespondencija sa Načelnikom Odeljenja za Finansije i Opšte Poslove, 26. oktobra 2016.

Prema Zakonu o ravnopravnosti polova, član 6.8, "Jednaka zastupljenost polova u svim zakonodavnim, izvršnim, sudskim i drugim javnim institucijama ostvaruje se kada se obezbedi minimalna zastupljenost od pedeset posto (50)% za svaki pol, uključujući i njihove organe rukovođenja i odlučivanja."²³ Dalje, Zakon definiše "nejednaku zastupljenost" kada je učešće ili zastupljenost jednog pola niža od pedeset posto (50)% u bilo kom organu na nivou odlučivanja političkog ili javnog života.²⁴ MTI može da planira afirmativne akcije kao deo budućih procesa zapošljavanja, u cilju poboljšanja rodne ravnoteže među zaposlenima MTI-a tokom vremena. Kao što tabela 2 prikazuje u kolonama za 2017-2019. godinu, takva rodna analiza troškova na žene i muškarce u prethodnim godinama može da ukaže na trendove, koji se zatim mogu koristiti kao informacija za procenu budžeta i specifične postepene ciljeve prema balansiranju rashoda za žene i muškarce, po potrebi.

Tabela 3 prikazuje broj službenika u MTI koji su odlazili na službena putovanja ili studijske posete. Ona pokazuje da su konstantno više muškarca (73-79%) koji su putovali u odnosu na žene (27-21%), procenat žena zvaničnica koje su putovale je opao od 2014. godine. Ova činjenica se može povezati sa činjenicom da muškarci imaju veću tendenciju biti na odlučnim pozicijama jer su osobe na tim pozicijama podožnije putovanjima. Iznos dnevnic se razlikuje u zavisnosti od lokacije putovanja. Dalje, tabela 4 pokazuje da su muškarci (73%) imali više koristi od dnevnica potrošenih iz ekonomske kategorije plata i dnevnica nego žene (27%).

Godina	Ukupno	# i % Muškaraca	# i % žena
2016	178	140 (79%)	38 (21%)
2015	404	290 (72%)	114 (28%)
2014	442	324 (73%)	118 (27%)

Godina	Ukupan br. zaposlenih na službenim putovanjima	# i % muškaraca	Iznos dnevnica potrošen na muškarce	# i % broj žena	Iznos dnevnica potrošen na žene	Ukupno potrošen iznos
2015	135	97 (72%)	€25,902 (73%)	38 (28%)	€9,446 (27%)	€35,348
2016 (Jan. - Mar.)	81	63 (78%)	€7,092 (72%)	18 (22%)	€2,719 (28%)	€9,811
Ukupno	216	160 (74%)	€32,994 (73%)	56 (26%)	€12,165 (27%)	€45,159

Kapitalni rashodi

Tabela 5 prikazuje projekte kapitalnih rashoda planirane od strane MTI-a za 2017. i godine koje slede. Svako odeljenje u okviru MTI-a koje ima svoju budžetsku liniju priprema svoj predlog/predloge za kapitalne investicione projekte, koji bi trebalo da budu u skladu sa opštim ciljevima MTI-a. Interna komisija razmatra predloge za proces izrade srednjoročnog okvira rashoda (SOR). Oni se zatim završavaju i podnose na odobrenje Ministarstvu finansija.

Ime projekta	Rashodi projekta 2016	Rashodi projekta 2017	Ukupni rashodi	Vremenski okvir	Odeljenje/ Agencija
Četvrta faza biznis parka	€ 50,000	€ 25,000	€ 75,000	21.01.2008-21.07.2016	KIESA
Biznis inkubatori	€ 125,000	€ 25,000	€150,000	21.01.2009-28.12.2013	KIESA
Izgradnja ekonomskih zona na Kosovu	€ 335,000	€ 300,000	€635,000	01.01.2013-22.09.2016	KIESA
Razvijanje novih polja u metrologiji, oprema sa merilom i druga oprema za merenje	€ 150,000	€ 100,000	€250,000	10.02.2017-16.12.2017	Kosovska agencija za metrologiju
Ukupno	€ 660,000	€ 450,000	€1,110,000		

²³ Skupština Republike Kosova, Zakon br. 05/L-020, član. 6.8.

²⁴ Na istom mestu, član. 3.1.5.

Najbolje prakse u ROB-u uključuju konsultacije raznih žena i muškaraca u svakoj fazi prioriteta, projektovanja, realizacije i evaluacije korišćenja kapitalnih investicionih projekata. Što se tiče uključivanja žena i muškaraca u sprovođenju kapitalnih investicionih projekata vlade, MTI procesi nabavke slede Zakon o javnim nabavkama.²⁵ U kupovini proizvoda, izbora dobavljača i nabavke i drugih ugovora, hipotetički, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova i poziva za rodno odgovorno budžetiranje, MTI može koristiti afirmativne akcije koje podstiču žene vlasnice preduzeća i/ili preduzeća sa većim brojem žena radnica, uključujući i u rukovodećim pozicijama, da apliciraju, Pozivi za dostavljanje ponuda mogu takođe navesti da li bi određeni procenat radnika na projektima koje finansira vlada trebalo da sačinjavaju žene u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova, za osiguravanje da i žene i muškarci imaju koristi od radnih mesta nastalih kroz projekte koje finansira vlada. USAID, na primer, ponekad ima takve zahteve u okviru svoje tenderske dokumentacije.²⁶ Nedavno je Zakon br. 05/L-068, o izmenama i dopunama Zakona br. 04/L-042 o javnim nabavkama Republike Kosova, izmenjen i dopunjen Zakonom 04/L-237 dodao da: "Ugovorni organ može odrediti, između ostalog, specifične uslove u ugovoru koji dozvoljavau da se uzmu u obzir socijalni objektivni".²⁷ Jedna od njih je "obaveza za sprovođenje, prilikom sprovođenja ugovora, mera koje su utvrđene ugovorom o radu podsticanjem rodne ravnopravnosti ili raznovrsnosti po drugim osnovama."²⁸ To znači da MTI, kao ugovorni organ, sada može legalno da uspostavi gore pomenute afirmativne akcije u cilju podsticanja i/ili preduzeća u vlasništvu žena da se više radnica prijave, ili obezbedi da i žene i muškarci imaju koristi od radnih mesta nastalih kroz projekte koje finansira vlada.

Preporučeni ciljevi

1. Povećati broj žena zaposlenih u MTI, naročito na mestima odlučivanja i na višim nivoima plata, sa 29% u 2016. na 31% u 2017. godini. Nastaviti s'povećanje procenta žena zaposlenih u MTI postepeno svake godine, sve dok Ministarstvo ne postigne jednaku zastupljenost žena i muškaraca na svim nivoima.
2. Povećati procenat žena koje odlaze na službeno putovanje u ime MTI-a, čime se povećava procenat dnevnica potrošenih na žene, sa procenjenih 21% u 2016. na 23% u 2017.godini. Nastaviti s'povećanjem procenta žena koje učestvuju u zvaničnim putovanjima postepeno svake godine sve dok Ministarstvo ne postigne jednaku zastupljenost žena i muškaraca na svim službena putovanja, čime se osigurava da je ženska perspektiva uzeta u obzir i da se dnevnice troše podjednako kao na žene tako i na muškarce.
3. Odrediti prioritete žena i muškaraca, građana u vezi sa infrastrukturnim projektima.

Preporučene aktivnosti

1. U skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova, kada radna mesta postoje, koristiti afirmativne mere u postupcima zapošljavanja i promocije da se poveća procenat kvalifikovanih žena zaposlenih u MTI, posebno na najvišim nivoima plata i na pozicijama odlučivanja. Ista preporuka važi i za odeljenja, odseke i agencije koji u budućnosti otvaraju radna mesta i za koje je rodna analiza pokazala da su žene nedovoljno zastupljene. Upotreba afirmativnih mera u zapošljavanju neće imati nikakve dodatne troškove za MTI, već će doprineti pravednijoj potrošnji u ekonomskoj kategoriji plata i dnevnica. Konkursi bi trebali podsticati manje zastupljeni pol da se prijavi, kao biti opšte objavljeni na način kako bi se osiguralo da se žene i muškarci podjednako informišu o slobodnim radnim mestima.

²⁵ Republika Kosovo, Zakon o javnim nabavkama br. L-042, dostupno na: [https://krpp.rks-gov.net/krpp/PageFiles/File/ligjet/english/Ligji%20per%20prokurimin%20publik%20\(anglisht\)-I.pdf](https://krpp.rks-gov.net/krpp/PageFiles/File/ligjet/english/Ligji%20per%20prokurimin%20publik%20(anglisht)-I.pdf).

²⁶ USAID, *Gender Equality and Female Empowerment Policy*, (*Rodna ravnopravnost i politika osnaživanja žena*) Washington DC: 2012, str. 4, dostupno na: https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1865/GenderEqualityPolicy_0.pdf.

²⁷ Republika Kosovo, Zakon br. 05/L-068, o izmenama i dopunama Zakona br. 04/L-042 o javnim nabavkama na Kosovu, izmenjen i dopunjen Zakonom br. 04/L-237, dostupno na: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-068%20s.pdf>.

²⁸ Na istom mestu, član 17.

2. Podsticanje odeljenja i odseka kako bi se osigurala veća rodna ravnoteža u pogledu službenih poseta u najvećoj mogućoj meri. Pored doprinosa u pravednijim troškovima za žene i muškarce koji primaju dnevnice, ovo može da doprinese kvalitetu diskusije, tako što će osigurati da se uzimaju u obzir perspektive i interesi žena i muškaraca. Ova aktivnost može da zavisi delimično od prethodne aktivnosti većeg regrutovanja žena, koje će biti osposobljene da efikasno doprinese diskusijama tokom službenih poseta.²⁹ To ne bi podrazumevalo nikakve dodatne troškove, već pravednije trošenje postojećih sredstava.
3. Organizovanje javnih konsultacija sa ženama, muškarcima, mladićima i devojkama, kako bi se uzelo u obzir kako bi želeli da vide arhitektonski planirane infrastrukturne projekte, ili kako žene i muškarci mogu imati koristiti od infrastrukturnih projekata finansiranih od strane Ministarstva.

Kancelarija ministra

Budžet Kancelarije ministra obuhvata sve plate i dnevnice i ekonomsku kategoriju roba i usluga. U 2014. i 2015. godini, Kancelarija ministra je manje potrošila na robu i usluge koristeći 89% svog izdvojenog budžeta u 2014. i 58% u 2015. godini³⁰.

Plate i dnevnice

Kancelarija ministra ima 13 zaposlenih; 38% su žene³¹. Iako postoji ravnoteža žena i muškaraca na najvišem nivou plata, manje žena rade na nižim nivoima plata. Zbog toga, oko 39% rashoda vezanih za plate i dnevnice je utrošeno na žene³².

Roba i usluge

Kao što tabela 6 pokazuje, Kancelarija troši 64% iz svojeg budžeta za ekonomsku kategoriju roba i usluga na službena putovanja van zemlje i 27% na službene ručkove. Iz rodne perspektive, može se analizirati u kojoj meri su žene i muškarci imali koristi direktno (kroz učešće u aktivnostima, dnevnice za putovanja, itd.) ili indirektno (od koristi od obavljenih radova tokom tih sastanaka). Takođe se može ispitati efikasnost i efektivnost ovih troškova u postizanju ciljeva MTI-a i pružanja koristi za žene i muškarce na Kosovu. Takve rodne analize mogu služiti kao informacije u planiranju budžeta koji se odnosi na ovu budžetsku liniju u budućnosti. Na žalost, MŽK nije dobila rodno razvrstane podatke o ovome i stoga nije bila u stanju obezbedi takvu analizu ovdje.

Rashodi	Iznos
Putovanje u inostranstvu	€48,500 (64%)
Telefonski troškovi	€6,000 (8%)
Kancelarijska oprema	€460 (1%)
Troškovi javnog informisanja	€800 (1%)
Službeni ručkovi	€20,240 (27%)
Ukupno	€76,000

Odeljenje za finansije i opšte poslove

Odeljenje za finansije i opšte poslove upravlja informacijama o ljudskim resursima MTI-a, koordinira pripreme, implementaciju i izveštavanje o evaluaciji budžeta Ministarstva i podržava administrativne, logističke, informacione, i tehnološke usluge. Ovo odeljenje ima ključnu ulogu u regrutovanju i izboru kvalifikovanih kadrova. Stoga, ono može da utiče na rodnu ravnotežu zaposlenih u Ministarstvu. Odeljenje takođe može da obezbedi da se ROB realizuje u okviru budžetskih

²⁹ Tokom razgovora, službenici su primetili da su muškarci skloni da putuju s obzirom na njihove specijalizacije i oblasti ekspertize. Na taj način, više regrutovanje žena može biti neophodno da doprinese rodnoj ravnoteži u ovim diskusijama i procesima kreiranja politika.

³⁰ Informacija dobijena od strane Odeljenja za Finansije i Opšte Poslove

³¹ Ibid.

³² Ibid.

dokumenata, jer je odgovorno za pripremu, sprovođenje i evaluaciju ukupnog budžeta Ministarstva.³³ Ono ima četiri odseka: Odsek za ljudske resurse,³⁴ Odsek za budžet i finansije³⁵ IT i Odsek za logističke usluge,³⁶ i Odsek za javnu komunikaciju³⁷.

Plate i dnevnice

Kao što tabela 7 pokazuje, Odeljenje ima skoro jednaku zastupljenost žena i muškaraca, kao što je definisano Zakonom o ravnopravnosti polova 50%. U 2016. godini, od 48 zaposlenih, 58% su bili muškarci i 42% su bile žene. Žene su bile nedovoljno zastupljene, naime, na najnižem (30%) i najvišem (33%) nivou plata. Zbog nedovoljne zastupljenosti žena, 57% od plata i dnevnica je utrošeno na muškarce i 43% na žene.

Godina	Nivo plate	Ukupno zaposleni na svakom nivou plata	# i % muškaraca	Iznos potrošen na muškarce	# i % žena	Iznos potrošen na žene	Ukupno potrošen iznos
Potrošeno 2014.	201-400	10	7 (70%)	€29,360 (66%)	3 (30%)	€14,829 (34%)	€44,189
	401-600	32	17 (53%)	€91,130 (52%)	15 (47%)	€85,102 (48%)	€176,232
	600+	6	4 (67%)	€39,934 (65%)	2 (33%)	€21,211 (35%)	€61,145
	Ukupno	48	28 (58%)	€160,424 (57%)	20 (42%)	€121,142 (43%)	€281,566
Potrošeno 2015.	201-400	10	7 (70%)	€33,296 (73%)	3 (30%)	€12,295 (27%)	€45,591
	401-600	33	15 (45%)	€95,193 (46%)	18 (55%)	€109,854 (54%)	€205,047
	600+	5	3 (60%)	€38,152 (67%)	2 (40%)	€18,832 (33%)	€56,984
	Ukupno	48	25 (52%)	€166,641 (54%)	23 (48%)	€140,981 (46%)	€307,622
Aktuelni troškovi 2016. (Jan. – Mar.)	201-400	7	4 (57%)	€4,513 (59%)	3 (43%)	€3,156 (41%)	€7,669
	401-600	29	15 (52%)	€23,324 (52%)	14 (48%)	€21,676 (48%)	€45,000
	600+	9	5 (56%)	€15,192 (65%)	4 (44%)	€8,081 (35%)	€23,272
	Ukupno	45	24 (53%)	€43,028 (57%)	21 (47%)	€32,913 (43%)	€75,942
Budžetirano 2016. ³⁸	Ukupno	48	24 (50%)	€159,835 (50%)	24 (50%)	€159,835 (50%)	€319,670
Predviđeno 2017.	Ukupno	48	24 (50%)	€152,551 (50%)	24 (50%)	€152,551 (50%)	€305,102
Predviđeno 2018.	Ukupno	48	24 (50%)	€153,277 (50%)	24 (50%)	€153,277 (50%)	€306,554
Predviđeno 2019.	Ukupno	48	24 (50%)	€154,003 (50%)	24 (50%)	€154,003 (50%)	€308,006

Tabela 8. Obuke koje su pohađali službenici MTI-a

³³ Vlada Kosova, sajt MTI-a, dostupno na: <http://www.mti-ks.org/sr/Departman-za-Finansije-i-Op%C5%A1te-Poslove>

³⁴ Odsek je odgovoran za koordinaciju planiranja ljudskih resursa i upravljanje regrutovanja osoblja. On osigurava sprovođenje procedura za regrutaciju i selekciju, procesuiranje žalbi, zahteva za odmor, i ocenu učinka. On takođe organizuje planove za obuku zaposlenih. (Pravilnik 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 29). MTI nema unutrašnji kodeks ponašanja ili pisane propise koji se bave seksualnim uznemiravanjem i kako ga prijaviti. Svaki zaposleni mora da sledi opšti kodeks ponašanja. Zaposleni nisu obučeni po ovom pitanju. Do danas, seksualno uznemiravanje na poslu nikada nije prijavljeno (prepiska MŽK-a sa odeljenjima).

³⁵ Odsek za budžet i finansije priprema predloge budžeta. Odgovoran je da osigura da su troškovi u skladu sa budžetskim pravilima i procedurama, kao i prati i izveštava o izvršenju budžeta. Takođe saraduje sa revizorima. (Pravilnik 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 30).

³⁶ Odsek za IT i logističke usluge pruža logističku podršku tokom sastanaka osoblja, pomaže sa suočenim problemima koji se odnose na informacionu tehnologiju, upravlja inventarom i arhivom MTI-a, i upravlja prevozom i kancelarijskom opremom.

³⁷ Ove četiri divizije su predstavljeni zajedno jer dele zajednički budžet, iako administrativno Divizija za Javnu Komunikaciju nije pod Odeljenjem za Finansije i Opšte Poslove.

³⁸ Predviđanja napravljena i predložena od strane MŽK-a. Vremenski okvir za regrutovanje novih pozicija i nivoa plata pozicija su bili nepoznati za MŽK. Prema tome, MŽK nije mogla da precizno identifikuje procene budžeta.

Kao što tabela 8 pokazuje, zaposleni muškarci u MTI su više pohađali obuke (71% učesnika) nego što su žene (29%). Pošto su donatori finansirali većinu obuka, MTI nije mogao da obezbedi podatke o troškovima raščlanjenim prema polu. I pored toga, da bi MTI poboljšao profesionalizam među svim zaposlenima, Odsek za ljudske resurse može da unapredi rodnu ravnotežu među pripravnici MTI-a.

Godina	Ukupno	# i % muškaraca	# i % žena
2014.	43	26 (60%)	17 (40%)
2015.	26	22 (85%)	4 (15%)
2016. (Jan.-Mar.)	32	24 (75%)	8 (25%)
Ukupno	101	72 (71%)	29 (29%)

Odsek za ljudske resurse se bavi registracijom i rešavanjem žalbi od strane zaposlenih MTI-a. Tabela 9 pokazuje da je više muškaraca podnelo žalbe nego što su to učinile žene u periodu od 2014-2016. godine. Dalja rodna analiza može ispitati zašto to može dati informacije o aktivnostima u cilju podsticanja žena da podnose žalbe, ukoliko je to potrebno.

Godina	Ukupno	# i % muškaraca	# i % žena
2014.	31	25 (81%)	6 (19%)
2015.	61	42 (69%)	19 (31%)
2016. (Jan.-Mar.)	17	12 (71%)	5 (29%)
Ukupno	109	79 (72%)	30 (28%)

Odsek za javnu komunikaciju

Odsek za javnu komunikaciju predlaže, izrađuje, i obezbeđuje primenu komunikacionih planova. Sektor takođe organizuje konferencije za štampu i priprema medijske publikacije³⁹. U svom radu, ovaj Odsek može da obuhvati rodnu perspektivu uključujući podatke raščlanjene prema polu u komunikaciji sa medijima; izradi komunikacione materijale koji se odnose na potencijalno različite interese, komunikacione potrebe i prioritete žena i muškaraca; i osigura da ilustracije ne ojačavaju tradicionalne rodne uloge ili izostavljanje žena ili muškaraca. Komunikacioni planovi mogu razmotriti najbolje načine da dopru do žena i muškaraca sa informacijama, s obzirom na njihove često različite načine, vremena i oblike komunikacije. Ovo ne zahteva dodatna sredstva iz Odseka, već poboljšanu rodnu perspektivu u svom radu.

Plate i dnevnice

Odsek ima troje zaposlenih, uključujući dva muškarca i jednu ženu. S obzirom na njihove pozicije, žene dobijaju 30% i muškarci 70% od rashoda iz ove ekonomske kategorije.

Nivo plate	Ukupno zaposleni na svakom nivou plate	# i % muškaraca	Iznos potrošen na muškarce	# i % žena	Iznos potrošen na žene	Ukupno potrošen iznos
401-600	2	1 (50%)	€3,006 (50%)	1 (50%)	€2,980 (50%)	€5,986
600+	1	1 (100%)	€3,841 (100%)			€3,841
Ukupno	3	2 (67%)	€6,847 (70%)	1 (33%)	€2,980 (30%)	€9,827

Preporučeni ciljevi

1. Osigurati implementaciju pravne odgovornosti za sprovođenje ROB-a u MTI.
2. Pošto seksualno uznemiravanje nije ranije prijavljeno u MTI, kako bi se osigurala zaštita od seksualnog uznemiravanja do kojeg bi potencijalno moglo doći u budućnosti, MTI, može uspostaviti poboljšanje politika o seksualnom uznemiravanju i njihovo sprovođenje.

³⁹ Pravilnik br.29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 33.

⁴⁰ Podaci su dati MŽK od strane Šefa odseka.

Preporučene aktivnosti

- I.1. Ohrabriti i podržati druga odeljenja, odseke i agencije pri MTI da institucionalizuju ROB, posebno održavanjem podataka raščlanjenim prema polu i korišćenjem rodne analize kako bi došli do informacija o srednjoročnim okvirima rashoda i godišnjim budžetima.
 - I.2. Održavati godišnje sastanke sa svim finansijskim službenicima u MTI kako bi razgovarali o zahtevima ROB-a u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova i budžetskom cirkularu. SRR i službenici mogu da obavljaju ovu delatnost bez dodatnih troškova.
 - I.3. Organizovati obuku i podučavanje osoblja MTI-a od strane stručnjaka za rodna pitanja o ROB-u, po potrebi, tako da Ministarstvo može ispuniti zakonske obaveze u skladu sa novim Zakonom o ravnopravnosti polova. Ovo uključuje obezbeđivanje da je obuka o ROB-u uključena u uvodnoj obuci za nove radnike.
 - I.4. Nadgledati pripremu Aneksa godišnjeg budžeta, uključujući analizu rodno uticaja. Ovo uključuje pregled uticaja prethodnih troškova iz rodne perspektive ("analiza stanja") kao u ovom izveštaju; procenu nameravanog uticaja planiranih rashoda za žene, muškarce, devojke i muškarce; i specifične ciljeve, aktivnosti i pokazatelje učinka prema unapređenju rodne ravnopravnosti unutar MTI-a, čime se rešavaju sve identifikovane nejednakosti u rodnoj analizi.
2. Odsek za ljudske resurse može izraditi jasnu politiku seksualnog uznemiravanja za MTI, uključujući i konkretne korake i mehanizme za njegovo izveštavanje. Zatim, informacije o politici trebaju biti distribuirane svim zaposlenima, osiguravajući da su svesni. Implementacija politika treba biti praćena.

Pravno odeljenje

Pravno odeljenje podržava razvoj strateških dokumenata i zakona koji se odnose na mandat MTI-a, obezbeđujući usklađivanje sa zakonodavstvom EU i drugim važećim zakonima.⁴¹ Odeljenje ima dva odseka: Odsek za izradu i usaglašavanje zakona, i Odsek za nadzor sprovođenja zakonodavstva, pravne pomoći i međuinstitucionalne saradnje u oblasti zakonodavstva. Odeljenje za finansije i opšte poslove upravlja svojim budžetom. U okviru Pravnog odeljenja, polovina od šest zaposlenih su žene i polovina su muškarci.

U skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova, svi procesi kreiranja politika treba da uključuje rodnu analizu i odražavaju rodnu perspektivu. Ovo uključuje osiguravanje da je kosovski zakon usklađen sa pravosuđem EU i da se usaglašava sa direktivama EU o rodnoj ravnopravnosti. Možda Odeljenje i njegovi odseci mogu da unaprede unutrašnje mogućnosti za usklađivanje zakonodavstva MTI-a sa međunarodnim zahtevima za rodnu ravnopravnost, uključujući zahteve koji se odnose na pridruživanje EU.⁴²

Dalje, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova, sve javne institucije treba da obezbede jednaku zastupljenost polova na svim nivoima odlučivanja, što podrazumeva i unutar radnih grupa. Tabela II pokazuje procenat žena i muškaraca koji su uključeni kao članovi i šefovi radnih grupa za izradu zakona u 2014. godini.⁴³ Generalno, žene su sačinjavale 32% od članova radnih grupa. Žene nisu rukovodile bilo kojom od radnih grupa.

⁴¹ Republika Kosovo, sajt MTI-a, dostupno na: <http://www.mti-ks.org/sr/Pravni-Departman>.

⁴² Razgovor MŽK-a sa predstavnicima Odeljenja, 2016. godine.

⁴³ Tabela II sadrži samo neke od zakona izrađenih u 2014. godini; Pravno odeljenje nije imalo informacije koje se odnose na sve sastanke koji su se odvijali u periodu od 2014. do 2016. godine.

Tabela 11. Članovi i šefovi radnih grupa u izradi zakonodavstva prema polu u 2014. godini										
Datum	Zakon	Ukupno	Ukupno		Članovi		Šefovi			
			# i % žena	# i % muškaraca	# i % žena	# i % muškaraca	Ukupno	# i % žena	# i % muškaraca	Ukupno
17/01	Nacrt Administracije Uputstvo o "Registraciji, opozivu turističkih subjekata registriranje i kategorizacija registra"	7	2 (29%)	5 (71%)	5 (84%)	1 (16%)	6	0 (0%)	1 (100%)	1
27/01	Zakon br. 04/L-026 o trgovačkim markama	8	4 (50%)	4 (50%)	3 (43%)	4 (57%)	7	0 (0%)	1 (100%)	1
30/01	Nacrt Zakona o trgovini naftom i njenim proizvodima	12	2 (17%)	10 (83%)	2 (18%)	9 (82%)	11	0 (0%)	1 (100%)	1
05/02	Zakon br. 04/L-029 o patentima	5	3 (60%)	2 (40%)	3 (75%)	1 (25%)	4	0 (0%)	1 (100%)	1
26/02	Izrada Uputstva o sprovođenju Pravilnika br. 09/2012 o liftovima i njihovim sigurnosnim komponentama	5	1 (20%)	4 (80%)	1 (25%)	3 (75%)	4	0 (0%)	1 (100%)	1
06/03	Zakon br. 04/L-028 o industrijskom dizajnu	5	2 (40%)	3 (60%)	2 (50%)	2 (50%)	4	0 (0%)	1 (100%)	1
29/04	Izrada Administrativnog uputstva "Procena usklađenosti građevinskih proizvoda"	5	1 (20%)	4 (80%)	1 (25%)	3 (75%)	4	0 (0%)	1 (100%)	1
	Ukupno	47	15 (32%)	32 (68%)	17 (43%)	23 (58%)	40	0 (0%)	7 (100%)	7

Preporučeni ciljevi⁴⁴

1. **Integrirati pol** u svim zakonima, propisima, strategijama, akcionim planovima i drugim dokumentima, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova.
2. Povećati procenat članova radne grupe sa 43% u 2014. na 50% u 2017. godini u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova, koji definiše ravnopravnu zastupljenost na 50%. Ovo uključuje obezbeđivanje rodne ravnoteže među šefovima radnih grupa.

Preporučene aktivnosti

- 1.1. Uključiti SRR i stručnjake za rodna pitanja u razmatranju svih novih zakonskih i podzakonskih akata. Ovo neće uključiti dodatne troškove, pošto je to odgovornost SRR-a; neki stručnjaci za rodna pitanja trenutno pružaju ovu uslugu besplatno. (primer od strane MŽK)
- 1.2. Sprovoditi redovne rodne analize svih postojećih zakona, administrativnih uputstava, pravilnika i strategija MTI-a. Oni moraju biti u skladu sa zakonskim obavezama koje se odnose na rodnu ravnopravnost u skladu sa Ustavom i Zakonom o ravnopravnosti polova. Osigurati da je postojeće i novo zakonodavstvo MTI-a u potpunosti usklađeno sa međunarodnim zahtevima za rodnu ravnopravnost, uključujući one koji se odnose na pristupanje EU. Tačnije, osigurati da projektni zadatak za procenu trenutnog strateškog i operativnog plana za razvoj privatnog sektora za period od 2013-2017. godine obuhvata procenu kako plan utiče na žene i muškarce. Nalazi treba da služe kao informacije za izradu novog plana i pol treba da u njemu bude integrisan. Ovo je odgovornost postojećih kadrova na osnovu zakona za Rodnu Ravnopravnost i na taj način ne zahteva dodatne troškove.

⁴⁴ Šef ovog Odeljenja je poslao potpisani sporazum navodeći da se Odeljenje slaže sa preporukama MŽK-a i da će raditi na implementaciji ovih ciljeva i aktivnosti u 2017. godini. Ovo će doprineti u ispunjavanju njihovog pravnog mandata za rodno odgovorno budžetiranje u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova.

- 1.3. Saradivati sa MŽK u cilju organizovanja poludnevne obavezne radionice za sve zaposlene za normiranje rodniha pitanja u nacionalnom zakonodavstvu u MTI bez dodatnih troškova, sa ciljem jačanja kapaciteta službenika po ovom pitanju.
2. Obezbediti aktivno regrutovati sposobne žene da služe kao članovi radnih grupa, uključujući i šefove radnih grupa. Ovo ne zahteva dodatne troškove.

Odeljenje za evropske integracije i koordinaciju politika

Odeljenje za evropske integracije i koordinaciju politika podržava aktivnosti koje se odnose na proces evropskih integracija. Ono radi na usklađivanju zakonodavstva MTI sa *aquis communautaire*, kao i nadgleda i izveštava o realizaciji preporuka koje je dala Evropska komisija.⁴⁵

Budžet Odeljenja obuhvata uglavnom samo plate i dnevnice i ekonomsku kategoriju robe i usluga. Kao što tabela 12 prikazuje, broj žena zaposlenih u ovom Odeljenju je opao tokom vremena. Odeljenje za evropske integracije trenutno ima dva otvorena radna mesta. U skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova, u cilju unapređenja rodne ravnoteže, Odeljenje može da koristi afirmativne akcije da zaposli dve žene za popunjavanje ovih radnih mesta.

Godina	Nivo plate	Ukupno zaposleni na svakom nivou plate	# i % muškaraca	Iznos potrošen na muškarce	# i% žena	Iznos potrošen na žene	Ukupno potrošen iznos
Potrošeno 2014.	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€2,091 (100%)	€ 2,091
	401-600	2	1 (50%)	€5,065 (40%)	1 (50%)	€7,719 (60%)	€ 12,784
	600+	2	1 (50%)	€11,763 (79%)	1 (50%)	€3,217 (21%)	€ 14,980
	Ukupno	5	2 (40%)	€16,828 (56%)	3 (60%)	€13,027 (44%)	€ 29,855
Potrošeno 2015.	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€ 0
	401-600	4	3 (75%)	€21,411 (95%)	1 (25%)	€1,163 (5%)	€ 22,574
	600+	1	1 (100%)	€7,889 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€ 7,889
	Ukupno	5	4 (80%)	€29,300 (96%)	1 (20%)	€1,163 (4%)	€ 30,463
Aktuelni troškovi (Jan. - Mar.) 2016.	201-400	1	1 (100%)	€813 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€ 813
	401-600	3	3 (100%)	€5,090 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€ 5,090
	600+	1	1 (100%)	€2,004 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€ 2,004
	Ukupno	5	5 (100%)	€7,907 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€ 7,907

Odeljenje ima dva odseka. Prvo, Odsek za evropske integracije podržava uključivanje politika EU u nacionalno zakonodavstvo.⁴⁶ On je odgovoran da obezbedi da MTI sprovodi Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju (SSP), kao i priprema planska dokumenta sektora (PDS) i akcione planove za fondove Instrumenta za prepristupne pomoći (IPA). MTI je ključni akter u dva IPA-a komponenta II akciona dokumenta koji se odnose na konkurentnost. U početnim nacrtima ovih dokumenata, postojale su mogućnosti za unapređivanje rodne integracije. S obzirom na Zakon o ravnopravnosti polova i nove obaveze za rodne analize u akcionog plana EU za rodnu ravnopravnost, ovaj Odsek treba da osigura da buduća akciona dokumenta, kao i sprovođenje akcija IPA II dovoljno uzima u obzir potencijalno različite potrebe žena i muškaraca. To će pomoći da se obezbedi da će od rashoda imati koristi i žene i muškarci; takođe može da doprinese rešavanju postojećih rodniha nejednakosti koje se odnose na nedovoljnu zastupljenost žena u industriji i sektoru trgovine. U budućnosti, analize situacije,

⁴⁵ Republika Kosovo, sajt MTI-a, dostupno na: <http://www.mti-ks.org/sr/Departman-za-Evropsku-Integraciju-i-Koordinaciju-Politika>.

⁴⁶ Vlada Republike Kosova, Pravilnik 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 23.

logički okviri, i indikatori u okviru IPA dokumenata treba da obuhvate podatke raščlanjene prema polu, kao i specifične ciljeve i aktivnosti u pravcu rešavanja nejednakosti među polovima, kao što to zahteva Evropska unija.

Drugo, Odsek za koordinaciju politika podržava izradu strateških dokumenata MTI-a. On pruža podatke i informacije za izradu godišnjeg plana rada, osiguravajući da je usklađen sa SOR-om i drugim strateškim dokumentima. U skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova, Odsek treba da obezbedi da strateška dokumenta MTI-a integrišu rodnu perspektivu, uključujući ROB gde je to moguće. Odsek to do sada nije učinio.⁴⁷

Preporučeni ciljevi

- I. Poboljšati rodnu integraciju u okviru akcionih dokumenata IPA, njihovo sprovođenje i evaluaciju, uključujući i povećanje broja specifičnih ciljeva, aktivnosti i indikatora raščlanjenim prema polu u cilju rodne ravnopravnosti. Na ovaj način, troškovi IPA mogu da doprinesu unapređenju rodne ravnopravnosti.

Preporučene aktivnosti

- I. Saradnja sa Kancelarijom EU na Kosovu, Ministarstvom za evropske integracije, ARR i lokalnim stručnjacima za rodna pitanja da normiraju rodna pitanja kroz akciona dokumenta IPA, koji se odnose na trgovinu i industriju. Uključiti SRR u pružanju podataka o ovim dokumentima iz rodne perspektive i praćenje primene iz rodne perspektive. Ovo neće uključiti dodatne troškove za odeljenje, i to je deo odgovornosti postojećeg kadra. Kancelarija EU je ugovorila MŽK da obezbedi besplatnu ekspertizu da ministarstva normiraju rodna pitanja u okviru IPA dokumenata i njihovo sprovođenje do sredine 2018. godine, koju Odeljenje može da iskoristi. Kada postoji mogućnost, uključiti obuku o povećanju svesti među zaposlenima o tome kako integrisati rodnu perspektivu u svom radu.

Odeljenje za trgovinu

Odeljenje za trgovinu podržava slobodno kretanje roba i kapitala; trgovinske usluge; spoljnotrgovinske; konkurentnost među lokalnim kompanijama; i povećanje izvoza.⁴⁸ Odeljenje ima tri odseka: Odsek za trgovinske politike, Odsek za trgovinske sporazume i Odsek za zaštitu tržišta. Oni predlažu, izrađuju, analiziraju, i sprovode trgovinske politike; iniciraju pregovore o trgovinskim sporazumima; istražuju nova tržišta za izvoznike; procenjuju postojeće sporazume; predlažu izmene na osnovu razvoja; i savetuju o zakonima koji se odnose na antidamping i kompenzatorne mere.⁴⁹

Odeljenje za trgovinu je imalo značajno smanjenje ukupnih izdataka koje je uticalo na sve ekonomske kategorije u periodu između 2014. i 2015. godine.⁵⁰ Odeljenje i njegovi odseci takođe imaju smanjenje broja zaposlenih, od 14 zaposlenih u periodu od 2014-2015. godine na 10 zaposlenih u 2016. godini. Plate i dnevnice su utrošene na plate službenika i dnevnice za putovanja. Ekonomska kategorija roba i usluga se koristi za kancelarijsku opremu, proizvode IT, i za marketing proizvode, kao što su leci i istraživački izveštaji.

⁴⁷ Razgovor sa šefom Odseka za koordinaciju politiku, 25. maja 2016. godine.

⁴⁸ Republika Kosovo, MTI, dostupno na: <http://www.mti-ks.org/sr/Departman-Trgovine>.

⁴⁹ Vlada Republike Kosova, Pravilnik br. 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član. 8-10. Kompenzatorne mere su mere protiv subvencionih uvoza, koje se primenjuju nakon istraživanja dokaza da je strana država subvencionisala svoje izvoze, i na taj način, povredila domaće proizvođače u zemlji uvoznici. Damping podrazumeva zemlju ili kompaniju koja izvozi proizvod na stranom tržištu po nižoj ceni nego na domaćem tržištu. Damping često dovodi proizvođače istog proizvoda u opasnost u zemlji uvoznici. Stoga, domaća vlada može nametnuti antidampinške mere kao proteccionističke carine na strane uvoze ukoliko smatra da su uvozi naplaćeni ispod tržišne vrednosti.

⁵⁰ Za dalje informacije vidi Aneks 2, tabela 45.

Plate i dnevnice

Zakon o finansijama je predvideo da će ovo Odeljenje imati 14 službenika. Međutim, od marta 2016. godine, deset službenika su bili zaposleni u Odeljenju, uključujući pet muškaraca i pet žena. Kao što tabela 13 pokazuje postoji jednaka podela muškaraca i žena koji rade na svakom nivou plate. Na taj način, troškovi za plate i dnevnice na žene i muškarce su ujednačeni.

Godina	Nivo plate	Ukupno zaposleni na svakom nivou plate	# i % muškaraca	Iznos potrošen na muškarce	# i % žena	Iznos potrošen na žene	Ukupno potrošen iznos
Potrošeno 2014.	201-400	3	1 (33%)	€863 (16%)	2 (67%)	€4,458 (84%)	€5,321
	401-600	9	5 (56%)	€35,480 (57%)	4 (44%)	€26,824 (43%)	€62,304
	600+	2	2 (100%)	€37,863 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€37,863
	Ukupno	14	8 (57%)	€74,206 (70%)	6 (43%)	€31,282 (30%)	€105,488
Potrošeno 2015.	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€4,202 (100%)	€4,202
	401-600	10	6 (60%)	€35,812 (66%)	4 (40%)	€18,693 (34%)	€54,505
	600+	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€12,681 (100%)	€12,681
	Ukupno	12	6 (50%)	€35,812 (50%)	6 (50%)	€35,576 (50%)	€71,388
Aktuelni troškovi (Jan. – Mar.) 2016.	201-400	2	0 (0%)	€0 (0%)	2 (100%)	€2,297 (100%)	€2,297
	401-600	7	5 (71%)	€8,320 (72%)	2 (29%)	€3,300 (28%)	€11,620
	600+	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€1,994 (100%)	€1,994
	Ukupno	10	5 (50%)	€8,320 (52%)	5 (50%)	€7,591 (48%)	€15,911
Budžetirano ⁵¹ 2016.	Ukupno	14	7 (50%)	€43,063 (50%)	7 (50%)	€43,063 (50%)	€86,125
Predviđeno 2017.	Ukupno	14	7 (50%)	€31,864 (50%)	7 (50%)	€31,864 (50%)	€63,728
Predviđeno 2018.	Ukupno	14	7 (50%)	€31,990 (50%)	7 (50%)	€31,990 (50%)	€63,980
Predviđeno 2019.	Ukupno	14	7 (50%)	€32,117 (50%)	7 (50%)	€32,117 (50%)	€64,233

Roba i usluge

Ekonomska kategorija roba i usluga se koristi za štampanje izveštaja istraživanja, brošura i drugog informativnog materijala. Međutim, u periodu između 2014. i 2016. godine, Odeljenje je koristilo ovaj budžet samo u 2016. godini za štampanje informativnih letaka (u ukupnom iznosu od € 99).⁵² Preostali budžet je obično preraspodeljen u kategoriju plata i dnevnic i upotrebljen za isplatu dnevnic za službena putovanja.⁵³

Programi i kreiranje politika

Odeljenje je odgovorno za predlaganje politika i 2009. godine je izradilo prvu trgovinsku politiku Kosova.⁵⁴ Prema šefu Odeljenja, nijedna druga politika neće biti izrađena do 2020. godine. U međuvremenu, Odeljenje prima žalbe i podržava preduzeća koja se suočavaju sa problemima vezanim za trgovinu u inostranstvu. Od 2014. godine, Odeljenje je primilo oko 30 žalbi, izjavljenih od strane muškaraca.⁵⁵ Odeljenje takođe podržava preduzeća sa konsultacijama, uključujući one koje se odnose

⁵¹ Predviđanja napravljena i predložena od strane MŽK-a. Vremenski okvir za ponovno regrutovanje novih pozicija i nivo plata za pozicije su bili nepoznati MŽK. Prema tome, MŽK nije mogla da identifikuje preciznu procenu budžeta.

⁵² Informacija primljena od strane Odeljenja za Finansije i Opšte Poslove, 2016.

⁵³ Intervju MŽK-a sa šefom Odeljenja, 8 avgust. 2016. godine

⁵⁴ Republika Kosovo, Ministarstvo trgovine i industrije, *Trgovinska politika Kosova*, 2009. godine, dostupno na: <http://www.mti-ks.org/sr/Ministarstvo-za-Trgovinu-i-Industriju>.

⁵⁵ Intervju MŽK-a sa šefom Odeljenja, 8 avgust. 2016. godine

na Centralnoevropski sporazum o slobodnoj trgovini (CEFTA) i EU. Odeljenje za trgovinu planira da na sledećem sastanku CEFTA predloži raščlanjivanje predstavnika preduzeća prema polu.

Sve veći deo literature razmatra rodna pitanja vezana za trgovinu i trgovinske politike. Posmatranjem da liberalizacija trgovine može da smanji siromaštvo otvaranjem novih radnih mesta za žene, neki naučnici tvrde da sporazumi i politike trgovine često utiču na žene i muškarce različito,⁵⁶ posebno liberalizacija trgovine.⁵⁷ Na primer, jedna studija je pokazala da na muškarce i žene trgovinske politike utiču različito zbog njihovih različitih socio-ekonomskih statusa, posebno različitih nivoa siromaštva; žene češće žive u ekstremnom siromaštvu od muškaraca.⁵⁸ Druga studija pokazuje da muškarci i žene mogu imati drugačije koristi od ekspanzije trgovine, i da liberalizacija trgovine može imati različite implikacije na muškarce i žene zbog njihovih različitih modela rada.⁵⁹ Ove studije, između ostalog, ilustruju značaj rodne analize za razumevanje uticaja trgovinske politike koji može postojati na muškarce i žene.

Kao što je pomenuto, nešto ispod 80% žena na Kosovu su ekonomski neaktivne.⁶⁰ Među zaposlenim ženama, Agencija za statistiku Kosova (ASK) navodi da su 79,4% službenici, 1,9% su samozaposleni sa službenicima, a 11,9% su samozaposleni bez službenika.⁶¹ Za muškarce, ovi procenti vrste zaposlenja su uglavnom 68,6%, 7,5% i 15,7%.⁶² Sve u svemu, žene poseduju samo 17,7% od svih kosovskih preduzeća.⁶³ Dalje, poslovne žene na Kosovu se znatno suočavaju sa većim izazovima za rast u odnosu na muškarce biznismene.⁶⁴ Prema istraživanju iz 2006. godine, 1.450 žena preduzetnika su sklone da otvore biznis u sektorima malog rasta, kao što su trgovina (prvenstveno maloprodaja proizvoda, kao što su hrana ili kozmetika), uslužne delatnosti (dnevni boravci, kozmetički saloni, itd.), proizvodnja (tekstil, rukotvorine, itd.), i poljoprivredni rad (proizvodi, stoka, pčelarstvo, itd.).⁶⁵ Žene koje rukovode preduzećima na Kosovu su sklone da u proseku zapošljavaju tri osobe i skoro su u potpunosti mikro preduzeća.⁶⁶ Sve u svemu, žene koje rukovode preduzećima su jasno u nepovoljnijem položaju u odnosu na lokalne biznise kojima rukovode muškarci i strani konkurenti.

Trgovinske politike koje se odnose na rod, ljudski razvoj i održivost mogu da pomognu porastu preduzeća kojima rukovode žene. Trenutno, zakonodavstvo Kosova dozvoljava ministarskim politikama da podržavaju i štite rast lokalnih industrija, čak i ako te industrije još uvek nisu uspešne ili velike. Zakon o antidampingskim i kompenzatornim merama iz 2014. godine propisuje načine na koje

⁵⁶ MacLaren, B. *Free Trade Agreements in Peru and Colombia: Monitoring Future Impacts from a Gender Perspective*, 2012; i Gibb, H., *Gender and Regional Trade Agreements, (Sporazum o slobodnoj trgovini u Peruu i Kolumbiji: Praćenje budućih uticaja iz rodne perspektive, Rod i regionalni trgovinski sporazumi)*, Rad izrađen za APEC Women Leader's Network (Mreže žena lidera), Severno-istočni institut, 2008.

⁵⁷ Çagaatay, N., za UNDP, *Trade Gender and Poverty, (Trgovina, pol i siromaštvo)* 2001.

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Fontana, M. et. al., za Odeljenje za međunarodni razvoj (OZMR) Velika Britanija, *Global Trade Expansion and Liberalisation Gender Issues and Impacts*, 1998, (*Globalno proširenje i liberalizacija trgovine: Rodna pitanja i uticaji*), dostupno na: www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/reports/re42c.pdf.

⁶⁰ KAS, *Anketa o radnoj snazi rezultati za Kosovo 2015. (jun 2016. godine)*, tabela 1.4, radni status, str. 10.

⁶¹ Ibid str. 12.

⁶² Ibid

⁶³ ASK, *Seriya 3: Ekonomska statistika: Statistički repertoar o preduzećima na Kosovu (Q1 - 2016)*, 2016, str. 12. Ovo izdanje koristi podatke iz Poreske uprave Kosova (PAK) i Kosovske agencije za registraciju biznisa. Ne postoje podaci koji se odnose na neformalno tržište.

⁶⁴ UNDP, *Kosovo Human Development Report 2012: Private Sector Development, Impact on the Gender Equity Gap (Izveštaj o humanom razvoju na Kosovu, Razvoj privatnog sektora, Uticaj na jaz rodne jednakosti)*, dostupno na: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/khdr2012-eng.pdf>.

⁶⁵ SHE-ERA, *Women Entrepreneurs in Kosovo: An Overview of Businesses Owned by Women in 2006 (Žene preduzetnici na Kosovu: Pregled preduzeća u vlasništvu žena u 2006. godini)*, str. 6, dostupno na: <http://she-era.org/eng/wp-content/uploads/2013/08/WOMEN-ENTERPRENURS-IN-KOSOVO-ANALYSES.pdf>.

⁶⁶ UNDP, *Kosovo Human Development Report 2012: Private Sector Development (Izveštaj o humanom razvoju na Kosovu 2012: Razvoj privatnog sektora)*, str. 71, Zakon 04/L-014 o računovodstvu, finansijskom izveštavanju i reviziji, član 4 definiše mikro preduzeća kao preduzeća koja imaju manje od 50,000 € u godišnjem prometu, bruto sredstava manje od 25,000 €, i manje od 10 zaposlenih u finansijskoj godini).

Vlada Kosova može da interveniše da zaštiti domaće industrije.⁶⁷ Da bi lokalni proizvođač ili industrijalac izjavio žalbu, "nivo podrške za zahtev [bi trebao biti] jednak ili veći od (25%) od ukupne proizvodnje sličnog proizvoda proizvedenog od strane domaće kosovske industrije."⁶⁸ Budući da su većina preduzeća kojima rukovode žene mikro preduzeća, i s obzirom na nepovoljnu poziciju žene u društvu generalno, obezbeđivanje dovoljne podrške za ulaganje žalbe je prilično teško za preduzeća kojima rukovode žene. Drugo, oblici i postupak za podnošenje žalbe su prilično komplikovani, čineći ga teškim za male proizvođače bez resursa (na primer, informacije, ekspertize, advokati) za upravljanje složenog i dugotrajnog postupka žalbe. Na taj način, kriterijum na osnovu kojeg se mogu razmatrati žalbe protiv stranih konkurenata "damping" proizvoda na kosovskom tržištu u velikoj meri isključuje male proizvođače, gde su žene sklone da se nalaze.

Odeljenje za trgovinu i njegovi odseci izgleda da nisu sproveli rodnu analizu trgovinske politike i sporazuma. Odeljenje navodno nema moć da kreira nove politike koje će više omogućiti preduzećima kojima rukovode žene da izvoze svoje proizvode.⁶⁹ Međutim, Agencija za investicije i podršku preduzeća na Kosovu (KIESA) mora pokrenuti programe za podsticanje aktivnosti takvih preduzeća (vidi dole). I pored toga, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova, Odeljenje i njegovi odseci bi trebalo da sprovedu rodne analize za dobijanje informacija o kreiranju politike, sa fokusom na potencijalno različite uticaje novih i postojećih trgovinskih politika koje mogu uticati na muškarce i žene.

Preporučeni ciljevi⁷⁰

1. Poboljšati rodne perspektive u okviru trgovinske politike.

Preporučene aktivnosti

1. Saradnja sa SRR-om, OCD-ima, stručnjacima za rodna pitanja i međunarodnim akterima da sprovedu studiju o tome kako sadašnje i predložene trgovinske politike mogu da utiču na muškarce i žene različito. To uključuje ispitivanje kako liberalizacija trgovine utiče na muškarce, žene i na rodnu ravnopravnost uopšte. Ako se dobro obavi, to će koštati oko 10.000 € iz ekonomske kategorije roba i usluga. MTI bi mogao da razmotri predlaganje ovakvog istraživanja za podršku IPA EU u skladu sa novim Akcionim planom EU za rodnu ravnopravnost, indikatorom 6.1.1.⁷¹
2. Sprovođenje rodne analize kako bi procenili kako nove u izradi politike o trgovini mogu da utiču na žene i muškarce različito, tako da se mere predostrožnosti mogu uključiti u nove politike. U skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova, SRR treba da bude uključen u razmatranje i davanje podataka o nacrtima politika iz rodne perspektive. Odeljenje i njegovi odseci takođe treba da se konsultuju sa stručnjacima za rodna pitanja o njihovom doprinosu u nacrtu politika. Ovo neće zahtevati nikakva dodatna sredstva.

⁶⁷ Zakon br. 04/L-240 o antidampingskim i kompenzatornim merama, dostupno na: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/04-L-240%20s.pdf>.

⁶⁸ Ibid, član 28.

⁶⁹ Intervju MŽK-a sa Odeljenjem za trgovinu, 7. avgust 2016. godine.

⁷⁰ Šef ovog Odeljenja je potpisao sporazum navodeći da se Odeljenje slaže sa preporukama MŽK-a i da će raditi na implementaciji ovih ciljeva i aktivnosti u 2017. godini. Ovo će doprineti u ispunjavanju njihovog pravnog mandata za rodno odgovorno budžetiranje u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova.

⁷¹ Evropska komisija, Visoki predstavnik Unije za spoljne poslove i bezbednosnu politiku, Zajednički radni dokument službi, *Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020, (Rodna ravnopravnost i osnaživanje žena: Transformacija života devojaka i žena kroz spoljnu politiku EU*, Brisel: 2015, SWD (2015) 182 konačno dostupno na: https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/staff-working-document-gender-2016-2020-20150922_en.pdf. Ovaj dokument se takođe često naziva i Akcioni plan EU za rodnu ravnopravnost (APRR)

Odeljenje za industriju

Odeljenje za industriju predlaže politike koje se odnose na razvoj industrije na Kosovu.⁷² Njegova tri sektora uključuju Odsek za industrijsku politiku, Odsek za infrastrukturu kvaliteta i Odsek za turizam. Troškovi Odeljenja se odnose na ekonomske kategorije plata, roba i usluga.

Plate i dnevnice

Iako je Zakon o budžetu Republike Kosova za 2016. godinu predvideo 16 zaposlenih, samo 13 zaposlenih trenutno rade u ovom Odeljenju. Odeljenje je u sklopu budžetskih zahteva za 2017. godinu zatražilo još dva radnika.⁷³ Kao što tabela 14 prikazuje, Odeljenje kontinuirano zapošljava više muškarce nego žene, iako se ukupna rodna ravnoteža malo popravljala svake godine, od 81,3% zaposlenih muškaraca u 2014.godini na 61,5% u 2016. godini. Jedna žena zadržava najplaćeniju poziciju u Odeljenju za 2015. godinu. Generalno, muškarci su dobili 59,4% od rashoda iz ekonomske kategorije plata i dnevnica u 2016. godini.

Godina	Nivo plate	Ukupno zaposleni na svakom nivou plate	# i % muškaraca	Iznos potrošen na muškarce	# i% žena	Iznos potrošen na žene	Ukupno potrošeni iznos
Potrošeno 2014.	201-400	1	1 (100%)	€3,974 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€3,974
	401-600	14	11 (79%)	€65,584 (81%)	3 (21%)	€15,187 (19%)	€80,771
	600+	1	1 (100%)	€7,353 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€7,353
	Ukupno	16	13 (81%)	€76,911 (84%)	3 (19%)	€15,187 (16%)	€92,098
Potrošeno 2015.	201-400	1	1 (100%)	€4,898 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€4,898
	401-600	14	10 (71%)	€53,274 (69%)	4 (29%)	€24,378 (31%)	€77,652
	600+	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€8,256 (100%)	€8,256
	Ukupno	16	11 (69%)	€58,172 (64%)	5 (31%)	€32,634 (36%)	€90,806
Aktuelni troškovi (Jan. – Mar.) 2016.	201-400	2	2 (100%)	€2,343 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€2,343
	401-600	8	5 (63%)	€8,238 (65%)	3 (37%)	€4,525 (35%)	€12,763
	600+	3	1 (33%)	€1,821 (31%)	2 (67%)	€4,099 (69%)	€5,920
	Ukupno	13	8 (62%)	€12,402 (59%)	5 (38%)	€8,624 (41%)	€21,026
Budžetirano 2016. ⁷⁴	Ukupno	16	8 (50%)	€46,864 (50%)	8 (50%)	€46,864 (50%)	€93,728
Predviđeno 2017.	Ukupno	16	8 (50%)	€42,005 (50%)	8 (50%)	€42,005 (50%)	€84,009
Predviđeno 2018.	Ukupno	16	8 (50%)	€42,222 (50%)	8 (50%)	€42,222 (50%)	€84,444
Predviđeno 2019.	Ukupno	16	8 (50%)	€42,419 (50%)	8 (50%)	€42,419 (50%)	€84,838

Roba i usluge

Što se tiče aktivnosti, kao što su projekti, okrugli stolovi i sajmovi, Odeljenje za industriju je navelo da "daje prioritet marginalizovanim grupama, uključujući žene."⁷⁵ Na primer, u 2015. godini, Odeljenje je organizovalo obuku o rodnom i razvoju lancu vrednosti, finansiranu od strane Swisscontact-a. Tabela 15 prikazuje broj učesnika u četiri aktivnosti u organizaciji ovog Odeljenja tokom

⁷² Republika Kosovo, sajt MTI-a, dostupno na: <http://www.mti-ks.org/sr/Ministarstvo-za-Trgovinu-i-Industriju>.

⁷³ Intervju MŽK sa šefom Odeljenja za industriju, 3. avgust 2016. godine

⁷⁴ Predviđanja napravljena od strane MŽK-a. Vremenski okvir za ponovno regrutovanje novih pozicija i nivo plata za pozicije su bili nepoznati, i na taj način MŽK-a nije mogla da identifikuje preciznu procenu budžeta.

⁷⁵ Razgovor MŽK-a sa predstavnicima Odeljenja za industriju, 2016. godine.

2014-2016. godine.⁷⁶ Žene su kontinuirano sačinjavale manjinu učesnika na ovim skupovima (ukupno 27%).

Tabela 15. Učesnici na konferencijama i okruglim stolovima prema polu⁷⁷

Datum	Konferencija/Okrugli sto	Ukupno	# i% žena	# i% muškaraca	# i% neidentifikovanih
3/04/2014	MTI/UNDP konferencije o profilima šest privrednih sektora	42	16 (38%)	23 (55%)	3 (7%)
15/04/2014	Okrugli sto o proizvodnji i preradi hrane	11	2 (18%)	9 (82%)	0 (0%)
6/05/2014	MTI/UNDP konferencija o profilima šest privrednih sektora	14	3 (21%)	10 (71%)	1 (7%)
16/05/2014	Okrugli sto o sektoru za proizvodnju i preradu hrane – Industrija prerade tekstila			15 (68%)	0 (0%)
2015	5 okruglih stolova u Prištini, Gnjilanu, Peći, Prizrenu i Kosovskoj Mitrovici. Tri su podržana od strane UNDP-a; dva sa 100 evra od strane MTI/OI	30	6 (20%)	24 (80%)	0 (0%)
5/2016	Okrugli sto donatora, podražan od strane UNDP-a o predstavljanju aktivnosti i planiranih projekata Odeljenja za industriju do 2016. godine.	30	8 (27%)	22 (73%)	0 (0%)
24/05/2016	MTI/UNDP okrugli sto koji predstavlja dve studije o industriji plastike i industriji gume i hemijskoj industriji	24	7 (29%)	17 (71%)	0 (0%)
12/07/2016	GIZ/UNDP okrugli sto o inicijativi za obnovljivu energiju	18	4 (22%)	14 (78%)	0 (0%)
Ukupno		169	46 (27%)	134 (79%)	4 (2%)

Odeljenje ne održava redovno podatke raščlanjene prema polu, iako je to sada zakonska obaveza u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova. Takva informacija može biti korisna u identifikovanju u kojoj meri žene i muškarci imaju koristi od aktivnosti i troškova Odeljenja. Takva rodna analiza je važna za dobijanje informacija o budućim ciljevima i aktivnostima ka unapređenju rodne ravnopravnosti, prema najboljim praksama u performansama na bazi programskog budžeta i rodno odgovornog budžetiranja.

Odsek za industrijsku politiku

Odsek za industrijsku politiku predlaže i sprovodi industrijske politike. On nastoji da podrži životnu sredinu sa povoljnim uslovima za održivi industrijski razvoj u skladu sa evropskim zakonodavstvom.⁷⁸ Odsek nije izvršio nikakve rodne analize o predloženim ili postojećim industrijskim politikama. Na taj način, većina postojećih industrijskih politika su rodno slepe. Industrializovanje sektora bez sprovođenja rodne analize može da pogorša postojeće nejednakosti među muškarcima i ženama. Kao što se ranije moglo uvideti, to je zato što muškarci i žene na Kosovu imaju različite modele zaposlenosti, nezaposlenosti i ekonomske neaktivnosti. Industrijalizacija u određenim sektorima može uticati na žene i muškarce na različite načine, u zavisnosti od uticaja koji sektor ima na muškarce i žene, i udela žena i muškaraca koji rade u njemu. Na taj način, radni dokument od strane Organizacije Ujedinjenih nacija za industrijski razvoj je prepoznao neka važna pitanja za razmatranje u obavljanju rodne analize u traganju informacija o industrijalizaciji:

⁷⁶ Ova tabela predstavlja samo konferencije/okrugle stolove za koje su bili dostupni podaci raščlanjeni prema polu.

⁷⁷ Raščlanjeni i obračunati od strane MŽK-a na osnovu imena učesnika koje je Odeljenje dostavilo.

⁷⁸ Vlada, Republika Kosovo, Pravilnik br. 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 12.

- Kako može "industrijalizacija putem supstitucije uvoza ili izvozno orijentisana industrijalizacija i srodni trgovinski režim" uticati na različite uloge žena i muškaraca?
- Kako se stepen i vrste zapošljavanja žena i muškaraca uključuju u politikama industrijalizacije?
- Da li "protekcioniističke politike pomažu ili ometaju žene i muškarce kao potrošače određenih roba na osnovu njihovih različitih odgovornosti u domaćinstvu i zajednici?"
- U kojoj meri su strategije industrijalizacije doprinele ekonomskom rastu *za žene i muškarce*, s obzirom na specifične i potencijalno različite potrebe.⁷⁹

Ovo se može naći među pitanjima procene koja razmatra Odsek za industrijsku politiku, da li su predložene i aktuelne politike industrijalizacije dovoljno uzele u obzir pozicije, potrebe i interese žena i muškaraca. Takve rodne analize treba da se koriste radi davanja podataka za buduće politike iz rodne perspektive, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova, Akcionim planom EU za rodnu ravnopravnost. Istovremeno, istraživanje pokazuje da obezbeđivanje uravnoteženog učešća žena i muškaraca u različitim sektorima može da doprinese većoj produktivnosti i uspehu industrije.⁸⁰

Tabela 16 prikazuje broj učesnika na pet konferencija i okruglim stolovima u organizaciji Odseka 2015. i 2016. godini. MŽK-a je raščlanila ove podatke prema polu i zaključila da su žene bile nešto manje zastupljene u dva od ovih događaja, dok su muškarci bili nedovoljno zastupljeni u dve aktivnosti. Muškarci su bili znatno nedovoljno zastupljeni u obukama o polu u razvoju lanca vrednosti, sačinjavajući samo 30% od učesnika.

Datum	Obuke	Ukupno	# i % žena	# i % muškaraca	# i % neidentifikovanih
14/05/2015	Obuka MTI-UNDP "Analiza kvantitavnih i kvalitativnih podataka za procenu politike"	17	7 (41%)	10 (59%)	0 (0%)
29/09/2015	Obuka MTI/UNDP "Razvoj plana rada"	17	9 (53%)	8 (47%)	0 (0%)
5-9/10/2015	Obuka "Pol u razvoju lanca vrednosti"	20	14 (70%)	6 (30%)	0 (0%)
03/03/2016	Obuka "ASANA" MTI/UNDP	7	3 (43%)	4 (57%)	0 (0%)
24/05/2016	Prezentacija dve studije slučaja u vezi sa industrijom plastike i hemijskom industrijom	14	8 (57%)	4 (29%)	2 (14%)

Zakon o ravnopravnosti polova zahteva da *svi* zvaničnici promovišu rodnu ravnopravnost kroz svoj rad. Zbog toga, muškarci i žene bi trebalo da prisustvuju na specifičnim obukama sektora koje se odnose na rodne analize i rodne ravnopravnosti, tako da oni mogu da razvijaju svoje relevantne veštine. Ravnopravnije učešće žena i muškaraca na takvim obukama i konferencijama takođe će značiti ravnopravnije troškove o razvoju kapaciteta žena i muškaraca.

Kao što tabela 17 prikazuje, ovaj Odsek je poboljšao svoju rodnu ravnotežu u broju osoblja tokom vremena. Trenutno, postoji ravnoteža žena i muškaraca koji rade u Odseku na sličnom nivou plata. Kao rezultat toga, 55% troškova iz plata i dnevnica idu na muškarce i 45% na žene. Odsek predviđa da će ovo stanje rashoda ostati dosledno i predvideo je slične rashode za 2017. godinu.

⁷⁹ Beall, J., Davila, J., *Integrating Gender into Policy for Manufacturing Industry, (Integrisanje pola u politici za prerađivačku industriju)*, Radni dokument Organizacije Ujedinjenih nacija za industrijski razvoj, 1994, dostupno na: <https://www.bartlett.ucl.ac.uk/dpu/publications/latest/publications/dpu-working-papers/WP66.pdf>.

⁸⁰ Svetska banka, *Gender at a Glance, (Pogled na rodna pitanja)*, 2013.

⁸¹ Izračunato od strane MŽK-a na osnovu imena učesnika koja je dostavio Odsek. Ovo se odnosi na period od sredine 2016. godine.

Godina	Nivo plate	Ukupno zaposleni na svakom nivou plate	# i % muškaraca	Iznos potrošen na muškarce	# i % žena	Iznos potrošen na žene	Ukupno potrošen iznos
2014.	201-400	3	3 (100%)	€ 12,600 (100%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 12,600
	401-600	4	2 (50%)	€ 10,680 (48%)	2 (50%)	€ 11,376 (52%)	€ 22,056
	600+	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	Ukupno	7	5 (71%)	€ 23,280 (67%)	2 (29%)	€ 11,376 (33%)	€ 34,656
2015.	201-400	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	401-600	7	5 (71%)	€ 26,040 (68%)	2 (29%)	€ 12,096 (32%)	€ 38,136
	600+	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	Ukupno	7	5 (71%)	€ 26,040 (68%)	2 (29%)	€ 12,096 (32%)	€ 38,136
2016.	201-400	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	401-600	7	4 (57%)	€ 21,000 (55%)	3 (42%)	€ 17,136 (45%)	€ 38,136
	600+	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	Ukupno	7	4 (57%)	€ 21,000 (55%)	3 (42%)	€ 17,136 (45%)	€ 38,136
Predviđeno 2017.	201-400	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	401-600	7	4 (57%)	€ 21,000 (55%)	3 (42%)	€ 17,136 (45%)	€ 38,136
	600+	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	Ukupno	7	4 (57%)	€ 21,000 (55%)	3 (42%)	€ 17,136 (45%)	€ 38,136

Odsek za infrastrukturu kvaliteta

Odsek za infrastrukturu kvaliteta predlaže politike za uspostavljanje infrastrukture kvaliteta, usklađivanje nacionalnog zakonodavstva o slobodnom kretanju roba sa zakonodavstvom EU. Takođe procenjuje primenu tehničkih propisa u oblasti sigurnosti proizvoda.⁸³ Prilikom obavljanja svoje odgovornosti za približavanje evropskih direktiva pravnom sistemu Kosova, prema Zakonu o ravnopravnosti polova, Odsek mora izvršiti rodnu analizu, razmatrajući nacрте politika i zakona iz rodne perspektive. Procena potencijalnih politika i zakona može imati uticaja na žene i muškarce olakšavajući identifikaciju mera politike, kako bi se sprečila potencijalna diskriminacija ili nejednakost koje mogu proisteći iz novih politika. SRR u konsultaciji sa suprotnim polom i stručnjacima iz Sektor je odgovoran da pregledava predložene politike iz rodne perspektive. Takvi pregledi se nisu ranije obavljali, međutim, treba da se preduzmu kao deo procesa kreiranja politika u budućnosti.

Kao što tabela 18 prikazuje, Odsek trenutno ima dvoje zaposlenih na istom nivou plate. Zbog toga, rashodi iz ekonomske kategorije plata i dnevnica su prilično ujednačeni. Odsek predviđa regrutovanje jednog drugog radnika u 2017. godini. S obzirom na nedovoljnu zastupljenost žena u okviru MTI-a šire, Odsek možda želi da upotrebi afirmativne akcije i ohrabri žene da se prijave.

Godina	Nivo plate	Ukupno zaposleni na svakom nivou plate	# i % muškaraca	Iznos potrošen na muškarce	# i % žena	Iznos potrošen na žene	Ukupno potrošen iznos
2014.	201-400	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	401-600	3	2 (67%)	€ 11,556 (68%)	1 (33%)	€ 5,340 (32%)	€ 16,896
	600+	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	Ukupno	3	2 (67%)	€ 11,556 (68%)	1 (33%)	€ 5,340 (32%)	€ 16,896
2015.	201-400	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	401-600	3	2 (67%)	€ 11,556 (68%)	1 (33%)	€ 5,340 (32%)	€ 16,896

⁸² Podatke je dao MŽK šef Odeljenja, avgust 2016. godine.

⁸³ Vlada, Republika Kosovo, Pravilnik br. 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 13.

⁸⁴ Podatke je dao MŽK šef Odeljenja, avgust 2016. godine.

	600+	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	Ukupno	3	2 (67%)	€ 11,556 (68%)	1 (33%)	€ 5,340 (32%)	€ 16,896
2016.	201-400	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	401-600	2	1 (50%)	€ 6,216 (54%)	1 (50%)	€ 5,340 (46%)	€ 11,556
	600+	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	Ukupno	2	1 (50%)	€ 6,216 (54%)	1 (50%)	€ 5,340 (46%)	€ 11,556
Predviđen o 2017.	201-400						
	401-600	3					€ 16,896
	600+						
	Ukupno	3					€ 16,896

Odsek za turizam

Odsek za turizam je odgovoran za predlaganje, izradu i sprovođenje zakonskih i strateških dokumenata o politikama koje se odnose na turizam, kao i promovisanje Kosova kao turističke destinacije. On stvara povoljne uslove za saradnju sa međunarodnim turističkim organizacijama, kao i organizuje sajmove, konferencije i radionice.⁸⁵

Širom sveta, sektor turizma je sklon da zapošljava više žena nego muškaraca. Međutim, žene su sklone da budu među najniže plaćenim radnicima, koje rade na najnižim nivoima na tržištu rada, kako u formalnim tako i u neformalnim sektorima.⁸⁶ Veoma mali broj žena radi u upravljanju i pozicijama odlučivanja u ovom sektoru, privatnom ili javnom. Dalje, nekoliko žena doprinose sektoru preko neplaćenog rada u okviru porodičnog biznisa.⁸⁷ Ovo je oblik eksploatacije, jer se neregistrovane radnice suočavaju sa dodatnim teškoćama u pristupu zaštiti radnika, i gube pristup doprinosnim penzijama kasnije u životu, koje nisu doprinosile penzijskom fondu tokom radnog staža. Dalje, bez isplaćivanja plata i dnevnica za svoj rad kao deo porodice turističkih biznisa, žene ne mogu imati pristup prihodima ili odlučivanju kako su potrošeni prihodi. U nekim situacijama, to može da znači da žene nemaju pristup sredstvima za ispunjavanje svojih osnovnih potreba, što ih dovodi u veći rizik od siromaštva i/ ili lošeg zdravlja (koji takođe mogu da utiču na produktivnost i uspeh sektora).

Ni jedna poznata studija nije analizirala čitav sektor turizma na Kosovu iz rodne perspektive.⁸⁸ Rodna analiza sektora turizma je važna, ne samo za proaktivno sprečavanje i rešavanje rodno zasnovane diskriminacije ili eksploatacije, već i da pomogne u izgradnji snažnog sektora i ekonomije. Rodna analiza može dati podatke za bolje kreiranje politike vezane za sektor, i dovesti do uspostavljanja rodno svesnijih politika, koje samo doprinose stabilnijim zajednicama.⁸⁹ Ovo može da podrži Vlada Kosova u unapređenju rodne ravnopravnosti u skladu sa Konvencijom o eliminaciji svih oblika diskriminacije protiv žena (KESODŽ), u okviru Ustava Kosova;⁹⁰ Pekinške deklaracije i Platforme za akciju;⁹¹ i ciljevima održivog razvoja UN-a, posebno ciljem.⁹²

Kao što tabela 19 prikazuje, Odsek za turizam kontinuirano zapošljava više muškarce nego žene. Zbog toga, veći procenat rashoda iz ekonomske kategorije plata i dnevnica je utrošen na muškarce. U 2016. godini, muškarci su dobili 76% iz ove budžetske linije. Odsek je predvideo iste

⁸⁵ Vlada, Republika Kosovo, Pravilnik br. 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 14.

⁸⁶ UNWTO, *Background on Gender and Tourism*, (Pozadina pola i turizma) dostupno na: <http://ethics.unwto.org/en/content/background-gender-and-tourism>.

⁸⁷ Ibid.

⁸⁸ PPSE program *Rezultati osnovnog anketiranja o turizmu zapadnog Kosova*, 2014, dostupno na: http://ppse-kosovo.org/files/2014/02/Baseline_serbisht.pdf.

⁸⁹ Za više informacija o rodno svesnim politikama u turizmu vidi: Ferguson L., 2009, *Analyzing the Gender Dimensions of Tourism as a Development Strategy*, (Analiziranje rodne dimenzije turizma kao strategije razvoja) dostupno na: http://eprints.ucm.es/10237/1/PP_03-09.pdf.

⁹⁰ Ustav Republike Kosova, 2008, član 22, dostupno na: <http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/UstavI.pdf>.

⁹¹ Pekinška deklaracija i platforma za akciju, Četvrta svetska konferencija o ženama, dostupno na: http://www.e-jednakost.org.rs/kurs/kurs/download/pekinaska_deklaracija.pdf.

⁹² UNDP, *Ciljevi održivog razvoja*, Cilj 5: "Postizanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje svih žena i devojaka", dostupno na: <http://www.ciljeviordzivograzvoja.net/wp-content/uploads/2016/01/SDGs-SRB.pdf>

troškove za 2017. godinu. Ako radna mesta postoje u budućnosti, oni bi mogli pružiti priliku za balansiranje rashoda među ženama i muškarcima, kao i da doprinesu kreiranju politike i promociji turizma, uzimajući više u obzir perspektive žena.

Godina	Nivo plate	Ukupno zaposleni na svakom nivou plate	# i % muškaraca	Iznos potrošen na muškarce	# i % žena	Iznos potrošen na žene	Ukupno potrošen iznos
2014.	201-400	3	2 (67%)	€ 8,400 (67%)	1 (33%)	€ 4,200 (33%)	€ 12,600
	401-600	1	1 (100%)	€ 5,280 (100%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 5,280
	600+	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	Ukupno	4	3 (75%)	€ 13,680 (77%)	1 (25%)	€ 4,200 (23%)	€ 17,880
2015.	201-400	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	401-600	4	3 (75%)	€ 15,120 (76%)	1 (25%)	€ 4,800 (24%)	€ 19,920
	600+	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	Ukupno	4	3 (75%)	€ 15,120 (76%)	1 (25%)	€ 4,800 (24%)	€ 19,920
2016.	201-400	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	401-600	4	3 (75%)	€ 15,120 (76%)	1 (25%)	€ 4,800 (24%)	€ 19,920
	600+	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	Ukupno	4	3 (75%)	€ 15,120 (76%)	1 (25%)	€ 4,800 (24%)	€ 19,920
Predviđeno 2017.	201-400	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	401-600	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	600+	4	3 (75%)	€ 15,120 (76%)	1 (25%)	€ 4,800 (24%)	€ 19,920
	Ukupno	4	3 (75%)	€ 15,120 (76%)	1 (25%)	€ 4,800 (24%)	€ 19,920

Preporučeni ciljevi⁹⁴

1. Poboljšati prikupljanje podataka i sistema upravljanja za Odeljenje, uključujući sve odseke, sa podacima o korisnicima raščlanjenim prema polu.
2. Unaprediti rodnu ravnotežu žena i muškaraca koji učestvuju u aktivnostima u organizaciji Odeljenja i njegovih odseka.
3. Proveriti da su sve politike informisane rodnom analizom.

Preporučene aktivnosti

1. Kreiranje i održavanje baze podataka sa podacima o učesnicima na konferencijama raščlanjenim prema polu, okruglim stolovima i obukama u organizaciji Odeljenja i njegovih odseka. Održavanje statistika raščlanjenim prema polu je zakonska obaveza u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova.⁹⁵ Pošto Odeljenje organizuje nekoliko aktivnosti, to bi zahtevalo malo dodatnog rada od strane postojećih zaposlenih; to ne bi zahtevalo dodatna sredstva. Ova informacija se može koristiti za bolje reklamiranje i zapošljavanje žena i muškaraca da učestvuju u aktivnostima, čime imaju podjednako više koristi od programskih troškova.
2. Saradnja sa organizacijama žena, naročito poslovnim udruženjima žena, radi širenja informacija o mogućnostima za žene da učestvuju u aktivnostima koje su organizovane od strane odeljenja i njegovih odseka. Ovo neće zahtevati dodatne troškove, već će doprineti tome da od rashoda za takve aktivnosti imaju podjednako koristi žene i muškarci.

⁹³ Podatke je dao MŽK šef Odeljenja, avgust 2016. godine.

⁹⁴ Šef ovog Odeljenja je poslao potpisani sporazum navodeći da se Odeljenje slaže sa preporukama MŽK-a i da će raditi na implementaciji ovih ciljeva i aktivnosti u 2017. godini. Ovo će doprineti u ispunjavanju njihovog pravnog mandata za rodno odgovorno budžetiranje u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova.

⁹⁵ Skupština Republike Kosovo, Zakon o ravnopravnosti polova, br. 05/L-020, član. 5.1.8.

3. Sprovođenje redovnih rodnih analiza implementacije postojećih politika i potencijalnog uticaja predloženih politika, ispitivanjem kako one utiču ili mogu uticati na žene i muškarce različito. Upotrebiti ove informacije za bolje informisanje o politikama od kojih će imati koristi žene i muškarci, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova i GAP EU. SRR pri MTI u konsultaciji sa drugim stručnjacima treba da to uraditi, bez dodatnih finansijskih sredstava.

Odeljenje državnih rezervi

Odeljenje državnih rezervi predlaže i osigurava sprovođenje zakona i strateških političkih dokumenata o državnim rezervama. Pored toga, u saradnji sa Odsekom za budžet i finansije, Odeljenje planira i upravlja budžetom za državne rezerve.⁹⁶ Ono ima Odsek za državne robne rezerve i Odsek za obavezne rezerve sirove nafte.⁹⁷

Plate i dnevnice

Iako je Zakon o finansijama Republike Kosova predviđao da će Odeljenje zaposliti šest službenika, on je u 2016. godini imao pet. Od 2014. godine, Odeljenje je zaposlilo samo jednu ženu. U 2016. godini, nijedan od troškova iz ekonomske kategorije plata i dnevnica nije utrošen na žene. Odeljenje može da upotrebi afirmativne akcije u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova u pravcu zapošljavanja kvalifikovanih ženu za trenutno otvoreno radno mesto.

Godina	Nivo plate	Ukupno zaposleni na svakom nivou plata	# i % muškaraca	Iznos potrošen na muškarce	# i % žena	Iznos potrošen na žene	Ukupno potrošeni iznos
Potrošeno 2014.	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	5	4 (80%)	€20,994 (75%)	1 (20%)	€6,966 (25%)	€27,960
	600+	1	1 (100%)	€8,456 (100%)	0 (0%)	€0.00 (0%)	€8,456
	Ukupno	6	5 (83%)	€29,450 (81%)	1 (17%)	€6,966 (19%)	€36,416
Potrošeno 2015.	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	4	3 (75%)	€19,851 (76%)	1 (25%)	€6,363 (24%)	€26,214
	600+	1	1 (100%)	€10,357 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€10,357
	Ukupno	5	4 (80%)	€30,208 (83%)	1 (20%)	€6,363 (17%)	€36,571
Aktuelni troškovi (Jan. – Mar.) 2016.	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	4	4 (100%)	€6,534 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€6,534
	600+	1	1 (100%)	€2,187 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€2,187
	Ukupno	5	5 (100%)	€8,721 (100%)	0 (0%)	€0 (100%)	€8,721
Budžetirano 2016. ⁹⁸	Ukupno	6	5 (83%)	€33,188 (83%)	1 (17%)	€6,797 (17%)	€39,985
Predviđeno 2017.	Ukupno	6	5 (83%)	€28,950 (83%)	1 (17%)	€5,929 (17%)	€34,879
Predviđeno 2018.	Ukupno	6	5 (83%)	€29,096 (83%)	1 (17%)	€5,959 (17%)	€35,055
Predviđeno 2019.	Ukupno	6	5 (83%)	€29,242 (83%)	1 (17%)	€5,989 (17%)	€35,231

⁹⁶ Republika Kosovo, sajt MTI-a, dostupno na: <http://www.mti-ks.org/sr/Departman-Drzavnih-Rezervi>. Na osnovu Zakona o državnim robnim rezervama, Kosovo državne robne rezerve formira "za operativno posredovanje za zaštitu stanovništva, privrede i zaštitu zemlje u situacijama vanrednog stanja, u stanju civilne emergencije, u slučaju terorističkih akcija, ratnim dejstvima u ratno stanje, koje nanose teške neposredne štete za život, imovinu, kulturnu baštinu, okolinu kao i za pružanje humanitarne pomoći, u skladu sa normama međunarodnog prava" (član 2, dostupno na: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-244-ser.pdf>).

⁹⁷ Skupština Republike Kosova, Zakon br. 03/L244 o državnim robnim rezervama, član 17. Odsek za obavezne rezerve sirove nafte predlaže i obezbeđuje sprovođenje politika koje se odnose na obavezne rezerve sirove nafte. On takođe izrađuje i obezbeđuje sprovođenje godišnjeg programa o obaveznim rezervama sirove nafte i održava listu obaveznih rezervi sirove nafte.

⁹⁸ Predviđanja napravljena i predložena od strane MŽK-a. Vremenski okvir za regrutovanje novih pozicija i nivo plata pozicija su bili nepoznati za MŽK. Prema tome, MŽK nije mogla da precizno identifikuje procene budžeta.

Odsek za državne robne rezerve

Odsek za državne robne rezerve izrađuje i obezbeđuje sprovođenje Strateškog plana državnih robnih rezervi i Godišnjeg programa za 2013-2015. godinu.⁹⁹ On održava listu proizvoda koji se smatraju "državnim robnim rezervama,"¹⁰⁰ definisanih kao "sirovina, gotovi proizvodi, materijali, roba i druga neophodna [sredstva]".¹⁰¹ Ovo uključuje osnovne poljoprivredne proizvode, industrijske prehrambene i neprehrambene proizvode, naftne derivate, lekove, sanitarni materijal, veterinarska sredstva, prevoz robe potrebne za državnu zaštitu, novčana sredstva, i mašine za hitne slučajeve.¹⁰²

Pomenuti Strateški plan razmatra broj stanovnika; broj ljudi koji mogu biti ugroženi; realne mogućnosti prirodnih katastrofa, poput zemljotresa, poplava i snežnih padavina koristeći podatke iz Hidrometeorološkog zavoda i Seizmološkog instituta Kosova; količinu prehrambenih proizvoda koja je potrebna jednoj osobi dnevno; i budžet Kosova.¹⁰³ Plan ne sadrži izričitu rodnu perspektivu. U uspostavljanju, na primer, broja ljudi koji mogu biti u opasnosti, ovaj Odsek treba uzeti u obzir razne žene, muškarce, mladiće i devojke koji se suočavaju sa različitim rizicima zbog njihovog socijalnog, ekonomskog i političkog položaja u društvu. Studija urađena u 2007. godini koja je obuhvatila 141 zemalja je otkrila da više žena umiru tokom katastrofa u odnosu na muškarce zbog nejednakog socio-ekonomskog statusa žena.¹⁰⁴ Prema nedavnoj studiji UNDP-a:

Jedna od karakteristika rodni uloga u regionu [zapadnom Balkanu], koja različito utiče na način na koji katastrofe različito utiču na muškarce i žene je obim neplaćenog reproduktivnog rada i ekonomije nege i brige. Žene preduzimaju najveći deo neplaćenog posla nege, koji uglavnom uključuju kućne poslove (pripremu jela, preuzimanje ogrevnog drva i čišćenje) i posao nege (briga za decu, bolesne i starije ljude) u kući i zajednici.¹⁰⁵

S obzirom na to, izgleda da je dodavanje rodne perspektive u ovom planu od presudnog značaja, ako ima za cilj da se pokriju različite potrebe žena i muškaraca. Dalje, u hitnom planiranju, država mora takođe izdvojiti sredstva i za dodatne, specifične higijenske potrebe žena.

Plate i dnevnice

Tabela 21 prikazuje da su od svih zaposlenih u ovom Odseku 75% muškarci i 25% žene. Na taj način, 77% muškaraca imaju koristi od troškova i 23% žena.

Nivo plate	Ukupno zaposleni na svakom nivou plate	# i % muškaraca	Iznos potrošen na muškarce	# i % žena	Iznos potrošen na žene	Ukupno potrošen iznos
201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
401-600	4	3 (75%)	€18,846 (77%)	1 (25%)	€5,584 (23%)	€24,430
600+	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
Ukupno	4	3 (75%)	€18,846 (77%)	1 (25%)	€5,584 (23%)	€24,430

⁹⁹ Vlada Republike Kosova, *Strateški plan o državnim robnim rezervama 2013-2015*, dostupno na: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/STRATESKI_PLAN_ZA_DRZAVNE_ROBNE_REZERVE_REPUBLIKE_KOSOVO_I_GODISNJI_PROGRAM_ZA_PERIOD_2013-2015.pdf.

¹⁰⁰ Pravilnik br. 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 16.

¹⁰¹ Skupština Republike Kosova, Zakon br. 03/L244 o državnim robnim rezervama, član 3.

¹⁰² Ibid, član 12.

¹⁰³ Vlada Republike Kosova, *Strateški plan o državnim robnim rezervama 2013-2015*, str. 11-12.

¹⁰⁴ Neumayer, E., Plümper, T., *The Gendered Nature of Natural Disasters: The Impact of Catastrophic Events on the Gender Gap in Life Expectancy*, (Rodna priroda prirodnih nepogoda: Uticaj katastrofalnih događaja na rodni jaz u životnom veku 1981-2002, Analysis of the Association of American Geographers, (Analiza udruženja američkih geografa) 97 (3), str. 551-566, dostupno na: [http://eprints.lse.ac.uk/3040/1/Gendered_nature_of_natural_disasters_\(LSERO\).pdf](http://eprints.lse.ac.uk/3040/1/Gendered_nature_of_natural_disasters_(LSERO).pdf).

¹⁰⁵ UNDP, *Human Development Report 2016 Risk-Proofing the Western Balkans: Empowering People to Prevent Disasters*, 2016. (Izveštaj o humanom razvoju, Izgradnja otpornosti na rizike na Zapadnom Balkanu: Osnaživanje ljudi da bi se sprečile katastrofe) 2016.

Preporučeni ciljevi

- I. Osigurati da strateški plan državnih robnih rezervi razmatra specifične potrebe žena i muškaraca.

Preporučene aktivnosti

- I. Savetovanje sa ženama i muškarcima iskusnim u humanitarnom odgovoru, kako bi se osiguralo da su uzete u obzir različite potrebe žena i muškaraca u Strateškom planu državnih robnih rezervi. Revidirati ga u skladu sa tim. Ovo ne bi trebalo da uključi dodatne troškove za Odeljenje; rodna analiza i integracija načela rodne ravnopravnosti je deo odgovornosti Odeljenja da osigura rodnu perspektivu u svim zakonima i politikama u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova. Prema njegovim odgovornostima, SRR može pružiti podršku u tom pogledu i u organizovanju konsultacija sa relevantnim osobama.

Odeljenje za kontrolu tržišta strateške robe i Odeljenje za regulisanje tržišta nafte

Odeljenje za kontrolu strateške robe kontroliše izvoz, uvoz, prenos i posredovanje robe za dvostruku namenu, vojne opreme i tehnologije, kao usluge vezane za obezbeđivanje nacionalnih interesa Kosova. Ono nadgleda da li se poštuju međunarodni sporazumi o neproširenju oružja za masovno uništenje i prenos konvencionalnog naoružanja. Ono osigurava da se mere koje sprečavaju korišćenje tih dobara za nezakonite svrhe sprovode, uključujući registraciju i licenciranje kompanija koje su aktivne u ovoj oblasti.¹⁰⁶ Odeljenje upravlja Odeskom za prenos i posredovanje vojne robe, i Odekom za trgovinu strateške robe.¹⁰⁷

Odeljenje za regulisanje tržišta nafte razvija planove rada, priprema nacрте budžeta, i predlaže nacрте zakona koji su u skladu sa evropskim standardima. Ono predlaže mere za normalizaciju tržišta naftnih derivata u slučaju prekida snabdevanja naftnim derivatima. Takođe, donosi odluke o izmenama, dopunama, oduzimanju, ili odbijanju dozvole za aktivnosti koje uključuju upotrebu ili proizvodnju naftnih proizvoda. Odeljenje saraduje sa Tržišnom inspekcijom i nadležnim državnim organima u organizovanju inspekcija i nadzora nafte i naftnih derivata na carinskim punktovima i domaćih proizvođača korisnika. Na kraju, ono saraduje sa drugim organima za procenu zahteva potrošača i da shvate kvalitet naftnih derivata na tržištu.¹⁰⁸

Prilikom razmatranja kako od rada Odeljenja imaju koristi žene i muškarce, može se razmišljati o korisnicima nafte. Prema statistici koju je dala Agencija za civilnu registraciju pri Ministarstvu unutrašnjih poslova, žene poseduju 8% od svih vozila na Kosovu, dok muškarci poseduju 92%.¹⁰⁹ U avgustu 2016. godine, 24,7% licenciranih vozača na Kosovu su bile žene, dok su 75,3% bili muškarci.¹¹⁰ Ovi podaci ukazuju na to da muškarci mogu da koriste naftu više nego žene. Naravno, žene takođe konzumiraju naftu kao putnici sa ličnim vozilima ili u vlasništvu muškaraca, kao i koristeći javni prevoz. U njegovom mandatu da razume zahteve potrošača, Odeljenje može da razmotri različite načine na koje žene i muškarci koriste naftu.

Odeljenje za finansije pri MTI je obezbedilo budžet " Sektoru za regulisanje tržišta nafte i strateške robe" kao jedinstveni budžet, iako su dva odeljenja administrativno odvojena od 2014.

¹⁰⁶ Republika Kosovo, sajt MTI-a dostupno na:

<http://mti.spinagency.com/departamenti-kontrollin-tregtise-mallra-strategijike.html#>.

¹⁰⁷ Ovaj poslednji je odgovoran za izdavanje licence subjektima koji rade sa izvozom, uvozom vojne opreme, i robom i tehnologijom koje imaju dvostruke namene. On podržava kreiranje i modernizaciju sistema koji se odnose na državne kontrole strateške robe. (Pravilnik br. 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 19).

¹⁰⁸ Informacije dobijene putem e-maila od strane šefa Odeljenja za regulaciju tržišta nafte, 23. jun 2016. godine.

¹⁰⁹ E-mail komunikacija između Ministarstva unutrašnjih poslova i MŽK, 9. avgust 2016. godine.

¹¹⁰ Ibid.

godine.¹¹¹ Jedini troškovi Odeljenja u 2015-2016. godini su se odnosili na plate i dnevnice i ekonomsku kategoriju roba i usluga. Rashodi su u blagom porastu svake godine.¹¹²

Plate i dnevnice

Prema službenicima koji tamo rade, Odeljenje za kontrolu tržišta strateške robe ima četiri radnika, uključujući tri muškarca. Na taj način, muškarci dobijaju veći procenat rashoda (72%) iz ekonomske kategorije plata i dnevnica nego žene (28%).¹¹³ Posmatranjem oba odeljenja zajedno, muškarci kontinuirano sačinjavaju većinu zaposlenih (vidi tabelu 22). U 2016. godini, muškarci su dobili 72% od rashoda i žene 28%. Odeljenja ne predviđaju zapošljavanje bilo kakvog dodatnog osoblja u periodu od 2017-2019. godine, na taj način mogućnosti za poboljšanje rodne ravnoteže mogu samo biti moguće na duži rok.

Godina	Nivo plate	Ukupno zaposleni na svakom nivou plate	# i% muškaraca	Iznos potrošen na muškarce	# i% žena	Iznos potrošen na žene	Ukupno potrošen iznos
Potrošeno 2014.	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	8	6 (75%)	€41,166 (82%)	2 (25%)	€8,987 (18%)	€50,153
	600+	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	Ukupno	8	6 (75%)	€41,166 (82%)	2 (25%)	€8,987 (18%)	€50,153
Potrošeno 2015.	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	7	5 (71%)	€32,906 (73%)	2 (29%)	€12,422 (27%)	€45,328
	600+	2	1 (50%)	€5,048 (41%)	1 (50%)	€7,396 (59%)	€12,444
	Ukupno	9	6 (67%)	€37,954 (66%)	3 (33%)	€19,818 (34%)	€57,772
Aktuelni troškovi (Jan. – Mar.) 2016.	201-400	4	4 (100%)	€4,770 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€4,770
	401-600	5	3 (60%)	€4,723 (60%)	2 (40%)	€3,190 (40%)	€7,913
	600+	3	2 (67%)	€4,078 (67%)	1 (33%)	€2,013 (33%)	€6,091
	Ukupno	12	9 (75%)	€13,571 (72%)	3 (25%)	€5,203 (28%)	€18,774
Budžetirano 2016. ¹¹⁵	Ukupno	12	9 (75%)	€54,342 (72%)	3 (25%)	€21,133 (28%)	€75,475
Predviđeno 2017.	Ukupno	12	9 (75%)	€54,066 (72%)	3 (25%)	€21,026 (28%)	€75,092
Predviđeno 2018.	Ukupno	12	9 (75%)	€54,186 (72%)	3 (25%)	€21,073 (28%)	€75,259
Predviđeno 2019.	Ukupno	12	9 (75%)	€54,306 (72%)	3 (25%)	€21,119 (28%)	€75,425

Tabela 23 prikazuje da je u periodu od 2015-2016. godine više muškaraca iz Odeljenja za regulisanje tržišta nafte putovalo na posao nego što su žene. Na taj način, više sredstava je utrošeno na muškarce (85%) nego na žene (15%).

Godina	Ukupan iznos potrošen na dnevnice za zaposlene	Iznos potrošen na žene	Iznos potrošen na muškarce
2015.	€1,740	€438 (25%)	€1,302 (75%)
2016.	€1,145	€0 (0%)	€1,145 (100%)
Ukupno	€2,885	€438 (15%)	€2,447 (85%)

¹¹¹ Intervju za šefom Odeljenja za kontrolu tržišta strateške robe, 13. april 2016. godine.

¹¹² Za dalje informacije molimo vas pogledajte Aneks 2.

¹¹³ U 2016. godini, troje muškaraca koji se nalaze na nivou mesečne plate 401-600 € su primili 17,512 € (72%) i jedna žena koja se nalazi na istom nivou je primila 6,822 € (28%) (obezbeđeno od strane šefa Odeljenja za kontrolu strateške robe). Razlike postoje između ovih podataka i informacija koje su obezbeđene od strane Odeljenja za finansijske i opšte poslove MTI-a. Kasnije je naveo da su informacije koje čuva Odeljenje za finansijske i opšte poslove najpreciznije.

¹¹⁴ Informacija primljena od strane Odeljenja za Finansijske i Opšte Poslove, 2016.

¹¹⁵ Procena napravljena od strane MŽK-a na osnovu prethodnih trendova.

Programi i aktivnosti

Odeljenje za kontrolu tržišta strateške robe trenutno održava bazu podataka kompanija koje su se prijavile i poseduju certifikat za upis u registar preduzeća koji ispunjavaju uslove za licenciranje. U periodu između 2014. i 2016. godine, muškarci su posedovali preduzeća (64%) koji su preduzeli korake da postanu licencirani (tabela 24). Međutim, svaka firma koja je identifikovana kao potencijalni primalac licence i koja učestvuje u obukama ne postaje licencirana.¹¹⁶

Dok Odeljenje nije sprovelo rodnu analizu, relativno manji procenat žena koje poseduju licencirana preduzeća može biti delom zbog činjenice što su žene manje aktivne u ovom sektoru ili sopstvenim preduzećima.

Trenutno, Administrativno uputstvo za registraciju, licenciranje i administrativne procedure usvajanja ne zahteva da spisak radnika angažovanih u pružanju usluga vezanih za strateške robe uključuje pol zaposlenog.¹¹⁸ U skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova, Odeljenje treba da raščlani ovu listu prema polu.

Dok možda nešto izvan mandata ovog odeljenja, važan faktor iz rodne perspektive u izdavanju licenci koje se odnose na uvoz ili prenos vojne opreme, uključujući i lako oružje, predstavlja opasnost da bi takva roba mogla koristiti za izvršenje nasilja, uključujući i rodno zasnovano.¹¹⁹ UNDP je ranije primetio da obilje lakog oružja, posebno u situacijama nakon konflikta, može dovesti žene i muškarce u opasnost od domaćih i drugih oblika rodno zasnovanog nasilja.¹²⁰ Kako bi se osiguralo da osobe sa evidencijom zlostavljanja i nasilja nemaju lak pristup oružju koje bi se moglo koristiti za rodne ili druge oblike nasilja, Ministarstvo Unutrašnjih Poslova bi trebalo surađivati sa odeljenjem kako bi se mogla uključiti obavezna proveru prošlosti kao deo procesa licenciranja. Ovo bi uključilo da li vlasnik ili zaposleni u kompaniji ima istoriju nasilja, uključujući i izveštaje o domaćih sporovima. Slično tome, dok pomenuto Administrativno uputstvo predviđa mogućnost da lica koja krše "Zakon za trgovinu strateške robe, njegove podzakone ili bilo koje druge zakonske odredbe koje se odnose na nacionalnu bezbednost" će biti izbrisana iz registra (čl. 9), ne uključuje slučajeve u kojima je osoba u registru počinila druge zločine. Ovaj član takođe može navesti da će osobe koje krše Krivični zakonik, uključujući i izvršenja dela rodno zasnovanog nasilja, takođe biti uklonjene sa liste. Ovo bi moglo da pomogne da se spreči pristup oružju poznatim kriminalcima, a time i moguća zloupotreba tog oružja.

Preporučeni ciljevi

1. Uključiti podatke raščlanjene prema polu u spisak zaposlenih koji se bave pružanjem usluga u vezi sa strateškom robom u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova.
2. Povećati procenat izdataka za dnevnice tokom službenih putovanja od 0% na žene u 2016. godini do najmanje 20% u 2017. godini.

¹¹⁶ Intervju za šefom Odeljenja za kontrolu tržišta strateške robe, 13. april 2016. godine.

¹¹⁷ Podaci koji su dobijeni od strane Sektora preko e-maila.

¹¹⁸ Administrativno uputstvo br. 14/2013 za registraciju, licenciranje i administrativne procedure usvajanja, dostupno na: http://www.mti-ks.org/repository/docs/U.A. Nr. 14-2013_502456.pdf, član 6.3.2.

¹¹⁹ Green, C. for Oxfam i Nagarajan, C. for GAPS, *Putting Women's Rights Into the Arms Trade Treaty*, (Stavljanje prava žena u sporazumu o trgovini naoružanjem) London: 2012, str. 1.

¹²⁰ U svom predlogu projekta za "Revidiranu inicijativu za kontrolu lakog naoružanja Kosova", UNDP je naveo da: "Iako je tokom poslednje tri godine [2009-2011], ukupno oružano nasilje smanjeno, rodna ravnoteža u smislu počinilaca i žrtava, u incidentima je ostala praktično konstantna tokom perioda" (dostupno na: http://www.undp.org/content/dam/kosovo/docs/kossac/signed%20ProdocKOSSAC_2011.pdf, str. 9).

Preporučene aktivnosti

1. Revidirati postojeću bazu podataka kako bi uključila pol zaposlenog.
2. Aktivno nastojati da se obezbedi veća rodna ravnoteža među kvalifikovanim ženama i muškarcima koji odlaze na službena putovanja. Ovo neće imati dodatne troškove, već će doprineti pravednijoj potrošnji postojećih sredstava.

Odeljenje za zaštitu potrošača

Odeljenje za zaštitu potrošača predlaže politike u cilju stvaranju sigurnog okruženja u vezi proizvoda kupljenih od strane potrošača. Propisi za zaštitu potrošača su zasnovani na zdravlju potrošača, sigurnosti i pravima. Odeljenje takođe razvija kampanju za podizanje svesti potrošača.¹²¹ U periodu od 2014-2016. godine, troškovi Odeljenja se pre svega odnose na plate i dnevnice.

Plate i dnevnice

Kao što tabela 25 prikazuje, ne postoje žene zaposlene u ovom Odeljenju, niti je bilo koja žena radila u Odeljenju u poslednje tri godine. Kao rezultat toga, žene ne dobijaju nikakva sredstva od rashoda u kategoriji plata i dnevnica. Odeljenje očekuje da će broj zaposlenih i predviđenih troškova i dalje ostati sličan u periodu od 2017-2019. godine. Stoga se mogu lako predvideti budući troškovi, raščlanjeni prema polu (vidi poslednje redove u tabeli 25).

Godina	Nivo plate	Ukupno zaposleni na svakom nivou plate	# i % muškaraca	Iznos potrošen na muškarce	# i % žena	Iznos potrošen na žene	Ukupno potrošen iznos
Potrošeno 2014.	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	2	2 (100%)	€12,528 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€12,528
	600+	1	1 (100%)	€5,461 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€5,461
	Ukupno	3	3 (100%)	€17,989 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€17,989
Potrošeno 2015.	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	2	2 (100%)	€12,018 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€12,018
	600+	1	1 (100%)	€7,297 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€7,297
	Ukupno	3	3 (100%)	€19,315 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€19,315
Aktuelni troškovi (Jan. – Mar.) 2016.	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	2	2 (100%)	€3,038 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€3,038
	600+	1	1 (100%)	€2,013 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€2,013
	Ukupno	3	3 (100%)	€5,051 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€5,051
Budžetirano 2016 ¹²²	Ukupno	3	3 (100%)	€20,242 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€20,242
Predviđeno 2017.	Ukupno	3	3 (100%)	€20,194 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€20,194
Predviđeno 2018.	Ukupno	3	3 (100%)	€20,254 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€20,254
Predviđeno 2019.	Ukupno	3	3 (100%)	€20,313 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€20,313

Plate i dnevnice

Ekonomska kategorija roba i usluga se prvenstveno koristi za administrativne svrhe i štampanje informativnog materijala. Kampanje za podizanje svesti potrošača, na primer, uključuju distribuciju

¹²¹ Republika Kosovo, sajt MTI-a dostupno na: <http://www.mti-ks.org/sr/Departman-za-Za%C5%A1titu-Potro%C5%A1a%C4%8Dahttp>.

¹²² Procena napravljena od strane MŽK-a na osnovu prethodnih trendova.

letaka u kosovskim gradovima, na televizijskim reklamama, slanje tekstualnih poruka klijentima operaterima mobilne telefonije, i organizovanje predavanja u različitim zajednicama i na privatnim univerzitetima.¹²³ Naime, izabrana sredstva za distribuciju informacija i poruke mogu bolje dopreći do žena ili muškaraca. Na primer, žene sačinjavaju 58% studenata na privatnim univerzitetima, dok muškarci čine 42%.¹²⁴ Žene su sklone da gledaju neke televizijske kanale ili emisije više od muškaraca, i obrnuto. Razumevanje pola publike može da pomogne u odgovarajućem ciljanju poruka, osiguravajući da svi potrošači dobijaju odgovarajuće informacije.

Odeljenje reklamira besplatan broj kojeg potrošači mogu nazvati za izjavljivanje žalbi, deliti letke sa informacijama o bezbednosti proizvoda i rada odeljenja u ovoj oblasti; i slati SMS poruke sa informacijama o načinima na koji potrošači mogu da podnesu žalbe.¹²⁵ U prošlosti, ovo Odeljenje je takođe organizovalo kampanju u vezi sa proizvodima za domaćinstvo. Prema rečima jednog službenika, ovo je primer krojenja kampanja ka određenoj interesnoj grupi, jer na Kosovu uglavnom žene konzumiraju te proizvode.¹²⁶ U cilju boljeg doseganja do raznih žena, muškaraca, mladića i devojaka, Odeljenje dalje može da procenjuje preko kojih kanala različite ciljne grupe dobijaju informacije. Ekonomska kategorija roba i usluga takođe finansira honorar od 50 € po sastanku za svakog člana Odbora za zaštitu potrošača, tela koje preporučuje i sastavlja politiku zaštite potrošača za Odeljenje. Odbor ima sedam članova, uključujući šest muškaraca i jednu ženu. To znači da muškarci imaju više koristi od ove javne potrošnje nego žene. Dalje, nedovoljna zastupljenost žena u odboru može da znači da važnija pitanja zaštite potrošača od strane žena mogu biti nedovoljno identifikovana i rešena u procesu kreiranja politika.

Programi i aktivnosti

Ovo Odeljenje se bavi prijemom i rešavanjem žalbi od strane potrošača. Od 90 primljenih žalbi od maja 2016. godine, žene čine samo 30%.¹²⁷ Na taj način, od ukupnih ljudskih i drugih resursa koje je Odeljenje potrošilo na ove usluge su imali koristi više muškarci nego žene. Pošto Odeljenje nije ranije obavilo rodnu analizu zaštite potrošača i izjavljivanja žalbi, dodatne informacije o tome zašto žene ne podnose toliko žalbi kao muškarci su bile nedostupne.

Preporučeni ciljevi

1. Poboľjšati usmeravanje kampanje za podizanje svesti potrošača kako bi se osiguralo da poruke dostižu žene i muškarce, s obzirom da su žene ili muškarci skloni da budu primarni potrošači u vezi sa razmatranim pitanjem.
2. Povećati zastupljenost žena u Odboru za zaštitu potrošača od 14,2% u 2016. godini na 42,9% u 2017. godini, prema pravednijoj potrošnji bužetske linije roba i usluga i poboljšati prezentaciju perspektive žena u kreiranju politika za zaštitu potrošača.
3. Povećati procenat žalbi primljenih i upućenih od strane žena potrošača sa 30% u 2016. godini na 35% u 2017. godini.

Preporučene aktivnosti

1. U planiranjima kampanja za podizanje svesti potrošača, razmotriti da li su žene, muškarci, ili zajedno primarna ciljna grupa. Konsultovati se sa organizacijama žena i ciljnim grupama za identifikaciju poruka koje najbolje dostižu ciljanu publiku. Koristiti najbolji način komuniciranja (npr. telefon, televiziju, itd.) koji su potrebni da se dostigne primarna ciljna grupa na osnovu statistike korišćenja podataka raščlanjenim prema polu. Bolje ciljane kampanje za podizanje svesti neće

¹²³ E-mail prepiska sa MŽK, 30. maj 2016. godine

¹²⁴ ASK, *Statistike obrazovanja na Kosovu: Sistem za menadžiranje informacija u obrazovanju*, Priština: 2016, str. 108, dostupno na: [file:///C:/Users/Dell/Downloads/Statistike%20Obrazovanja%20na%20Kosovu%202015-2016%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/Statistike%20Obrazovanja%20na%20Kosovu%202015-2016%20(1).pdf).

¹²⁵ Intervju MŽK sa dva službenika iz Odeljenja za zaštitu potrošača, 5 avgust. 2016. godine.

¹²⁶ Ibid.

¹²⁷ Ibid.

nužno zahtevati dodatna sredstva, već će doprineti efikasnijem i efektivnijem trošenju postojećih sredstava.

2. Aktivno regrutovati više žene koje su kvalifikovane da rade u Odboru za zaštitu potrošača za osiguravanje 50% zastupljenosti žena u Odboru u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova. Ovo neće zahtevati dodatne resurse.
3. Napraviti strategiju u saradnji sa MŽK o tome kako da se dopre do više žena potrošača, obavestavajući ih o njihovim potrošačkim pravima i kako da prijave žalbe Odeljenju.¹²⁸ To neće nužno zahtevati dodatna sredstva.

Agencija za investicije i podršku preduzeća na Kosovu

Agencija za investicije i podršku preduzeća na Kosovu (KIESA) je odgovorna za promociju investicija, eksporta i turizma kao i podršku u implementaciji javnih politika i programa za mikro, mala i srednja preduzeća (MSP) i razvitke ekonomskih zona. Ona razvija politike vezane za uspostavljanje i razvoj ekonomskih zona.¹²⁹ Pored toga, KIESA promovise proizvode proizvedene na Kosovu, prema širenju tržišta za domaće proizvođače.¹³⁰ Agencija poseduje Direkciju za razvoj privatnog sektora sa svojim Sektorom za razvoj ekonomskih zona, i Sektorom za regulisanje tržišta nafte i strateške robe za projekte za mala i srednja preduzeća; kao i Direkciju za promociju privatnog sektora sa svojim Sektorom za promociju investicija i Sektorom za promociju izvoza.¹³¹ Ukupan budžet i rashodi KIESA su neznatno opali od 2014. godine i očekuje se da će nastaviti da opadaju¹³². Međutim, KIESA je predvidela da će se iznos potrošen na plate i dnevnice povećati. Dalje, rashodi na subvencije i transfere su planirani da će se skoro utrostručiti u periodu između 2016. i 2017. godine¹³³.

Plate i dnevnice

Tabela 26 pokazuje da je od 2014. godine, broj zaposlenih žena u KIESA na godišnjem nivou opao. Trenutno, 18 muškaraca i dve žene (11,1%) rade u ovoj agenciji. Stoga, od marta 2016. godine, muškarci su dobili 91% iz ekonomske kategorije plata i dnevnica KIESA, i žene su dobile samo 9%. Ovo ne ispunjava zahteve iz Zakona o ravnopravnosti polova. Pošto KIESA planira da zaposli dodatno osoblje u budućnosti, to daje mogućnost da koristi afirmativne akcije za regrutovanje i zapošljavanje više žena koje su kvalifikovane.

Godina	Nivo plate	Ukupno zaposleni na svakom nivou plate	# i % muškaraca	Iznos potrošen na muškarce	# i % žena	Iznos potrošen na žene	Ukupno potrošen iznos
Potrošeno 2014.	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€1,987 (100%)	€1,987
	401-600	16	13 (81%)	€73,442 (79%)	3 (19%)	€19,915 (21%)	€93,357
	600+	1	1 (100%)	€23,938 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€23,938
	Ukupno	18	14 (78%)	€97,380 (82%)	4 (22%)	€21,902 (18%)	€119,282

¹²⁸ Službenik iz Odeljenja se složio da sprovede ovu aktivnost tokom sastanka sa MŽK dana 15. aprila 2016. godine.

¹²⁹ Republika Kosovo, sajt MTI-a, dostupno na: <http://www.mti-ks.org/en-us/Kosovo-Investment-and-Enterprise-Support-Agency>.

¹³⁰ Kosovska agencija za investicije i podršku preduzećima, "O KIESA", dostupno na: <http://www.invest-ks.org/sr/dobrodo%25%A1ao!>.

¹³¹ Republika Kosovo, Pravilnik br. 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 38.

¹³² Informacija primljena od strane Odeljenja za Finansije i Opšte Poslove, 2016.

¹³³ Ibid.

¹³⁴ Predviđanja napravljena od strane MŽK-a. Vremenski okvir za regrutovanje novih pozicija i nivo plata su bili nepoznati za MŽK. Prema tome, MŽK nije mogla da identifikuje precizne procene budžeta.

Potrošeno 2015.	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€3,993 (100%)	€3,993
	401-600	14	12 (86%)	€79,728 (91%)	2 (14%)	€7,973 (9%)	€87,701
	600+	3	3 (100%)	€24,380 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€24,380
	Ukupno	18	15 (83%)	€104,108 (90%)	3 (17%)	€11,966 (10%)	€116,074
Aktuelni troškovi (Jan. – Mar.) 2016.	201-400	5	4 (80%)	€4,452 (81%)	1 (20%)	€1,035 (19%)	€5,487
	401-600	11	10 (91%)	€16,085 (91%)	1 (9%)	€1,564.54 (9%)	€17,649
	600+	2	2 (100%)	€5,684 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€5,684
	Ukupno	18	16 (89%)	€26,221 (91%)	2 (11%)	€2,599 (9%)	€28,820
Budžetirano 2016.	Ukupno	21	16 (76%)	€102,294 (76%)	5 (24%)	€32,303 (24%)	€134,597
Predviđeno 2017.	Ukupno	21	16 (76%)	€88,075 (76%)	5 (24%)	€27,813 (24%)	€115,888
Predviđeno 2018.	Ukupno	21	16 (76%)	€88,423 (76%)	5 (24%)	€27,923 (24%)	€116,346
Predviđeno 2019.	Ukupno	21	16 (76%)	€88,771 (76%)	5 (24%)	€28,033 (24%)	€116,804

Subvencije i transferi

Preko ekonomske kategorije subvencija i transfera, KIESA organizuje konferencije vezane za razvoj sektora. Predstavljene informacije su o uslugama koje nudi vlada i donatori na nacionalnom i lokalnom nivou, kao i donatorskim projektima koji se odnose na razvoj privatnog sektora. Tabela 27 pokazuje broj učesnika na ovim konferencijama raščlanjenim prema polu i opštini u 2014-2015. godini. U svakoj opštini, muškarci čine većinu učesnika (84%). Procenat žena koje učestvuju na konferencijama bio je najviši u Prištini i Đakovici, a najniži u Prizrenu i Peći. Nedovoljna zastupljenost žena učesnica na konferencijama može da doprinese manje oprečnim mišljenjima i znanju koje se deli i integriše u rezultatima. Osim toga, manje žena od muškaraca imaju koristi od informacija dobijenih tokom konferencija o razvojnim mogućnostima privatnog sektora. To može da znači da žene imaju manji pristup podršci od strane vlade i donatora koji finansiraju programe, jer nisu imale saznanja o tim programima.

Preko ekonomske kategorije subvencija i transfera, KIESA je dodelila grantove za 21 mikro preduzeća i 15 malih i srednjih preduzeća u periodu od 2014-2015. godine. Žene koje poseduju preduzeća su predstavljale mali procenat od ukupnih preduzeća koja su imala koristi. Od 36 preduzeća koja su primila donacije, samo pet mikro preduzeća (Duararta, Union, Festa, Sabaja, i Co Brendi) i jedno malo i srednje preduzeće (Sveet Pop) su bila u vlasništvu žena, sačinjavajući samo 16,67% od preduzeća kojima su dodeljeni grantovi.¹³⁵ U periodu od 2014-2015. godine, žene su dobile samo 5.3% od ukupnih troškova na grantove za mala i srednja preduzeća.¹³⁶ Od grantova koji su dati na mikro, preduzeća, preduzeća na čelu sa ženama su dobila 22,4% od rashoda.

Tabela 28 prikazuje procenat od svakog granta finansiran od strane KIESA i sufinansiranje od strane preduzeća korisnica. Među grantovima datim MSP-ima, podržano je samo jedno preduzeće na čijem je čelu žena. Ovo preduzeće je dobilo 75% od ukupnog budžeta za svoj projekat od strane KIESA, dok je samo preduzeće doprinelo 25% budžetu projekta. U poređenju sa tim, primaoci malih i srednjih preduzeća kojima rukovode muškarci su doprineli 40% u finansiranju njihovih projekata. Slično tome, sa mikro preduzećima, u proseku, preduzeća kojima rukovode žene su doprinela 24% od ukupnog budžeta projekta, dok su muškarci doprineli 31%. Ovo ukazuje na to da žene mogu više da se bore nego muškarci da obezbede sufinansiranje.

¹³⁵ Lista nagrađenih preduzeća, sajt Međunarodne organizacije za migraciju, dostupno na:

<http://kosovo.iom.int/sites/default/files/Name%20of%20awarded%20enterprises%20LOTS%201%20and%202.pdf>.

¹³⁶ Računanje MŽK-a na osnovu liste grantova dodeljenim od strane KIESA.

Stručnjaci smatraju da nedovoljna zastupljenost žena među primaocima grantova može biti delom zbog činjenice što žene poseduju samo 22,1% preduzeća na Kosovu, uključujući i 22,2% mikro preduzeća i 14,7% malih preduzeća.¹³⁷ S obzirom na kontekst, žene koje rukovode preduzećima verovatno bi mogle dobiti najmanje 14,7% od rashoda da budu zastupljene, a više od toga da se više podstiču i podržavaju žene koje rukovode preduzećima. Razmatranjem poslednjih rashoda može se dobiti informacija o afirmativnim merama koje KIESA može preduzeti da više podrži žene koje rukovode preduzećima u budućnosti.

Vrsta preduzeća	# preduzeća	# i % nagrađenih preduzeća u vlasništvu žena/muškaraca		Ukupan iznos i % od granta za projekte finansirane od strane KIESA za žene/muškarce		Ukupan iznos i % projekata finansiranih od strane preduzeća		Ukupan budžet projekta	
		Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M
MSP	15	1	14	€130,892 (75%)	€2,334,376 (56%) ¹³⁸	€43,731 (25%)	€1,823,240 (40%) ¹³⁹	€174,622	€4,157,616
%	100%	6.7%	93.3%	5.3%	94.7%	2.3%	97.7%	4.0%	96.0%
Mikro preduzeća	21	5	16	€105,142 (77%) ¹⁴⁰	€363,590 (36%) ¹⁴¹	€33,457 (24%) ¹⁴²	€162,061 (31%) ¹⁴³	€138,599	€525,651
%	100%	23.8%	76.2%	22.4%	77.6%	17.1%	82.9%	20.9%	79.1%
Ukupno	36	6	30	€236,033 (8%)	€2,697,966 (92%)	€77,187 (6%)	€1,985,301 (28%)	€313,220	€4,683,267
%	100%	16.7%	83.3%	8.0%	92.0%	3.7%	96.3%	6.3%	93.7%
Projekcija 2017.	100%	25%	75%	25%	75%				

Trenutno, KIESA nije izdvojila nikakva sredstva iz ekonomske kategorije subvencija i transfera za grantove za mala i srednja preduzeća i mikropredueća za 2017. godinu. Međutim, sredstva za ovu namenu su zatražena od strane EU u okviru IPA II. Ako EU odobri ovaj zahtev, onda će sredstva biti dostupna za grantove. U ovom slučaju, u skladu sa novim zahtevima Akcionog plana EU za rodna pitanja i Zakonom o ravnopravnosti polova na Kosovu, KIESA treba da održava podatke raščlanjene prema polu o preduzećima koji primaju grantove, kao i postaviti ciljeve za povećanje podele rashoda koje žene primaju. Poslednji red u tabeli 28 ukazuje na vrstu ciljeva koje bi KIESA mogla da odredi i traži da se ispune kroz afirmativne akcije.

Direkcija za razvoj privatnog sektora

Direkcija za razvoj privatnog sektora je odgovorna za sprovođenje zakona, strateških politika i dokumenata koji se odnose na mala i srednja preduzeća, politike, mere i indikatore Akta o malom biznisu (AMB).¹⁴⁴ Ova Direkcija poseduje Sektor za regulisanje tržišta nafte i strateške robe za razvoj

¹³⁷ ASK, *Serija 3: Ekonomska statistika: Statistički repertoar privrednih preduzeća na Kosovu Q2 2016*, Priština: 2016, dostupno na:

<file:///C:/Users/Dell/Downloads/Statisticki%20repertoar%20preduzeca%20na%20Kosovu%20K2%202016.pdf>.

¹³⁸ Procenat je prosek svih 14 malih i srednjih preduzeća u vlasništvu muškaraca koji su dobili grantove od strane KIESA.

¹³⁹ Ibid.

¹⁴⁰ Procenat je prosek svih pet mikro preduzeća u vlasništvu žena koji su dobili grantove od strane KIESA.

¹⁴¹ Procenat je prosek svih 16 mikro preduzeća u vlasništvu muškaraca koji su dobili grantove od strane KIESA.

¹⁴² Procenat je prosek svih pet mikro preduzeća u vlasništvu žena koji su dobili grantove od strane KIESA.

¹⁴³ Procenat je prosek svih 16 mikro preduzeća u vlasništvu muškaraca koji su dobili grantove od strane KIESA.

¹⁴⁴ AMB je sveobuhvatni okvir za politiku EU o MSP. On ima za cilj da poboljša pristup predstavnstvu u Evropi, pojednostavi regulatorno i političko okruženje za MSP, i ukloni prepreke za njihov razvoj. Vidi:

http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/small-business-act_en.

ekonomskih zona, i Sektor za regulisanje tržišta nafte i strateške robe za projekte malih i srednjih preduzeća.¹⁴⁵

Sektor za razvoj ekonomskih zona

Sektor za razvoj ekonomskih zona treba da razvije povoljno okruženje za domaće i međunarodne kompanije da prošire investicije. Ovaj Sektor prati razvoj ekonomskih zona,¹⁴⁶ koje su regulisane Zakonom o privrednim zonama.¹⁴⁷ Postoje dva poslovna parka u ekonomskim zonama u Glogovcu i Kosovskoj Mitrovici, kao i tehnološki park u Štimlju, Lipljanu i Suva Reki.¹⁴⁸ Sektor ima tri sluzbenika, uključujući šefa Sektora, od kojih su svi muškarci kao što je prikazano u tabeli 26. gore.

Kapitalne investicije

Preko ekonomske kategorije kapitalnih investicija, KIESA podržava razvoj ekonomskih zona. Tabela 29 rezimira ekonomske zone koje trenutno postoje. KIESA ne bira lokacije ekonomskih zona, već razmatra predloge napravljene od strane opština. Ovi predlozi treba da imaju osigurano zemljište za zonu (idealno u vlasništvu opštine), kao i odobrenje dobijeno od strane Skupštine opštine. Opštine takođe moraju obezbediti odobrenje od strane svih relevantnih ministarstava, uključujući Ministarstvo za prostorno planiranje i infrastrukturu za projektovanje i izgradnju zona. Nakon što su odgovarajuće dozvole dobijene, opštine podnose zahteve za podršku KIESA. Poslovne aplikacije za plasman u ekonomskim zonama, industrijskim parkovima i tehnološkim parkovima se odobravaju na osnovu Administrativnog naređenja, u kome su navedeni kriterijumi prema kojima se ocenjuju predlozi, uključujući zapošljavanje, investicionu vrednost, vrstu delatnosti (npr., preduzeća za proizvodnju imaju prednost u odnosu za prerađu ili usluge).¹⁴⁹

Park	Ukupno	# zaposlenih žena	# i % zaposlenih muškarac	Ukupno vlasnika preduzeća	# i % žena vlasnika preduzeća	# i % muškaraca vlasnika preduzeća
Poslovni park u Glogovcu		67			2	
Poslovni park u Kosovskoj Mitrovici		9				
Tehnološki park u Štimlju		8 ¹⁵⁰		2		
Suva Reka						
Lipljane						

U pogledu rodne perspektive, važno je da KIESA traži i obezbedi da opštine konsultuju žene i muškarce u procesu identifikacije lokacija zona, uzimajući u obzir kako žene i muškarci mogu da pristupe zonama (npr., dostupnost javnom prevozu), i razmatra potrebe vrsta preduzeća koji mogu da koriste zone. Ovo treba da se uključi u kriterijume za bodovanje, zajedno sa brojem radnih mesta koja će takve zone stvoriti za žene i muškarce (ne samo uopšteno).

Kasnije, nadgledanjem i evaluacijom uticaja investicija KIESA na stvaranje radnih mesta i razvoja preduzeća u ekonomskim zonama, KIESA može ispitati koliko žena i muškaraca imaju posao kao rezultat

¹⁴⁵ Republika Kosovo, Pravilnik br. 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 38.

¹⁴⁶ Ibid 40.

¹⁴⁷ Zakon br. 04/L-159 o ekonomskim zonama, 2013, dostupno na:

<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Zakon%20o%20ekonomskim%20zonama.pdf>.

¹⁴⁸ Sajt KIESA, Ekonomske zone, dostupno na: <http://www.invest-ks.org/sr/dobrodo%20C5%A1ao!>.

¹⁴⁹ MTI, Administrativno uputstvo br. 03/2014 o postupku, formi i sadržaju konkursa kao i uslovi i kriterijumi za smeštaj poslovnih subjekata u prostor ekonomskih zona, dostupno na: http://www.mti-ks.org/repository/docs/U_A_Nr_03-2014_dt_14_01_2014_579171.pdf.

¹⁵⁰ Tehnološki park ima dva preduzeća; jedan zapošljava više od 50 žena tokom leta u trajanju od tri meseca.

ovih državnih rashoda. Trenutno, Sektor ne održava podatke o tome koliko je žena i muškaraca do sada zaposleno u postojećim poslovnim i tehnološkim parkovima u okviru ekonomskih zona (vidi tabelu 29). Zbog toga je teško proceniti da li Sektor ispunjava svoj gore pomenuti cilj da "poveća zaposlenost." U budućnosti, takve informacije mogu da se prate i održavaju u jednostavnoj ekcel tabeli kao što je tabela 29. Ovo će obezbediti informacije o meri u kojoj od javnih rashoda imaju koristi žene i muškarce. Takve informacije mogu biti korisne za utvrđivanje da li su potrebne bile kakve korektivne mere prema rodno odgovornom budžetiranju, kao što su afirmativne mere predviđene Zakonom o ravnopravnosti polova. Osim toga, informacije o podacima raščlanjenim prema polu o krajnjim korisnicima mogu biti važne za opravdanje zahteva za buduće finansiranje iz državnog budžeta i/ili donatora (na primer, preko IPA-a) za podršku sličnih modela na drugom mestu, ako su se takvi modeli pokazali efikasnim.

Ovaj Sektor se ne bavi aktivno pitanjem nedovoljne zastupljenosti žena kao šefova preduzeća u trgovini i industriji. Prema jednom službeniku, ekonomske zone su uglavnom namenjene za preduzeća sa proizvodnim i prerađivačkim aktivnostima, ne za poboljšanje zaposlenosti žena.¹⁵¹ Međutim, s obzirom na ciljeve Sektora da poveća zaposlenost, i imajući u vidu da žene imaju najveću stopu nezaposlenosti na Kosovu, fokus na povećanje zaposlenosti na Kosovu zahteva temeljnu rodnu analizu situacionih potreba. Dalje, obimno istraživanje je pokazalo da uravnoteženost zapošljavanja žena i muškaraca u trgovini i industriji doprinosi uspešnijim preduzećima.¹⁵² Ignorišući žene i njihov potencijal da doprinose razvoju trgovine i industrije povećanjem efikasnosti radne snage bi moglo da ugrozi razvoj industrije i trgovine na dugi rok.¹⁵³

Sektor za projekte za mala i srednja preduzeća

Sektor za projekte za mala i srednja preduzeća je odgovoran za izradu standardnih procedura za upravljanje projektima malih i srednjih preduzeća. On održava listu projekata malih i srednjih preduzeća kojima su potrebna sredstva i podržava realizaciju projekta.¹⁵⁴ Sektor podržava žene preduzetnice kroz razne aktivnosti. Na primer, Sektor organizuje "Najuspešnije žene u biznisu,"¹⁵⁵ konferenciju "Žene u lideršipu i preduzetništvu",¹⁵⁶ i sajam "Žene u biznisu".¹⁵⁷ Najuspešnije žene u biznisu su izabrane na osnovu povećanog broja zaposlenih, povećanog finansijskog prometa, kreativnosti i poslovanja na tržištu.

Sajam "Žene u biznisu" je organizovan 2015. godine i ugostio je 61 učesnika, uključujući 38 predstavnika poslovnih udruženja i 23 poslovnih predstavnika. Sektori predstavljeni na ovom sajmu su obuhvatili: 24 privrednika iz poljoprivrednog sektora (podsektori u poljoprivrednoj preradi, pčelarstvo i cveće); 29 preduzetnika koji promovišu svoje tradicionalne zanatske proizvode, šivenje i obradu tekstila; četiri preduzetnika koji promovišu suvenire; tri koji promovišu proizvode u sektoru tradicionalne gastronomije i preradi žitarica; i jedan koji promoviše profesionalne usluge u oblasti finansija i revizije.¹⁵⁸

Sektor	#
Poljoprivreda (poljoprivredna prerada, pčelarstvo i cveće)	24
Tradicionalni zanatski proizvodi (šivenje i obrada tekstila)	29
Suveniri	4
Sektor tradicionalne gastronomije i prerada žitarica	3
Profesionalne usluge u oblasti finansija i revizije	1
Ukupno	61

¹⁵¹ Intervju MŽK-a sa službenicima iz Sektora za ekonomske zone.

¹⁵² Kao primere, vidi Farnsveden et. al., *Rodni profil zemlje: Analiza rodni razlika na svim nivoima na Kosovu*, Stockholm: 2014, dostupno na: <http://www.womensnetwork.org/documents/20140513160131272.pdf>.

¹⁵³ Balansirano učešće povećava efikasnost rada i uspeha (NUTEK, "Jämställdhet och Lönsamhet," ["rodna ravnopravnost i povraćaj osnivačkog kapitala"] Nutek, Alfa Print Sundbyberg, 1999).

¹⁵⁴ Republika Kosovo, Pravilnik br. 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 41.

¹⁵⁵ Sajt KIESA, dostupno na: <http://mti-ks.org/sr/Najuspe%C5%AInija-poslovna-%C5%BEena-u-2015.-godini>.

¹⁵⁶ Sajt KIESA, dostupno na: <http://www.invest-ks.org/en/women%E2%80%99s-entrepreneurial-leadership-conference>.

¹⁵⁷ Sajt KIESA, dostupno na: <http://www.invest-ks.org/sr/konferencija-%E2%80%9C%C5%BEena-u-lidership-i-preduzeni%C5%AItvu%E2%80%9D>.

¹⁵⁸ Podaci dobijeni iz Sektora putem e-maila.

Ovaj Sektor takođe organizuje "Takmičenje za poslovne planove".¹⁵⁹ Kao što tabela 31 pokazuje, više muškaraca (63,4%) nego žena (36,6%) je učestvovalo u ovom takmičenju. Međutim, veći broj žena (66,7%) je imao koristi od grantova datih najboljim poslovnim planovima. S obzirom na ukupnu nedovoljnu zastupljenost žena u radnoj snazi i među vlasnicima preduzeća, takva rodna neuravnoteženost se može smatrati afirmativnom akcijom prema višem podsticanju žena za otvaranje preduzeća. U cilju nastavka davanja doprinosa u povećanju učešća žena u biznisu, Sektor može uvesti mere kako bi se osiguralo da žene imaju koristi od grantova za poslovne planove na sličnoj stopi u budućnosti, obezbeđujući da najmanje jedna žena dobija grant za poslovni plan svake godine.

Godina	# učesnika			Ukupno # korisnika	Ukupno dodeljen novac	# korisnika			
	# i % žena	# i % muškaraca	Ukupno			# i % žena	Iznos dodeljen ženama	# i % muškaraca	Iznos dodeljen muškarcima
2014-2016.	34 (37%)	59 (63%)	93	6	€30,000	4 (67%)	€20,000 (67%)	2 (33%)	€10,000 (33%)
(Planirano) 2017.					€10,000	1	€5,000	1	€5,000
(Planirano) 2018.					€10,000	1	€5,000	1	€5,000
(Planirano) 2019.					€10,000	1	€5,000	1	€5,000

Sektor nadgleda "Interšip biznisa," čiji je cilj stvaranje mreža među univerzitetima, studentima, i preduzećima koji rade na Kosovu. Da bi studenti bili prihvaćeni, glavni kriterijum je visoka prosečna ocena. Studenti mogu da se prijave i da se prime bez obzira na njihovu etničku pripadnost i pol, bez obzira da li su studirali u akreditovanim privatnim ili javnim institucijama. Stažiranje traje dva meseca uz mogućnost za studente da se nakon toga zaposle, u zavisnosti od potreba poslovanja i učinka stažista. Stažisti primaju 100 € mesečno iz budžeta Kosova. Prema službeniku Sektora zaposleno je 10% studenata. Tabela 33 pokazuje da su u 2014. i 2015. godini, većina korisnika bile žene (65% u 2015. godini). S obzirom na veće stope nezaposlenosti žena na Kosovu (44,8% mladih žena starosnog uzrasta 25-34, u poređenju sa 38,6% mladih muškaraca),¹⁶⁰ ovo verovatno ima za cilj potrebu da se više podrže žene u sticanju veština za buduće zapošljavanje. U cilju nastavka rešavanja relativno više stope nezaposlenosti mladih žena na Kosovu, Sektor može da odredi kvotu kroz koju će nastaviti da daje 60% stipendija za žene i 40% za mlade muškarce. Ovo je prikazano u tabeli 32 sa relevantnim budžetskim projekcijama.

Godina	Ukupno # studenata	Iznos potrošen na žene	# i % žena	Iznos potrošen na muškarce	# i % muškaraca	Ukupno budžet / Potrošeno
2014.	121	€14,200 (59%)	71 (59%)	€10,000 (41%)	50 (41%)	€24,200
2015.	126	€16,400 (70%)	82 (65%)	€6,980 (30%)	44 (35%)	€23,380
2017. ¹⁶²		€14,400 (60%)	(60%)	9,600 (40%)	(40%)	€24,000
2018.		€14,400 (60%)	(60%)	9,600 (40%)	(40%)	€24,000
2019.		€14,400 (60%)	(60%)	9,600 (40%)	(40%)	€24,000

¹⁵⁹ Sajt KIESA, dostupno na: <http://www.invest-ks.org/sr/arkiva-2014/-99>.

¹⁶⁰ ASK, *Anketa o radnoj snazi rezultati za Kosovo 2015.*, str. 23.

¹⁶¹ E-mail prepiska sa predstavnikom Sektora za podršku investicija. Ukupno budžet i predviđanja za period od 2017-2019. godine predložen od strane MŽK-a.

¹⁶² Tokom razgovora, predstavnik KIESA je izjavio da će budžet ostati sličan u narednim godinama. Stoga je MŽK zasnovala ove procene o približnim troškovima u prethodnim godinama.

Direkcija za promociju privatnog sektora

Direkcija za promociju privatnog sektora izrađuje i sprovodi strateške politike za promovisanje investicija na Kosovu. Ona takođe nastoji da razvije mreže sa stranim i domaćim investitorima. Ova Direkcija ima dva odska: Sektor za promociju investicija i Sektor za promociju izvoza.¹⁶³

Sektor za promociju izvoza

Ovaj Sektor promovise kosovska preduzeća i izvoze; održava sistem upravljanja odnosa sa klijentima; vodi istraživanje o izvozu; i ažurira statistike o uticaju izvoza na Kosovu. Takođe organizuje obuku za mala i srednja preduzeća da razvijaju izvoze.¹⁶⁴ U 2016. godini, njegov ukupan budžet je iznosio 96,000 € za tri zaposlena (18,000 €), robe i usluge (15.000 €), i subvencije i transfere (81.000 €).

Kao što tabele 33 i 34 prikazuju, Sektor održava podatke o organizovanim sajmovima i iznos koji je potrošen, kao i vrstu firmi koje imaju koristi od Sektora. Međutim, KIESA trenutno ne održava podatke raščlanjene prema polu o licima koja obavljaju aktivnosti za unapređenje poslovanja. Takvi podaci su važni za praćenje da li imaju više koristi žene ili muškarci od ovih aktivnosti i rashoda. U 2015. godini, KIESA je potrošila 115.420 € iz ekonomske kategorije subvencija i transfera na promociju aktivnosti izvoza koja je obuhvatila 268 firmi (vidi tabelu 33).

Ime sajma	Datum	Mesto	Iznos	# i vrsta podržanih firmi
Anuga FoodTec	10-14 Okt.	Nemačka	12,000€	12 za proizvodnju
Summer Fancy Food Show	28-30 Jun.	USA	10,000€	12 za proizvodnju
FruitLogistica Berlin	4-6. Feb.	Nemačka	10,000€	12 za proizvodnju
ITB Berlin	4-8. Mar.	Nemačka	22,000€	5 turističkih operatera
FOODEX 2015 Japan	3-6. Mar.	Japan	3,000€	12 za proizvodnju
World Travel Market	2-5. Nov.	Engleska	12,000€	8 turističkih operatera
PRIŠTINA 2015	29. Apr. – 2. Maj	Kosovo	9,750€	12 za proizvodnju
Fashion	4-6. Jun.	Albanija	3,000€	8 za proizvodnju
MOW	20-24. Sep.	Nemačka	5,000€	3 za proizvodnju
A+A	27-30. Sep.	Nemačka		3 za proizvodnju
Investment Promoting Conference (Konferencija za podršku investicija)	10-16. Nov.	USA	2,600€	Mogućnosti za ulaganje
Kosovo Business Week (Nedelja biznisa na Kosovu)	28 Nov.-17. Dec.	Kosovo	8,000€	50 za proizvodnju
Kosovo Trade Fair (Sajam na Kosovu)	2-3. Okt.	Kosovo	6,000€	25 za proizvodnju
Setting Industrial Processing Products in Local Chains of Retail Sales (Postavljanje proizvoda industrijske prerade u domaćem maloprodajnom lancu)	1-6. Dec.	Kosovo	12,070€	50 za proizvodnju
Ukupno		14 Sajmova	€115,420	268 Firmi

¹⁶³ Republika Kosovo, Pravilnik br. 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 42.

¹⁶⁴ Republika Kosovo, Pravilnik br. 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 44.

U 2016. godini, od pisanja ovog izveštaja, KIESA je podržala učešće na promotivnim sajmovima u iznosu od 83,426 € (vidi tabelu 34). Prema rečima predstavnika KIESA, iznos potrošen na sajmovima će takođe ostati sličan u 2017. godini. Prema rodno odgovornom budžetiranju, ovi troškovi treba da nastoje da podrže povećanje izvoza u vezi sa sektorima u kojima i žene i muškarci rade i koji imaju potencijal da povećaju zaposlenost usled porasta izvoza.

Datum	Zemlja	Vrednost	Sektor
12-16.01.2016.	Švajcarska*	10,000€	Drvo
09-13.03.2016.	Nemačka	10,161€	Turizam
17-20.03.2016.	Francuska	4,965€	Turizam
11-14.03.2016.	Albanija	3,000€	Drvo
22-27.03.2016.	Makedonija	3,000€	Drvo
15-24.01.2016.	Nemačka*	10,000€	Hrana
24-25.05.2016.	Norveška	4,000€	Opšti
16-20.10.2016.	Francuska	10,000€	Hrana
18-22.10.2016.	Nemačka	10,000€	Drvo
13-15.11.2016.	Švajcarska	10,800€	Opšti
02/03.2016.	Kosovo	7,500€	Domaći proizvodi
Ukupno		€83,426	

Preporučeni ciljevi

1. Povećati procenat učesnika žena na konferencijama u organizaciji KIESA na godišnjem nivou od 16% u 2015. na 30% u 2017. godini.
2. Povećati procenat žena koje rukovode malim i srednjim preduzećima koje primaju grantove od KIESA godišnje od 16,7% u 2015. godini na 25% u 2017. godini, sa rashodima u iznosu od 25%.
3. Osigurati uravnoteženost žena i muškaraca koji imaju sveobuhvatnu korist od KIESA subvencija, uključujući i među zaposlenima.
4. Nastaviti sa daljim zapošljavanjem, naročito među ženama.
5. Povećati učešće žena u sektorima industrije i trgovine, efikasnijim doprinosom preduzećima. Ovo će takođe poboljšati praćenje ostvarivanja cilja Sektora za povećanje zaposlenosti.
6. Povećati procenat preduzeća na čelu sa ženama, koje konkurišu na konkursu za grantove za poslovne planove od 36,6% u 2014-2016 na 40% u 2017. godini.

Preporučene aktivnosti

1. Sastanak sa preduzećima i organizacijama na čelu sa ženama, podržavati žene u biznisu da otkriju moguće razloge zašto malo žena učestvuje na konferencijama; prilagoditi strategiju za oglašavanje da osigura da žene dobijaju informacije o konferencijama; razmeniti informacije o konferencijama sa organizacijama na čelu sa ženama i drugim akterima koji podržavaju žene u biznisu, uključujući i kroz Koordinacionu grupu donatora za ekonomsko osnaživanje žena ka postizanju većeg broja žena sa informacijama o konferencijama.
2. Urediti konkurs za dodelu grantova, tako da više dostiže do žena; i razmeniti informacije o mogućnostima grantova sa organizacijama na čelu sa ženama i drugim akterima koji podržavaju ekonomsko osnaživanje žena, uključujući kroz Koordinacionu grupu donatora za ekonomsko osnaživanje žena da više žena dobija informacije o mogućnostima dobijanja grantova.
3. Uključiti kriterijume u pozivima za aplikacije i procedure bodovanja po kojima se aplikanti ohrabruju da koriste ravnotežu žena i muškaraca na svim nivoima unutar preduzeća, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova. Preduzeća koja to čine mogu dobiti više bodova u postupku bodovanja.
4. Obezbediti 60% poslovnih stažiranja za mlade žene, koristeći afirmativne akcije po potrebi.
5. Kreirati i održavati baze podataka sa statističkim podacima o zaposlenosti i novim radnim mestima u ekonomskim zonama, raščlanjenim prema polu. Ovo će olakšati buduće pružanje dokaza za davanje podrške nastavku finansiranja takvih inicijativa.
6. Urediti reklame o mogućnosti davanja grantova podržavajući poslovne planove da se bolje usmere na žene; sarađivati za organizacijama kojima rukovode žene i drugim akterima, posebno onim koji su usmereni na ekonomsko osnaživanje žena, da bolje prenose informacije o mogućnostima grantova. To ne mora da nužno uključi nikakve dodatne troškove.

Kosovska agencija za metrologiju

Kosovska agencija za metrologiju (KAM) posluje u skladu sa Zakonom o metrologiji, ali može da predlaže izmene u postojećem pravnom okviru koji se odnosi na proizvode od metala.¹⁶⁵ KAM ima dve Direkcije: Direkciju za naučnu i industrijsku metrologiju¹⁶⁶ i Direkciju za pravnu metrologiju.¹⁶⁷ KAM koristi svoju ekonomsku kategoriju roba i usluga za ugovorne usluge, službena putovanja, organizovanje radionica, obuku osoblja, druge nepredviđene usluge, kao i potrebe kancelarija i laboratorija. Informacije koje se odnose na druge kategorije rashoda slede u nastavku.

Plate i dnevnice

Kao što tabela 35 prikazuje, većina zaposlenih u ovoj Agenciji su muškarci (68,4%) u 2014. godini, uključujući i na nivoima odlučivanja. To znači da muškarci imaju više koristi nego žene iz ekonomske kategorije plata i dnevnica, primajući 74,6% od rashoda. Pošto Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta predviđa da bi ova agencija trebalo da ima 20 zaposlenih,¹⁶⁸ Agencija bi kroz afirmativne mere pri zapošljavanju mogla da zaposli više žena.

Godina	Nivo plate	Ukupno zaposleni na svakom nivou plate	# i % muškaraca	Iznos potrošen na muškarce	# i % žena	Iznos potrošen na žene	Ukupno potrošen iznos
Potrošeno 2014.	201-400	5	1 (20%)	€0 (0%)	4 (80%)	€4,225 (100%)	€4,225
	401-600	13	11 (85%)	€69,021 (74%)	2 (15%)	€24,278 (26%)	€93,299
	600+	1	1 (100%)	€13,726 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€13,726
	Ukupno	19	13 (68%)	€82,747 (74%)	6 (32%)	€28,503 (26%)	€111,250
Potrošeno 2015.	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€4,278 (100%)	€4,278
	401-600	18	13 (72%)	€80,884 (74%)	5 (28%)	€27,782 (26%)	€108,666
	600+	1	1 (100%)	€10,311 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€10,311
	Ukupno	20	14 (70%)	€91,195 (74%)	6 (30%)	€32,060 (26%)	€123,255
Aktuelni troškovi (Jan. – Mar.) 2016.	201-400	5	0 (0%)	€0 (0%)	5 (100%)	€3,992 (100%)	€3,992
	401-600	13	11 (85%)	€17,657 (84%)	2 (15%)	€3,440 (16%)	€21,097
	600+	1	1 (100%)	€4,195 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€4,195
	Ukupno	19	12 (63%)	€21,852 (75%)	7 (37%)	€7,432 (25%)	€29,284
Budžetirano 2016 ¹⁶⁹	Ukupno	20	12 (60%)	€76,070 (60%)	8 (40%)	€50,714 (40%)	€126,784
Predviđeno 2017.	Ukupno	20	12 (60%)	€67,217 (60%)	8 (40%)	€44,812 (40%)	€112,029
Predviđeno 2018.	Ukupno	20	12 (60%)	€67,594 (60%)	8 (40%)	€45,063 (40%)	€112,657
Predviđeno 2019.	Ukupno	20	12 (60%)	€67,971 (60%)	8 (40%)	€45,314 (40%)	€113,285

¹⁶⁵ Informacije dobijene od Načelnika Sektora, 2016.

¹⁶⁶ Direkcija za naučnu i industrijsku metrologiju takođe odlučuje koji razvojni projekti koji se odnose na naučnu i industrijsku metrologiju treba da se sprovedu. Izrađuje i obezbeđuje sprovođenje razvojne strategije za metrologiju i sastavlja analize o kvalitetu u ovoj oblasti, (Pravilnik br. 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 54).

¹⁶⁷ Direkcija za pravnu metrologiju predlaže i osigurava sprovođenje zakona i razvojne strategije u vezi sa pravnom metrologijom. (Pravilnik br. 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 56).

¹⁶⁸ Pravilnik br. 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 51.

¹⁶⁹ Predviđanja predložena od strane MŽK-a. Vremenski okvir za regrutovanje novih pozicija i nivo plata pozicija su bili nepoznati za MŽK. Prema tome, MŽK nije mogla da identifikuje precizne procene budžeta.

Programi i aktivnosti

Uopšteno govoreći, u ovom trenutku muškarci čine većinu osoba koje rade u odsecima koji se odnose na metalne proizvode. Zbog toga, Direkcija i odseci baveći se metalnim proizvodima će automatski direktno više uticati na muškarce nego na žene. Investicije odeljenja u naučnim laboratorijama, među ostalim investicijama, treba da se razmotre i procene u kontekstu kako će one uticati na žene i muškarce. Iz perspektive rodno odgovornog budžetiranja, kapitalni rashodi treba da uključe konsultacije sa ženama i muškarcima u pogledu njihovih prioriteta koji se odnose na takve investicije.¹⁷⁰

Preporučeni ciljevi

Uključiti rodnu perspektivu u kapitalne investicione projekte, kao što su ulaganja u naučnim laboratorijama.

Preporučene aktivnosti

Organizovanje konsultacija sa ženama i muškarcima u pogledu njihovih prioriteta i potreba koje se odnose na kapitalne investicione projekte.

Kosovska agencija za registraciju biznisa

Glavna odgovornost Kosovske agencije za registraciju biznisa (KARB) je registracija domaćih i stranih privrednih preduzeća.¹⁷¹ Ova Agencija rukovodi Direkcijom za administrativne poslove registracije biznisa,¹⁷² koja uključuje Sektor davanja odobrenja i Sektor za obradu podataka; i Sektor zaloge.¹⁷³

Plate i dnevnice

Tabela 36 prikazuje da su u 2016. godini žene imale nešto manje pozicija u ovoj agenciji (42,9%) i dobile 41% od rashoda iz ekonomske kategorije plata i dnevnica. Nijedna žena nije bila zastupljena na najvišem nivou plata.

Godina	Nivo plate	Ukupno zaposleni na svakom nivou plate	# i % muškaraca	Iznos potrošen na muškarce	# i % žena	Iznos potrošen na žene	Ukupno potroše n iznos
Potrošeno 2014.	201-400	5	2 (40%)	€8,786 (40%)	3 (60%)	€12,966 (60%)	€21,752
	401-600	9	2 (22%)	€11,904 (23%)	7 (78%)	€38,847 (77%)	€50,751
	600+	2	2 (100%)	€27,724 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€27,724
	Ukupno	16	6 (37%)	€48,414 (48%)	10 (63%)	€51,813 (52%)	€100,227
Potrošeno 2015.	201-400	5	2 (40%)	€10,014 (41%)	3 (60%)	€14,324 (59%)	€24,338
	401-600	9	2 (22%)	€13,753 (25%)	7 (78%)	€40,932 (75%)	€54,685
	600+	2	2 (100%)	€23,627 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€23,627
	Ukupno	16	6 (38%)	€47,394 (46%)	10 (62%)	€55,256 (54%)	€102,650

¹⁷⁰ Za pojedinosti o smernicama i o tome šta ovo podrazumeva, molimo vas da pogledate: MŽK, *Praktičan vodič za korisnike: Rodno odgovorno budžetiranje na centralnom nivou*, Priština: MŽK 2014, dostupno na: <http://www.womensnetwork.org/documents/2014/1/28/100658771.pdf>.

¹⁷¹ Republika Kosovo, sajt MTI-a, dostupno na: <http://www.arbk.org/sr/Naslovna-Strana>.

¹⁷² Ova Direkcija kontroliše podatke o registraciji preduzeća i trgovačkim imenima, (Pravilnik br. 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 68).

¹⁷³ Ibid, član 67.

Aktuelni troškovi (Jan. – Mar.) 2016.	201-400	9	7 (78%)	€8,151 (77%)	2 (22%)	€2,374 (23%)	€10,525
	401-600	9	2 (22%)	€2,862 (21%)	7 (78%)	€10,836 (79%)	€13,698
	600+	3	3 (100%)	€8,019 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€8,019
	Ukupno	21	12 (57%)	€19,032 (59%)	9 (43%)	€13,210 (41%)	€32,242
2016 ¹⁷⁴ Budžetirano	Ukupno	22	12 (55%)	€74,965 (55%)	10 (45%)	€61,335 (45%)	€136,300
Predviđeno 2017.	Ukupno	22	12 (55%)	€70,932 (55%)	10 (45%)	€58,035 (45%)	€128,967
Predviđeno 2018.	Ukupno	22	12 (55%)	€71,283 (55%)	10 (45%)	€58,322 (45%)	€129,605
Predviđeno 2019.	Ukupno	22	12 (55%)	€71,633 (55%)	10 (45%)	€58,609 (45%)	€130,242

Programi i aktivnosti

Među glavnim aktivnostima Agencije je registriranje novih biznisa i održavanje podataka o registrovanim biznisima. Od 2013. godine, ovo uključuje podatke raščlanjene prema polu o vlasniku (vlasnicima) biznisa. Tabela 37. prikazuje broj novih registrovanih biznisa između 2014. i 2016. godine. Samo 18% novih registrovanih biznisa tokom ovog perioda su bila u vlasništvu žena. Nove poljoprivredne zadruge su sklone da imaju veće učešće vlasnika žena (43%) nego druge vrste biznisa. Međutim, većina žena je (3.545 od 4.391) otvorila individualni biznis. Tokom ovog perioda, ni jedna žena nije otvorila javna preduzeća, društvena preduzeća, ili preduzeća sa ograničenim partnerstvom.

Tabela 37. Broj novih registrovanih biznisa u periodu od 2014-2016. godine ¹⁷⁵

Vrsta biznisa	# i % registrovanih biznisa	# i % biznisa u vlasništvu muškaraca	# i % biznisa u vlasništvu žena	# i % biznisa neidentifikovanog vlasništva
Ukupno	24,613 (100%)	20,204 (82%)	4,391 (18%)	18 (0.1%)
Individualni biznis	17,781 (72%)	14,235 (80%)	3,545 (20%)	1 (0.0%)
Društvo sa ograničenom odgovornošću	6,428 (26%)	5,606 (87%)	806 (13%)	16 (0.2%)
Generalno partnerstvo	190 (0.8%)	162 (85%)	28 (15%)	0 (0.0)
Poljoprivredna zadruga	14 (0.1%)	8 (57%)	6 (43%)	0 (0.0%)
Akcionarsko društvo	58 (0.2%)	53 (91%)	4 (7%)	1 (1.7%)
Inostrana kompanija	137 (0.6%)	135 (99%)	2 (1%)	0 (0.0%)
Javno preduzeće	1 (0.0%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
Društveno preduzeće	3 (0.0%)	3 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
Ograničeno partnerstvo	1 (0.0%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)

Podaci ASK ukazuju na to da žene poseduju 17,7% svih preduzeća od 2015. godine.¹⁷⁶ Žene su kontinuirano registrovale preduzeća na nižim stopama u odnosu na muškarce. Odluka za registraciju preduzeća leži u velikoj meri na vlasnike preduzeća. Međutim, sposobnost za registraciju preduzeća može da zavisi od nekoliko

“Rekli su mi: 'Tvoj muž plac a, zar ne?' Zatim, "O, vi nemate muža? Mislili smo da je biznis Vašeg muža, i da ga je registrovao u Vaše ime. "Oni nisu verovali da mlada žena kao ja može da ima svoj sopstveni biznis.”

- Razgovor MŽK sa poslovnom ženom, Priština

¹⁷⁴ Predviđanja predložena od strane MŽK-a. Vremenski okvir za regrutovanje novih pozicija i nivo plata za pozicije su bili nepoznati za MŽK. Prema tome, MŽK nije mogla da identifikuje preciznu procenu budžeta.

¹⁷⁵ Podatke dao MŽK šef Agencije, 2016. godine.

¹⁷⁶ ASK, *Statistički repertoar o preduzećima na Kosovu (Q1 - 2016)*, Serija 3: Ekonomske statistike, ASK, 2016, str. 12. Ovo izdanje je uzelo podatke iz Poreske uprave Kosova (PUK) i KARB-a. Važno je napomenuti da administrativni podaci ne postoje koji se odnose na neformalno tržište.

kontekstualnih faktora koji mogu različito uticati na žene i muškarce, kao što je sociokulturološki otpor u porodicama, zajednicama i/ili institucijama da žene registruju preduzeća; nedovoljni kapital žena; i u vezi sa tim, nejednak pristup žena kreditima.¹⁷⁷ Uprkos ovim kontekstualnim faktorima, činjenica da sve više muškaraca registruju preduzeća od žena znači da usluge i na taj način javna potrošnja ove agencije teže da muškarci imaju više koristi od žena.

Direkcija za administrativne poslove registracije biznisa je odgovorna za predlaganje poboljšanja u zakonodavstvu registracije preduzeća i nudi smernice preduzećima u postupku registracije preduzeća.¹⁷⁸ Možda temeljna rodna analiza postojećeg zakonodavstva i mera u kojoj žene i muškarci imaju dovoljan pristup registrovanju preduzeća može da obezbedi dodatne dokaze o tome zašto žene

“Zašto se žene bore da se ravnopravno takmiče na tržištu Kosova? Zato što ih kulturne barijere sprečavaju da dođu do adekvatnog uporišta“.

- UNDP, 2012. godine

nisu sklone da registruju preduzeća onoliko često koliko muškarci. Ovo može da obezbedi Direkciju sa važnim informacijama koje mogu olakšati izradu boljeg zakonodavstva i usluga koje zadovoljavaju potrebe i žene muškaraca za registraciju njihovih preduzeća.

Sektor zaloga

Sektor zaloga prima i arhivira podatke u vezi zaloga na pokretnu imovinu, uključujući i pokretnu imovinu, kao što su automobili, nameštaj, usluge i intelektualne svojine. On vrši proces registracije zaloga i nudi javnosti priliku za traženje zaloga. Sektor nastoji da olakša i podstakne osigurana sredstva za pokretne imovine u cilju zaštite procesa kreditiranja.¹⁷⁹ Zalog je stvaranje nekog interesa nad pokretnom imovinom, ili nad nekim pravom kroz dogovor, ili preko zakona, koji primaocu zaloga daje pravo da uzme u posed takvu imovinu, ili da istu koristi s pravom, u cilju ispunjenja neke postojeće i identifikovane obaveze što je zagarantovano preko zaloga, utvrđeno Zakonom o imovini kao i drugim predmetnim pravima”.¹⁸⁰ Zalogodavac po ovom pitanju je "osoba koja ima pravo i vlasništvo nad predmetom zaloge" i zalogoprimalac "lice u čije se ima uspostavlja zaloga”.¹⁸¹

Kao što je prikazano u tabeli 38, u periodu od 2014-2016. godine, Sektor zaloge je registrovao dve zaloge i dva poverioca. Sektor ne raščlanjuje podatke o registrovanim zalagama prema polu.¹⁸²

	Ukupno	Vrednost
Zaloge	2	127,352€
Zalogodavalac	2	153,115€

Preporučeni ciljevi

1. Poboljšati razumevanja u pogledu prepreka koje žene imaju da registruju preduzeća i uspostavljanje politika za rešavanje ovih prepreka.
2. Olakšati procese da više žena otvaraju nova preduzeća.
3. Poboljšati dostupnost podacima raščlanjenih prema polu u okviru Sektora zaloga u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova.

¹⁷⁷ Vidi Färnsveden, U., et. al., Kosovski plan za jednakost polova, *Rodni profil zemlje: Analiza rodni razlika na svim nivoima na Kosovu*, Sida, str. 17. Na primer, u 2012. godini žene su dobijale samo procenjenih 3 % kredita iz poslovnih banaka, i zahtevi za kredite od strane žena su češće odbijani nego zahtevi od strane muškaraca. Vidi takođe: UNDP, *Izveštaj o humanom razvoju 2012: Privatni sektor i zapošljavanje*, 2012, dostupno na: http://hdr.undp.org/sites/default/files/khdr_2012_srb.pdf.

¹⁷⁸ Pravilnik br. 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 68.

¹⁷⁹ Republika Kosovo, sajt MTI-a, dostupno na: <http://www.arbk.org/sr/Sektor-Zaloga>.

¹⁸⁰ Skupština Republike Kosova, Zakon br. 04/L-136 za registraciju zaloge u registru pokretnih stvari, član 3, dostupno na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2856>.

¹⁸¹ Ibid.

¹⁸² Centralna banka Kosova (CBK) ne raščlanjava podatke o registrovanim poveriocima prema polu, već planira da to obavi u roku od godinu dana (prepiska sa Sektorom za registraciju kredita, Sektorom za kontrolu poslovanja i Direkcijom za statistiku pri CBK).

Preporučene aktivnosti

1. Budžetirati ili tražiti oko 10.000 € (na primer, iz fondova Instrumenta za pretpristupne pomoći (IPA) EU u skladu sa GAP EU (Projekat EU o rodnom jazu u platama)) za temeljnu rodnu analizu prepreka za žene u registraciji preduzeća. Saradnja sa drugim institucijama i zainteresovanim stranama da se reše prepreke kroz revizije zakonodavstva i procedura, kao što je utvrđeno putem analiza.
2. Saradnja sa OCD-ma i opštinskim službenicima da se organizuju prezentacije o tome kako da se registruju preduzeća i o koristima registracije preduzeća, usmeravanjem žena posebno na informacije i pomoć.
3. Održavati, procesuirati, analizirati i upotrebiti podatke o zalogaama raščlanjenim prema polu.

Tržišna inspekcija

Tržišna inspekcija (TI) Republike Kosova nadgleda sprovođenje zakona; štiti potrošače; obezbeđuje sigurnost usluga i proizvoda; osigurava trgovinu nafte; sprečava nepravilne trgovinske prakse; i bori se protiv neformalne ekonomije. Takođe je odgovorna za inspekciju turističkih i ugostiteljskih usluga. Ova inspekcija doprinosi regulisanju unutrašnjeg tržišta, i smatra veoma važnom aktivnu saradnju sa potrošačima.¹⁸³ Većina rashoda Inspekcije za trgovinu odlazi na plate i dnevnice. Tržišna inspekcija ima dva sektora. Sektor za sigurnost proizvoda nadgleda sprovođenje zakonodavstva i proverava unutrašnje tržište Kosova u vezi sa neprehrambenim proizvodima, kao što su elektronska i tehnička oprema, građevinski proizvodi i igračke.¹⁸⁴ Sektor za pravne poslove pruža inspekciji pravnu pomoć, uključujući i slučajeve upućene Tržišnoj inspekciji. On osigurava sprovođenje zakona koji se odnose na nadzor tržišta robe i zaštite potrošača. Sektor izrađuje važne nacрте odluka, nudi pravnu pomoć prilikom izrade procedura u odnosu na tržišni nadzor, i rešava žalbe potrošača.¹⁸⁵

Plate i dnevnice

Od 2014. godine, broj zaposlenih u inspekciji, uključujući njene sektore, se povećao za devet. Svi novozaposleni službenici su muškarci. Broj žena zaposlenih u Tržišnoj inspekciji je i dalje jedan, koji sačinjava samo 4% zaposlenih.

Godina	Nivo plate	Ukupno zaposleni na svakom nivou plate	# i % muškaraca	Iznos potrošen na muškarce	# i % žena	Iznos potrošen na žene	Ukupno potrošen iznos
Potrošeno 2014.	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	14	13 (93%)	€71,509 (92%)	1 (7%)	€6,647 (8%)	€78,156
	600+	2	2 (100%)	€18,792 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€18,792
	Ukupno	16	15 (94%)	€90,301 (93%)	1 (6%)	€6,647 (7%)	€96,948
Potrošeno 2015.	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	14	13 (93%)	€76,959 (90%)	1 (7%)	€8,908 (10%)	€85,867
	600+	2	2 (100%)	€15,995 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€15,995
	Ukupno	16	15 (94%)	€92,954 (91%)	1 (6%)	€8,908 (9%)	€101,862
Aktuelni troškovi	201-400	11	11 (100%)	€13,042 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€13,042
	401-600	12	11 (92%)	€16,822 (90%)	1 (8%)	€1,802 (10%)	€18,624

¹⁸³ Republika Kosovo, sajt MT-a, dostupno na: <http://www.mti-ks.org/sr/Ministarstvo-za-Trgovinu-i-Industriju>.

¹⁸⁴ Pravilnik br. 10/2013 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta tržišnog inspektorata, član 13, dostupno na: [http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullore_Nr._10-2013_per_Organizimin_e_Brendshem_te_Inspektoratit_te_Tregut_\(1\).pdf](http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullore_Nr._10-2013_per_Organizimin_e_Brendshem_te_Inspektoratit_te_Tregut_(1).pdf).

¹⁸⁵ Ibid, član 14.

2016.	600+	2	2 (100%)	€5,658 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€5,658
	Ukupno	25	24 (96%)	€35,522 (95%)	1 (4%)	€1,802 (5%)	€37,324
Budžetirano 2016.	Ukupno	27	24 (89%)	€136,617 (89%)	3 (11%)	€16,885 (11%)	€153,502
Predviđeno 2017. ¹⁸⁶	Ukupno	27	24 (89%)	€129,390 (89%)	3 (11%)	€15,992 (11%)	€145,382
Predviđeno 2018.	Ukupno	27	24 (89%)	€129,887 (89%)	3 (11%)	€16,054 (11%)	€145,941
Predviđeno 2019.	Ukupno	27	24 (89%)	€130,384 (89%)	3 (11%)	€16,115 (11%)	€146,499

Inspekcija planira da zaposli još dva člana osoblja u 2016. godini. Identifikovanjem njihovog nivoa plata i korišćenjem afirmativnih akcija u većem zapošljavanju žena, Inspekcija može doći do preciznih projekcija u vezi sa troškovima raščlanjenim prema polu za buduće godine (vidi poslednje redove u tabeli 39).

Programi i aktivnosti

Ni odseci ni Inspekcija nemaju bazu podataka da dokumentuje primljene žalbe. Zbog toga, informacije su nedostupne u vezi toga ko je podneo žalbe, njihovog pola, trendova u vrstama izjavljenih žalbi, i preduzetih koraka za rešavanje žalbi.

Kosovo nema statističkih podataka o neformalnoj ekonomiji. Procenjuje se da 7% stanovništva u Srbiji radi u neformalnom sektoru i 16% u Moldaviji. U Evropi, žene čine više od polovine stanovništva u neformalnom sektoru.¹⁸⁷ Oko 80% ljudi koji rade u neformalnom sektoru u zemljama u razvoju su žene.¹⁸⁸ Na osnovu ovih podataka, može se pretpostaviti da neformalni sektor na Kosovu verovatno sačinjava oko 10% privrede, i većina onih koji su uključeni su najverovatnije žene.¹⁸⁹ Ako se Inspekcija za trgovinu bori protiv neformalne ekonomije, kao jedna od svojih odgovornosti, trebalo bi da prikupi podatke o neformalnoj ekonomiji raščlanjene prema polu. Ako Inspekcija preduzme korake da se bavi neformalnom ekonomijom, važno je da se razmotri kako ovo može različito uticati na žene i muškarce, pozitivno ili negativno. Ovo uključuje preduzimanje koraka, na osnovu dokaza, da se spreče bila kakve potencijalne štete ugroženim ženama ili muškarcima koje mogu nastati kao rezultat razmatranja neformalne ekonomije.

Slično tome, Inspekcija nadgleda da li se povrede pojavljuju u Sektoru za turizam i mora osigurati da to podrazumeva rodnu analizu. Izveštaj o "Profilu turističkog sektora" objavljen od strane MTI-a je utvrdio da su žene nedovoljno zastupljene u sektoru turizma (samo 9,1% ispitanika je reklo da žene učestvuju u vlasničkoj strukturi kosovskih turističkih preduzeća).¹⁹⁰ Na međunarodnom planu, ovaj sektor ima skoro duplo više žena poslodavaca nego u drugim sektorima.¹⁹¹ Međutim, istraživanja su pokazala da žene vladaju u turizmu procenjeno na 10% do 15% manje od muškaraca u istom sektoru. Žene su sklone da budu više zastupljene u službi i kancelarijskim poslovima u okviru ovog sektora. Studija o promociji privatnog sektora za zapošljavanje (PSZ) na temu "Turizam na zapadu Kosova" je utvrdila da:

31% žena u oblasti turizma obavlja uloge u kuhinjama, 28% u poslovima održavanja, sa samo 5% u zanimanjima upravljanja. Uprkos minimalnoj plati koja po Zakonu o radu na Kosovu iznosi 220€, prosečna mesečna plata za žene se kreće od 100 € do 150 €, uglavnom u neformalnom zapošljavanju. Uglavnom, žene koje su uključene u sektoru turizma nemaju obrazovni nivo,

¹⁸⁶ Predviđanja predložena od strane MŽK-a.

¹⁸⁷ Glovackas, S., *Neformalna ekonomija u centralnoj i istočnoj Evropi*, 2005, dostupno na: <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Glovackas-Central-Eastern-Europe.pdf>.

¹⁸⁸ Prema *Žene u neformalnoj zaposlenosti: Globalizacija i organizovanje*, dostupno na: Wiego.org.

¹⁸⁹ Farnsveden et. al., *Rodni profil zemlje: Analiza rodni razlika na svim nivoima na Kosovu*, 2014.

¹⁹⁰ MTI, *Profil turističkog sektora*, Priština: 2014, str. 8, dostupno na: http://www.mti-ks.org/repository/docs/Profil_sektora_turizm_586257.pdf.

¹⁹¹ UNWTO (Svetska turistička organizacija) i Žene UN, *Global Report on Women in Tourism 2010, 2011 (Globalni izveštaj o ženama u turizmu)*, dostupno na: http://www.mti-ks.org/repository/docs/Profil_sektora_turizm_586257.pdf.

nedostaju im informacije i prethodno iskustvo, i nedostaju im kontrole u porodičnim finansijama. Takvim preduzećima rukovode porodice, tako da je uloga žene uglavnom neformalna i diktirana porodičnim potrebama.¹⁹²

Na taj način, Tržišna inspekcija ima dokaze koji ukazuju na potrebu da se zauzme rodni pristup prema inspekcijama u ovom sektoru.

Što se tiče aktivne saradnje Inspekcije sa potrošačima, važno je imati na umu da razne žene i muškarci mogu da zahtevaju različite pristupe u rešavanju potreba i žalbi potrošača.

Preporučeni ciljevi

1. Poboljšati praćenje žalbi potrošača, prema pružanju boljih usluga za žene i muškarce.
2. Proveriti da li su aktivnosti za rešavanje neformalne ekonomije zasnovane na dokazima, uključujući i rodne analize.
3. Proveriti da li su prava žena i muškaraca radnika u sektoru turizma dovoljno zaštićena.

Preporučene aktivnosti

1. Uspostaviti jednostavnu Microsoft Excel bazu podataka za logovanje primljenih žalbi, lica koje podnosi žalbu, njihov pol, datum žalbe, proizvoda ili stavki na koje se odnose, žalbe, i korake preduzete od strane Inspekcije ili njenih sektora za rešavanje žalbe. Obuhvatiti datum kada je žalba rešena i/ili predata. Ovo će olakšati pravovremeno reagovanje na primljene žalbe, kao i omogućiti analizu trendova u vrstama podnetih žalbi prema boljem informisanju o politikama i uslugama. Dalje, to će omogućiti procenu svih razlika u vrstama, količini i kvalitetu usluga koje se pružaju ženama i muškarcima u budućnosti.
2. Izvršiti analizu neformalne ekonomije zajedno sa drugim relevantnim državnim organima, uključujući i Ministarstvo finansija, i uz konsultacije sa stručnjacima iz oblasti ekonomije i rodne analize. Koristiti nalaze da se dobiju informacije o ciljanom planu zasnovanom na dokazima za rešavanje neformalne ekonomije, stvoren korišćenjem participativnog pristupa i uz konsultacije sa pogođenim grupama, uključujući i organizacije za prava žena. Preduzeta na odgovarajući način, ova studija će koštati oko 20.000 € i potencijalno može biti podržana od strane EU u okviru IPA ili drugih zainteresovanih strana.
3. Kada se preduzimaju inspekcije turističke industrije, pratiti moguće načine da i prava žena i muškaraca mogu biti prekršena. Ovaj posao mogu da obavljaju postojeći inspektori i neće zahtevati dodatna sredstva.

Agencija za industrijsku svojinu

Agencija za industrijsku svojinu štiti prava industrijske svojine, uključujući i olakšavanje saradnje među unutrašnjim i spoljašnjim akterima. Promoviše prava industrijske svojine u različitim zajednicama.¹⁹³ Ona ima Direkciju za industrijsku imovinu i administrativne poslove koja obuhvata i Sektor za patente, zaštitne znakove i Sektor za industrijski dizajn, i Sektor za administrativne poslove.¹⁹⁴ Tokom promocija i podizanja svesti o pravima industrijske svojine, Agencija može da obezbedi da i žene i muškarci dobijaju informacije. U tom cilju, njeni komunikativni planovi i planiranje promotivnih manifestacija treba da uzmu u obzir kako je najbolje uputiti informacije, osiguravajući da dopru do žena i muškaraca.¹⁹⁵

¹⁹² PPSE, *Turističko tržište na zapadnom Kosovu: Izveštaj o strategiji tržišta*, 2015, str. 14, dostupno na: <http://ppse-kosovo.org/files/2014/02/Tourism-Serbian.pdf>.

¹⁹³ Republika Kosovo, sajt MTI-a, dostupno na: <http://www.kipa-ks.org/en/vision>.

¹⁹⁴ Republika Kosovo, sajt MTI-a, dostupno na: <http://www.mti-ks.org/sr/Agencija-za-Industrijsku-Svojину>.

¹⁹⁵ MŽK nije dobila informacije od ove Agencije o tome da li oni ovo već obavljaju.

Plate i dnevnice

Više muškaraca nego žena su zaposleni u ovoj agenciji, koji sačinjavaju 70% od zaposlenih u 2016. godini (vidi tabelu 40). Osim toga, u posljednje tri godine ni jedna žena nije imala poziciju na najvišem nivou plata. Kao rezultat toga, u 2016. godini do danas, muškarci su dobili 73% rashoda iz ekonomske kategorije plata i dnevnica. Kada postoje radna mesta u budućnosti, Agencija može da koristi afirmativne akcije da zaposli više žena.

Godina	Nivo plate	Ukupno zaposleni na svakom nivou plate	# i % muškaraca	Iznos potrošen na muškarce	# i % žena	Iznos potrošen na žene	Ukupno potrošeni iznos
Potrošeno 2014.	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€2,756 (100%)	€2,756
	401-600	8	6 (75%)	€38,566 (79%)	2 (25%)	€10,464 (21%)	€49,030
	600+	1	1 (100%)	€11,430 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€1,430
	Ukupno	10	7 (70%)	€49,996 (79%)	3 (30%)	€13,220 (21%)	€63,216
Potrošeno 2015.	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€4,075 (100%)	€4,075
	401-600	8	6 (75%)	€43,009 (78%)	2 (25%)	€11,899 (22%)	€54,908
	600+	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	Ukupno	9	6 (67%)	€43,009 (73%)	3 (33%)	€15,974 (27%)	€58,983
Aktuelni troškovi (Jan. – Mar.) 2016.	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€1,026 (100%)	€1,026
	401-600	8	6 (75%)	€10,012 (76%)	2 (25%)	€3,084 (24%)	€13,096
	600+	1	1 (100%)	€1,153 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€1,153
	Ukupno	10	7 (70%)	€11,165 (73%)	3 (30%)	€4,110 (27%)	€15,275
Budžetirano 2016.	Ukupno	10	7 (70%)	€41,340 (73%)	3 (30%)	€15,290 (27%)	€56,630
Predviđeno 2017. ¹⁹⁶	Ukupno	10	7 (70%)	€52,510 (73%)	3 (30%)	€19,395 (27%)	€71,833
Predviđeno 2018.	Ukupno	10	7 (70%)	€52,756 (73%)	3 (30%)	€19,486 (27%)	€72,169
Predviđeno 2019.	Ukupno	10	7 (70%)	€52,999 (73%)	3 (30%)	€19,576 (27%)	€72,502

Sektor za patente

Sektor za patente se bavi aplikacijama dobijenim za priznavanje patenta, registruje ove aplikacije, održava bazu podataka patenta, priprema dokumentaciju o patentima, i promovira patentna prava. Takođe izrađuje i osigurava implementaciju zakonodavstva koji se odnose na patente.¹⁹⁷ U svom radu, Sektor treba da obezbedi da se održavaju podaci raščlanjeni prema polu o licima kojima su dati patenti, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova.¹⁹⁸

Preporučeni ciljevi

1. Osigurati da promotivni događaji sa informacijama vezani za industrijsku svojinu dostižu do raznih žena i muškaraca.
2. Osigurati da se održavaju, upravljaju i izveštavaju podaci raščlanjeni prema polu koji se odnose na patente.

Preporučeni aktivnosti

1. Napraviti prethodno jednostavne komunikacione planove za organizovanje promotivnih aktivnosti, identifikovanjem ciljne grupe i njihovih potreba o informacijama, kako bi se najbolje prenele informacije raznim ženama i muškarcima iz različitih zajednica.

¹⁹⁶ Procena napravljena od strane MŽK-a na osnovu prethodnih trendova.

¹⁹⁷ Pravilnik br. 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, član 76.

¹⁹⁸ MŽK nije dobila informacije iz ovog Sektora tako da na taj način nije mogla da razmotri da li se takve informacije uopšte održavaju.

2. Redovno ažuriranje baze podataka o traženim i datim patentima, uključujući i pol aplikanta i primaoca.

Kosovska Direkcija za Akreditaciju

Kosovska direkcija za akreditaciju (KDA) je nacionalno telo za akreditaciju na Kosovu. Ona je odgovorna za obezbeđivanje Kosova u skladu sa međunarodnim standardima; akreditiranje, pružanje i kalebrisanje laboratorija za testiranje, kao i sertifikaciju i pregled organa za javni i privatni sektor. Akreditacija je dobrovoljna¹⁹⁹ i treba biti zasnovana na principima objektivnosti, transparentnosti, profesionalne kompetencije i usaglašenosti sa evropskim i međunarodnim pravilima akreditacije. Za aktivnosti vezane za ljudsko zdravlje, akreditacija je obavezna.²⁰⁰ U identifikovanju i određivanju prioriteta koje stavke treba testirati i pregledati za akreditaciju od strane od Tela za Ocenjivanje Usaglašenosti, KDA može da razmotri koje stavke mogu uticati na žene i muškarce.

Plate i dnevnice

Kao što tabela 41 pokazuje, u 2016. godini žene čine blagu većinu zaposlenih u KDA (57%). Međutim, pošto se muškarci nalaze na položajima odlučivanja, žene su primile samo 39,7% od rashoda. Dok je KDA predvidela da će broj zaposlenih i dalje ostati prilično dosledan u narednim godinama, ako postoje radna mesta, KDA može promovisati ili zaposliti žene radnice, naročito na pozicijama odlučivanja.

Godina	Nivo plate	Ukupno zaposleni na svakom nivou plate	# i % muškaraca	Iznos potrošen na muškarce	# i % žena	Iznos potrošen na žene	Ukupno potrošen iznos
2014.	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€1,902 (100%)	€1,902
	401-600	4	1 (25%)	€6,152 (27%)	3 (75%)	€16,281 (73%)	€22,433
	600+	2	2 (100%)	€24,617 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€24,617
	Ukupno	7	3 (43%)	€30,769 (63%)	4 (57%)	€18,183 (37%)	€48,952
2015.	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€4,147 (100%)	€4,147
	401-600	4	1 (25%)	€7,659 (31%)	3 (75%)	€17,109 (69%)	€24,768
	600+	2	2 (100%)	€23,964 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€23,964
	Ukupno	7	3 (43%)	€31,623 (60%)	4 (57%)	€21,256 (40%)	€52,879
Aktuelni troškovi (Jan. – Mar.) 2016.	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€1,049 (100%)	€1,049
	401-600	3	0 (0%)	€0 (0%)	3 (100%)	€4,353 (100%)	€4,353
	600+	3	3 (100%)	€8,201 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€8,201
	Ukupno	7	3 (43%)	€8,201 (60%)	4 (57%)	€5,402 (40%)	€13,603
Budžetirano 2016. ²⁰¹	Ukupno	7	3 (43%)	€32,783 (60%)	4 (57%)	€21,856 (40%)	€54,639
Predviđeno 2017.	Ukupno	7	3 (43%)	€32,647 (60%)	4 (57%)	€21,764 (40%)	€54,411
Procenjeno 2018.	Ukupno	7	3 (43%)	€32,877 (60%)	4 (57%)	€21,918 (40%)	€54,795
Procenjeno 2019.	Ukupno	7	3 (43%)	€33,107 (60%)	4 (57%)	€22,072 (40%)	€55,179

Roba i usluge

Za 2016. i svaku od godina koje slede, ova Direkcija ima budžet od €23.481²⁰². Ova sredstva se troše prvenstveno na službena putovanja koji šef Direkcije preuzima i na treninge za osoblje koji su

¹⁹⁹ Republika Kosovo, Zakon br 03 / L-069 o akreditaciji, član 3, na: http://www.gazetazyrtare.com/e-gov/index.php?option=com_content&task=view&id=303&Itemid=28&lang=sr.

²⁰⁰ MTI, Administrativno uputstvo br. 07/2012, dostupno na: http://www.mti-ks.org/repository/docs/UDHEZIM_2011_17.pdf.

²⁰¹ Predviđanja napravljena od strane MŽK-a na osnovu prethodnih godina.

najčešće finansirani kroz podrške od strane drugih projekata²⁰³. Pošto Direkcijom rukovodi muškarac, moglo bi se reći da svi ovi troškovi idu više na muškarce nego na žene. Što se tiče srednjih korisnika koji imaju koristi od rezultata tih putovanja, nakon vrsta obavljenih putovanja, njihovih ishoda, i kako od njih imaju koristi žene i muškarci, mogu se osigurati korisne informacije, kao što su o najefektivnijim i najefikasnijim budućim troškovima.

Ova ekonomska kategorija se takođe troši na članarine za razna udruženja za akreditaciju, kao što su Evropska Saradnja za Akreditaciju i Međunarodni Forum za Akreditaciju, kao i Međunarodna Saradnja za Akreditaciju Laboratorija. Ostatak budžeta podržava organizaciju Međunarodni dan akreditacije, publikacije (npr. kalendari, izveštaji, sveske, olovke) i simbolični honorar za članove Odbora za akreditaciju.²⁰⁴ Da bi se osigurala rodna ravnoteža u donošenju odluka u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova, kao i uravnoteženi troškovi u ekonomskoj kategoriji roba i usluga, KAD treba da osigura da ovaj odbor održava ravnotežu žena i muškaraca.

Preporučeni ciljevi

1. Osigurati da su prioritetna pitanja i stavke za akreditaciju prioriteta za žene i muškarce.
2. Uveriti se da Odbor za akreditaciju održava ravnotežu žena i muškaraca.

Preporučene aktivnosti

1. Razgovarati sa raznim ženama i muškarcima privatnim i javnim akterima o tome koja pitanja akreditacije će uticati na žene i muškarce.
2. Pri izboru članova Odbora za akreditaciju, koristiti afirmativne mere gde je to potrebno kako bi se obezbedila ravnoteža žena i muškaraca.

²⁰² Skupština Kosova, Zakon br 05 / L-071 o budžetu Republike Kosovo za 2016. godinu

²⁰³ MŽK e-mail korespondencija sa šefom KAD, 26. oktobra 2016

²⁰⁴ Intervju MŽK-a sa službenicima KDA, 12. april 2016. godine.

Aneks 1. Dodatne preporuke za odeljenja

Ovaj prilog sadži dodatne preporuke za svako odeljenje i neke agencije, sa konkretnim informacijama u vezi sa njihovim rashodima za ekonomsku kategoriju plata i dnevnica. Pošto preporuke imaju tendenciju da budu slične, oni se nalaze u ovom prilogu u cilju smanjenja ponavljanja unutar glavnog teksta, čime se olakšava čitanje za širu publiku

Centralna administracija

Preporučeni ciljevi

Povećati procenat nedovoljno zastupljenog pola, obično žena na svim nivoima odlučivanja u okviru Ministarstva, uključujući i ovo Odeljenje, sa 29% u 2016. na 31% u 2017. godini i postepeno nakon toga kada se otvaraju radna mesta.

Preporučene aktivnosti

U okviru postojećeg regrutovanja, selekcija i promocija politika afirmativnih akcija za veće zapošljavanje kvalifikovanog kadra nedovoljno zastupljenog pola u Ministarstvu na svim nivoima odlučivanja. Osigurati sprovođenje ovih politika, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova.

Odeljenje za evropske integracije

Preporučeni ciljevi

Kada postoje radna mesta, povećati procenat žena zaposlenih u ovom Odeljenju i njegovim odsecima, čime se osigurava ravnopravnija zastupljenost žena na pozicijama odlučivanja i ravnopravnija potrošnja na žene i muškarce, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova.

Preporučene aktivnosti

Kada postoje radna mesta, upotrebiti afirmativne akcije kao što je predviđeno Zakonom o ravnopravnosti polova kako bi se osiguralo da se više zapošljavaju kvalifikovane žene.

Odeljenje za industriju

Preporučeni ciljevi

Povećati procenat rashoda na žene iz ekonomske kategorije plata i dnevnica od 40,6% u 2016. na 45% u 2017. godini.

Preporučene aktivnosti

S obzirom da Odeljenje ima tri otvorena radna mesta prema svojem budžetu, može da koristi afirmativne akcije pri zapošljavanju, aktivnim podsticanjem prijavljivanja od strane kvalifikovanih žena kandidata; i pružanjem dodatnih poena u kriterijumima bodovanja za žene. Ovo može da doprinese poboljšanju rodne ravnoteže unutar ovog odeljenja, kao i ravnopravnijim troškovima na žene i muškarce iz ekonomske kategorije plata i dnevnica kao što se zahteva Zakonom o ravnopravnosti polova.

Odeljenje državnih rezervi

Preporučeni ciljevi

Povećati procenat žena zaposlenih od strane Direkcije od 0% u 2016. na 16,7% u 2017., čime se povećava procenat rashoda na žene.

Preporučene aktivnosti

Koristiti afirmativne akcije za veće regrutovanje kvalifikovanih žena da rade u Odeljenju kada postoji otvaranje radnih mesta. Ovo može da doprinese postizanju ravnopravnije zastupljenosti unutar odeljenja, što doprinosi pravednijim rashodima za plate i dnevnice.

Odeljenje za kontrolu tržišta strateške robe

Preporučeni ciljevi

Povećati procenat žena zaposlenih u Direkciji od 25% u 2016. na 50% kada postoji otvaranje radnih mesta, čime se povećava procenat rashoda na žene.

Preporučene aktivnosti

Koristiti afirmativne akcije za veće regrutovanje kvalifikovanih žena da rade u Odeljenju kada postoji otvaranje radnih mesta. Ovo može da doprinese postizanju ravnopravnije zastupljenosti unutar odeljenja i ravnopravnijim rashodima na plate i dnevnice u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova.

Odeljenje za zaštitu potrošača

Preporučeni ciljevi

Povećati procenat zaposlenih i time i rashode na plate i dnevnice za žene od 0% u 2016., kada postoji otvaranje radnih mesta.

Preporučene aktivnosti

Kada postoji otvaranje radnih mesta, koristiti afirmativne akcije za zapošljavanje kvalifikovanih žena, u cilju pravednije potrošnje na plate i dnevnice. Ovo takođe može da doprinese kvalitetu zaštite potrošača žena, kroz svakodnevno uključivanje žena u donošenje odluka u vezi sa politikom zaštite potrošača.

Kosovska agencija za investicije i podršku preduzećima

Preporučeni ciljevi

U skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova, povećati procenat žena koje rade u KIESA od 11% u 2016. na 23,8% u 2017. godini, čime se povećava procenat rashoda iz ekonomke kategorije plata i dnevnica od 9% u 2016. godini. Tačnije, povećati procenat žena koje rade u Sektoru za razvoj ekonomskih zona od 0% u 2016. godini, takođe povećanjem rashoda na žene.

Preporučene aktivnosti

Kada postoji otvaranje radnih mesta, koristiti afirmativne akcije u postupcima zapošljavanja, kao što je predviđeno Zakonom o ravnopravnosti polova. Nastaviti sa povećanjem procenta žena zaposlenih na godišnjem nivou dok se ne postigne ravnopravna zastupljenost na svim nivoima plata, kao što je definisano Zakonom o ravnopravnosti polova (50%).

Kosovska agencija za metrologiju

Preporučeni ciljevi

Povećati procenat zaposlenih žena i samim tim procenat sredstava potrošenih na žene sa 25,4%.

Preporučene aktivnosti

Koristiti afirmativne akcije kada postoji otvaranje radnih mesta u cilju zapošljavanja većeg broja žena.

Kosovska agencija za registraciju biznisa

Preporučeni ciljevi

Povećati procenat žena koje rade u ovoj Agenciji sa 43% na 45% do 2017. godine, čime se povećavaju rashodi na žene. Takođe, tražiti da se obezbedi rodna ravnoteža na svim nivoima odlučivanja.

Preporučene aktivnosti

Kada postoji otvaranje radnih mesta, koristiti afirmativne mere za veće podsticanje muškaraca da se prijave, kao i uspostavljanje ravnoteže između žena i muškaraca na svim nivoima odlučivanja.

Tržišna inspekcija

Preporučeni ciljevi

Povećati procenat zaposlenih žena od 4% do 11% do 2017. godine i samim tim procenat sredstava potrošenih na žene.

Preporučene aktivnosti

Kada postoji otvaranje radnih mesta, zaposliti veći broj žena kroz upotrebu mera afirmativnih akcija.

Agencija za industrijsku svojinu

Preporučeni ciljevi

Povećati procenat rashoda na žene iz trenutnih 27%, tražeći da se obezbedi rodna ravnoteža na svim nivoima odlučivanja i u rashodima.

Preporučene aktivnosti

Kada postoji otvaranje radnih mesta, koristiti afirmativne mere za veće podsticanje žena da se prijave, kao i uspostavljanje ravnoteže između žena i muškaraca na svim nivoima odlučivanja.

Citirani radovi

- ASK, *Anketa o radnoj snazi rezultati za Kosovo*, Priština: 2016.
- _____, *Seriya 3: Ekonomska statistika: Statistički repertoar privrednih preduzeća na Kosovu Q2 2016*, Priština: 2016, dostupno na: <file:///C:/Users/Dell/Downloads/Statisticki%20repertoar%20preduzeca%20na%20Kosovu%20K2%202016.pdf>.
- _____, *Statistike obrazovanja na Kosovu: Sistem za menadžiranje informacija u obrazovanju*, Priština: 2016, dostupno na: [file:///C:/Users/Dell/Downloads/Statistike%20Obrazovanja%20na%20Kosovu%202015-2016%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/Statistike%20Obrazovanja%20na%20Kosovu%202015-2016%20(1).pdf)
- Beall, J., Davila, J., *Integrating Gender into Policy for Manufacturing Industry, (Integrisanje pola u politici za prerađivačku industriju)*, Radni dokument Organizacije Ujedinjenih nacija za industrijski razvoj, 1994, dostupno na: <https://www.bartlett.ucl.ac.uk/dpu/publications/latest/publications/dpu-working-papers/WP66.pdf>.
- Çağatay, N., za UNDP, *Trade Gender and Poverty, (Trgovina, pol i siromaštvo)* 2001. godine.
- European Commission, *Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020, (Rodna ravnopravnost i osnaživanje žena: Transformacija žena i devojaka kroz spoljnu politiku EU 2016-2020)* Brisel: 2015, dostupno na: https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/staff-working-document-gender-2016-2020-20150922_en.pdf.
- _____, *Think Small First: A Small Business Act for Europe, (Mislimo prvo o malima: Akt o malom biznisu za Evropu)* Brisel: 2008, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008DC0394&from=EN>.
- Farnsveden, U. et. al., *Rodni profil zemlje: Analiza rodni razlika na svim nivoima na Kosovu*, Priština: Sida, 2014, dostupno na: <http://www.womensnetwork.org/documents/20140513160131272.pdf>.
- Ferguson, L., *Analyzing the Gender Dimensions of Tourism as a Development Strategy (Analiziranje rodne dimenzije turizma kao strategije razvoja)*, 2009, dostupno na: http://eprints.ucm.es/10237/1/PP_03-09.pdf.
- Fontana, M. et. al., for the Department for International Development (DFID) UK, *Global Trade Expansion and Liberalisation: Gender Issues and Impacts*, 1998, (Odeljenje za međunarodni razvoj (OZMR) Velika Britanija, *Globalno proširenje i liberalizacija trgovine: Rodna pitanja i uticaji*): www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/reports/re42c.pdf.
- Glovackas, S., *The Informal Economy in Central and Eastern Europe, (Neformalna ekonomija u centralnoj i istočnoj Evropi)* 2005, dostupno na: <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Glovackas-Central-Eastern-Europe.pdf>.
- Green, C. for Oxfam and Nagarajan, C. for GAPS, *Putting Women's Rights Into the Arms Trade Treaty, (Stavljanje prava žena u sporazumu o trgovini naoružanjem)*, London: 2012. Međunarodna organizacija za migracije, Spisak nagrađenih preduzeća, dostupno na: <http://kosovo.iom.int/sites/default/files/Name%20of%20awarded%20enterprises%20LOTS%201%20and%202.pdf>.
- KIESA, Ekonomske zone, dostupno na: <http://www.invest-ks.org/sr/dobrodo%20C5%A1ao!>
- _____, Informativna konferencija o razvoju privatnog sektora – Mitrovica, dostupno na: <http://www.invest-ks.org/sr/Doga%20C4%91aji/-166>.
- _____, KIESA nagrađuje šest najboljih biznis planova [sic], dostupno na: <http://www.invest-ks.org/sr/arkiva-2014/-99>.
- _____, Najuspešnije žene u biznisu, dostupno na: <http://mti-ks.org/sr/Najuspe%20C5%A1nija-poslovna-%20C5%BEena-u-2015.-godini>.
- _____, O KIESA", dostupno na: <http://www.invest-ks.org/sr/dobrodo%20C5%A1ao!>
- MacLaren, B. *Free Trade Agreements in Peru and Colombia: Monitoring Future Impacts from a Gender Perspective*, 2012 (*Sporazum o slobodnoj trgovini u Peruu i Kolumbiji: Praćenje budućih uticaja iz rodne perspektive*)
- MŽK, *Employers and the State (Postizanje ravnoteže; Opcije politike za izmenama i dopunama Zakona o radu na Kosovu u korist žena, muškaraca, poslodavaca i države)*, Priština: 2016, dostupno na: <http://www.womensnetwork.org/documents/20160504154201373.pdf>
- _____, *Praktičan vodič za korisnike: Rodno odgovorno budžetiranje na centralnom nivou*, Priština: 2014, dostupno na: <http://www.womensnetwork.org/documents/20141128100658771.pdf>.
- _____, *Striking a Balance; Policy Options for Amending Kosovo's Law on Labour to Benefit Women, Men,*

- Neumayer, E., Plümper, T., *The Gendered Nature of Natural Disasters: The Impact of Catastrophic Events on the Gender Gap in Life Expectancy*, (*Rodna priroda prirodnih nepogoda: Uticaj katastrofalnih događaja na rodni jaz u životnom veku, 1981-2002*, Annals of the Association of American Geographers, (Analiza udruženja američkih geografa).97 (3), dostupno na:
[http://eprints.lse.ac.uk/3040/1/Gendered_nature_of_natural_disasters_\(LSERO\).pdf](http://eprints.lse.ac.uk/3040/1/Gendered_nature_of_natural_disasters_(LSERO).pdf).
- NUTEK. "Jämställdhet och Lönsamhet." Švedska: Nutek, Alfa Print Sundbyberg, 1999.
- Pekinska deklaracija i platforma za akciju, Četvrta svetska konferencija o ženama, dostupno na:
http://www.e-jednakost.org.rs/kurs/kurs/download/pekinska_deklaracija.pdf.
- PPSE, *Results of Western Kosovo Tourism Baseline Survey*, (*Rezultati istaživanja o turističkom tržištu zapadnog Kosova*), Priština: 2014, dostupno na: http://ppse-kosovo.org/files/2014/02/Baseline_serbisht.pdf
- _____, *Turističko tržište na zapadnom Kosovu: Izveštaj o strategiji tržišta*: 2015, str. 14, dostupno na:
<http://ppse-kosovo.org/files/2014/02/Tourism-Serbian.pdf>
- Republika Kosovo, Ministarstvo finansija, Budžetski cirkular 2016/02, dostupno na:
<http://www.womensnetwork.org/documents/20150909113719743.pdf>.
- _____, Ministarstvo trgovine i industrije, *Agencija za industrijsku svojinu –AIS*, dostupno na:
<http://www.mti-ks.org/sr/Ministarstvo-Trgovine-i-Industrije-aktivnosti>
- _____, Ministarstvo trgovine i industrije, Odeljenje za zaštitu potrošača, dostupno na:
<http://www.mti-ks.org/sr/Zastita-potrosaca>
- _____, Ministarstvo trgovine i industrije, Istorijat, dostupno na: <http://www.mti-ks.org/sr/Ministarstvo-za-Trgovinu-i-Industriju>.
- _____, Ministarstvo trgovine i industrije, Kosovska agencija za metrologiju – KAM, dostupno na:
<http://www.mti-ks.org/sr/Kosovska-Agencija-za-Metrologiju>.
- _____, Ministarstvo trgovine i industrije, Odeljenje državnih rezervi, dostupno na:
<http://www.mti-ks.org/sr/Departman-Drzavnih-Rezervi>.
- _____, Ministarstvo trgovine i industrije, Odeljenje za regulisanje tržišta nafte i Odeljenje za stratešku robu, dostupno na: <http://www.mti-ks.org/sr/Departament-za-Kontrollu-Tergovine-Strateskih-Roba>.
- _____, Ministarstvo trgovine i industrije, Odeljenje za trgovinu, dostupno na:
<http://www.mti-ks.org/sr/Departman-Trgovine>
- _____, Ministarstvo trgovine i industrije, Profil turističkog sektora, Priština: 2014, dostupno na:
http://www.mti-ks.org/repository/docs/Profil_sektora_turizm_586257.pdf
- _____, Ministarstvo trgovine i industrije, Trgovinska politika Kosova, 2009, dostupno na:
<http://www.mti-ks.org/sr/Ministarstvo-za-Trgovinu-i-Industriju>.
- _____, Odeljenje za evropske integracije i koordinaciju politika, dostupno na:
<http://www.mti-ks.org/sr/Departman-za-Evropsku-Integraciju-i-Koordinaciju-Politika>.
- _____, Odeljenje za industriju, dostupno na: <http://www.mti-ks.org/sr/Departman-Industrije>
- SHE-ERA, *Women Entrepreneurs in Kosovo: An Overview of Businesses Owned by Women in 2006*, (*Žene preduzetnici na Kosovu: Pregled preduzeća u vlasništvu žena u 2006. godini*), dostupno na:
<http://she-era.org/eng/wp-content/uploads/2013/08/WOMEN-ENTERPRENURS-IN-KOSOVO-ANALYSES.pdf>.
- Skupština Republike Kosova, Administrativno uputstvo, br. 07/2012, o kvalitetu naftnih tečnih derivata, dostupno na: http://www.mti-ks.org/repository/docs/UDHEZIM_2011_17.pdf.
- _____, Administrativno uputstvo, br. 03/2014, o postupku, formi i sadržaju konkursa kao i uslovi i kriterijumi za smeštaj poslovnih subjekata u prostor ekonomskih zona, dostupno na: http://www.mti-ks.org/repository/docs/U_A_Nr_03-2014_dt_14_01_2014_579171.pdf.
- _____, Pravilnik 29/2012 o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu trgovine i industrije, dostupno na:
http://www.kryeministriks.net/repository/docs/RREGULLORJA_NR_322012_PER_ORGANIZIMIN_E_BRENDSHEM_DHE_SISTEMATIZIMIN_E_....pdf.
- _____, Republika Kosovo, Zakon br 03 / L-069 o akreditaciji, član 3, na: http://www.gazetazyrtare.com/e-gov/index.php?option=com_content&task=view&id=303&Itemid=28&lang=sr
- _____, Uredba br. 02/201, o administrativnim oblastima odgovornosti Kancelarije premijera i ministarstava, dostupno na: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullore_Nr_07-2011.pdf.
- _____, Ustav Republike Kosova, dostupno na:
<http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/UstavI.pdf>
- _____, Zakon br. 03/L-244 o antidampingskim i kompenzatornim merama, dostupno na:
<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/04-L-240%20s.pdf>.

- _____, Zakon br. 05/L-071 o budžetu Republike Kosova za 2016. godinu, dostupno na:
<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-071%20s.pdf>
- _____, Zakon br. 03/L-244 o državnim robnim rezervama, dostupno na:
<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-244-ser.pdf>
- _____, Zakon br. 05/L-159 o ekonomskim zonama, dostupno na:
<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Zakon%20o%20ekonomskim%20zonama.pdf>
- _____, Zakon br. 04/L-042 o javnim nabavkama, dostupno na:
<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-068%20s.pdf>
- _____, Zakon br. 04/L-014 o računovodstvu, finansijskom izveštavanju i reviziji, dostupno na:
<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Zakon%20o%20racunovodstvu%20financ%20izvest%20revizije.pdf>
- _____, Zakon br. 05/L-020 o ravnopravnosti polova, dostupno na:
<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-020%20s.pdf>
- _____, Zakon br. 04/L-136 za registraciju zaloge u registru pokretnih stvari, dostupno na:
<https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2856>
- Svetska banka, *Gender at a Glance, (Pogled na rodna pitanja)*, 2013.
- UNDP, *Human Development Report 2016: Risk-Proofing the Western Balkans: Empowering People to Prevent Disasters, (Izveštaj o humanom razvoju 2016: Izgradnja otpornosti na rizike na Zapadnom Balkanu: Osnaživanje ljudi da bi se sprečile katastrofe)*
- _____, *Kosovo Human Development Report 2012: Private Sector and Employment*, 2012, (Izveštaj o humanom razvoju na Kosovu: Razvoj privatnog sektora) dostupno na:
file:///C:/Users/ok/Downloads/KHDR_2012_SRB.pdf
- _____, *Revised Kosovo Small Arms Control Initiative*, Predlog projekta, (Revidirana inicijativa za kontrolu lakog naoružanja Kosova) dostupno na:
http://www.undp.org/content/dam/kosovo/docs/kossac/signed%20ProdocKOSSAC_2011.pdf
- _____, *Sustainable Development Goals, (Ciljevi održivog razvoja)* dostupno na:
<http://www.ciljeviodrzivograzvoja.net/wp-content/uploads/2016/01/SDGs-SRB.pdf>
- UNWTO, Background on Gender and Tourism, (Poreklo roda i turizma), dostupno na:
<http://ethics.unwto.org/en/content/background-gender-and-tourism>
- Vlada Republike Kosova, *Strategija za razvoj privatnog sektora 2013 – 2017*, 2013, dostupno na:
http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/2013_MTI_Strategija_ZHSP_Srb.pdf
- _____, Strateški plan o državnim robnim rezervama na Kosovu i godišnji plan za period od 2013-2015. godine, Priština: 2012, dostupno na: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/STRATESKI_PLAN_ZA_DRZAVNE_ROBNE_REZERVE_REPUBLIKE_KOSOVO_I_GODISNJI_PROGRAM_ZA_PERIOD_2013-2015.pdf2015 dhe Programi Vjetor.pdf.
- Women watch, *Gender Equality and Trade Policy*, Radni dokument, 2011, dostupno na: (Ravnopravnost polova / trgovinska politika) dostupno na:
http://www.un.org/womenwatch/feature/trade/gender_equality_and_trade_policy.pdf

ISBN 978-9951-737-05-0



9 789951 737050