



Mreža Žena Kosova

Podržava, zaštititi i promovise prava i interese žena i devojaka



WITH FUNDING FROM
**AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION**

Planiranje budžeta za bolje obrazovanje

**Opšta analiza rashoda i usluga u Ministarstvu
obrazovanja, nauke i tehnologije**

Planiranje budžeta za bolje obrazovanje

**Opšta analiza rashoda i usluga u Ministarstvu obrazovanja,
nauke i tehnologije u Republici Kosovo**

Pripremili: Donjeta Morina i Nicole Farnsworth

Mreža žena Kosova
Priština, Kosovo
2016

© Mreža žena Kosova, 2016

Autori: Donjeta Morina i Nicole Farnsworth

ISBN 978-9951-8923-6-0

Prevod: Mars A.

Štampano u Night Design u Prištini, Kosovo, koristeći ekološko štampanje.

Ovo istraživanje je finansirano od strane Austrijske agencije za razvoj (ADA) kroz fondove Austrijske saradnje za razvoj. Predstavljani stavovi ne predstavljaju nužno stavove Austrijske agencije za razvoj.

www.womensnetwork.org

Sadržaj

Zahvalnica.....	3
Skraćenice.....	4
Izvršni sažetak.....	5
Uvod.....	7
Zašto rodno odgovorno budžetiranje?	7
Zašto MONT?	8
Ovaj izveštaj.....	8
Metodologija.....	8
Institucionalni i pravni okvir MONT-a	9
Prioriteti Ministarstva	10
Analiza rodnog uticaja na budžet MONT-a.....	10
Ukupni budžet MONT-a.....	10
Kabinet ministra.....	12
Preporuke	13
Departman za pred-univerzitetsku politiku	13
Pohađanje nastave u pred-univerzitetskom obrazovanju	15
Preporuke	16
Divizija za predškolsko vaspitanje.....	17
Nedovoljno institucija dnevnog boravka i obdaništa na Kosovu.....	18
Divizija za obrazovanje dece sa posebnim potrebama	21
Divizija za privatno pred-univerzitetsko obrazovanje.....	23
Divizija za zajednice	23
Divizija za stručno osposobljavanje odraslih	24
Departman za razvoj pred-univerzitetskog obrazovanja	27
Divizija za kurikulum i školske udžbenike	27
Divizija za nadgledanje, procenu i standarde.....	28
Divizija za profesionalni razvoj nastavnika	28
Tabela 18. Budžet Divizije za profesionalni razvoj nastavnika	28
Departman za visoko obrazovanje.....	29
Departman za nauku i tehnologiju.....	31
Departman za infrastrukturu i školske objekte	31
Divizija za planiranje i standarde za školske prostorije	36
Divizija za upravljanje projektima i školskim zgradama.....	36
Departman za evropske integracije i koordinaciju politika	37
Divizija za evropsku integraciju	37
Divizija za koordinaciju politike i statistiku	37
Pravni Departman	38
Departman finansija i opštih usluga	39
Divizija za ljudske resurse.....	39
Divizija za budžet i finansije	40
Studentski centri.....	40
Univerziteti	42
Univerzitet u Prizrenu „Ukshin Hoti”	42

Univerzitet u Peći „Haxhi Zeka“	45
Univerzitet u Gnjilanu „Kadri Zeka“	47
Univerzitet u Đakovici „Fehmi Agani“	48
Univerzitet u Mitrovici „Isa Boletini“	49
Instituti	52
Albanološki institut	52
Pedagoški institut	53
Nacionalni autoritet kvalifikacija	53
Kosovska agencija za akreditaciju	54
Prilog I. Upisani i diplomirani studenti na Univerzitetu u Prištini prema polu	57
Bibliografija	59

Zahvalnica

Mreža žena Kosova (MŽK) se zahvaljuje Ministru obrazovanja, nauke i tehnologije, dr pr. Arsimu Bajramiju, koji je ponudio svoju podršku u procesu sprovođenja ove analize. Takođe se zahvaljujemo Službeniku za ravnopravnost polova, Fatimi Jasiqi, za njenu kontinuiranu podršku. Ovaj rad ne bi bio moguć bez važnog doprinosa direktora, službenika za finansije i osoblja za prikupljanje podataka iz svih departmana i odseka u okviru Ministarstva. Autori se takođe zahvaljuju izvršnoj direktorki MŽK-a Igbali Rugova na njeno ohrabrenje i podršku tokom čitavog procesa. Posebno se zahvaljujemo i savetodavnoj grupi, na njihovim vrednim komentarima: prof. Vjollci Krasniqi, g-đi Valmiri Haxhaj-Gushlla i g-đi Dea Pallaska O'Shaughnessy. Austrijska agencija za razvoj je ljubazno obezbedila finansijsku podršku za ovu analizu, kao i tehničku podršku MŽK-a u Ministarstvu tokom procesa prikupljanja podataka. MŽK takođe želi da se zahvali Iliriani Banjska, Elizabeti Murati i Nerini Guri, koje su pomogle u prikupljanju i analizi podataka.

Skraćenice

AKA	Agencija Kosova za akreditaciju
APOOO	Agencija za profesionalno obrazovanje i osposobljavanje za odrasle
DVO	Departman za visoko obrazovanje
ECTS	Evropski sistem prenosa i akumulacije bodova
ECTS	Evropski sistem prenosa i akumulacije bodova
EPAP	Akcioni planovi evropskog partnerstva
IPA	Instrument za pretpristupnu pomoć
ISCED	Međunarodna standardna klasifikacija obrazovanja
ITT	Informativna tehnologija i telekomunikacija
MCO	Međunarodni centar za obrazovanje
MONT	Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije
MRSZ	Ministarstvo rada i socijalne zaštite
MŽK	Mreža žena Kosova
NAK	Nacionalni autoritet kvalifikacija
NOK	Nacionalni okvir kvalifikacija
OESR	Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj
PATR	Program aktivnog tržišta rada
PISA	Međunarodni program procene učeničkih postignuća
RAE	Romi, Aškalije i Egipćani
ROB	Rodno odgovorno budžetiranje
SOR	Srednjoročni okvir rashoda
SPOOO	Savet za profesionalno obrazovanje i osposobljavanje za odrasle
SRP	Službenici za ravnopravnost polova
SSA	Sporazum o stabilizaciji i asocijaciji
UNDP	Razvojni program ujedinjenih nacija
UNICEF	Međunarodni fond za decu
UNMIK	Privremena administrativna misija Ujedinjenih nacija na Kosovu
UP	Univerzitet u Prištini
UPZ	Univerzitet u Prizrenu

Izvršni sažetak

U skladu sa novim zakonom o Ravnopravnosti polova Br. 05/L-020, institucije Kosova trebaju da obezbede da sve politike, uključujući i budžete, trebaju da obuhvate rodnu analizu kako bi mogli da planiraju politike u skladu sa potencijalno različitim potrebama žena, muškaraca, devojčica i dečaka. To znači da budžetske organizacije trebaju da sprovedu rodnu analizu kako bi ocenili u kojoj meri su njihovi programi zadovoljili potrebe različitih žena, muškaraca, devojčica i dečaka u prošlosti, a zatim upotrebiti ove informacije za uključivanje u budžetskom planiranju u budućnosti. Rodna analiza može da otkrije razlike između vladinih obaveza i realne budžetske alokacije. Ovaj izveštaj pruža rodnu analizu rashoda i usluga pruženih od strane Ministarstva obrazovanja, nauke i tehnologije (MONT). Neki od glavnih nalaza i preporuka, su:

- Žene su nedovoljno zastupljene među zaposlenima u MONT-u, naročito na najvišem nivou plata. Prema tome, muškarci dobijaju 60% iz ekonomske kategorije za plate i dnevnice MONT-a. Kada se budu otvarala radna mesta, MONT bi trebao da upotrebi afirmativne akcije kako bi angažovao i zaposlilo nedovoljno zaposleni pol, osiguravajući tako ravnopravnu zastupljenost polova na svim nivoima plata, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova. U tom smislu, kao afirmativna mera, aplikanti manje zastupljenog pola mogu biti favorizovani, čim budu ispunjeni minimalni uslovi.
- Stepennu napuštanja škole za devojčice i dečake se razlikuje 2.9% dečaka napuštaju srednju školu, u poređenju na 1.5% devojčica. Više studentkinja diplomiraju na univerzitetima. Dalja istraživanja bi mogla da preispitaju razloge, sa ciljem da se identifikuju rešenja.
- Veoma malo muškaraca predaju nastavu u predškolskom obrazovanju, zbog rodni normi i nižih plata, kao i skromnim upisivanjem u obrazovnim programima na univerzitetu. Ova polna neravnoteža znači da muškarci ne koriste jednako fondove koji su alocirani za nastavnike u ovom nivou. Dalje, nedostatak muškog uzora verovatno utiče na kvalitet predavanja nastave za decu. Kulturni stereotipi za tipične muške i ženske poslove su ojačani i mlada deca veruju da profesije nege nisu prikladne za muškarce, prenoseći tako društvene norme i stereotipe iz generacije na generaciju. Afirmativne radnje kao što su izdvajanje postojećih stipendija za dečake (subvencija), u cilju njihovog studiranja u oblasti obrazovanja, mogu doprineti u rešavanju ovog problema.
- Kosovo ima nedovoljan broj predškolskih ustanova i ustanova za dnevni boravak kako bi se zadovoljili zahtevi u zemlji kao i zahtevi Evropske unije (EU) koji su navedeni u ciljevima iz Barselone. To je pomenuto kao problem i u izveštaju o napretku za 2015. godinu. Ovo je glavni faktor koji negativno doprinosi u niskom učešću žena u tržištu rada. Štaviše, to je dovelo do nesprovođenja Zakona o predškolskom vaspitanju; deca koja su pod socijalnom zaštitom i bez oba roditelja ne mogu da učestvuju i tarifa nije prilagođena na plate roditelja kao što bi trebalo da bude u skladu sa Zakonom. Ulaganje u ranom obrazovanju može poboljšati obrazovni učinak, može stvoriti radna mesta i omogućiti više žena da budu zaposlene, čime bi se smanjila nezaposlenost. Premeštaj učenika u drugim razredima, kao i preraspodela sredstava (npr. nastavnika i/ili razreda koji se ne koriste dovoljno), može dovesti do efikasnijeg korišćenja resursa za rešavanje ovih potreba.
- Žene čine 38.5% od svih učenika u stručnim školama. Afirmativne radnje, opisane u nastavku, mogu povećati učešće žena.
- Novi kurikulum za pred-univerzitetsko obrazovanje se pilotira ali nije pregledan iz rodne perspektive. Pre njegove finalizacije, MONT bi trebalo da sprovede rodnu analizu ili da ugovori druge stranke za obavljanje ove analize, onako kao što to zahteva Zakon o ravnopravnosti polova. Na ovaj način, rodna perspektiva bi mogla biti uključena u nastavni plan i program.
- Žene takođe primaju većinu stipendija (subvencija) koje se pružaju od kosovskih univerziteta i koje su zasnovane na uspehu. Istraživanje bi moglo da ispita zašto je to tako, kako bi mogle da se identifikuju rešenja politike.
- Postoji podela polova u programima obrazovanja gde su muškarci znatno manje zastupljeni u vaspitnim programima a žene su manje zastupljene u kompjuterskim naukama, poljoprivredi, poslovanju i programima geo-nauke. Univerziteti mogu izdvojiti postojeće stipendije (subvencije) za

osobe pojedinih polova kako bi studirali u programima gde su oni nedovoljno zastupljeni, što bi bila afirmativna akcija u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova.

- Instituti mogu da identifikuju više načina kako bi uključili pol u programima i projektima. To obuhvata istraživanje toga, da li njihovim rashodima imaju tendenciju da imaju više koristi žene ili muškarci, i da se nakon toga donesu politike u pravcu adresiranja bilo kakvih identifikovanih nejednakosti.

Uvod

Zašto rodno odgovorno budžetiranje?

Budžeti vlade mogu izgledati rodno neutralni. Međutim, oni mogu da utiču na muškarce, žene, devojčice i dečake na različit način. Održavanje lažnih pretpostavka da su budžeti vlade i rashodi uvek nepristrasni može doprineti na održavanje pa čak i jačanje nejednakosti. Rodno odgovorno budžetiranje (ROB) je strategija koja pokušava da unapredi jednakost u društvu, uključujući rodnu perspektivu tokom celog ciklusa planiranja, sprovođenja i nadgledanja vladinih budžeta i ekonomskih politika. ROB pomaže u smanjenju nejednakosti među različitim muškarcima i ženama, devojčicama i dečacima, preko uključivanja roda u fiskalnim politikama i budžetima. ROB je stekao pažnju sa pekinškom platformom Ujedinjenih nacija za akciju (u 1995), u kojoj je UN pozvao vlade širom sveta da „procene kako su javni rashodi bili od koristi za žene i da prilagode budžete kako bi doprineli ravnopravnošću polova“.¹ Od tada je direktno bio uključen u pravnom okviru Kosova, unutar zakona o ravnopravnosti polova (2015), koji obavezuje budžetske organizacije da sprovedu ROB.²

Budžet jedne organizacije, institucije ili vlade odražava ekonomske i socijalne prioritete koje je svaki entitet identifikovao. U skladu sa novim Zakonom o ravnopravnosti polova, kosovske institucije trebaju da obezbede da sve politike, uključujući i budžete, uključe rodnu analizu kako bi bili informisani o potencijalnim različitim potrebama žena, muškaraca, devojčica i dečaka. To znači da budžetske organizacije trebaju da sprovedu rodnu analizu kako bi ocenili do kog stepena su njihovi programi zadovoljili potrebe različitih žena, muškaraca, dečaka i devojčica u prošlosti, a zatim iskoristiti tu informaciju kako bi informisali budžetsko planiranje za ubuduće. Rodna analiza može otkriti razlike između vladinih obaveza, i njihove trenutne budžetske alokacije. Rodna analiza može pokazati da je od budžetskih alokacija imao veće koristi jedan pol od drugog, ili da rashodi nisu ispunili najhitnije potrebe ciljanih muškaraca ili žena. Takva informacija može biti od važnosti za alokaciju planiranog budžeta zasnovanog na potrebama za budućnost.

Česta zabluda o ROB-u je da je njegov cilj podela budžeta jednako između muškaraca i žena. S obzirom na činjenicu da muškarci i žene, devojčice i dečaci imaju različite potrebe zbog svojih jedinstvenih društveno-ekonomskih okolnosti, podela vladinih budžeta na pola, bez prethodne rodne analize, može doprineti na nepravednu i nejednaku distribuciju resursa. ROB uključuje upotrebu rodne analize za ocenu, kako bi se ocenilo da li su vladini rashodi dovoljno rešili (procenili pre rashoda) ili će rešiti (planirati rashode) različite potrebe muškaraca, žena, dečaka i devojčica.³ Procena zasnovana na potrebama može otkriti da jedan rod ima potrebe za više resursa od drugog; ili može otkriti da oni zaista zahtevaju istu količinu resursa. S toga, ROB ima za cilj da izdvoji resurse u skladu sa **potrebama raznovrsnih korisnika**. Dok bi ponekad bilo korisnije kada bi imali specifične budžetske alokacije samo za žene, ROB ima za cilj da reflektuje rodnu perspektivu za ceo budžet, ali i za specifične budžetske linije.

Još jedna uobičajena zabluda o ROB-u je da on zahteva dodatna sredstva. To se često izražava kao zabrinutost od strane službenika koji žele da usklade stvarne potrebe sa uskim ograničenjima raspoloživih sredstava. Međutim, svaki cent budžeta se može dodeliti na rodno odgovoran način. Rodna analiza pomaže da se identifikuje kako najbolje potrošiti *istu količinu* sredstava. Neće biti potrebe za povećane troškove nego za efektivnija i efikasnija budžetska izdvajanja.

Od ROB-a se može imati mnogo koristi. Može poboljšati dobru vladavinu i fiskalno upravljanje kroz obezbeđivanje transparentnijih informacija o rashodima i kroz podršku efikasnijeg i efektivnijeg budžetskog planiranja. Može da olakša prepoznavanje posebnih indikatora učinka koji odgovaraju

¹ Rhonda Sharp, „Budžetiranje za jednakost: Inicijative rodnog budžeta unutar *okvira budžetiranja orijentisanog na učinu*“ Razvojni fond Ujedinjenih nacija za žene (UNIFEM), jul, 2003. p. 1.

² Skupština Republike Kosovo, Zakon o ravnopravnosti polova Br. 05/L-020, 2015, na: <http://abgj.rks.gov.net/Portals/0/LAW%20GENDER%20EQUALITY%20IN%20KOSOVO.pdf>.

³ Debbie Budlender i Guy Hewitt, *Budžeti urođnjavanje: Vodič praktičara za razumevanje i primenu Rodno odgovornih budžeta*, London: Sekretarijat Komonvelta, 2003, p. 5.

različitim potrebama žena i muškaraca. Najvažniji cilj ROB-a je ipak, unapređenje ravnopravnosti polova kroz naplate prihoda i rashodima.

Kao alat za uključivanje roda, ROB se može sprovesti u svim sektorima, odeljenjima i divizijama vlade. Integrisanje ROB-a u obrazovanju može pomoći da se reše osnovni uzroci sistemske nejednakosti i daljem napretku jednakosti između devojčica i dečaka, muškaraca i žena.

Zašto MONT?

MONT je izabran za realizaciju pilot projekta u oblasti institucionalizacije ROB-a iz nekoliko razloga. Prvo, obrazovanje je važan sektor kroz koji se mogu iskoreniti nejednakosti vezane za pol, klasu i/ili etničku pripadnost. Integracija ROB-a u MONT može da doprinese da širok spektar ljudi stekne korist i da se smanje sistemske nejednakosti između mladića i devojaka, kao i devojčica i dečaka. Drugo, Ministarstvo raspolaže podacima razvrstanim prema polu, što omogućava analizu uticaja u pogledu pola. Na kraju, ali ne i najmanje važno, politička podrška od strane Ministarstva povećava šanse da se preporuke istraživanja koriste u ispunjavanju zakonskih obaveza MONT-a za izvršavanje ROB-a.

Ovaj izveštaj

Ovaj izveštaj pruža analizu rodnog uticaja MONT-ovih usluga i rashoda, sa pokušajem da informiše buduća budžetska planiranja MONT-a na osnovu dokaza iz prethodnih rashoda. Izveštaj počinje sa kratkim uvodom u obrazovnom sistemu na Kosovu, s obzirom na odgovornost koju dele MONT i pojedinačne opštine. Zatim, izveštaj iznosi relevantan pravni okvir i okvir politika. Zatim analizira svako odeljenje i diviziju, njihov pravni mandat, korisnike i budžet iz rodne perspektive.⁴ Analiza je praćena sa konkretnim preporukama kako bi izdvojili budžet na rodno odgovorniji način. U mnogim slučajevima, to neće zahtevati dodatna sredstva od Ministarstva.

Metodologija

Na osnovu iskustva MŽK-a u saradnji sa Ministarstvom rada i socijalne zaštite (MRSZ) i Opštine Kamenice, MŽK je prilagodila ovu metodologiju za ovu analizu. Metodologija je originalno stvorena u bliskoj saradnji sa Dr. Elisabeth Klatzer, uz podršku Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).⁵ Oslanjajući se na iskustvo MŽK-a, pilotiranjem ove metodologije u Ministarstvu rada i socijalne zaštite i opštini Kamenica, MŽK-a je usvojila istu metodologiju za MONT. Ova metodologija obuhvata rodnu analizu, kako bi se prepoznale nejednakosti u prethodnim troškovima.

Takođe, obuhvata korišćenje rezultata i ishoda rodne analize kako bi iznela preporuke za svako odeljenje i diviziju u pravcu unapređivanja ravnopravnosti polova. Osim toga, rodno odgovorni pokazatelji su stvoreni za merenje napretka. Ove preporuke mogu poslužiti kao ulazni podaci za Srednjoročni okvir rashoda (SOR) za period 2018-2020, budžet za 2017. godinu, kao i novu strategiju MONT-a za period 2016 – 2018.

⁴ Što znači, analiza je pružena za svako odeljenje i diviziju koji su pružili informacije. Zabeležene su one informacije koje nisu pružene nakon mnogih zahteva.

⁵ Ovo iskustvo i metodologija se može detaljno naći na: Farnsworth et al. *Praktičan korisnički vodič za Rodno odgovorno budžetiranje na centralnom nivou, MŽK 2014*: <http://www.womensnetwork.org/documents/2014/128100658219.pdf>.

Institucionalni i pravni okvir MONT-a

MONT je osnovan 2002. godine, u skladu sa Uredbom 11. Privremene administrativne misije Ujedinjenih nacija na Kosovu (UNMIK) o osnovanju Administrativnog odeljenja za obrazovanje i nauku.⁶ Glavni zadaci i odgovornosti Ministarstva obuhvata i pružanje kvalitetnog obrazovanja za sve žene, muškarce, devojčice i dečake u Republici Kosovo. To uključuje predškolsko, osnovno, srednje i visoko obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje i obrazovanje odraslih. Dalje, zadaci i odgovornosti ministarstva obuhvaćaju i podršku istraživanja vezano za nauku i tehnologiju. Odgovornosti MONT-a su preciznije regulisane Uredbom o oblastima administrativne odgovornosti Kancelarije Premijera i Ministarstva.⁷

Zbog decentralizovane prirode obrazovnog sistema Kosova, odgovornosti u pogledu pružanja obrazovanja su podeljene između MONT-a i opština. Te odgovornosti su regulisane Zakonom o obrazovanju u opštinama Republike Kosovo.⁸ Neke od odgovornosti koje imaju opštine umesto MONT-a, su: izgradnja obrazovnih ustanova; registracija učenika i aktivnosti vezane za prijem učenika; procedure zapošljavanja u školama; izbor direktora i/ili zamenika direktora, plaćanje osoblja; primena Pravilnika o radu za škole; izveštavanje MONT-u i određivanje cene za učešće roditelja.⁹ Sve opštinske odgovornosti koje se odnose na plate i dnevnice nastavnika i administrativnog osoblja su finansirane kroz vladin „Specifični grant za obrazovanje“ koji se dodeljuje opštinama svake godine. Fiksni iznos za „robe i usluge“ i 7 € godišnje po učeniku su izdvojeni u kapitalnim rashodima.¹⁰

Obrazovni sistem na Kosovu obuhvata predškolsko i pred-univerzitetsko obrazovanje, visoko obrazovanje, stručno osposobljavanje i obrazovanje odraslih. Različite ključne faze obrazovnog sistema za pred-univerzitetsko obrazovanje koje su predstavljene u Kurikularnom okviru Kosova se zasnivaju na Međunarodnoj standardnoj klasifikaciji obrazovanja (ISCED), kao u nastavku:

- Nivo 0: Predškolsko vaspitanje (normalno godine od nula do šest)
 - Nivo 1: Osnovno obrazovanje, normalno od šeste godine
 - Nivo 2: Niže srednje obrazovanje, obično od šest do dvanaest godina
 - Nivo 3: Više srednje obrazovanje, obično od petnaest godina
 - Nivo 4: post-sekundarna stručna institucija, obično od osamnaest godina.
- Dalje, programi doživotnog učenja za odrasle se mogu postaviti na nivoima 3. ili 4.¹¹

Visoko obrazovanje je organizovano, kao u nastavku:

- Nivo 1: Tri do četiri godina studija od kojih student treba da dostigne 180, odnosno 240 bodova/Evropski sistem prenosa bodova (ECTS) i treba da dobije Bečelor diplomu.
- Nivo 2: Nakon kompletiranja prvog nivoa, student može pohađati jednu do dve godine od kojih treba dostignuti 60, odnosno 120 ECTS kredita i treba dobiti Master diplomu.

⁶ (UNMIK), o ustanovljenju administrativnog odseka za obrazovanje i nauku, Uredba br. 2000/11, Dodatka 6, Priština: 1999. na: http://www.unmikonline.org/regulations/2000/re2000_11.htm.

⁷ Vlada Republike Kosovo, Uredba o oblastima administrativne odgovornosti Kancelarije Premijera i Ministara, br. 2001/2011, Priština: 2011, na: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullorja_02-2011-e_miratuar nga_Qeveria-finale.pdf.

⁸ Skupština Republike Kosovo, Zakon o obrazovanju u opštinama Republike Kosovo, Zakon br. 03/L-068, Priština: 2008, na: http://www.masht-gov.net/advCms/documents/2008_03-L068_en.pdf.

⁹ Isto član. 5.

¹⁰ Mustafa, Kriterijumi za dodelu grantova iz državnog budžeta za opštine Kosova, Žurnal o menadžmentu znanja, ekonomije i informativne tehnologije, 2011, na: www.scientificpapers.org/wpcontent/files/1159_Bashkim_Mustafa_Criteria_for_Allocation_of_Grants_from_the_Central_the_Municipalities_in_Kosovo.pdf.

¹¹ MONT, Kurikularni okvir za predškolsko, osnovno, srednje i više srednje obrazovanje, 2010, na: http://www.masht-gov.net/advCms/documents/KCF_ENG_Public%20Discussion_April2010.pdf. Skupština Republike Kosovo, Zakon o predškolskom vaspitanju, Zakon br. 02/L-52, Priština: 2006, na: http://www.masht-gov.net/advCms/documents/08_2006_02_L52_en.pdf.

- Nivo 3: Akademsko i nezavisno naučno istraživanje koje može dovesti do dobijanja doktorskog stepena.
- Ostalo: Bilo koje više srednje obrazovanje za koje se mogu dobiti ECTS krediti.¹²

Prioriteti Ministarstva

Prema strateškom planu za obrazovanje na Kosovu za godine 2011-2016. MONT održava viziju stvaranja uključujućeg obrazovnog sistema i viziju za pružanje jednakog pristupa nad kvalitetnom obrazovanju. Dalje, ona ima za cilj da stvori sistem koji pruža doživotno učenje i veštine za napredno znanje, integrisano u evropsko društvo, i kroz stvaranja novih radnih mesta, doprinosi na dugoročno održivi razvoj Republike Kosovo¹³.

Ovaj strateški plan ima tri svrha:

- 1) Da podrži, koordinira, reguliše i promoviše kvalitetno obrazovanje za sve građane;
- 2) Da usmeri sve pod-sektore u njihovim redovnim srednjoročnim i godišnjim planiranjima i primeni budžetiranja;
- 3) Da pruža osnovu za koordinaciju i pregovaranje sa vladinim agencijama, razvojnim partnerima i ostalim ključnim akterima u obrazovnom sektoru kako bi definisali obim i korišćenje dugoročnijeg planiranja i investicija u obrazovnom sektoru koji je unet pod jednim okvirom planiranja i finansiranja.

Analiza rodnog uticaja na budžet MONT-a

Ovo poglavlje analizira različita odeljenja, sektore i institucije koje se finansiraju preko MONT-a. Ovo poglavlje istražuje svako odeljenje, sektor i instituciju kao i njihov pravni mandat, korisnike budžeta i troškove. Gde je to moguće, takođe pruža i analizu rodnog uticaja na budžete, prethodne troškove, aktivnosti i usluge. Neka odeljenja su odgovorna za izradu, praćenje i primenu nastavnog plana i programa, strategija i/ili politika. Za ova odeljenja, poglavlje vrši procenu rodne odgovornosti takvih dokumenata ili izveštaja.

Ukupni budžet MONT-a

U 2016. godini MONT-u je dodeljen iznos od 45,545,415 evra, što predstavlja 2.71 % od ukupnog budžeta Kosova¹⁴. Grafikon 1 predstavlja poređenje budžeta Ministarstva sa budžetima ostalih ministarstva.

¹² Skupština Republike Kosovo, Zakon o visokom obrazovanju u Republici Kosovo, br. 04/L-037, Priština: 2011, na: http://www.masht-gov.net/advCms/documents/02_Ligji_per_arsimin_e_larte_anglisht.pdf.

¹³ Vlada Republike Kosova, Strateški plan za obrazovanje na Kosovu 2011-2016., str. 9, Priština: 2011, na: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/STRATESKI_PLAN_ZA_OBRAZOVANJE_NA_KOSOVO_2011-2016.pdf

¹⁴ Skupština Republike Kosovo, Zakon br. 05/L-071 o budžetu Republike Kosova za 2016. godinu, na: <https://mf.rks-gov.net/hr-hr/Budzet/Bud%C5%BEet-Republike-Kosova/Centralni-bud%C5%BEet>

Grafikon I. Budžet kategorisan prema ministarstvu i procentu kojeg zauzima u opštem budžetu Kosova za 2016. godinu



Tabela I prikazuje ukupne budžetske rashode MONT-a prema ekonomskim kategorijama za godine 2013-2016. Ona obuhvata ukupan broj zaposlenih u poslednje tri godine. Od 2013. godine do 2014. godine, MONT je imao rast od 10% u ukupnom budžetu i njegovo osoblje je povećano za 102 zaposlenih. Međutim, od 2014. do 2015. godine, budžet je smanjen za 3.2%. I pored toga, ministarstvo je dodatno povećalo broj zaposlenih na 502. U 2016. godini, MONT je imao još jedan pad budžeta od 6% i dalji rast zaposlenih (179). Kako je MONT uspeo da poveća broj osoblja uprkos zamrzavanju zapošljavanja i smanjenja budžeta je stvar za dalju istragu.

Tabela 1. Ukupni rashodi budžeta MONT-a po ekonomskim kategorijama							
Godina	Zaposleni	Ukupan Budžet	Plate i dnevnice	Robe i usluge	Komunalni troškovi	Subvencije i transferi	Kapitalne investicije
2016	2,065	€45,545,415	€14,939,774	€9,057,453	€1,245,259	€3,821,929	€16,481,000
2015	1,886	€48,672,715	€14,873,430	€9,581,100	€943,259	€4,189,926	€19,085,000
2014	1,384	€50,297,252	€10,089,035	€9,956,656	€1,274,157	€3,977,404	€25,000,000
2013	1,282	€45,705,848	€7,894,360	€8,873,546	€1,204,690	€4,872,252	€22,861,000

Tabela 2 predstavlja sve zaposlene koje je MONT predvideo za 2016. godinu, razvrstane po visini plate i polu. Od 2,010 zaposlenih osoba, 59.1% su muškarci i 40.8% su žene. Muškarci su natprosečno zastupljeni na svim nivoima plata. Uglavnom je predviđeno da muškarci dobiju 60.2% iz ekonomske kategorije plata i dnevnic MONT-a, dok žene primaju samo 39.7%.

Tabela 2 ²⁰ zaposleni u MONT-u, razvrstani prema polu i nivou plate (Predviđanje za 2016. godinu)						
Nivo plate	Ukupno osoblje po nivou plate	# i % muškaraca	Potrošen iznos na muškarce	# i % žena	Potrošen iznos na žene	Ukupno potrošeni iznos
201-400	535	346 (64.6%)	€1,980,739.07 (62.9%)	189 (35.3%)	€1,167,451.07 (37.0%)	€3,148,190.14
401-600	934	490 (52.5%)	€3,108,622.22 (55.0%)	444 (47.5%)	€2,538,823.57 (44.9%)	€5,647,445.79
600+	541	353 (65.2%)	€3,280,511.81 (64.3%)	188 (34.7%)	€1,818,121.26 (35.6%)	€5,098,633.07
Total	2,010	1,189 (59.1%)	€8,369,873.10 (60.2%)	821 (40.8%)	€5,524,395.90 (39.7%)	€13,894,269.00

Preporuke

- „Nejednaka zastupljenost“, prema Zakonu o ravnopravnosti polova, se pojavljuje kada je jedan pol zastupljen manje od 50% „na bilo kojem nivou odlučujućeg tela u političkom i javnom životu“.²¹ Dalje, zakonom je propisano da „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 i odlučivanja.“²² U skladu sa ovim zakonom, kada postoji radno mesto, MŽK preporučuje MONT-u da nastavi sa povećanjem procenta zaposlenih žena na svakom nivou plate godišnje, sve dok žene i muškarci budu zastupljeni jednako (50%). To se može postići kada budu postojala nova radna mesta kroz afirmativne mere u postupku zapošljavanja, kao što je predviđeno Zakonom o ravnopravnosti polova.

Kabinet ministra

Kabinet ministra se sastoji od ministra, zamenike ministra, političkih savetnika i pratećeg osoblja.²³ Oni pomažu i podržavaju ministra.²⁴ Budžet i broj zaposlenih u Kabinetu ministra je ostao sličan godinama 2013 – 2015. (Tabela 3). Sva pet savetnika ministra, uključujući i Šefa kabineta koji je i Šef i savetnik su muškarci. Trenutno postoje dva zamenika ministra, jedan muškarac i jedna žena.

²⁰ Neki od podataka o platama u ovom izveštaju su predviđanja MONT-a za 2016. godinu, napravljena u 2015. godini. Iako ovi podaci nisu u potpunosti tačni, prema službenicima MONT-a veoma su slični.

²¹ Skupština Republike Kosovo, Zakon br. 05/L-020 o ravnopravnosti polova, član 3.1.5.

²² Isto, član 6.8.

²³ Vlada Republike Kosova, Uredba o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu obrazovanja, nauke i tehnologije, Uredba br. 39/2013, Priština: 2013, at: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullore_Nr__39-2013_per_Organizimin_e_Brendshem_dhe_Sistematizimin_e_....pdf

²⁴ Vlada Republike Kosova, Uredba br. 02/2011 o administrativnim odgovornostima Premijera i Kancelarija Ministara, 2011, član 29, at: <https://mapl.rks-gov.net/getattachment/84dd492a-1e4b-4ef2-aa9b-f1dc0e66c268/Rregullorja-e-Punes-se-Qeverise.aspx>.

Godina	Zapošleni	Ukupan Budžet	Plate i dnevnice	Robe i usluge	Komunalni troškovi
2016	9	€207,767	€110,821	€92,946	€4,000
2015	8	€208,411	€105,821	€102,590	
2014	9	€204,549	€98,549	€106,000	
2013	9	€209,549	€98,549	€111,000	

Tabela 4. pokazuje da će muškarci dobiti 86.4% iz ekonomske kategorije plata i dnevnica, dodeljenih za Kabinet ministra za 2016. godinu, dok će žene dobiti samo 13.9%.

Nivo plate	Ukupno osoblje po nivou plate	# i % Muškaraca	Potrošen iznos na muškarce	# i % žena	Potrošen iznos na žene	Ukupno potrošeni iznos
401-600	5	5 (55.6%)	€21,493.66 (100%)			€21,493.66
600+	4	3 (33.3%)	€72,569.45 (86.1%)	1 (11.1%)	€11,757.89 (13.9%)	€84,327.34
Total	9	8	€94,063.11 (86.4%)	1	€11,757.89 (13.9%)	€105,821.00

Preporuke

- Kabinet ministra treba da nastavi sa povećanjem procenta zaposlenih žena na svakom nivou plate godišnje, sve dok žene i muškarci budu zastupljeni jednako (50%) u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova. To se može postići kada budu postojala nova radna kroz afirmativne akcije u postupku zapošljavanja, kao što je predviđeno Zakonom o ravnopravnosti polova.
- Kako bi bolje integrirali pitanje pola u radu Ministarstva, Kancelarija ministarstva treba da insistira kod Službenika za ravnopravnost polova (SRP) MONT-a da učestvuju u svim procesima, kao i da osiguraju da svi projekti i programi podlegnu rodnoj analizi, uključujući i ugovorenu ekspertizu ako je potrebno.

Departman za pred-univerzitetsku politiku

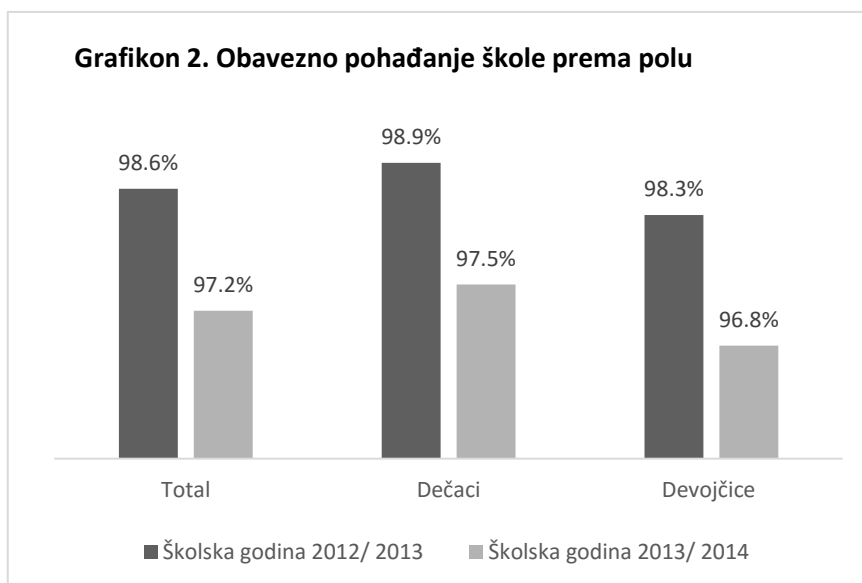
Departman za politike pred-univerzitetskog obrazovanja pruža i savetuje centralne i lokalne institucije i vlade. Ona predlaže, sastavlja nacрте i obezbeđuje primenu politike kao strateške dokumente u oblasti predškolskog, osnovnog, niže srednjeg i više srednjeg obrazovanja, kao i ostalih pred-univerzitetskih obrazovnih institucija na Kosovu.²⁵ Još jedna važna dužnost je da pruža savete o stručnom priznavanju i među-institucionalnoj saradnji u obrazovanju, unutar i van Kosova. Zakon o pred-univerzitetskom obrazovanju u Republici Kosovo reguliše pred-univerzitetsko obrazovanje i obuku iz nivoa ISCED-a od 0 do 4, kao što je definisano iznad. Ovo odeljenje ne reguliše samo obrazovanje za decu u ovim nivoima, već i nadoknadnu nastavu za odrasle u nivoima ISCED-a od 0 do 4. MONT, opštine i obrazovne i obučavajuće institucije dele odgovornost u pružanju kvalitetnog pred-univerzitetskog obrazovanja.²⁶ To se treba učiniti imajući u vidu međunarodne norme uključujućeg obrazovanja, prava deteta, zaštitu ugroženih grupa i promovisanje jednakosti polova.²⁷

²⁵ Vlada Republike Kosova, Uredba o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu obrazovanja, nauke i tehnologije. Uredba br. 39/2013, Priština: 2013.

²⁶ Isto, član 3.

²⁷ Isto, član 3.

Ministarstvo ima prvenstvenu odgovornost za planiranje, uspostavljanje standarda i osiguranje kvaliteta za pred-univerzitetsko obrazovanje. Nadležnosti opština su regulisane Zakonom o lokalnoj samoupravi²⁸ i Zakonom o obrazovanju u opštinama Republike Kosovo. U skladu sa članom 28. Zakona o finansiranju lokalne samouprave, postoje različiti izvori finansiranja za pred-univerzitetsko obrazovanje. Prvi izvor je poseban grant za obrazovanje, koji se dodeljuje direktno iz centralnog budžeta Republike Kosova.²⁹ Drugi izvor su sami prihodi prikupljeni od strane obrazovnih i osposobljavajućih institucija. Opštinski grantovi takođe mogu finansirati pred-univerzitetsko obrazovanje.³⁰



Od šest divizija u ovom departmanu, tri su vođene od strane žena i tri od muškaraca. Nijedna rodna analiza nije informisala politike odeljenja i rod nije aktivno integrisan. Stručnjaci nisu angažovani za sprovođenje rodne analize ili da pružaju preporuke za integrisanje pola, već službenici unutar odeljenja osiguravaju da perspektive žena budu prisutne u svim radnim grupama.³¹

Departman je bio u procesu izrade strategije o bezbednosti u školama za godine 2015-2019. Nekoliko stručnjaka je bilo uključeno u finalizaciji nacrtu. Međutim, nikakva rodna ekspertiza nije bila uključena. Različiti oblici nasilja se mogu desiti u školama (npr. fizičko, verbalno, seksualno, digitalno, emotivno nasilje i maltretiranje) i mogu uticati devojčice i dečake na različit način. Oblici nasilja se mogu adresirati na različit način, uzimajući u obzir potencijalno različite potrebe devojčica i dečaka. Na primer, posebna pažnja se treba posvetiti seksualnom uznemiravanju i o tome kako to može uticati na devojčice i dečake na različit način. To obuhvata i seksualno uznemiravanje od strane vršnjaka ali i ozbiljno adresiranje seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja počinjenih od nastavnika.³²

Tabela 5. pokazuje ukupan broj zaposlenih u departmanu za pred-univerzitetsko obrazovanje, kao i rashode odeljenja u različitim ekonomskim kategorijama tokom godina 2014-2016.

Tabela 5. Broj zaposlenih u Departmanu za pred-univerzitetsko obrazovanje							
Godina	Zaposleni	Ukupan Budžet	Plate i dnevnice	Robe i usluge	Komunalni troškovi	Subvencije i transferi	Kapitalne investicije
2016	730	€16,039,989	€4,070,404	€1,836,959	€165,623	€497,003	€9,470,000
2015	730	€15,097,901	€4,064,083	€1,737,195	€57,623	€1,000,000	€8,239,000
2014	230	€14,530,778	€1,438,201	€1,752,954	€50,623	€1,000,000	€10,289,000

²⁸ Skupština Republike Kosovo, Zakon o lokalnoj samoupravi, Zakon br. 03/L-040, Priština: 2008, at: http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L040_en.pdf.

²⁹ Zakon br. 03/L-049 o finansijama lokalne samouprave i Zakon br. 03/L-048 o upravljanju javnim finansijama i odgovornosti.

³⁰ Skupština Republike Kosovo, Zakon o upravljanju javnim finansijama i odgovornosti, Zakon br. 03/L-48, Priština: 2008, na: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20on%20amend%20of%20the%20law%20on%20public%20financial%20management%20and%20accountability.pdf>.

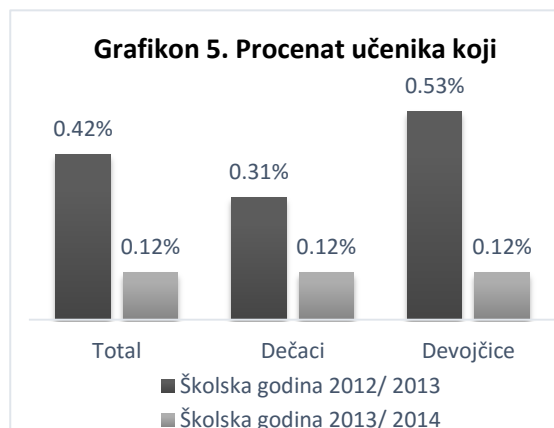
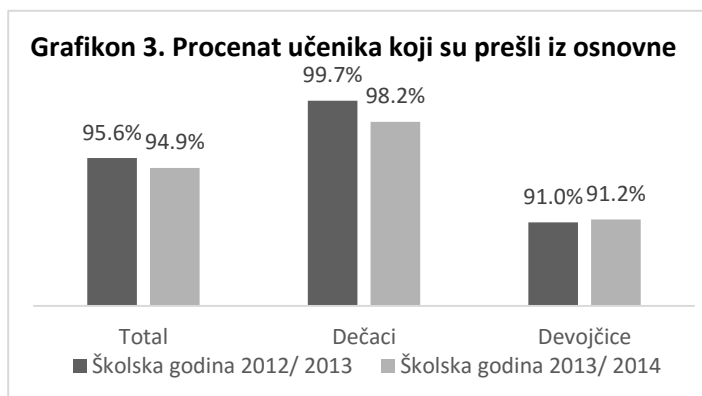
³¹ Intervju MŽK-a sa Šefom odeljenja, april, 2015. god.

³² Nedavno istraživanje od strane MŽK-a je našlo da je seksualno uznemiravanje rašireno među omladinom i utiče na devojčice više nego na dečake. Oko 2.4% kosovaca su imali nastavnika koji su ih pipali na seksualni način (MŽK, *Seksualno uznemiravanje na Kosovu, Priština: MŽK, 2015, str. 30*).

Pohađanje nastave u pred-univerzitetskom obrazovanju

Kao što je u grafikonu 1 prikazano, pohađanje obavezne nastave od strane dečaka (oko 98%) je nešto veće od pohađanja od strane devojčica (oko 97%).³³

Što se tiče prelaska iz osnovne škole u niže srednju školu, broj dečaka koji prelaze je veći od devojčica (grafikon 2)³⁴. Takođe, 98,2% dečaka su prešli iz srednje škole u višu srednju školu u 2013/2014, dok je samo 91,2% devojčica to učinilo (grafikon 3)³⁵. Međutim, u školskoj godini 2013/2014, 98% devojčica koje su počele prvi razred, dostigle su peti razred, u poređenju sa 92,2% dečaka.³⁶ To ukazuje na veću stopu napuštanja škole među dečacima tokom školske godine. Štaviše, podaci nam ukazuju na to da je procenat dečaka koji dostižu peti razred opao u poslednjih nekoliko godina. U 2012/2013. godini, 95% dečaka su dostigli peti razred, dok u 2012/2015. godini samo 87,8%³⁷.



Grafikon 4 pokazuje procenat učenika koji napuštaju obavezno školovanje. U školskoj godini 2012/2013, procenat devojčica koje napuštaju školu je bio 0,44%, a za dečake je bio 0,28%. U školskoj godini 2013/2014, procenat je bio 0,12% i za devojčice i za dečake. Grafikon 5 pokazuje procenat učenika koji napuštaju srednju školu. U školskoj godini 2012/2013, procenat devojčica koje su napuštale školu je bio viši, dok su u školskoj godini 2013/2014 procenti bili isti i za devojčice i za dečake.

³³ MONT, *Godišnji statistički izveštaj sa pokazateljima obrazovanja 2014-2015*, 2015, at: <http://masht.rks.gov.net/uploads/2015/12/raport-statistikor-me-tregues-arsimor-2014-15.pdf>.

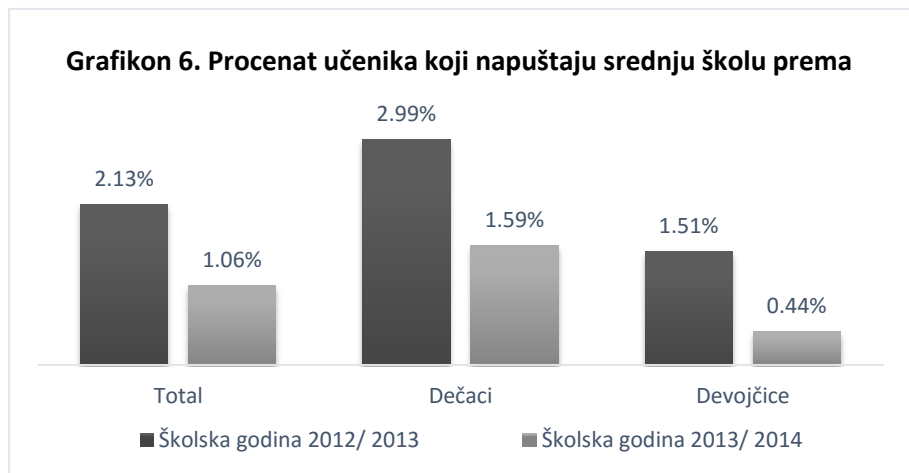
³⁴ Isto

³⁵ Isto

³⁶ Isto.

³⁷ Statistički izveštaj sa obrazovnim indikatorima 2012/2013, za 2015. godinu na: <https://masht.rks.gov.net/uploads/2015/08/raport-statistikor-me-tregues-arsimore-2012-13-dhe-2013-14.pdf>

Grafikon 6 ilustruje procenat napuštanja srednje škole za devojčice i dečake. Stepen napuštanja škole za devojčice i dečake se povećava na nivou srednje škole. Međutim, napuštanje škole od strane dečaka je znatno viši od devojčica.³⁸



Kao zaključak, dok je osnovno i niže srednje obrazovanje obavezno na Kosovu, značajan broj učenika i dalje napuštaju školovanje. Postoji jaka korelacija između obrazovanja i zapošljavanja.³⁹

Prema tome, važno je da osiguramo da svi Kosovari završe pred-univerzitetsko obrazovanje kako bi postavili temelje za kasnije zapošljavanje. Dalje, povećanje mogućnosti za zapošljavanje (npr. kroz obrazovanje) je u skladu sa ciljevima vlade da se smanji nezaposlenost.⁴⁰

Preporuke

- Uključiti rodnu ekspertizu u revidiranju strategije za bezbednost u školi za godine 2015-2019 iz rodne perspektive, pre njenog finaliziranja. To bi trebalo da obuhvati pažnju o tome kako utiču različiti oblici nasilja, pogotovo seksualno uznemiravanje, kod dečaka i devojčica kao i mehanizme za sprečavanje. To bi uključivalo minimalan trošak za nekoliko radnih dana za lokalne eksperte (oko 300€), ali bi moglo imati široki pozitivan uticaj na decu. Možda bi partner MONT-a mogao da pruža ovu uslugu besplatno, ili bi neki zainteresovani donator mogao da je finansira. Takođe, primena strategije bi trebala da se prati i vrednuje na godišnjem nivou.
- Sprovesti studiju kako bi razumeli potencijalno različite razloge zašto devojčice i dečaci napuštaju obavezno školovanje u različitim periodima njihovog života. To bi omogućilo MONT-u da pripremi politike o adresiranju potencijalno različitih potreba za devojčice i dečake, sprečavajući tako napuštanje školovanja. Takva studija bi mogla da se obavi uz minimalna sredstva ili bez potrebe za sredstva kada bi MONT tražio od škola da prate decu koji su prekinuli obavezno školovanje kako bi identifikovali razloge. MONT bi takođe mogao da sarađuje sa MRSZ-om i centrima za socijalni rad (CSR) u cilju zajedničkog nadgledanja ovog procesa.
- Uključivanje rodni stručnjaka i konsultacije sa grupama civilnog društva sa ekspertizom u rodnoj integraciji kako bi revidirali i podržali integraciju rodne perspektive u strateškim dokumentima i politikama u odeljenju.

³⁹ UNESCO, *Pristup obrazovanju i ishodi zapošljavanja: Dokaz iz 11 zemalja u razvoju. Izvorni dokument pripremljen za obrazovanje za Celo-svetski izveštaj nadgledanja*, 2014, na: <http://Edunesdoc.unesco.org/images/0022/002263/226333e.pdf>.

Dokaz ove korelacije je prikazan u bezbroj drugih studija širom sveta (npr., Berger i Parkin, „Vrednost stepena: Obrazovanje, zapošljavanje i zarade u Kanadi“, u *Cena znanja, pristup i studentske finansije u Kanadi, četvrto izdanje*, 2009, na: https://library.carleton.ca/sites/default/files/find/data/surveys/pdf_files/Price-of-Knowledge_4th-edition_2009-11_chapter-1_en.pdf; Day and Newburger, „Velika isplata: Obrazovno dostignuće i sintetične procene životnih zarada, specijalne studije, Izveštaji trenutnog stanovništva“, *Biro za popis stanovništva*, 2002, na: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED467533.pdf>; i Institut Obrazovnih nauka, Nacionalni centar za statistike obrazovanja, 2013, na: nces.ed.gov/programs/coe/indicator_tba.asp.

⁴⁰ Povećanje zaposlenosti je ključni deo nove Nacionalne strategije za razvoj 2016-2021, at: www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Development_Strategy_2016-2021_ENG.pdf.

Divizija za predškolsko vaspitanje

Divizija za predškolsko vaspitanje pruža podršku institucijama u povećanju uključivanja dece u predškolskom nivou i pružanju kvalitetnog predškolskog vaspitanja. Ona takođe identifikuje praznine i potrebe za obuku nastavnika u ovom nivou, pruža preporuke i priprema module za obuku. Trenutno, u ovoj Diviziji rade dve žene.

Zakon o predškolskom obrazovanju uređuje institucije koje rade na ranom detinjstvu⁴¹. To uključuje decu dok se zvanično ne prime u osnovu školu. Upis je na dobrovoljnoj osnovi. Ciljevi predškolskog obrazovanja, regulisani ovim zakonom, uključuje: podsticanje dečijih veština, kapacitet, interesovanje, istraživački duh, maštu i umetničko izražavanje. Štaviše, ciljevi uključuju prenos znanja u različitim oblastima nauke i svakodnevnom životu, ohrabrujući tako dečiju nezavisnost kao i fizički i psihološki razvoj.⁴²

Zakon predviđa da predškolske ustanove trebaju podučavati na albanskom jeziku, osim regionima sa mešovitim stanovništvom. U takvim regionima, predškolsko vaspitanje takođe treba da bude obezbeđeno na jezicima različitih etničkih grupa.⁴³

Predškolske institucije mogu pružati programe sa različitim dužinama od punog vremena (šest do deset sati dnevno) do skraćenog vremena (tri do šest sati). Može biti ili ujutru ili popodne. Kratkoročni programi mogu trajati između 240 i 600 sati godišnje.⁴⁴

Predškolsko vaspitanje može se finansirati iz kosovskog budžeta: osnivača institucije; isplate od strane porodica i donacija ili drugih izvora.⁴⁵ Roditelji plaćaju tarifu koja pokriva ishranu i didaktički materijal. Iznos te tarife je regulisan Zakonom, koji je određen od strane opštine gde roditelji imaju stalni boravak.⁴⁶ Tarifa treba da se, zasniva na prihod porodice, na članove porodice, na bogatstvo porodice i u poređenju sa prosečnom platom na Kosovu. Roditelji koji su pod socijalnu pomoć su oslobođeni od plaćanja ove tarife i ako više od jednog deteta pohađa predškolsko vaspitanje, tarifa za drugo dete treba smanjiti.⁴⁷

Međutim, ono što zakon predviđa i ono što se dešava u praksi se razlikuje, rekli su službenici divizije.⁴⁸

Umesto da roditelji plaćaju tarife na osnovu gorepomenutih faktora, svi roditelji imaju tendenciju da plate isti iznos, na osnovu opštinskog standarda, rekli su službenici.⁴⁹ Na primer, u Prištini roditelji plaćaju 50 € mesečno, bez obzira na njihov dohodak. To je zbog nedostatka mesta za svu decu da pohađaju obdaništa i predškolske ustanove, rekli su službenici. Iako su roditelji koji primaju socijalnu pomoć i žene koje su samohrane majke isključeni od plaćanja prema zakonu, to se veoma retko poštuje. U zavisnosti od opština, dešava se da jedino deca koja imaju oba roditelja zaposlena, mogu da pohađaju predškolsko vaspitanje.⁵⁰ Prema Šefu ove divizije, u trenutku kada bude imalo dovoljno mesta za sve možda zakon može da se sprovede. Zvaničnici navode nedostatak vrtića pre svega zbog nedostatka fondova.

⁴¹ | Skupština Republike Kosova, *Zakon br.02/L-52 o predškolskom vaspitanju*, Priština: 2006, na: <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/2006-02-l52-sr.pdf>

⁴² Isto, član 4.

⁴³ Isto, član 5.

⁴⁴ Isto, član 14.

⁴⁵ Isto, član 18.

⁴⁶ Isto, član 24.

⁴⁷ Isto, član 24.2

⁴⁸ Intervju sa predstavnikom divizije, april, 2015.

⁴⁹ Isto

⁵⁰ Od 2014. godine, ovo pravilo više ne važi za opštinu Priština, ali navodno važi za sve ostale opštine (Intervju MŽK-a sa Šefom divizije, april, 2015 god.).

Nedovoljno institucija dnevnog boravka i obdaništa na Kosovu

Dakle, vezani izazov je ozbiljan nedostatak javnih obdaništa i ustanova za predškolsko vaspitanje širom Kosova. Tokom školske 2012/2013 godine, Kosovo je imalo 42 obdaništa/vrtića (za decu od 0-5 godina) i 846 predškolskih ustanova (uzrasta 5-6 godina).⁵¹ Te godine, 26,431 dece je pohađalo te ustanove, što znači da je prosečno svaka škola imala po 41 dete. Dok se broj dece koji pohađaju ovaj razred povećao u školskoj 2013/2014, on je smanjen u školskoj 2014-2015 godini (vidi tabelu 6).

Broj dece koji završavaju privatno predškolsko vaspitanje je znatno porastao tokom vremena, sa 1,614 u školskoj godini 2012/2013. na 3,774 u školskoj 2014/2015. godini (vidi Tabelu 7). Tokom prve dve školske godine nastavu je pohađalo više dečaka nego devojčica, ali u 2014/2015. godini je više devojčica pohađalo nastavu. Takođe postoji nekoliko privatnih obdaništa, ali ona imaju tendenciju da budu skuplja, i mali je broj roditelja koji mogu da priušte sebi da plate obdanište, navode službenici Divizije.

Generalno, potražnja za brigu o deci je mnogo veća od broja raspoloživih objekata.⁵² EU-ov Izveštaj o napretku Kosova u 2015. godini je kritikovao mali broj objekata za dnevnu brigu, napomenuvši da samo 4.5% dece pohađa predškolsko vaspitanje (uzrast 0-5) i samo 74% dece uzrasta 5-6 godina pohađaju predškolsko vaspitanje.⁵³ Prema navodima statističke kancelarije MONT-a, samo 2.8% dece ispod pet godina je išlo u predškolsko tokom školske godine 2014/2015.⁵⁴ Jedino 29.6% dece između tri i šest godina (obavezan uzrast za školu) ide u obdanište. Dalje, UNICEF je primetio da se najveći broj obdaništa nalazi u urbanim predelima tako da većina dece iz ruralnih područja nisu imali pristup brizi o detetu i bili su „nepripremljeni za osnovnu školu“.⁵⁵

Tokom samita u Barseloni, u 2002. godini, Evropski savet je postavio cijeve koji se trebaju ostvariti od strane zemalja EU-a do 2010. godine. To znači da će najmanje 90% dece uzrasta od tri godina i obavezan uzrast za školu ići na dnevnu negu i najmanje 33% dece ispod uzrasta od tri godina će ići u obdanište ili na dnevnu negu.⁵⁶ Kako bi se pridržavali ciljeva iz Barselone, Kosovu je potreban veći broj obdaništa i centra za dnevnu negu.

Demografski podaci iz Agencije za Statistike Kosova (ASK) sugerišu da ima oko 71,700 dece na Kosovu uzrasta od 0 do 3. godina.⁵⁷ U skladu sa ciljevima iz Barselone, Kosovo treba da osigura da 23,661 (33%) dece imaju pristupa na dnevnu negu. Podaci ASK-a ukazuju da oko 102,253 dece uzrasta 3-6 godina živi na Kosovu. Prema tome, 85,678 (90%) trebaju imati pristup na negu. Ukupno, 109,339 dece trebaju imati pristup na negu.⁵⁸ Na osnovu broja dece (21,130) uzrasta 0-6 godina koji su pratili

Godina	Ukupno	# i % devojčica	# i % dečaka
2012/2013	26,431	12,545 (47.5%)	13,886 (52.5%)
2013/2014	26,768	12,933 (48.3%)	13,835 (51.7%)
2014/2015	26,245	12,716 (48.5%)	13,529 (51.6%)

Godina	Ukupno	# i % devojčica	# i % dečaka
2012/2013	1,614	767 (47.5%)	847 (52.5%)
2013/2014	1,715	781 (45.5%)	934 (54.5%)
2014/2015	3,774	1,960 (51.9%)	1,814 (48.1%)

⁵¹ ASK, *statistike obrazovanja 2012-2013*, Priština: ASK, 2014. god.

⁵² Intervju MŽK-a sa Šefom Divizije, april, 2015.

⁵³ Izveštaj o napretku Evropske komisije za Kosovo, 2015, na:

http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_kosovo.pdf.

⁵⁴ Statistička kancelarija MONT-a, na: <http://masht.rks-gov.net/uploads/2015/12/raport-statistikor-me-tregues-arsimor-2014-15.pdf>.

⁵⁵ UNICEF, *Obrazovanje u vanrednim situacijama i zemljama u tranziciji*, 2011, str.4, na: www.educationandtransition.org/wp-content/uploads/2007/04/Kosovo_EEPC2010_Report.pdf

⁵⁶ Evropska komisija, *Objektivi iz Barselone: Razvoj objekata za negu mlade dece u Evropi sa pogledom na održivi i inkluzivni rast*, 2013, na: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130531_barcelona_en.pdf.

⁵⁷ Obračun MŽK-a na osnovu statistika rođenja, za godine 2012-2014.

⁵⁸ MŽK, *Ekonomija nege*, predstojeće, neobjavljeno

neki obrazovni program tokom školske godine 2013-2014. MŽK je ocenio da 88,209 dece nisu imali pristup na ustanove formalne nege, u skladu sa ciljevima Barselone. Da bi obezbedili objekte za dnevnu negu, za ovoliki broj dece, gde je na osnovu gorepomenutog grubog proseka od 41. dece po školi, zahtevalo bi oko 2,152 zgrada za dnevnu negu više. (javnih i privatnih).

Uzimajući u obzir prosečan broj dece po vaspitaču, koji je 11 za decu uzrasta od 3-6 godina⁶², da bi rešili potrebu brige o deci, to bi zahtevalo najmanje 8,019 dodatnih nastavnika. Na taj način, MŽK je procenio da bi ulaganje u objektima za dečiju negu, u skladu sa ciljevima Barselone stvorilo najmanje 8,019 novih radnih mesta. To bi doprinelo novoj zaradi od 3 miliona evra €, i iznos godišnje plaćene takse bi bio najmanje 233,513€.⁶³

Dalje, podaci ukazuju da nedovoljna dostupnost ustanova dnevne nege snažno utiče na uticaj velike stope nezaposlenosti žena (41.6%) i niskog učešća radne snage (21.4%).⁶⁴ Podaci popisa stanovništva iz 2011. godine pokazuju da najmanje 268,245 žena (98.1%) i 5,240 muškaraca (1.9%) ekonomski nisu bili aktivni nedelju dana pre popisa, zato što su se brinuli o kući ili porodici.⁶⁵ Istraživanje domaćinstava u 2015. od MŽK-a je takođe ukazalo da odgovornost brige kod kuće sprečava žene da uđu u radnu snagu. To je bio najglavniji razlog zašto većina neaktivnih žena (55.8%) nisu bile aktivne.⁶⁶ Investiranje u izgradnju većeg broja obdaništa i objekata za dnevnu negu bi tako omogućilo većem broju žena koje su trenutno angažovane o brizi nad decom, da traže za formalnije mogućnosti zapošljavanja. Dalje, studije su pokazale da postoje mnogo prednosti za decu kada bi pohađali predškolsko vaspitanje. između ostalog, to može proizvesti trajne pozitivne efekte na učenje i razvoj deteta, kao i na dugoročni napredak u školskom uspehu.⁶⁷

U pokušaju da se reši nedostatak ustanova za negu dece, Opština Priština je započela javno-privatno partnerstvo u obdaništima, i MONT podstiče ovaj korak kao primer dobre prakse.⁶⁸ MŽK ne može da izvrši procenu o tome kako je ovaj novi program funkcionisao i koji je njen uticaj. Takva analiza bi bila korisna za informisanje sličnih programa u drugim opštinama, u budućnosti.

Rodna pitanja u predškolskom kurikulumu

Kurikulum za godišnjake od 3-6 godina je objavljen u 2006. godini i trenutno je pod revidiranjem. Revidiranje će biti na osnovu novog Okvira kurikuluma Kosova. Što se tiče udžbenika i o njihovoj rodnoj osetljivosti, postoji veoma malo podataka. Različiti izdavači štampaju knjige za predškolsko vaspitanje, ali nastavnici nisu obavezni da ih koriste. Brzo revidiranje od strane MŽK-a ukazuje da trenutne knjige sadrže nekoliko rodnih stereotipa. Ako nastavnici koriste svoje kurikulume, nejasno je da li se rodni stereotipi ojačavaju ili ne.

Divizija za predškolsko vaspitanje je izradila „Standarde za razvoj i učenje u ranom detinjstvu“. Priručnik ne sadrži nikakvo naročito spominjanje dečaka i/ili devojčica, pošto Divizija „smatra da proces razvoja dece u ranom uzrastu nije nužno vezan za njihov rod/pol.“⁶⁹ Ipak, službenici kažu da su tokom obuka nastavnici bili podstaknuti da izbegavaju korišćenje rodni stereotipa i naložili su im da ne nameću određene igračke na devojčice i dečake, kao što su lutke za devojčice i aviončići za dečake.

„Lutka je veoma jednostavna, i devojčicama uči veoma ograničene sposobnosti, koje su strogo vezane za rad i brigu o kući. S druge strane, aviončić se može slomiti, sastaviti i ima mnoge druge funkcije koje podstiče logičke, matematičke i prostorne sposobnosti“.

- Šef Divizije

⁶² Opšti standardi obrazovanja i predškolskog vaspitanja na Kosovu (3-6 godina), str. 19, 2014. godine

⁶³ MŽK, *Ekonomija nege*, predstojeće, neobjavljeno

⁶⁴ Rezultati iz istraživanja (2014) radnog tržišta pokazuju da je nezaposlenost žena veoma visoka 41.6%, dok njihovo učešće u radnom tržištu ostaje na niskom nivou, na 21.4%, na: <https://ask.rks-gov.net/ENG/labour-market/publications>

⁶⁵ ASK, *Popis stanovnika Kosova*, 2011.

⁶⁶ MŽK, anketa MŽK-a u vezi sa nasiljem u porodici i seksualnim uznemiravanjem, 2015. godine

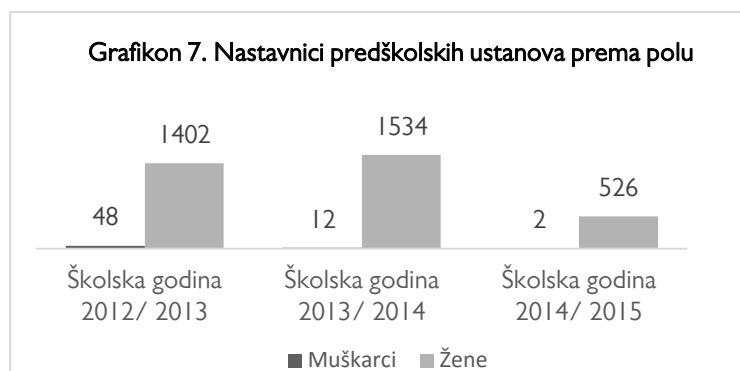
⁶⁷ Jedinica za istraživanje obrazovnih politika, *Predškolsko vaspitanje i njeni trajni efekti i implikacije politika*, 2008, na: <http://nieer.org/resources/research/PreschoolLastingEffects.pdf>

⁶⁸ Intervju MŽK-a

⁶⁹ Intervju MŽK-a

Premalo muškaraca predaje u predškolskim ustanovama

Kako grafikon 7 ilustruje, muškarci su znatno malo zastupljeni kao vaspitači. U školskoj godini 2014/2015, 99.6% javnih vaspitača su bile žene. Mala zastupljenost muškaraca u ranom obrazovanju se može pripisati mnogim faktorima, uključujući niske plate i stereotipne percepcije da zanimanja kao što su ova su za žene. S.E. Farquhar je istakao četiri razloga zašto postoji malo verovatnoće da muškarci uđu u profesiju ranog obrazovanja. Među njima je i opšti strah da muškarci mogu da zlostavljaju mladu decu; da držanje muškaraca van predškolskog obrazovanja obezbeđuje mogućnost zapošljavanja za žene; kulturni stereotipi o ulogama muškaraca i žena i status predavanja nastave, koji je manje plaćen, jer muškarci imaju tendenciju da traže i uđu na bolje plaćenim položajima.⁷⁰



Rodna neravnoteža među nastavnicima ranog obrazovanja ima mnoge negativne posledice. Kao prvo, iz perspektive rodnog odgovornog budžetiranja, doprinosi muškarcima koji nemaju jednake koristi od državnih fondova koji su dodeljeni za nastavnike na ovom nivou. Kao drugo, kvalitet učenja za decu može biti utican od nedostatka pozitivnih muških modela.⁷¹ Kao treće, kulturni stereotipi tipično muških i „tipično ženskih“ poslova su ojačani i mlada deca počinju da veruju da profesije za pružanje nege nisu prikladne za muškarce. Proces socijalizacije prenošenja u društvenim normama i rodnim stereotipima, iz jedne generacije na drugu, još uvek se nastavlja.

Kao što delovi o javnim univerzitetima ilustruju, izazov za adresiranje nedovoljne zastupljenosti muškaraca među predškolskim vaspitačima je nizak broj pohađanja nastave u obrazovnim programima na treće-stepenom nivou. Osim ako više ljudi ne pohađaju obrazovne programe na univerzitetu, neće biti dovoljno kvalifikovanih aplikanta koji će popuniti pozicije.⁷²

Nedovoljan broj muškaraca u predškolskom vaspitanju je izazov širom sveta. Toliko je rasprostranjeno da je Savet Evrope izjavio sledeće:

Povećanje broja muškaraca u ECEC [Obrazovanje i nega u ranom detinjstvu] je važno kako bi promenili stavove i kako bi pokazali da nisu samo žene jedine koje mogu da pruže vaspitanje i negu. Postojanje uloge-uzora oba pola je pozitivno za decu i može pomoći da probijemo rodno stereotipne percepcije. Radno mesto sastavljeno od oba pola doprinosi širenju iskustva dece i takođe može da pomogne da se smanji rodna segregacija na tržištu rada.⁷³

U smislu Kosovskog pristupa EU-u, takvi zaključci Saveta se trebaju imati u vidu i takvi koraci se trebaju preduzeti u pravcu sprovođenja na Kosovu.

Preporuke

- Podstaknuti mlade da studiraju vaspitanje na univerzitetu preko programa savetovanja u karijeri i kroz srednju školu, kako bi mogli da se kvalifikuju da postanu predškolski vaspitači. To nema troškova.

⁷⁰ S-E Farquhar, „Učenje: Jedina profesija za žene?“ *Godišnje revidiranje obrazovanja Novog Zelanda*, 7, 1998, pp. 169-180. <http://ojs.victoria.ac.nz/nzaroe/article/view/1162/967>.

⁷¹ Charlie Owen, *Rad muškaraca? Promena rodne mešovine u radnoj snazi dečije nege i ranih godina*, 2003, http://www.koordinacion-maennerinkitas.de/uploads/media/Owen-Charlie-Men_s-Work_02.pdf.

⁷² Intervju MŽK-a sa Šefom Divizije, mart, 2015.

⁷³ Savet Evrope, „Zaključci Saveta o obrazovanju i nezi u ranim godinama: pružanje celoj našoj deci najbolji start za svet sutrašnjice 2011/C 175/03,“ član 8, 2011, na: www.eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52011XG0615%2804%29.

- Saradnja sa univerzitetima kako bi instalirali inicijative za mlade koji stupaju u karijeru ranog obrazovanja. To može podrazumeti izdavanje stipendija ili davanje popusta u školarinama za dečake koji su uključeni u ovoj oblasti. Ako se budu koristili postojeći programi za stipendije (subvencije), to neće uključiti nikakve dodatne troškove. Olakšanje za prijem muškaraca (teži ispiti za prijem, više traženi fakulteti, povezani sa održivošću zaposlenja; i porast plata).
- Opštine treba da sprovedu studiju/istraživanje kapaciteta za predavanje nastave od strane muškaraca. Ne postoji analiza o tome koliko imaju vaspitača, koliko imaju nastavnika. Kada se otvore radna mesta, dati uputstva koja podstiču opštine da zaposle više muškaraca kao nastavnika u predškolskim ustanovama, koristeći afirmativne mere u postupku zapošljavanja, kao što je predviđeno Zakonom o ravnopravnosti polova. Ova aktivnost nema troškove, već će doprineti na uravnotežene rashode na žene i muškarce predškolskog obrazovanja u dugoročnom periodu.
- Stvoriti partnerstva sa međunarodnim donatorima, aktivne programe tržišta rada MRSZ-a, i opštinama, izdvojiti sredstva za ulaganje kako bi osnovali više centara za dnevnu negu kao javno i/ili javno-privatno partnerstvo. To se treba postaviti kao aktivna mera tržišta rada radi investiranja u obrazovnom učinku i otvaranju novih radnih mesta. Uvesti nove politike za odobravanje koje će omogućiti poreske olakšice za otvaranje privatnih centara za dnevnu negu.
- Podstaknuti opštine da primene član 24. Zakona o predškolskom vaspitanju, prema kojem tarifa plaćena od roditelja za predškolsko i za obdanište, zavisi od njihovih plata.

Divizija za obrazovanje dece sa posebnim potrebama

Divizija za obrazovanje dece sa posebnim potrebama podržava relevantne institucije u promovisanju inkluzivnog obrazovanja i jednaki tretman prema učenicima. Dalje, on

nadgleda i obezbeđuje pružanje kvalitetnog obrazovanja za decu sa posebnim potrebama koji pohađaju nastavu u Resursnim centrima vođenim od strane države.⁷⁴ Pet osoba rade u Diviziji, uključujući četiri žena i jednog muškarca. Tabela 8 pokazuje budžetske podele po ekonomskim kategorijama, dodeljene za ovu Diviziju, od 2013. godine do 2016. godine. Tabela ilustruje povećanje zaposlenih od 2014. do 2015. godine, ali i sveukupan pad rashoda.

Kosovo ima pet Resursnih centara i dve specijalne škole. 206 radnika osoblja koji rade u Resursnim centrima uključuju 65 muškaraca (31.5%) i 141 žena (68.4%) (Tabela 9). Nema radnika romske, aškaljske ili egipatske (RAE) nacionalne pripadnosti koji rade u Resursnim centrima. Od osam osoba sa invaliditetom koji rade u Izvornim centrima, pet je žena i tri muškaraca.

U pet resursnih centara, dva direktora su žene i tri muškaraca. U obe specijalne škole, direktori su žene. Tabela 10 prikazuje planirani broj zaposlenih i troškove osoblja za 2016. godinu koji rade na različitim nivoima

Tabela 8. Budžet Departmana MONT-a za decu sa posebnim potrebama za period 2013-2016

Godina	Zaposleni	Ukupan budžet	Plate i dnevnice	Robe i usluge	Komunalni troškovi
2016	208	€1,561,275	€1,166,474	€355,701	€39,100
2015	208	€1,631,707	€1,200,000	€392,607	€39,100
2014	197	€1,645,831	€1,177,940	€421,891	€46,000
2013	273	€1,645,831	€1,177,940	€421,891	€46,000

Tabela 9. Zaposleni u Resursnim centrima

Obrazovanje	Univerzitet	100 (49%)
	Više srednje	37 (18%)
	Niže srednje	47 (23%)
	Osnovno	22 (11%)
	Ukupno	206
Etnička pripadnost	Albanci	175 (85%)
	Srbi	19 (9%)
	Bosanci	3 (1%)
	Turci	2 (1%)
	Goranci	2 (1%)
	RAE	0 (0%)
	Drugo	5 (2%)
Rod	Muški	65 (32%)
	Ženski	141 (68%)
Osobe sa invaliditetom	Muškarci	3 (38%)
	Žene	5 (63%)

⁷⁴ Vlada Republike Kosova, Uredba o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu obrazovanja, nauke i tehnologije. Uredba br. 39/2013, Priština: 2013, na: http://kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullore_Nr__39-2013_per_Organizimin_e_Brendshem_dhe_Sistematizimin_e....pdf

plata u Diviziji MONT-a za specijalne potrebe i Resursne centre. U principu, predviđeno je da muškarci primaju 30.8% iz budžetske kategorije za plate i dnevnice ove Divizije, dok žene 69.2%. Dok su žene (28) i muškarci (27) prilično ravnopravno predstavljeni na najnižem nivou plata, žene izgleda da se plaćaju na višim marginama najnižeg nivoa plata, pošto je predviđeno da u 2016. godini dobiju 78.6% budžeta. Žene će biti više zastupljene u srednjem nivou plata, gde čine 79.6% radnika i primaju sličan procenat rashoda (71.4%). Ipak, muškarci su više zastupljeni na najvišem nivou plate, gde primaju 79.9% rashoda.

Nivo plate	Ukupno osoblje po nivou plate	# i % muškaraca	Potrošen iznos na muškarce	# i % žena	Potrošen iznos na žene	Ukupan iznos
201-400	55	27 (49.1%)	€51,398.82 (21.4%)	28 (50.1%)	€189,101.25 (78.6%)	€240,500.07
401-600	142	29 (20.4%)	€219,797.88 (28.6%)	113 (79.6%)	€548,179.63 (71.4%)	€767,977.51
600+	11	8 (72.7%)	€63,582.99 (79.9%)	3 (27.3%)	€15,973.43 (20.1%)	€79,556.42
Total	208	64 (30.8%)	€334,779.69 (30.8%)	144 (69.2%)	€753,254.31 (69.2%)	€1,088,034.00

Kao što je pomenuto, plate nastavnika u školama su pokrivene putem posebnog granta za obrazovanje i nisu prenete kroz MONT. Muškarci su očigledno nedovoljno zastupljeni među nastavnicima osnovnih i niže srednjih škola specijalne institucije, koji čine otprilike jednu petinu nastavnika. To znači da postoji mogućnost da oni dobiju manji procenat rashoda. Specijalne mere se trebaju preduzeti kako bi se podstaklo više muškaraca da apliciraju kao nastavnici iz razloga sličnih onima o kojim smo diskutirali u prethodnom delu.

Što se tiče korisnika usluga specijalnog obrazovanja, podaci u tabeli 12 pokazuju da devojčice sa posebnim potrebama ne prate specijalno obrazovanje u istoj meri kao dečaci. Od 2012. godine, otprilike šest na svakih deset učenika koji su pohađali osnovnu i niže srednju školu specijalnog obrazovanja u Resursnim centrima, bili su dečaci.

Godina	Ukupan # nastavnika	# i % žena	# i % muškaraca
2012/2013	141	110 (78.0%)	31 (22.0%)
2013/2014	131	104 (79.4%)	26 (19.8%)

Godina	Ukupno učenika	# i % devojčica	# i % dečaka
2012/2013	720	277 (38.5%)	443 (61.5%)
2013/2014	635	259 (40.8%)	376 (59.2%)
2014/2015	445	188 (42.2%)	257 (57.8%)

Preporuke

- Ova Divizija, SRP-ovi i službenici škola na opštinskom nivou mogu da se sastaju proaktivno sa organizacijama koje rade sa osobama sa invaliditetom kako bi ohrabрили roditelje da upišu decu sa specijalnim potrebama u školu, fokusirajući se posebno na dopiranje do roditelja koji imaju ćerke sa posebnim potrebama. Ova aktivnost neće imati dodatne troškove i zahtevaće samo minimalno vreme od strane službenika.
- Postepeno povećati procenat muških nastavnika u osnovnom i nize-srednjom specijalnom obrazovanju koristeći afirmativne mere kada bude imalo otvorenih radnih mesta, kao što je predviđeno Zakonom o ravnopravnosti polova. To neće imati dodatne troškove i može doprineti ravnopravnijem trošenju budžeta ove divizije. Kao što je objašnjeno i ranije, to može povećati kvalitet obrazovanja za decu sa posebnim potrebama, obezbeđujući modele oba pola.
- Povećati procenat zaposlenih žena na većim nivoima plata u ovoj Diviziji, slično koristeći mere kada bude imalo otvorenih radnih mesta, kao što je predviđeno Zakonom o ravnopravnosti polova.

Divizija za privatno pred-univerzitetsko obrazovanje

Ova Divizija reguliše privatno pred-univerzitetsko obrazovanje na Kosovu. Ona licencira privatne pred-univerzitetske institucije i pomaže u sprovođenju nastavnog plana i programa.⁷⁵ Nažalost, uprkos višestrukih zahteva, ova divizija nije pružila podatke u vezi sa brojem i procentom žena i muškaraca koji rade u Diviziji ili rashode za svaki pojedinačni rod. Niti je bilo jasno da li su sprovedene ikakve procene roda u pogledu rodne osetljivosti kurikuluma.

Divizija za zajednice

Divizija za zajednice obezbeđuje inkluzivno i kvalitetno obrazovanje za sve učenike Kosova, bez obzira na njihovu etničku pripadnost. Divizija bi trebala da identifikuje obrazovne potrebe za sve etničke grupe i trebalo bi da poboljša standarde obrazovanja za različite etničke grupe. Divizija je fokusirana na učenike romske, aškalijske i egipćanske nacionalne pripadnosti.⁷⁶ U ovoj Diviziji radi samo tri žena i nijedan muškarac.

Divizija funkcioniše u skladu sa Strategijom za integrisanje zajednice Roma, Aškalijske i Egipćana u Republici Kosovo, 2009-2015.⁷⁷ Iako se rod može bolje integrisati u ovoj strategiji, ona nema neku perspektivu polova. Strategija identifikuje specifične probleme za romske, aškalijske i egipćanske žene, kao što su: visoka stopa nepismenosti; dvostruka diskriminacija zbog roda i etničke pripadnosti; veća stopa napuštanja škole i rano stupanje u brak. Divizija je u toku izrade nove strategije za godine 2016-2020.

Službenici Divizije su izjavili da je Divizija preduzela nekoliko afirmativnih mera za registraciju više mladih žena u školama i javnim univerzitetima, koristeći kvote.⁷⁸ Ona organizuje obrazovne kampanje za romske, aškalijske i egipćanske žene i okrugle stolove u ciljanim opštinama (Prizren, Đakovica, Štimlje, Peć i Podujevo). Jedna kampanja na početku, sredinom i na kraju školske godine košta manje od 5,000€, prema službenicima.

Tokom 2014-2015. godine, MONT je sarađivao sa Obrazovnim fondom Roma, podržan od strane Norveške i Švajcarske Ambasade, kako bi pružio 500 stipendija. Oko 282 (56.4%) stipendija je dato muškarcima i 218 (43.6%) ženama za predškolsko obrazovanje za razrede od 10-og do 12-og. Dodatnih 33 stipendija su omogućene učenicima kako bi mogli da pohađaju nastavu u javnim univerzitetima. Stopa uspešnosti žena u obrazovanju je viši, prema službenicima divizije. Nije teško da se ohrabre mlade žene da apliciraju za stipendije ili da pohađaju obrazovanje, rekli su oni. Oni veruju da su afirmativne mere za obrazovanje Romskih, Aškalijskih i Egipćanskih žena doveli do smanjenja raih brakova i napuštanja škole.⁷⁹

Jedno pitanje koje divizija priznaje je da su zapostavili druge etničke grupe.⁸⁰ Na primer, Divizija je obratila malo pažnje na bosanske i goranske žene, pogotovo u opštini Dragaš.

Preporuke

- Osigurati da nova strategija za Rome, Aškalijske i Egipćane, za godine 2016-2020 uključi analizu rodnog uticaja u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova i da rod bude integrisan. Uključiti raznovrsne podatke kao pokazatelje i izdvojiti izvore za žene i muškarce unutar strategije, kao i za unapređivanje rodne jednakosti među Romima, Aškalijskima i Egipćanima. To se može postići od strane SRP-ova MONT-a u bliskoj saradnji sa rodnim ekspertima uz malo ili uopšte troškova.

⁷⁵ Vlada Republike Kosova, Uredba o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu obrazovanja, nauke i tehnologije, Uredba br. 39/2013, Priština: 2013, na: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullore_Nr_39-2013_per_Organizimin_e_Brendshem_dhe_Sistematizimin_e_....pdf.

⁷⁶ Isto.

⁷⁷ Vlada Republike Kosova, *Strategija za integrisanje zajednica Roma, Aškalijske i Egipćana u Republici Kosovo 2009-2015*, 2008, na: http://www.kryeministriks.net/zck/repository/docs/Strategy_for_the_Integration_of_Roma,_Ashkali_and_Egyptian_communities_2009-2015.pdf.

⁷⁸ Intervju MŽK-a sa Šefom Divizije, april, 2015

⁷⁹ Intervju MŽK-a sa Šefom Divizije, Mart, 2015.

⁸⁰ Isto

- Informativne kampanje izgleda da su bile fokusirane na inkluziju devojčica, iako i dečaci trebaju biti ciljani i ohrabreni da nastave svoje obrazovanje koristeći iste izvore.
- Sprovesti više informativnih kampanja ciljajući druge etničke grupe. Razmotriti uključivanje kvote za broj stipendija koje će biti date za svaku etničku grupu koja nije dovoljno zastupljena na univerzitetu, obavešten od strane rodne analize etničkih grupa osoba koje pohađaju nastava.

Divizija za stručno osposobljavanje odraslih

Divizija za stručno osposobljavanje odraslih reguliše sve obrazovne ustanove koje pružaju obrazovanje odraslih ili stručno osposobljavanje. Najvažniji zadaci ove Divizije uključuju obezbeđivanje veza između javnih i privatnih institucija koje pružaj obrazovanje odraslima i stručno osposobljavanje, kao i nadgledanje i izveštavanje o kvalitetu sprovedenog rada od strane ovih institucija. Ova divizija se razlikuje od Departmana za stručno osposobljavanje u MRSZ-u koji izrađuje politike i pruža obuke za osobe koje traže posao i za osobe bez kvalifikacija za obezbeđivanje zaposlenosti. Divizija MONT-a pruža obrazovanje i stručno osposobljavanje za sve odrasle, uključujući i „dodatno“ obrazovanje koje je jednako sa obaveznim osnovnim i srednjim obrazovanjem za odrasle.

Zakon o stručnom osposobljavanju i obučavanju⁸¹ reguliše nacionalni sistem za stručno osposobljavanje i obuku u skladu sa potrebama za ekonomski i socijalni razvoj, uključujući ekonomske i tehnološke promene, zahteve tržišta rada i potrebe pojedinaca. Zakon reguliše institucije koje pružaju stručno obrazovanje i obuku.⁸² Kurikulum je razvijen u skladu sa relevantnim obrazovnim i kvalifikacionim standardima i u skladu sa zahtevima tržišta rada.⁸³

Ovaj zakon takođe određuje nadležnosti Agencije za profesionalno obrazovanje i obuku odraslih (APOOO),⁸⁴ kao i Savet za profesionalno obrazovanje i obuku za odrasle (SPOOO).⁸⁵ APOOO je odgovorno za administraciju i liderstvo dok je SPOOO savetodavno telo. Trenutno, APOOO ima sedam zaposlenih, dva muškaraca i pet žena. SPOOO je Savet imenovani od strane MONT-a i MRSZ. Ona nema budžet i nije funkcionalna trenutno jer je njen mandat istekao.

Zakon o obrazovanju odraslih i obuci u Republici Kosovo⁸⁶ reguliše obrazovanje za odrasle. Prema ovom zakonu, MONT mora da sastavi programe, kvalifikacije i module za obrazovanje i obuku odraslih. Provajderi obrazovanja i obuka moraju imati svoje programe i module akreditovane od strane Nacionalnog autoriteta za kvalifikacije i treba biti usvojen od MONT-a.⁸⁷ Prema članu 19. Budžet Republike Kosovo, budžeti lokalnog nivoa, poslodavci i donatori, mogu finansirati naknadno obavezno obrazovanje za odrasle. Opštine mogu finansirati održavanje zgrada za obrazovanje odraslih. Naknadno obrazovanje za nivoe I (osnovni) i II (srednji) su besplatni za korisnike. Troškovi su pokriveni od strane opštine.⁸⁸

Programi i obuke stručnog obrazovanja su finansirani iz Budžeta Republike Kosovo. Javne institucije koje pružaju stručnu obuku mogu da obezbede dodatne fondove kroz aktivnosti programa, usluga, donacija, poklona, testamenta i drugih izvora.⁸⁹ Pošto trenutno ne postoje precizne baze podataka za primaocce, Divizija je u procesu njenog stvaranja, uključujući i rodno razvrstane podatke.

Kao što tabela broj 13 prikazuje, Divizija je posvedočila znatan porast zaposlenih između 2014. i 2015. godine, od samo šest na 495. zaposlenih. To je rezultiralo sa još dva otvaranja nadležnih

⁸¹ Skupština Republike Kosovo, Zakon o stručnom obrazovanju i obuci, Br. 03/L-138, Priština: 2013, na: http://www.masht.gov.net/advCms/documents/Ligji_per_afesimin_profesional_2013_eng.pdf.

⁸² Isto, član 1.

⁸³ Isto, član 11.

⁸⁴ Isto, član 13.

⁸⁵ Isto, član 14.

⁸⁶ Skupština Republike Kosovo, Zakon o obrazovanju odraslih i obuci u Republici Kosovo, br. 04/L-143, Priština: 2013, na: http://www.masht.gov.net/advCms/documents/Ligji_per_Arsimin_dhe_Afesimin_per_te_Rritur_ne_Republiken_e_Kosoves_2013_eng.pdf.

⁸⁷ Isto, član 9.

⁸⁸ Isto, član 19.

⁸⁹ Isto, član 33.

centara; jedan u Uroševcu o zdravstvenim uslugama i jedan u Prizrenu o ekonomiji i turizmu. Budžet za robe i usluge je takođe povećan.

Godina	Zaposleni	Ukupan budžet	Plate i dnevnice	Robe i usluge	Komunalni troškovi	Subvencije i transferi	Kapitalni troškovi
2016	495	€3,150,235	€2,713,719	€316,516	€120,000		
2015	495	€3,062,847	€2,855,479	€205,868	€1,500		
2014	6	€49,400	€32,400	€17,000			
2013	6	€50,400	€32,400	€18,000			

Šest osoba radi u Diviziji sa jednakim brojem žena i muškaraca. Žena je vršilac dužnosti direktora Divizije. Ukupno međutim, za 2016. godinu je planirano da 63.6% zaposlenih budu muškarci i 36.4% žene (tabela 14). Žene su nedovoljno zastupljene na svim nivoima plate, naročito na najvišem nivou. Tako, muškarci primaju 63.6% iz ekonomske kategorije plata i dnevnica.

Nivo plate	Ukupno osoblje po nivou plate	# i % muškaraca	Potrošen iznos na muškarce	# i % žena	Potrošen iznos na žene	Ukupan iznos
201-400	104	80 (76.9%)	€781,500.05 (66.9%)	24 (23.1%)	€386,161.78 (33.1%)	€1,167,661.83
401-600	372	224 (60.2%)	€806,532.74 (58.4%)	148 (39.8%)	€574,844.39 (41.6%)	€1,381,377.13
600+	19	11 (57.9%)	€138,879.30 (84.3%)	8 (42.1%)	€25,800.74 (15.7%)	€164,680.04
Total	495	315 (63.6%)	€1,726,912.09 (63.6%)	180 (36.4%)	€986,806.91 (36.4%)	€2,713,719.00

Nastavni plan i program za stručno osposobljavanje i obrazovanje odraslih nije revidiran u pogledu rodne perspektive. Sve strategije i politike su dovele do kurikule su revidirane od strane Službenika za ravnopravnost polova MONT-a ili u radnim grupama uključujući i žene.⁹⁰ Iako, uključivanje žena u radnim grupama ne osigurava da će rodna perspektiva biti uključena u kurikuli; to može zahtevati dodatnu ekspertizu.

Divizija redovno sprovodi analize zahteva tržišta rada. Ove godine, divizija je prišla raznim kompanijama i preduzećima kako bi procenili zahteve. Divizija blisko saraduje sa Programom Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP), Programom aktivnog radnog tržišta (PART), koji je podstakao rodnu perspektivu. Učenicima je pruženo stažiranje, prateće obuke i obrazovni programi. Dalje, divizija je izradila strategiju za poboljšanje profesionalne prakse.⁹¹ Strategija ukratko predstavlja rodno razvrstane podatke u obrazovanju i navodi različite barijere za žene koje ulaze u stručnu obuku. Međutim, logički okvir nema rodno osetljive ciljeve i pokazatelje. One mogu unaprediti rodnu jednakost postavljajući strože uslove nad ciljevima koji se trebaju postići.

Kao što tabela br 15 prikazuje, žene drže manje pozicija (37.3%) nego muškarci u stručnim školama. Samo 40.5% nastavnika stručnih škola su žene; 22.9% administrativnog osoblja su žene; i 12.1% pomoćnog osoblja su žene. Informacije vezane za potrošeni iznos na muškarce i žene su bile nedostupne, ali postojeći podaci ukazuju na to da se više sredstava iz ekonomske kategorije plata i dnevnica troše na muškarce nego na žene.

⁹⁰ Intervju MŽK-a sa Šefom Divizije, april, 2015.

⁹¹ MONT, *Strategija za poboljšanje profesionalne prakse na Kosovu, 2013-2020*, na: <http://masht.rks-gov.net/uploads/2015/05/a-strategija-e-pp-ne-kosove-2013-2020-shqip.pdf>.

Nastavnici			Administrativno osoblje			Pomoćno osoblje			Ukupno		
M	Ž	U	M	Ž	U	M	Ž	U	M	Ž	U
1,979	1,347	3,326	151	45	196	275	38	313	2,405	1,430	3,835
59.5%	40.5%		77.0%	22.9%		87.9%	12.1%		62.7%	37.3%	

Tabela broj 16 pokazuje da žene čine 38.6% od broja učenika koji pohađaju nastavu u javnim stručnim školama; 31.2% učenika koji pohađaju nastavu u privatnim stručnim školama; i 38.5% od ukupnog broja učenika u stručnim školama. To ukazuje da muškarci koriste veći deo rashoda, mada je teško da se tačno proceni bez poznavanja koliko je potrošen iznos na obukama sa potencijalno različitim vremenskim trajanjima i temama.

Prema rečima službenika, Divizija pokušava da sačini rodnu perspektivu, prisustvujući na nepovoljan položaj žena na tržištu rada. Divizija i SRP organizuju „Dan devojaka“, koji ohrabruje devojke i žene da prate atipične profesije. Oni takođe organizuju orijentacije u karijeri za žene i muškarce, ohrabrujući obe strane da prate atipične profesije.

Opis	Muškarci	Žene	Ukupno
Javni	25,758 (61.4%)	16,182 (38.6%)	41,940
Privatni	347 (68.9%)	157 (31.1%)	504
Ukupno	26,105 (61.5%)	16,339 (38.5%)	42,444

Preporuke

- Organizovati informativne kampanje imajući za cilj žene i ohrabrujući ih da iskoriste profesionalne škole. To bi moglo da se učini sa malo ili nimalo troškova, koristeći besplatna obaveštenja javnog servisa na Radio televiziji Kosova (RTK) i u saradnji sa organizacijama vođenih od strane žena koje rade sa neopsluženim ženama. Imati za cilj da se poveća procenat žena u profesionalnim školama od 2% godišnje, počevši u 2017. godini. Sa trenutnom linijom od 38.5%, do 2022. godine može dostići 49%.
- Uključiti kao pokazatelj učinka; povećati procenat zaposlenih žena u profesionalnim školama kada bude bilo otvorenih radnih mesta, sve dok se procenat žena i muškaraca ne približi 50% u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova. Koristiti afirmativne akcije kako bi se to postiglo.
- Revidirati strategiju MONT-a za poboljšanje profesionalne prakse iz rodne perspektive. Dodati rodno osetljive objektivne i pokazatelje u logičkom okviru, vodeći računa da ih prate jasna budžetska izdvajanja, gde je to potrebno.

⁹² Izvor: Departman za statistike u MONT-u.

Departman za razvoj pred-univerzitetskog obrazovanja

Ovaj Departman radi u pravcu obezbeđivanja izvršenja predškolskog, osnovnog, niže srednjeg i više srednjeg obrazovanja. On pruža podršku institucijama i objektima na ovim nivoima obrazovanja i izrađuje kurikulum. U 2011. godini, Departman je usvojio novu kurikulum, finansiranu od strane Ministarstva i njenih partnera, koja je bila pilotirana u 92 kosovskih škola.⁹³ Departman, predstavnici različitih škola i eksperti su kreirali kurikulum.

Međutim, nijedan rodni stručnjak nije revidirao kurikulum. Službenici departmana navode da ovaj novi okvir kurikule sadrži principe nediskriminacije.⁹⁴ Ipak, okvir nema rodnu perspektivu, zato što je nije razmatrao nikakav stručnjak za rodna pitanja. On ne procenjuje diferencijalni uticaj koji bi okvir mogao imati na mlade žene i muškarce, kao što bi trebalo da to bude slučaj prema Zakonu o ravnopravnosti polova. Niti je Departman nadgledao rod autora koji su pisali udžbenike. Službenici su rekli da je postojao nedostatak autorki.⁹⁵

Departman ima dodatne divizije, koji su diskutirani u sledećim odeljcima. Nikakva informacija nije pružena o rashodima budžeta Departmana prema rodu.

Preporuke

- Stvoriti jednostavnu bazu podataka u Ekselu o ranijim i sadašnjim autorima po rodu kako bi informisali afirmativne akcije u zapošljavanju autora za buduće udžbenike. Ako bi osoblje Departmana obavili ovaj zadatak, to ne bi imalo troškova.
- U izradi nove kurikule, za svako otvaranje pozicija za autore se treba ohrabriti žene da apliciraju preko konkursa i trebaju se upotrebiti afirmativne akcije za angažovanje više žena autorka u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova.
- Uključiti SRP-ova i ugovoriti revidiranje kurikularnog okvira iz rodne perspektive, integrišući rod unutar njega. To bi verovatno koštalo nekoliko stotina evra za rodnog stručnjaka.

Divizija za kurikulum i školske udžbenike

Divizija je odgovorna za razvijanje i pomaganje u sprovođenju kurikule na svim nivoima pred-univerzitetskog obrazovanja. Ona pruža obuke za nastavnike o kurikuli. Zakon o publikaciji školskih udžbenika, obrazovnih izvora za učenje, materijala za čitanje i pedagoške dokumentacije⁹⁶ definiše principe i norme za udžbenike, obrazovne izvore za učenje, materijala za čitanje i pedagoške dokumentacije. Osim toga, ona definiše obaveze i prava autora i izdavača.⁹⁷ Savet stručnjaka programa i školskih udžbenika u MONT-u nadzire izradu i objavljivanje udžbenika i ostalih obrazovnih resursa.

MONT jedino izdvaja fondove ovoj Diviziji za ekonomsku kategoriju robe i usluge (tabela 17).

Svi školski udžbenici, obrazovni resursi za učenje, materijal za čitanje i pedagoška dokumentacija moraju ispunjavati postavljene standarde od strane obrazovne kurikule. Oni ne mogu da „vrše propagandu protiv Kosova, ne mogu kršiti ljudska prava i rodnu jednakost i ne mogu podsticati političku, nacionalnu ili versku mržnju“.⁹⁸ MONT mora svake godine da objavljuje i distribuira katalog udžbenika koji sadrže vrstu škole, stepen,

Tabela 17. Budžet za 2013-2015

Godina	Robe i usluge
2015	€296,274.00
2014	€221,489.00
2013	€247,723.00

⁹³ Srpski regioni nisu obuhvaćeni

⁹⁴ MONT, Pred-univerzitetski okvir kurikulumu Republike Kosovo, 2011, na: http://www.masht.gov.net/advCms/documents/Korniza_e_kurrikules11.pdf.

⁹⁵ Intervju MŽK-a.

⁹⁶ Skupština Republike Kosovo, Zakon o publikaciji školskih udžbenika, obrazovnih izvora za učenje, materijala za čitanje i pedagoške dokumentacije br. 02/L-67, Priština: 2006, na: http://www.masht.gov.net/advCms/documents/01_LIGJIM_1.pdf

⁹⁷ Isto, član 2.

⁹⁸ Isto, član 3.

imena autora, titulu, predmet i razred za koji je odobren, izdavača i prodajnu cenu.⁹⁹ Divizija nema katalog udžbenika ali su službenici rekli da ih imaju tri izdavačke kuće: Libri Shkollor, Dukagjini, i Albasi. Šest osoba rade u Diviziji, uključujući tri muškarca (jedan na čelu Divizije) i tri žene. Divizija je postavila standarde za udžbenike¹⁰⁰

Standardi sadrže rodnu perspektivu rodno razvrstane pokazatelje. Dalje, standard II se fokusira isključivo na rodnu ravnopravnost, navodeći da svi udžbenici trebaju generalno da doprinose u obrazovanju dece o rodnoj jednakosti i na izbegavanju diskriminacije zasnovane na rodu, kao i rodnih stereotipa i rodnih uloga. To se može postići kroz udžbenike određenih predmeta (kao što su knjige za čitanje, etika i istorijske knjige i socijalne nauke); i kroz izbor odgovarajućeg materijala za čitanje, pitanja i domaćih zadataka. Svi udžbenici trebaju koristiti rodno osetljivi jezik, uključujući i muški i ženski oblik jezika; rodno osetljive ilustracije i domaće zadatke; jednako predstavljanje muškaraca i žena i izbegavanje korišćenja tradicionalno stereotipnih uloga.¹⁰¹

Nikakva detaljna rodna analiza školskih udžbenika nije sprovedena još od 2007. godine. U 2007. godini, Kosovski centar za rodne studije (KCGS)¹⁰² je sproveo rodnu reviziju svih školskih udžbenika osnovne škole, KCGS je našao da su većina autora bili muškarci (74%). Studija je imala druge zabrinjavajuće nalaze, o tome kako su žene i muškarci prikazani u stereotipnim zanimanjima. Nikakva takva studija se nije sprovela od tada.

Preporuke

- Revidiranje svih novih udžbenika iz rodne perspektive kako bi se osiguralo da ispunjuju standarde za udžbenike, u bliskoj saradnji sa SRP-om. Dodela budžeta za ugovaranje stručnjaka gde je to moguće.
- Uspostavljanje i promovisanje u školama, mehanizme za izveštavanje udžbenika koji ne ispunjavaju standarde vezane za rodnu ravnopravnost kako bi mogli da se revidiraju. Na primer, besplatan imejl bi mogao da se kreira, reklamira, proverava i redovno iz njega da se odgovara od strane člana ove Divizije.

Divizija za nadgledanje, procenu i standarde

Divizija za nadgledanje, procenu i standarde predlaže, izrađuje i obezbeđuje primenu kurikule u predškolskom, osnovnom, niže srednjem i više srednjem obrazovanju. On nudi savete o priznavanju i podsticaju veza sa domaćim i međunarodnim obrazovnim institucijama. Divizija takođe izrađuje kurikulu za sve nivoe pred-univerzitetsko obrazovanja i pruža podršku za licenciranje nastavnika i sertifikovanje. Sprovodi procenu devetog razreda školske sprema, domaću procenu za PISU, procenu petog razreda i procenu dece sa posebnim potrebama. Takođe je odgovorno za sprovođenje nacionalnog testa mature. Divizija je u 2014. godini imala sedam zaposlenih, uključujući četiri žena i tri muškaraca. MŽK nije mogao da nađe budžet za ovu Diviziju, za 2016. godinu.

Divizija za profesionalni razvoj nastavnika

Divizija za profesionalni razvoj nastavnika predlaže budžetske programe za profesionalni razvoj i licenciranje nastavnika. Takođe pruža obuku stručnog razvoja i akreditira programe obučavanja. Dalje,

Godina	Ukupan budžet	Robe i usluge	Komunalni troškovi
2016	€660,291	€657,291	€3,000
2015	€728,383	€724,383	€4,000
2014	€861,195	€861,195	
2013	€935,745	€935,745	

⁹⁹ Isto, član 12.

¹⁰⁰ MONT, Standardi za školske udžbenike, na: http://www.masht.gov.net/advCms/documents/standardet_e_teksteve.pdf.

¹⁰¹ Isto, str. 22.

¹⁰² KCGS, *Rodna revizija obrazovnog sistema*, Priština: KCGS, 2007, atna: www.kgscenter.net/wp-content/uploads/2015/07/3.-Research-Publication-“Gender-Audit-of-the-Education-System”..pdf.

koordiniše programe obučavanja iz centralnog na lokalni nivo. Četiri osoba su bili zaposleni u Diviziji u 2015. godini: tri žena, uključujući Šefa Divizije i jedan muškarac.

Nastavnici koji su obučeni su nastavnici iz 92 škole u kojima je novi okvir kurikule bio pilotiran. Nijedna obuka nije bila fokusirana na rod ili rodnu jednakost. Dok divizija ne odvoja broj obučениh nastavnika na osnovu roda, svi nastavnici u 92 ciljanih škola su bili obučavani.¹⁰³ Pošto je više žena od muškaraca uključeno u pred-univerzitetsko predavanje, verovatno je više žena i obučavano. Dakle, može se pretpostaviti da su više žena nego muškaraca bili neposredni korisnici ovih rashoda. Međutim, bolje praćenje učesnika je potrebno kako bi smo imali tačnije procene. Ako su nove veštine nastavnika bile korišćene i prenet kod dece, devojčice i dečaci su imali skoro jednaku korist od ovih rashoda, kao sekundarni korisnici jer su pohađali obrazovanje na sličnim stopama.

Preporuke

- Koristiti liste učesnika kako bi dokumentirali a zatim i zapisali u električnu bazu podataka broj žena i muškaraca koji su bili deo obuke kako bi obezbedili razvrstane podatke po rodu, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti pola i kako bi bolje informisali rodno odgovorno budžetiranje.
- Obezbediti da obuka za nastavnike obuhvata obuku specifično za rod, uloge roda i rodnu jednakost. To bi trebalo da obuhvati primere i tehnike za otklanjanje rodних stereotipa u učionici, kao i za učenje kurikule o seksualnom obrazovanju.¹⁰⁴

Departman za visoko obrazovanje

Departman za visoko obrazovanje (DVO) reguliše javno visoko obrazovanje u Republici Kosovo. On predlaže, izrađuje i obezbeđuje sprovođenje politika, strateških dokumenata i zakonodavstva u oblasti visokog obrazovanja. Trebalo bi takođe da predlaže programe učenja uz pratnju istraživanja potreba tržišta rada. Takođe obezbeđuje podršku u stvaranju fondova za stipendije. Zakon o visokom obrazovanju u Republici Kosovo reguliše funkcionisanje, finansiranje i pružanje visokog obrazovanja.¹⁰⁵ To bi trebalo da je u skladu sa evropskim standardima visokog obrazovanja. Zakon specifikuje da se visoko obrazovanje sprovodi od licenciranih provajdera i treba biti pristupačan za sve osobe unutar i van Kosova. Ne sme postojati direktne ili indirektnе diskriminacije na osnovu seksa, rase, seksualne opredeljenosti, invaliditeta, jezika, verske ispovesti, nacionalne pripadnosti ili porekla. Niti sme imati starosne granice. Visoko obrazovanje se može pohađati kao redovno ili vanredno.¹⁰⁶ Zakon navodi da nadležnosti i odgovornosti MONT-a, kao što su: saradnja sa institucijama visokog obrazovanja za razvoj visokog obrazovanja; izdvajanje sredstava za provajdere visokog obrazovanja za učenje i istraživanje, i nadgledanje rashoda ovih sredstava; predlaganje finansijskih pomoćnih šema za učenike; promovisanje jednakih mogućnosti u pristupu i prijemu u visokom obrazovanju; promovisanje umrežavanja između visokoškolskih ustanova na Kosovu, u regionu i šire; i licenciranje privatnih ustanova visokog obrazovanja.¹⁰⁷

Visoko obrazovanje može dobiti finansiranje od: izdvajanja od strane Ministarstva; školarina i naplata plaćenih od studenta; plaćanja za komercijalne usluge; donacija i ugovori sa domaćim,

¹⁰³ Cena organizovanja jednodnevne obuke za 30 učesnika je oko 430 €, uključujući troškove vršioца obuke (50€), hrane (€5x30) i robe (€20-30).

¹⁰⁴ Organizacije članice MŽK-a locirane u nekoliko opština kao i mlade žene iz različitih opština su informisale MŽK da nekoliko nastavnika ne predaju odobrenu kurikulu vezano za seksualno obrazovanje zato što im je neprijatno da govore oko toga. Obuke bi se trebale pružati kako bi se osigurali da su nastavnici komforni i dobro pripremljeni za učenje ovog važnog predmeta.

¹⁰⁵ Skupština Republike Kosovo, Zakon o visokom obrazovanju u Republici Kosovo, br. 04/L-037, Priština: 2011, na: http://www.masht-gov.net/advCms/documents/02_Ligij_per_arsimin_e_larte_anglisht.pdf.

¹⁰⁶ Isto, član 5.

¹⁰⁷ Isto, član 6.

međunarodnim, javnim ili privatnim telima.¹⁰⁸ MONT treba propisati maksimalne školarine za plaćanje od studenta u godišnjem administrativnom uputstvu. Isplate se mogu postaviti na različite nivoe zavisno od toga da li student živi na Kosovu ili van nje; i može se razlikovati za programe studiranja.¹⁰⁹ MONT može izdati podzakonski akt za uspostavljanje stipendija ili šema finansijske pomoći za studente.¹¹⁰ Javne ustanove visokog obrazovanja takođe mogu stvarati stipendije ili šeme finansijske pomoći sa drugim sredstvima od onih koje su pružene od javnih izvora.

Uprkos nekoliko pokušaja, ovaj Departman nije odgovorio na zahteve MŽK-a za informisanje ili sastanke kako bi diskutirali o tome kako uključiti rodnu perspektivu u njihov rad. To može biti kao deo nekoliko promena u rukovodstvu Departmana u 2015. godini. Dok je MŽK pokušavao da se sretne sa različitim Divizijama Departmana, uključujući i Diviziju za razvoj i kvalitet u visokom obrazovanju, Diviziju za priznavanje i ekvivalentnost i Diviziju za međunarodnu saradnju u obrazovanju i nauci, niko nije bio dostupan nakon više pokušaja. Zbog toga, nemamo dalje informacije vezano za njihov rad iz rodne perspektive.

Godina	Zaposleni	Ukupan budžet	Plate i dnevnice	Robe i usluge	Komunalni troškovi	Subvencije i transferi	Kapitalne investicije
2016	1,074	€20,427,519	€9,092,522	€4,936,953	€1,021,566	€2,365,478	€3,011,000
2015	924	€19,809,126	€8,916,218	€5,234,864	€831,566	€2,230,478	€2,596,000
2014	934	€15,485,149	€7,478,149	€5,265,213	€1,136,787	€55,000	€1,550,000
2013	649	€10,951,522	€4,878,149	€4,119,25	€949,120	€5,000	€1,000,000

Ispitivanje stepena upisa i diplomiranja žena i muškaraca na univerzitetima bi moglo da rasvetli o tome ko ima koristi od programa visokog obrazovanja na Kosovu. Na primer, u Prizrenu u akademskoj godini 2014/2015¹¹¹, 52% upisanih studenata su bile žene i 47.9% muškarci. Međutim, 64.5% diplomiranih osoba su bile žene. Univerzitet u Prištini takođe ima više diplomiranih žena nego muškaraca. U poslednje tri akademske godine, 57.1% svih diplomiranih studenata su bile žene¹¹².

Iako je Univerzitet u Prištini organizacija drugačijeg budžeta, sa odvojenim budžetom od MONT-a, ova informacija je korisna zato što ukazuje da žene na Kosovu u celini imaju tendenciju da se više upisuju na univerzitetima od muškaraca, i da žene takođe diplomiraju na univerzitetima u mnogo većem stepenu nego muškarci. U protekle tri akademske godine, upisan je približno isti broj žena i muškaraca, ali žene su diplomirale u većem procentu (57%).

Preporuke

- Razmotriti instaliranje kratkoročnih afirmativnih akcija na osnovu Zakona o ravnopravnosti polova koji bi podstakli, na primer, više muškaraca da prate obrazovne kurseve i više žena da prate kurseve u oblasti poljoprivrede, biznisa, itd. (vidi ispod), u pravcu unapređenja rodne jednakosti unutar ovih zanimanja i eventualno u radnoj snazi. To bi moglo da obuhvati uvođenje i/ili izdvajanje postojećih stipendija (subvencija) za žene i muškarce koji nisu dovoljno zastupljeni u određenim oblastima.
- Podsticanje univerziteta kako bi uspostavili jasnije politike protiv seksualnog uznemiravanja i mehanizme za sprovođenje istih.

¹⁰⁸ Isto, član 20.

¹⁰⁹ Isto, član 30.

¹¹⁰ Isto, član 32.

¹¹¹ Agencija za statistiku Kosova, Statistike o obrazovanju 2014/2015, na: <https://ask.rks-gov.net/arsimi/publikimet> nije imala podatke za ostale godine

¹¹² ASK, Statistike o obrazovanju 2012/2013, 2013/2014 i 2014/2015, na: https://ask.rks-gov.net/arsimi/publikimet_nije imala podatke o ostalim univerzitetima

Departman za nauku i tehnologiju

Departman za nauku i tehnologiju reguliše naučno i tehnološko istraživanje na Kosovu. Ona izrađuje i obezbeđuje sprovođenje politike i strateških dokumenata, kao i zakonodavstva vezano za naučni i tehnološki razvoj. On pruža podršku u povećanju kvaliteta infrastrukture, planiranja i razvoja programa učenja na daljinu.

Zakon o naučnoistraživačkim aktivnostima reguliše osnivanje, aktivnost, organizaciju, upravljanje, prava i obaveze naučnih radnika i istraživača.¹¹³ Zakon specifikuje da naučno istraživačka tela uključuju Akademiju nauka i umetnosti Kosova; univerzitet; Albanološki institut; Istorijski institut i ostala naučna istraživanja i institucije visokog obrazovanja.¹¹⁴ Sredstva za naučna istraživanja se mogu obezbediti iz budžeta Kosova, finansiranja, fondacija i donacija, sredstva koja su realizovana od strane naučno istraživačke institucije; ostali legalni izvori.¹¹⁵ Vlada Republike Kosovo treba da izdvoji 0.7% godišnjeg budžeta za naučno istraživanje. Finansiranje se mogu trošiti ali se ne ograničavaju na: istraživanje, razvoj i inovaciju, stvaralaštvo, razvijanje i održavanje naučne infrastrukture, sistematskog očuvanje, razvoj ljudskih resursa u nauci i istraživanju, studije izvodljivosti i tehnološki transfer.¹¹⁶

Pet osoba rade u Departmanu: tri žena i dva muškaraca, uključujući i Šefa Departmana.

Predstavnici departmana su izjavili da vlada nije izdvojila 0.7% svog budžeta u pravcu istraživanja, zbog budžetskih problema. Od svojeg trenutnog budžeta od 570,000€, 100,000€ podržava istraživačke projekte, 100,000€ publikacije, 100,000€ doktorske grantove, 100,000€ za mobilnost i ostala sredstva podržavaju organizaciju konferencija.¹¹⁷ Više detalja vezano za ekonomske kategorije budžeta nisu bili dostupni.

Departman ima pet opštih oblasti naučnog istraživanja: medicinsku nauku, jezičku i kulturnu, istorijsku, sigurnost hrane, poljoprivredu, energiju i životnu sredinu. Oni imaju dve strategije: Nacionalni program za nauku i Nacionalnu strategiju za inovaciju. Nacionalna strategija za nauku je završena u 2015. godini i nova strategija za godine 2015-2020 izgleda da nije dobilo odobrenje vlade još uvek.

Uprkos višestrukim zahtevima, Departman nije pružio razvrstane podatke po polu vezano za grantove, publikacije i primaocce fondova za doktorat.

Preporuke

- Uspostaviti bazu podataka na Excel kako bi mogli da prate broj primaoca naučnih grantova, njihov rod, temu i iznos datih grantova za svaku godinu. To ne bi tražilo dodatne troškove, jedino minimalne ljudske resurse.
- Uključiti SRP-ove MONT-a i rodne stručnjake u razmatranju nove Nacionalne strategije za nauku iz rodne perspektive, u pravcu osiguranja da je rod integrisan unutar dokumenta. To ne zahteva dodatne troškove iz Ministarstva.

Departman za infrastrukturu i školske objekte

Departman za infrastrukturu i školske objekte podržava sprovođenje kvalitetnih standarda o uslovima nepokretnosti, školskih zgrada i objekata. Departman i njene divizije stvaraju norme i standarde za obrazovne ustanove i objekte. Departman takođe planira investicije na svim nivoima. Kada procene da određeni region ima potrebu za školsku zgradu, oni iniciraju proces izgradnje istog. Sedam osoba rade u ovom Odeljenju u dve divizije; dve žene, uključujući i Šefa Departmana i pet muškaraca.

¹¹³ Skupština Republike Kosovo, Zakon o naučnoistraživačkim aktivnostima br. 04/L-135, Priština: 2013, na: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Zakon%20o%20naučno%20istrazivackoj%20delatnosti.pdf>

¹¹⁴ Isto, član 7.

¹¹⁵ Isto, član 47.

¹¹⁶ Isto, član 5.

¹¹⁷ Intervju MŽK-a, april 2015.

Predstavnici departmana su izrazili zabrinutost o nedostatku fondova za školske objekte u celini, uključujući i predškolske ustanove. Zahtev za izgradnju više objekata (pogotovo za predškolsko) je kontinuirano u porastu. Kosovo nema školskih objekata. Dalje, postojeće škole se suočavaju sa problemima u infrastrukturi, kao što su adekvatni sistemi za grejanje i hlađenje i neodgovarajuća sanitacija i higijenski uslovi u toaletima.¹¹⁸ Neodgovarajući ambijenti za učenje mogu da naruše sposobnost učenika da uče.

Sva finansijska sredstva za školske objekte idu u pravcu obaveznih rashoda, kao što je obavezno osnovno i srednje obrazovanje. Pošto predškolsko obrazovanje nije obavezno, nikada ne dobija dovoljan budžet. Službenici Departmana izveštavaju da je finansiranje za takve investicije smanjeno u poslednjih nekoliko godina.

Tabela broj 20 sumira prosečan broj učenika po školskoj zgradi u svakoj opštini, na osnovu nivoa razreda. Veličina zgrada može da se razlikuje, što utiče na broj učenika koji mogu da prate nastavu. Međutim, MŽK nije uspeo da nađe informacije u vezi sa kvadratnim metrima za svaku zgradu, kako bi procenio kvadratne metre po učeniku. Takva informacija bi mogla da olakša identifikaciju škola gde postoji previše učenika, kao i lokacije gde zgrade nisu dovoljno upotrebljene. To bi moglo omogućiti Ministarstvu da bolje isplanira kako da nedovoljno korišćene zgrade koriste za druge svrhe (npr. predškolsko obrazovanje).

Opština	Predškolski učenici (godine 0-5)	Učenici u osnovnom i niže srednjem obrazovanju (6 -15)	Učenici više srednjeg obrazovanja (15-19)
Dečane	0	225	506
Đakovica	39	269	507
Glogovac	43	288	1411
Gnjilane	85	327	537
Dragaš	0	114	588
Istog	41	236	637
Kačanik	0	212	706
Klina	86	262	875
Kosovo polje	151	414	472
Kamenica	81	130	494
Mitrovica	253	304	855
Leposavić	0	29	0
Lipljan	70	197	676
Novo brdo	0	67	27
Obilić	80	220	331
Orahovac	42	266	600
Peć	173	344	816
Podujevo	67	275	995
Priština	162	527	946
Prizren	0	342	595
Srbica	80	232	644
Štimlje	0	293	1409
Štrpce	0	113	167
Suva reka	49	236	967
Uroševac	174	345	761
Vitina	55	219	600
Vučitrn	115	246	1121
Zubin Potok	0	116	0
Zvečane	0	17	0
Mališevo	0	278	1035
Junik	0	605	229

¹¹⁸ Intervju MŽK-a sa Šefom divizije

¹¹⁹ Računanje MŽK-a na osnovu ASK-a, *Obrazovne statistike 2014/2015*, na: https://ask.rks.gov.net/arsimi/publikimet/doc_view/1304-statistikat-e-arsimit-20142015?tmpl=component&format=raw.

Opština	Predškolski učenici (godine 0-5)	Učenici u osnovnom i niže srednjem obrazovanju (6 -15)	Učenici više srednjeg obrazovanja (15-19)
Mamuša	0	753	205
Elez Han	0	186	373
Gračanica	0	0	0
Ranilug	0	0	73
Parteš	0	0	0
Klokot	0	151	0
Severna Mitrovica	0	0	0

Razmatranje raspoloživog prostora takođe može identifikovati lokacije na kojima ne postoje mogućnosti za obrazovanje na određenim nivoima razreda. Na primer, tabela 20 pokazuje da ne postoje obdaništa u Dečanima, Dragašu, Kačaniku, Leposaviću, Novom Brdu, Prizrenu, Štimlju, Štrpcu, Zubinom Potoku, Zvečanu, Mališevu, Juniku, Mamuši, Elez Hanu, Gračanici, Ranilugu, Partešu, Klokotu ili Severnoj Mitrovici. Većina opština sa srpskom većinom izgleda da imaju manje objekata za obrazovanje na raspolaganju u svim nivoima obrazovanja. Još jedan sugestivni pokazatelj prenatrpanih i/ili nedovoljnih zgrada za učenje je broj učenika po nastavniku (vidi tabelu 21). Uspostavljanje standarda koji se odnose na minimalan i maksimalan broj učenika po nastavniku, značajno utiče na izdavanje sredstava za obrazovanje, pošto utiče na kategoriju plata i dnevnica za nastavnike. Štaviše, efikasnije korišćenje nastavnika treba da se uskladi sa kvalitetom vaspitanja koje se nudi učenicima. Da bi se uvidelo da li postoji neefikasnost troškova u pogledu nastavnika, na primer za veoma mali broj učenika u razredu treba da se uspostave precizni standardi za minimalan i maksimalan broj učenika u razredu. Takođe, treba uzeti u obzir i mogućnosti postojeće infrastrukture za suočavanje sa brojem učenika. Trenutno postoji administrativno uputstvo prema kojem se utvrđuje maksimalan i minimalan broj učenika u različitim razredima, kao i odnos nastavnik-učenik.¹²⁰

Tabela 21 predstavlja predložene podatke u vezi sa minimumom i maksimumom učenika dozvoljenih u predškolskim razredima. Kao što se može videti, odnos nastavnik/učenik za decu predškolskog uzrasta zavisi od uzrasta dece. Što se tiče osnovnog obrazovanja, niže srednjeg i više srednjeg obrazovanja za većinske zajednice je 21.3 učenika po nastavniku, dok 14.2 za manjinske zajednice. Za učenike iz planinskih područja je 14.3. Međutim, što se tiče škola za stručnu obuku za razrede 10-12, prihvatljiv broj učenika po nastavniku je 17.2, i 11.5 za manjinske zajednice. Maksimalan broj odnosa nastavnik/učenik je 42 učenika po nastavniku. Ovaj broj ne predstavlja odnos predložen od strane MONT-a, već mogući maksimalan broj, rezervisan za slučajeve kada Ministarstvo eksperimentiše sa novim nastavnim planovima i programima ili novim nastavnim metodama.

Tabela 21. Odnos učenik-nastavnik		
Predškolsko obrazovanje		
Godina	Prihvatljiv odnos učenik/nastavnik	Maksimalan odnos učenik/nastavnik
Manje od godinu dana	4	5
1 – 2 godine	6	7
2 – 3 godine	7	8
3 – 4 godine	10	11
4 – 5 godine	11	12
5 – 6 godine	12	13
Obavezno obrazovanje (1-9) i više srednje obrazovanje (10-13)		
Nivo	Odnos učenik/nastavnik za većinske zajednice	Odnos učenik/nastavnik za manjinske zajednice
1-5	21.3	
6-9	21.3	14.2
10-12	21.3	14.2

¹²⁰ Kancelarija premijera Republike Kosova, Administrativno uputstvo 22/2013 o maksimalnom broju učenika u razredu, kao i odnos učenik-nastavnik, 2013, na: masht.rks-gov.net/uploads/2015/05/22-2013-ua.pdf.

Učenci iz planinskih područja (>700 metara nadmorske visine)		
	14.3	14.2
Stručno osposobljavanje		
Nivo	Odnos učenik/nastavnik za većinske zajednice	Odnos učenik/nastavnik za manjinske zajednice
10 do 12	17.2	11.5
Napomena: Što se tiče MONT-a, maksimalno dozvoljena stopa učenik/nastavnik je 42:1		

Tabela 22 predstavlja maksimalan i minimalan broj učenika u različitim nivoima. Predloženi broj po razredu u osnovnoj školi je 30, dok za nižu srednju i višu srednju školu je 32. Maksimalno prihvatljiv broj je 35 za sve nivoe.

Tabela 22. Br. učenika po razredu ¹		
Obavezno obrazovanje (1-9) i više srednje obrazovanje (10-13)		
Razred	Broj učenika po razredu	Maksimalan broj učenika po razredu
1-5	30	35
6-9	32	35
10-12	32	35
Stručno osposobljavanje	Broj učenika po razredu	Maksimalan broj učenika po razredu
Teorijska nastava	32	35
Praktična nastava	16	19
Stručno osposobljavanje i umetničke škole	15	

Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (OESR) je izjavila da ne postoji dokaz da veličina razreda utiče na učinak učenika¹²⁴. Međutim, možda je pokazatelj činjenica da zemlje koje najbolje obavljaju test „Međunarodni program procene učeničkih postignuća“ (PISA), imaju u razredima između 10 do 18 učenika (vidi tabelu 23).

Tabela 23. Broj učenika u razredu u 2013. godini “Zemlje sa boljim učinkom” OERS-a “Top Performing” Countries¹²¹

Država	Osnovno obrazovanje	Srednje obrazovanje
Finska	13	13
Japan	17	12 ¹²²
Poljska	10	10
Estonija	11	8 ¹²³
Hong Kong	14	14
Južna Koreja	18	16
Susedne države (not top performers)		
Albanija	19	15
Srbija	15	9
OESR	21	24

¹²¹ Centar za ocenu međunarodnog obrazovanja (CPMO), definiše „zemlje sa najboljim učinkom“ kao „one države čiji su učenici prosečno svrstani među 10 najboljih učenika u čitanju, matematici i nauci na PISA testu u poslednjoj godini kada je održan ovaj test“ (Vidi CPMO, „Zemlje sa najboljim učinkom“; na: <http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/>). Poslednje rangiranje ovde upotrebljeno je obavljeno u 2012. godini. Ova tabela je sačinjena od strane MŽK-a, oslanjajući se na „zemlje sa najboljim učinkom“ COMO i Svetsku banku. „Odnos učenik-nastavnik u osnovnom obrazovanju“, na: <http://data.worldbank.org/indicator/SE.PR.M.ENRL.TC.ZS>, i „Odnos učenik-nastavnik u srednjem obrazovanju“, na: <http://data.worldbank.org/indicator/SE.SEC.ENRL.TC.ZS>, dostupno od 17. aprila 2016. godine. Kanada, Singapur, Tajvan, Šangaji i Kina su takođe bile zemlje sa najboljim učinkom, ali nismo imali pristup podacima o veličini tih razreda.

¹²² Ovo su podaci iz 2012. godine, pošto podaci iz 2013. godine nisu bili dostupni.

¹²³ Ovo su podaci iz 2012. godine, pošto podaci iz 2013. godine nisu bili dostupni.

¹²⁴ Vidi OERS, Pogled na obrazovanje, OERS 2011, str. 393-4. Tu se navodi da: “Na manje razrede se često gleda kao na takve koji omogućavaju nastavnicima da se više fokusiraju na individualne potrebe učenika i da smanje vreme koje je potrebno da se bave preprekama. Ipak, iako postoji nekoliko dokaza o tome da od manjih razreda mogu imati koristi posebne grupe učenika, kao što su marginalizovane grupe (Kreuger 2002), uopšte, dokazi o efektima veličine razreda na učinak učenika su nedovoljni. Nema dokaza koji podržavaju pozitivnu korelaciju između manje veličine razreda i aspekta uslova i ishoda rada nastavnika (npr., koji omogućuju veću fleksibilnost za inovacije, visok moral nastavnika i zadovoljstvo rada) (Hattie, 2009; OECD, 2009)”. “Osim toga, isti izveštaj navodi: “Veličina razreda takođe izgleda da je bila važnija u najranijim godinama školovanja nego što je za 15-godišnjake (Finn, 1998). Međutim, da su sve ostale stvari jednake, manji razredi bi uopšte bili profitabilni; ali analize PISA 2009 su pokazale da su smanjenja veličine razreda uglavnom skupa [...], i manje efikasni troškovi za poboljšanje dostignuća u nastavi, nego na primer, ulaganje u kvalitet nastavnika”.

U zemljama OESR, prosečni razred osnovne škole ima 21 učenika; 24 čenika u niže srednjoj školi, i 25 učenika u više srednjoj školi, mada sami broj razreda široko varira¹²⁵. S toga, možda bi se moglo oceniti da u pogledu uravnoteženosti efikasnog korišćenja resursa (nastavnika i učenika) i kvaliteta obrazovanja, Kosovo treba da ima za cilj da ima razrede između najmanje 10 i najviše 24 učenika u osnovnom obrazovanju, i najviše 25 učenika u srednjem obrazovanju. Dakle, razredi u zemljama koje daju najbolje rezultate imaju oko 10 učenika manje od maksimalno dozvoljenog broja učenika na Kosovu (35). Da bi se ovaj problem rešio, na Kosovu razredi sa manje od 10 dece, ili više od 24-25 dece, mogu da se prebace u najbližem razredu, koristeći besplatan prevoz. Ovo bi oslobodilo razrede i nastavnike za druge svrhe, koje su opisane u daljem tekstu.

Tabela 24 prikazuje odnos učenika i nastavnika na različitim nivoima u školama na Kosovu za 2014-2015. godinu. Razredi koji su preveliki su označeni sa crnom pozadinom, dok razredi koji su mnogo manji, iz kojih bi učenici mogli da se premeste sivom pozadinom.

Tabela 24. Broj učenika po nastavniku po školskim godinama u javnim ustanovama, prema opštinama u 2015. godini¹

Opština	Predškolsko (0-5)	Osnovno i niže srednje (6-15)	Više srednje (15-19)
Dečane	0	12	15
Đakovica	5	15	17
Glogovac	6	16	17
Gnjilane	8	14	13
Dragaš	0	12	10
Istok	10	15	17
Kačanik	0	14	15
Klina	22	15	17
Kosovo Polje	8	19	21
Kamenica	14	11	12
Mitrovica	8	16	15
Leposaviće	0	2	0
Lipjan	9	15	17
Novo Brdo	0	9	5
Obilić	9	15	12
Orahovac	11	15	22
Peć	4	16	12
Podujevo	8	16	21
Priština	6	76	17
Prizren	0	34	17
Srbica	9	17	16
Štimlje	0	16	16
Štrpce	0	7	11
Suva Reka	10	15	13
Uroševac	14	16	15
Vitina	7	15	16
Vučitrn	7	19	17
Zubin Potok	0	10	0
Zvečane	0	4	0
Mališevo	0	13	17
Junik	0	15	14
Mamuša	0	16	68
Elez Han	0	17	21
Klokot	0	13	0

Na primer, u Prištini u proseku nastavnici imaju 76 učenika, što ukazuje na značajnu prenatrpanost. Prenatrpanost je izgleda i problem u više srednjoj školi u Mamuši, kao i u osnovnoj i srednje nižoj školi u Prizrenu. U drugim slučajevima, neke učionice imaju nastavke ali nemaju đake. Na primer, u 2015. godini Kačanik je imao šest nastavnika u predškolskom nivou (godina 0-5), ali nije imalo đaka.¹²⁶ Slično tome, Štimlje i Mamuša su imali po tri nastavnika ali nisu imali učenike. Nasuprot tome, se kao što se vidi na tabeli 20, opštine kao što su Zubin Potok, Zvečane, Mališevo, Junik, Elez Han, Klokot, Štrpce, Prizren, Novo Brdo, Leposavić, Dragaš, Severna Mitrovica, Gračanica, Ranilug, Parteš i Dečane ne pružaju nikakvo predškolsko obrazovanje. Zanimljivo je da je u Prizrenu izvešteno devet predškolskih đaka ali nema nastavnika. Ovo može biti zbog činjenice što ASK prikuplja podatke iz Informacionog sistema upravljanja u obrazovanju (ISUO), koji se ubacuju u sistemu od strane samih direktora škola. Očigledno je da su neki direktori naišli na teškoće tokom unošenja podataka i sistem ne dozvoljava da se podaci isprave nakon njihovog ubacivanja. Međutim, tabela 24 pokazuje da većina

¹²⁵ OESR, *Pogled na obrazovanje*, str.394.

¹²⁶ Isto

osnovnih, niže srednjih i više srednjih škola ima manji odnos učenik-nastavnik nego što se predlaže Administrativnim uputstvom (tabela 21). Pored Prištine, Prizrena i Mamuše, ovaj odnos je mnogo puta veći od onog predloženog.

Tabela 24 prikazuje prosečni opštinski nivo. Različite škole mogu imati više ili manje učenika od prosečnog broja. MŽK-a su nedostajali detaljniji podaci u pogledu tačnog broja škola i razreda, kako bi obavila preciznija računanja i dala tačnije preporuke u vezi sa efikasnim korišćenjem postojećih resursa (npr. preraspodela nastavnika i razreda). Međutim, dublja analiza može dovesti do efikasnijeg korišćenja resursa u obrazovanju.

Divizija za planiranje i standarde za školske prostorije

Ova divizija nadgleda različite školske projekte koje finansira MONT. Takođe koordinira i nadgleda donatorske programe, primenjujući norme i standarde za školske objekte, uključujući i opštine. Zahtevi lokalnog nivoa su obrađeni od opština prvo a zatim od MONT-a. Kriterijumi za planiranje i izgradnju uključuju gravitacione kriterijume; birajući lokacije gde više učenika mogu da pohađaju nastavu; udaljenost škole i starost zgrade. Drugi kriterijumi su za eliminisanje smena i velikih broja učenika u odeljenjima. Neke škole na Kosovu trenutno imaju po tri smena i prenatrpane učionice sa više od 45 učenika, kao što je gore navedeno.

Divizija ne vrši mnogo konsultacija sa javnošću. Međutim, vodiči za školske zgrade si bili diskutirani u svim opštinama u 2010. godini. Mnogo žena je bilo prisutno u tim diskusijama, prema rečima službenika, iako ne postoje zvanični podaci. Žene učesnice su bile nastavnice, roditelji, direktori i inženjeri.

Divizija za upravljanje projektima i školskim zgradama

Divizija za upravljanje projektima i školskim zgradama koordiniše, planira i sprovodi infrastrukturu obrazovnih objekata. Ona takođe nadgleda donatorske projekte za izgradnju i renoviranje. Dalje, u skladu sa divizijom za planiranje, normama i standardima, ona postavlja prioritete za izgradnju, renoviranje i održavanje školske opreme.

Preporuke za Departman i njegove divizije

- Zajedno sa departmanima i drugim divizijama MONT-a, formirati komisiju koja će da ispita činjenicu kako bi mogle da se reorganizuju škole, nastavno osoblje i učenici da bi smo imali efikasnije korišćenje ograničenih resursa na Kosovu.
- Iskoristiti bolje demografske statistike o porođajima, u kombinaciji sa registarskim podacima škola, kako bi predvideli broj učenika na različitim nivoima uzrasta u različitim oblastima. Iskoristiti ovu informaciju za saradnju sa opštinama u planiranju i davanju prioriteta investicijama u školskoj infrastrukturi, ali takođe i prepoznati alternativno rešenje, kao npr., besplatan prevoz za učenike u drugim lokacijama gde postoje dostupne učionice, ali i/ili premeštaj nastavnika¹²⁷ u susednim opštinama.
- Identifikovati mogućnost korišćenja dodatnog prostora školskih zgrada, kako bi ih dali predškolskom ili ostalim nivoima obrazovanja tu gde deca nemaju dovoljno usluga. Efikasnije korišćenje nastavnika i razreda bi moglo omogućiti Kosovu da bolje ispuni gore navedene uslove za predškolsko vaspitanje i obrazovanje u skladu sa ciljevima Barselone, sa malo ili nimalo dodatnih troškova, što bi istovremeno doprinelo i poboljšanju postignuća njegovih učenika. Jedno takvo sveobuhvatno planiranje koje obezbeđuje podatke za ulaganja u infrastrukturu treba da se obavi unapred, da bi se obezbedili podaci za budžetska izdvajanja za odgovarajuće stipendije za vaspitanje u opštinama.

¹²⁷ Premeštaj nastavnika na različitim nivoima obrazovanja može da zahteva dodatnu proveru nastavnika i moguću pad plata ugroženih nastavnika. Međutim, očigledno je da ovo može da bude znatno bolje za nastavnike nego otpuštanje sa posla u cilju rešavanja neispunjenih potreba.

- Sarađivati sa opštinama kako bi identifikovali mogućnosti za javno-privatno partnerstvo i/ili donirati pomoć kako bi investirali u stvaranju infrastrukture za predškolsko vaspitanje, u pravcu ispunjivanja ciljeva Barselone.
- Osigurati da opštine uključe i konsultuju različite žene i muškarce u izboru i planiranju infrastrukturnih projekata kako bi osigurali da zadovoljavaju potencijalno različite potrebe. U skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova, ovo je najbolja praksa u rodno odgovornom budžetiranju u određivanju prioriteta, planiranju sprovođenju infrastrukturnih projekata.

Departman za evropske integracije i koordinaciju politika

Ovaj Departman reguliše sve aktivnosti vezane za proces evropskih integracija. Među ostalim aktivnostima, prati i izveštava o sprovođenju datih preporuke od strane Evropske komisije i podržava usklađivanje zakonodavstva sa međunarodnim pravom i pravom EU-a. Takođe koordiniše primljena sredstva od strane Evropske unije, uključujući predpristupni instrument (IPA). Departman ima važnu ulogu u prikupljanju i analizi podataka, jer on pruža podatke i izrađuje mesečne i godišnje izveštaje. Osim toga, ona prikuplja i obrađuje statističke podatke iz škola.

Devet osoba rade u ovom Departmanu: pet žena i četiri muškaraca, uključujući i Šefa Departmana; Departman nema nikakvih kapitalnih troškova. Službenici departmana izjavljaju da su redovno pozivali SRP MONT-a na svim sastancima kreiranja politika. U kontekstu kosovskog pristupanja EU-u, Departman ima važnu ulogu da osigura da sva programiranja IPA, kao i obrazovne politike budu usklađene sa direktivama EU-a koje se odnose na rodnu ravnopravnost.

Divizija za evropsku integraciju

Divizija za evropsku integraciju pruža podršku u sprovođenju kriterijuma SSA-a u okviru MONT-a i osigurava da takve kriterijume uskladi sa srednjoročnim okvirom rashoda. Osim toga, ona prati realizaciju napretka ka evropskim integracijama i koordiniše pomoć IPA i bilateralnu i multilateralnu stranu pomoć za aktivnosti Ministarstva. Divizija trenutno nema šefa jer je pozicija otvorena.

Divizija za koordinaciju politike i statistiku

Ova divizija podržava izradu strateških dokumenata. Ona prikuplja sve statistike pred-univerzitetskog obrazovanja. Nakon toga, pruža podatke i informiše godišnje planove rade. Trenutno pet osoba rade u ovoj Diviziji; tri žena i dva muškaraca, uključujući Šefa Divizije.

Prikupljene statistike uključuju rodno razvrstane podatke o učenicima i nastavnicima svih nivoa pred-univerzitetskog obrazovanja. Podaci su razvrstani po rodu i etničkoj pripadnosti, što omogućava unakrsnu analizu o pohađanju škole i o nastavnicima.¹²⁸ Divizija je odgovorna za izradu Godišnjeg statističkog izveštaja sa indikatorima obrazovanja. Ova publikacija predstavlja detaljne rodno razvrstane pokazatelje, kao što su: Bruto proporcija upisa u predškolskom vaspitanju, Bruto proporcija unosa u predškolskom vaspitanju i upis u trećestepeno obrazovanje. Divizija konstatuje da je držanje rodno razvrstanih podataka i pokazatelja u svim nivoima učinilo rad jednostavnijim, pogotovo u izradi godišnjih planova rada.

Godišnji plan rada za 2015. godinu sadrži poseban odeljak o rodu, ali rod nije integrisan kroz ceo plan. Neki objektivni pozivaju za inkluziju rodne perspektive, kao što je objektiv 8: „Do 2016.

¹²⁸ ASK, *Socijalne statistike obrazovne statistike 2013/2014*, na: <https://ask.rks-gov.net/dmdocuments/Statistikat%20e%20Arsimit%202013-2014.pdf>.

godine, postoji efektivni sistem obrazovanja koji dozvoljava inkluziju svih učenika u obaveznom obrazovanju, i ovaj sistem bi trebao biti osetljiv iz rodne perspektive i osetljiv u pravcu potreba učenika koji su u siromaštvu i drugih ugroženih učenika.“ Dalje, ceo odeljak se fokusira na ljudska prava i rodnu jednakost, uključujući specifične objektivne u pravcu unapređivanja, nadgledanja i procenjivanja ljudskih prava i rodne ravnopravnosti. Ipak, svi drugi objektivni preostaju rodno neutralni i ne procenjuju diferencijalni uticaj koji bi mogli imati na devojčice, dečake, žene i muškarce. Niti ovaj plan ima rodno osetljive pokazatelje

Preporuke za Departman i njegove Divizije

- S obzirom na svoj mandat i uzimajući u obzir predviđene obaveze u Zakonu o ravnopravnosti polova, treba se osigurati da je rod integrisan unutar SSA i drugim dokumentima i politikama vezano za evropsku integraciju Kosova. Koristiti tehničku podršku uključujući rodnu ekspertizu, besplatno pruženu od strane kancelarije EU-a.
- Saradnja sa SRP-ovima u pravcu integrisanja roda u godišnjem planu rada. Sen odeljka o „Ljudskim pravima i rodnoj ravnopravnosti“, potrebni su rodno osetljivi objektivni i aktivnosti za sve odeljke. Ovo ne zahteva dodatni budžet. Upotrebiti osetljive rodne preporuke kako bi se obavila bolja planiranja.
- U godišnjem izveštaju sa pokazateljima za obrazovanje, razvrstati podatke o učenicima koji ponavljaju niže i više srednje obrazovanje. Dalje, razvrstati spoljne ocene i rezultate testiranja po rodu, kako bi omogućili dalje proučavanje bilo kakvih praznina u znanju između žena i muškaraca u različitim oblastima. Ovo ne zahteva dodatni budžet.
- Tražiti sredstva IPA u vezi sa sistemom obrazovanja za ulaganja u predškolskom obrazovanju i ohrabriti druge departmane da budu oprezni u pogledu resursa za formiranje više predškolskih razreda u cilju postizanja ciljeva Barselone EU, kao i da se reše podginute zabrinutosti u izveštaju o napretku za 2015. godinu u pogledu nedovoljnog broja predškolskih ustanova na Kosovu. U dokumentima aktivnosti IPA, ovo se može opravdati kao značajna investicija u obrazovanju budućih generacija, da bi se lakše zaposlili, kao i ulaganje u povećanju stope zaposlenosti žena, pružajući finansijski pristupačnije i standardizovanije zbrinjavanje dece mlađeg uzrasta.

Pravni Departman

Pravni departman pruža pravnu pomoć, savete i preporuke za MONT. Trenutno četiri osoba rade u ovom Departmanu: dve žene i dva muškarca, uključujući i Direktora.

Departman ne koristi aktivno rodnu perspektivu. Oni izrađuju zakonodavstvo; zakone, uredbe, vodiče i druge strategije. Drugi departmani podnose zahteve, a samo je Pravni departman odgovoran za izradu zakona. Departmani i divizije koje iniciraju zakonodavstvo mogu se konsultovati sa javnošću vezano za zakonodavstvo, ali ovaj Departman ne organizuje direktne konsultacije sa javnošću.

Departman može pružati sugestije i mišljenja o zakonima. To bi mogla da bude jedna mogućnost za Pravni departman da preporuči da rodna perspektiva bude uključena u zakonima, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova. Ipak, na kraju to preostaje na inicijatore zakonodavstva da prihvate sugestije ili ne.

Preporuke

- Osigurati uključivanje SRP-ova u razmatranju svih nacrti zakona, uredba, vodiča i strategija iz rodne perspektive, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova. Uveriti se da je rodna perspektiva integrisana unutar njih.
- Sprovesti rodno revidiranje celog zakonodavstva MONT-a, novih nacrti zakona, propisa, uredba i strategija kako bi osigurali da su u liniji sa zakonskim obavezama vezano za rodnu ravnopravnost, u skladu sa Ustavom i Zakonom o ravnopravnosti polova.

- Osigurati da je zakonodavstvo MONT-a usklađen sa međunarodnim zahtevima o rodnoj ravnopravnosti, uključujući i vezano za pristupanje EU-u.

Departman finansija i opštih usluga

Ovaj Departman upravlja i održava informacije o ljudskim resursima u Ministarstvu, pomaže u upravljanju njenih unutrašnjih organizacija i pruža opštu podršku. Osim toga, koordiniše pripremu, sprovođenje izveštavanje i procenu budžeta Ministarstva.

Preporuke

- Organizovati obuku i koordinisati treninge za osoblje MONT-a od strane rodni eksperata u rodno odgovornom budžetiranju, kako bi Ministarstvo moglo da ispuni zakonske obaveze prema novom Zakonu o ravnopravnosti polova. To uključuje obezbeđivanje da trening o rodnom odgovornom budžetiranju bude uključen u uvodnom treningu za nove radnike.
- Nadgledati pripremu i obezbediti kontrolu kvaliteta za dodatak godišnjem budžetu, uključujući analizu rodno uticaja. To uključuje pregled uticaja ranijih rashoda iz rodne perspektive („analiza situacije“) kao ovaj izveštaj; procenu namenjenog uticaja planiranih rashoda na žene, muškarce, devojke i dečake; i specifične objektivne, aktivnosti i pokazatelje uticaja u pravcu unapređenja rodne ravnopravnosti unutar rada MONT-a u pravcu adresiranja ključnih rodni nejednakosti koji su identifikovani u rodnoj analizi.
- Integrisati rodnu perspektivu u Srednjoročnom okviru rashoda, uključujući analizu situacije, objektivne, aktivnosti i pokazatelja, izradivši je iz analize proteklih trendova koji uključuju rodno razvrstane podatke.

Divizija za ljudske resurse

Divizija za ljudske resurse koordinira i upravlja zapošljavanje osoblja unutar MONT-a i doprinosi poboljšanju sposobnosti i učinka osoblja. Kao izvršna Divizija, ona vodi opšti rad Departmana za ljudske resurse, pomaže u nadzoru i postavljanju objektivne i nadgleda zaposlene.¹²⁹

U svojoj ulozi zapošljavanja novih radnika, Divizija može da upotrebi afirmativne mere da ohrabri žene i muškarce da apliciraju na pozicijama gde su oni nedovoljno zastupljeni. To bi doprinelo primeni obaveza po Zakonu o ravnopravnosti polova kako bi osigurali jednako predstavljanje žena i muškaraca na svim nivoima odlučivanja. Ovo se posebno odnosi na rukovodećim pozicijama MONT-a.

Međutim, Divizija ne koristi nikakve afirmativne mere. Umesto toga, oni su rekli da „više gledaju na kvalitet a ne da napune brojeve“¹³⁰ MŽK je našao da je ovo rašireno nerazumevanje svrhe afirmativnih mera. Afirmativne akcije nemaju za cilj da zapošljavaju nekvalifikovane kandidate. Umesto toga, one kao prvo uzimaju u obzir šta donosi nedovoljna zastupljenost rodova diskusiji. To je samo po sebi dodatna vrednost. U suprotnom, poštovanje nedovoljno zastupljenog pola se ne može adekvatno smatrati u odlučivanju, politikama i prioritetima Ministarstva. Kao drugo, afirmativne mere mogu imati različitih oblika. Na Primer, oni mogu zahtevati niz osnovnih obaveznih veština („kvalitet“), ali nakon toga mogu pružati bolje rezultate u kriterijumima za izbor za nedovoljno zastupljeni rod. Anime, ravnopravna zastupljenost žena i muškaraca nije samo obavezno prema zakonu, već osigurava da i muške i ženske perspektive budu prisutni na svim nivoima odlučivanja u MONT-u.

¹²⁹ Intervju MŽK-a sa predstavnicima divizije,

¹³⁰ Intervju MŽK-a sa Šefom divizije, mart, 2015.

Tabela 25. Broj planiranih članova osoblja MONT-a u 2016. godini, razvrstani prema polu i nivou zarade (planiranje za 2016. godinu)

Nivo zarade	Ukupno osoblje po nivou zarade		Potrošen iznos na muškarce		Potrošen iznos na žene		Ukupan iznos
	# i % muškaraca	# i % žena					
201-400	535	346 (64.7%)	€1,980,739.07 (62.9%)	189 (35.3%)	€1,167,451.07 (37.1%)	€3,148,190.14	
401-600	934	490 (52.5%)	€3,108,622.22 (55.0%)	444 (47.5%)	€2,538,823.57 (45.0%)	€5,647,445.79	
600+	541	353 (65.2%)	€3,280,511.81 (64.4%)	188 (34.8%)	€1,818,121.26 (35.6%)	€5,098,633.07	
Total	2,010	1189 (59.2%)	€8,369,873.1 (60.2%)	821 (40.8%)	€5,524,395.9 (39.8%)	€13,894,269.00	

Još jedno pitanje koje se treba razmotriti iz rodne perspektive je pitanje seksualnog uznemiravanja na poslu.¹³¹ Trenutno, MONT nema specifičnu politiku protiv seksualnog uznemiravanja koji ustanovljuje jasne mehanizme za njeno pobijanje.

Preporuke

- Kada postoje radne mesta, koristiti afirmativne mere za izbalansiranje procenta zaposlenih žena i muškaraca u raznim Departmanima i Divizijama, uključujući sve nivoe odlučivanja, kao što je predviđeno Zakonom o ravnopravnosti polova.
- Uspostaviti politiku protiv seksualnog uznemiravanja i mehanizme za izveštavanje slučajeva.
- Obučavati osoblje o ROB-u i nadgledati njeno sprovođenje. To bi trebalo da obuhvati obučavanje zaposlenih o rodnoj analizi, rodnoj ravnopravnosti, rodno osetljivom planiranju i nadgledanju i proceni, koristeći rodno razvrstane pokazatelje učinka.

Divizija za budžet i finansije

Divizija za budžet i finansije priprema predloge budžeta i koordinira ostala budžetska pitanja za sve administrativne strukture Ministarstva. Ona prati i izveštava o izvršenju budžeta. Takođe osigurava da finansijski rashodi budu u skladu sa budžetskim pravilima i procedurama.

Preporuke

- Obezbediti da svi ostali departmani i divizije integrišu ROB u svojim budžetskim procesima, uključujući planiranje, izvršenje, nadgledanje i procenu u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova.

Studentski centri

Univerzitet u Prištini ne prima nikakav budžet od strane MONT-a, jer je odvojena budžetska organizacija. Međutim „Studentski Centar“, takođe poznat kao Studentski dom Univerziteta u Prištini, prima finansijska sredstva od strane MONT-a. njen budžet je povećan u 2016. godini, pogotovo vezano za kapitalne investicije (tabela 26).

¹³¹ Vidi MŽK-ovo, *Seksualno uznemiravanje na Kosovu*, Priština: MŽK, 2016, i KCGS, *Percepcije civilnih službenika vezano za seksualno uznemiravanje na radnom mestu*, na: www.womensnetwork.org/documents/20130510152601762.pdf.

Godina	Ukupan budžet	Zaposleni	Plate i dnevnice	Robe i usluge	Komunalni troškovi	Subvencije i transferi	Kapitalne investicije
2016	€4,819,632	249	€1,249,642	€2,268,932	€699,058	€2,000	€600,000
2015	€4,129,056	249	€1,238,603	€2,269,395	€519,058	€2,000	€100,000
2014	€4,106,413	249	€1,096,222	€2,348,191	€657,000	€5,000	
2013	€4,121,413	249	€1,096,222	€2,363,191	€657,000	€657,000	

Centar ima ukupno 249 zaposlenih, uključujući 170 muškaraca (68.3%) i 69 žena (30.8%). Kao što tabela 27 prikazuje, žene su nedovoljno zastupljene u svim nivoima plata. Na kraju, očekuje se da će muškarci dobiti 69.2% rashoda u kategoriji plata i dnevnica u 2016. godini.

Nivo plate	Ukupno osoblje po nivou plate		Potrošen iznos na muškarce		Potrošen iznos na žene		Ukupan iznos
	# i %	# i % žena	# i % muškaraca	# i % žena	# i % muškaraca	# i % žena	
201-400	137	91 (66.4%)	€382,200 (66.4%)	46 (33.6%)	€193,200 (33.6%)		€575,400
401-600	103	71 (68.9%)	€408,960 (68.9%)	32 (31.1%)	€184,320 (31.1%)		€593,280
600+	9	8 (88.9%)	€73,440 (90.7%)	1 (11.1%)	€7,522 (9.3%)		€80,962
Total	249	170 (68.3%)	€864,600 (69.7%)	79 (31.7%)	€385,042 (30.8%)		€1,249,642

Tabela 28 prikazuje broj studenta koji žive u studentskom domu, u akademskoj godini 2014-2015, raspodeljen po rodu. Od 3,563 koji žive u domu, 60.3% su devojke i 39.6% su muškarci.¹³²

Godina	Ukupan # Studenta	# i % žena	# i % muškaraca	Godišnji zakup po studentu
2014-2015	3,563	2,151 (60.3%)	1,412 (39.6%)	€315

Procent studentkinja koje apliciraju je uvek mnogo veći nego kod muškaraca, rekli su službenici. Jedan službenik je povukao hipotezu na to da je ovo zato što se žene i njihove porodice osećaju sigurnije kada žene žive u službenim domovima, a ne u iznajmljenim stanovima koji mogu da uključe bezbednosna pitanja.¹³³ Drugo potencijalno objašnjenje može biti i troškovi stanovanja u Prištini. Prema podacima AKS, prosečna kirija za stan u urbanom predelu je 212 € mesečno.¹³⁴ Roditelji bi bili spremni da plaćaju relativno skuplje forma stanovanja za mlade muškarce ali nisu spremni da to učine za mlade žene koje su (trenutno) nezaposlene. Nasuprot tome, život u Studentskom centru košta 35€ mesečno, uključujući smeštaj i hranu. Za devet meseci, to godišnje iznosi 315€ po studentu. Ne pružaju se nikakve stipendije. Studenti iz pojedinih kategorija, kao što su korisnici socijalne pomoći, osobe sa invaliditetom i deca ratnih invalida i nestalih lica su oslobođeni od plaćanja godišnje naplate. Oni su i prioritet tokom procesa apliciranja.

Oko 8,000 studenta su aplicirali prošle godine, što znači da je samo 44.5% primljeno.¹³⁵ Domovi su imali kapacitet za 3,563 studenta u 2015. godini i 3,866 u 2016. godini. Dakle, godišnje skoro 4,000 studenta kojima je potrebno stanovanje, većina žena, su odbijeni nedostatka prostora.

Trenutno deset ljudi kontrolišu rad u Studentskom centru, kontrolišući kvalitet domova.¹³⁶

¹³² Još jedan dom je izgrađen kasno u 2015. godine, koji može da smesti dodatnih 303 studenta. Rodno razvrstani podaci o ovim novim studentima nisu dostupni, ali raniji trendovi sugerišu da je većina njih ženskog roda.

¹³³ Intervju MŽK-a sa direktorom Studentskog centra, maj, 2015.

¹³⁴ ASK, Socijalne statistike, *Rezultati ankete o budžetu domaćinstava* 2014, na: <https://ask.rks.gov.net/ENG/hbs/publications>, str. 10.

¹³⁵ Isto

¹³⁶ Intervju MŽK-a sa SRP-om, oktobar, 2015.

Preporuke

- Sprovesti ciljane grupe da se nauči zašto je manje muškaraca od žena zainteresovano da žive u domu. Ako bi se organizovao u Sali za sastanke u MONT-u, to ne bi imalo dodatne troškove.
- Uključiti pitanje u obrascu za stanovanje u domu pitanje vezano za to šta će podnosioci aplikacije učiniti ako ne budu mogli da ostanu u domu (npr. živeti sa porodicom, naći stan, napustiti univerzitet). Ovo može da pomogne u proceni uticaja koji može imati nedostatak domova za razne studente.
- Sprovesti studiju izvodljivosti vezano za izgradnju više domova. U trenutnim stopama podnosioca aplikacija, kapitalne investicije bi koštale oko 1,300,000€ za 13 domova za pružanje smeštaja, za smeštaj 303 studenata. Čekajući raspoloživo finansiranje i kontinuirane slične nivoe zahteva, to bi moglo da uključi budžetiranje od 100,000€ svake druge godine, za izgradnju dodatnih domova. Razmotriti druge opcije takođe, kao što su zajednički stanovi vođeni od strane Univerziteta koji bi mogli da iskoriste postojeće dostupno stanovanje u Prištini.

Univerziteti

Svi javni univerziteti, sem Univerziteta u Prištini (koja je nezavisna budžetska organizacije) su finansirani od strane MONT-a. to uključuje Univerzitet u Đakovici, Univerzitet u Gnjilanu, Univerzitet u Prizrenu, Univerzitet u Peći i Univerzitet u Mitrovici. Naredni odeljci gledaju na njihov budžet pojedinačno.

Univerzitet u Prizrenu „Ukshin Hoti”

Univerzitet u Prizrenu (UPZ) „Univerzitet Ukshin Hoti“ je osnovan u 2010. godini.¹³⁷ To je bio drugi javni univerzitet koji je osnovan na Kosovu. Univerzitet pruža i Bečelor i Master studije. Njen upravni odbor se sastoji od šest ljudi. Od rektora, tri zamenika rektora i sekretar, svi muškarci.¹³⁸

Ukupni budžet UPZ-a je preostao sličan iz godina 2013. do 2015. sa 400,000€ smanjenja u 2016. godini, uprkos malog porasta broja zaposlenih (tabela 29). Ovo sniženje je rezultiralo od boljeg budžetskog planiranja.¹³⁹ Cena komunalnih troškova je takođe smanjena.

Godina	Zaposleni	Ukupan budžet	Plate i dnevnice	Robe i usluge	Komunalni i troškovi	Subvencije i transferi	Kapitalni troškovi
2016	139	€2,788,768	€1,625,768	€600,000	€53,000	€10,000	€500,000
2015	130	€3,146,267	€1,821,745	€791,522	€73,000	€10,000	€450,000
2014	130	€3,154,349	€1,470,146	€1,014,203	€160,000	€10,000	€500,000
2013	130	€3,671,349	€1,470,146	€1,031,203	€170,000		€1,000,000

Kako što je prikazano u tabeli 30, samo su jedna četvrtina zaposlenih u UPZ-u žene. One su posebno nisko zastupljene na najvišem nivou plata. Kao rezultat toga, smatra se da će muškarci imati koristi 74.6% od ekonomske kategorije plate i dnevnica u 2016. godini, za razliku od žena za koje se predviđa da će imati koristi 25.4%. Dalje, nejednakosti u nivoima odlučivanja mogu uticati na stepen u kojim se potencijalno različite potrebe i interesi žena uzimaju u obzir u planiranju politika i programa na univerzitetu. To bi moglo imati negativan uticaj na neke studente.

¹³⁷ Vlada Republike Kosovo, Odluka br. 01/87 o osnivanju Univerziteta u Prizrenu kao Javna institucija visokog obrazovanja, 2009, na: http://kryeministri-ks.net/repository/docs/Vendimet_e_Mbledhjes_se_87-te_te_Qeverise_2009.pdf.

¹³⁸ Intervju MŽK-a sa rektorom, april, 2015.

¹³⁹ Intervju MŽK-a sa Rektorom, maj, 2015.

Nivo plate	Ukupno osoblje po nivou plate	# i % muškaraca	Potrošeni iznos na muškarce	# i % žena	Potrošeni iznos na žene	Ukupno
201-400	22	12 (54.5%)	€207,384.00 (68.7%)	10 (45.5%)	€94,380.00 (31.3%)	€301,764.00
401-600	30	18 (60.0%)	€120,971.40 (39.3%)	12 (40.0%)	€187,135.60 (60.7%)	€308,107.00
600+	86	73 (84.9%)	€950,256.00 (86.1%)	13 (15.1%)	€152,964.00 (13.9%)	€1,103,220.00
Total	138	103 (74.6%)	€1,278,611.40 (74.6%)	35 (25.4%)	€434,479.60 (25.4%)	€1,713,091.00

Procenat žena i muškaraca koji pohađaju nastavu u UPZ-u, tokom akademskih godina 2012/2013 i 2014/2015 je bio sličan, mada se malo promenio (tabela 31).¹⁴¹ To ukazuje na bilans rashoda na ženske i muške korisnike. Međutim, to bi trebalo da bude zasnovano na netestiranoj pretpostavci da su troškovi na različitim programima isti.

Što se tiče korisnika Univerziteta, Tabela

32 pokazuje broj i procenat muškaraca i žene u različitim departmanima u UPZ-u. U akademskoj 2012/2013 godini, žene su bile nisko zastupljene u Departmanu kompjuterskih nauka, gde su sadržale 26.3% studenta, kao i u Informativnoj tehnologiji i telekomunikaciji (TIT) (30.6%). To bi moglo da dovede do neravnoteže u pogledu učešća žena u ovom sektoru, u budućnosti.

Godina	Ukupan # Studenta	# i % žena	# i % muškaraca
2011/2012	2,774	1,050 (37.9%)	1,724 (62.1%)
2012/2013	3,831	1,999 (52.1%)	1,842 (48.0%)
2014/2015	5,719	2,717 (47.5%)	3,002 (52.5%)

Godina	Departman	Ukupno studenta	# i % žena	# i % muškaraca
2012/2013	Poslovna administracija	742	314 (42.3%)	428 (57.7%)
2012/2013	Međunarodni menadžment	541	225 (41.6%)	316 (58.4%)
2012/2013	Pravo	196	112 (57.1%)	84 (42.9%)
2012/2013	Softver i dizajn	678	380 (56.0%)	298 (44.0%)
2012/2013	ITT	284	87 (30.6%)	197 (69.4%)
2012/2013	Fonologija	638	278 (43.6%)	360 (56.4%)
2012/2013	Fizika i hemija	255	228 (89.4%)	27 (10.6%)
2014/2015	Poslovna administracija	1,602	658 (41.1%)	944 (58.9%)
2014/2015	Obrazovanje	1,636	1,039 (63.5%)	597 (36.5%)
2014/2015	Pravo	963	454 (47.1%)	509 (52.9%)
2014/2015	Kompjuterska nauka	1,059	278 (26.3%)	781 (73.7%)
2014/2015	Nemački jezik	459	288 (62.7%)	171 (37.3%)

Muškarci su nedovoljno zastupljeni u Fizici i Hemiji, gde su samo 10.6% studenta, i naročito u Departmanu za obrazovanje (36.5%). To može doprineti nedovoljnom rodnom bilansu u ovim profesijama, u narednim godinama. Kao što je ranije diskutirano, muškarci su već nedovoljno zastupljeni u obrazovnom sektoru kao nastavnici, u posebnosti u ranom obrazovanju.

Studija u svim zemljama OECD-a u 2013. godini, na sličan način su našli da su oblasti studiranja i dalje veoma podeljene sa

¹⁴⁰ Informacija vezana za akademsko osoblje nije pružena.

¹⁴¹ Podaci za 2013/2014 godinu nisu pruženi od strane Univerziteta.

ženama koje su fokusirane u obrazovanju, zdravlju is socijalnu zaštitu, i muškarci koji su fokusirani u oblastima nauke, tehnologije, inženjeringa i matematike (NTIM).¹⁴²

Stipendije se mogu koristiti kao afirmativna akcija za povećanje procenta nedovoljno zastupljenih rodova u specifičnim departmanima. Međutim, stipendije na Kosovu su zakonito zasnovane na zaslugama. Tokom akademske godine 2014/2015, žene su primile 80.6% tih stipendija, koje su dodeljene iz ekonomske kategorije subvencije i transferi (vidi tabelu 33). Predstavnici UPZ-a su naveli da žene obično dobijaju više stipendija od muškarca, jer žene imaju veći stepen ocena od muškaraca, zato se i kvalifikuju za stipendije.¹⁴³

Tabela 33. Studenti koji primaju stipendije od UPZ-a za akademsku godinu 2014/2015 po rodu							
Akademska godina	Ukupno primalaca	# i % ženskih primalaca	# i % muških primalaca	Ukupan budžet	Potrošeno po osobi	Potrošen na žene	Potrošen na muškarce
2014/2015	62	50 (80.6%)	12 (19.4%)	€55,800	€900	€45,000 (80.6%)	€10,800 (19.4%)
Total	62	50 (80.6%)	12 (19.4%)	€55,800	€900	€45,000 (80.6%)	€10,800 (19.4%)

Univerzitet nema potrebe za studentske domove, studenti obično žive u blizini ili putuju.¹⁴⁴ Dok univerzitet ne nudi besplatan prevoz za studente, oni diskutiraju ovu mogućnost sa Predsednikom opštine. Oni su naveli da ima potrebe za više kancelarija, jer profesori nemaju kancelarije. To utiče na kvalitet učenja i konsultacija između studenta i profesora. Oni imaju dovoljno finansijskih sredstva u ekonomskoj kategoriji za kapitalne investicije za renoviranje starih domova i za njihovo pretvaranje u kancelarijama, što univerzitet razmatra kao opciju.

Preporuke

- Razmotriti uvođenje kvota za stipendije, za muškarce i žene koji obezbeđuje 50% stipendija za najbolje učinke na osnovu performanse za svaki rod. Dalje, uzeti u obzir izdvajanje postojećih stipendija za mlade muškarce koji registruju fiziku ili hemiju; i za mlade žene koje registruju kompjutersku nauku i ITT. Takve afirmativne akcije su predviđene Zakonom o ravnopravnosti polova, i neće imati dodatne troškove za univerzitet. To bi doprinelo rodnoj ravnopravnosti u rashodu univerzitetskih sredstava i pripremi bi žene i muškarce da stupe u sektorima gde su manje predstavljeni, u pravcu povećanog rodnog bilansa u ovim sektorima na Kosovu.
- Sarađivati sa Opštinom kako bi snizili takse za prevozne kompanije kao podsticaj za pružanje popusta ili besplatnog prevoza za studente. Opština Prizren već ima takav sporazum sa prevoznim agencijama za učenike osnovnih škola.¹⁴⁵
- Kada postoje radna mesta, koristiti afirmativne akcije kako bi aktivno zaposlili i regrutovali više žena u pravcu osiguranja da je svaki rod jednako zastupljen, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova. To bi se trebalo postići pružanjem ženskim kandidatkinjama dodatne poene na bodovanju, u trenutku kada se minimalni obavezni uslovi ispune.
- Buduće procedure za imenovanja u Upravnom odboru trebaju da obezbede rodnu ravnopravnost, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova i u pravcu obezbeđivanja da odluke bolje reflektuju na potencijalno različite potrebe i interese žena i muškaraca.

¹⁴² OECD, *Pokazatelji obrazovanja u fokusu*, 2015, na: www.oecd.org/ilibrary.org/docserver/download/5jm5h1l0rbtj.pdf?expires=1458305587&id=id&acname=guest&checksum=03F217F24A080B1076DE999A52D0CD2C.

¹⁴³ Intervju MŽK-a sa predstavnikom UPZ-a, april, 2015.

¹⁴⁴ Intervju MŽK-a sa Dekanom, mart, 2015.

¹⁴⁵ Intervju MŽK-a sa rektorom

Univerzitet u Peći „Haxhi Zeka“

Univerzitet u Peći „Haxhi Zeka“ je osnovan u 2012. godini.¹⁴⁶ Njen Upravni odbor se sastoji od sedam muškaraca. Rektor i dva zamenika rektora su takođe muškarci. Tabela x pokazuje ukupan budžet raspodeljen na osnovu ekonomskih kategorija za godine 2013-2016. Budžet je ostao veoma sličan tokom vremena.

Godina	Zaposleni	Ukupan budžet	Plate i dnevnice	Robe i usluge	Komunalni troškovi	Subvencije i transferi	Kapitalni troškovi
2016	155	€2,532,956	€1,610,541	€362,007	€50,408	€10,000	€500,000
2015	155	€2,717,541	€1,757,566	€399,567	€50,408	€10,000	€500,000
2014	155	€2,432,230	€1,491,000	€414,197	€67,033	€10,000	€450,000
2013	155	€1,982,230	€1,491,000	€424,197	€67,033		

Tabela 35 pokazuje celo akademsko i administrativno osoblje koji rade u Univerzitetu u Peći, u 2015. godini.

Nivo plate	Osoblje po nivou plate		Potrošeni iznos na muškarce		Potrošeni iznos na žene		Ukupan iznos
	# i % muškaraca	# i % žena					
201-400	30	14 (46.7%)	€72,395.00 (46.9%)	16 (53.3%)	€82,024.00 (53.1%)	€154,419.00	
401-600	19	9 (47.4%)	€91,556.00 (45.6%)	10 (52.6%)	€109,143.00 (54.4%)	€200,699.00	
600+	106	57 (53.8%)	€654,242.00 (44.3%)	49 (46.2%)	€821,181.00 (55.7%)	€1,475,423.00	
Total	155	80 (51.6%)	€818,193.00 (44.7%)	75 (48.4%)	€1,012,348.00 (55.3%)	€1,830,541.00	

Skoro isti procenat žena i muškaraca su radili na Univerzitetu u Peći, iako su žene primile nešto veći procenat rashoda iz ekonomske kategorije plata i dnevnica (55.3%). Međutim, žene su malo manje više manje zastupljene na nižim nivoima plate (53.3%) i malo manje zastupljene na nivou plate 600+€ (46.2%).

Žene čine manji procenat akademskog osoblja (34.5%) na Univerzitetu u Peći (tabela 36), i na taj način primaju manji procenat ovih rashoda. Ipak, pozicije akademskog osoblja po nivou plate nisu bile dostupne.

Tabela 37 prikazuje procenat muškaraca i žena koji uče u različitim odeljenjima na Univerzitetu u Peći.

Žene čine većinu profesora u Odeljenju umetnosti u akademskoj godini 2013/2014, ali ne i u 2014 /2015. Žene su u posebnosti nedovoljno zastupljene kao profesori u Departmanu za Agrobiznis, iako je njihovo učešće povećano od 22%, u 2013/2014. na 29%, u 2014/2015. godini. Žene su takođe bile nedovoljno zastupljene kao profesori u Departmanu za upravljanje hotela i turizma, sa (7.4%) u 2013/2014. godini, ali su više predavale u ovom Departmanu u 2014/2015. godini, (43.3%). Procenat žena koje predaju u poslovnim i pravnim departmanima je znatno smanjen u 2014/2015. godini.

Akademsko godina	Ukupno osoblje	# i % žena	# i % muškaraca
2013/2014	165	57 (34.5%)	108 (65.4%)
2014/2015	177	52 (29.4%)	125 (70.6%)

¹⁴⁶ Vlada Republike Kosovo, MONT, Odluka br. 01/98 o osnivanju Univerziteta u Prizrenu „Haxhi Zeka“, kao javni univerzitet, 25.02.2012, na: http://gazetajnk.com/repository/docs/Vendimi_i_MASHT_per_UPP.pdf.

Godina	Departman	Ukupno osoblje	# i % ženskog osoblja	# i % muškog osoblja	Ukupno studenta	# i % žena studentkinja	# i % muškaraca studenta	Studenti po nastavniku
2013/2014	Poslovni	54	22 (40.7%)	32 (59.3%)	1,955	1050 (53.5%)	905 (46.2%)	36.20
2014/2015	Poslovni	44	10 (22.7%)	34 (77.3%)	2,290	1,124 (49.1%)	1,166 (50.9%)	52.05
2013/2014	Menadžment hotela i turizma	27	2 (7.4%)	25 (92.6%)	622	235 (37.7%)	387 (60.7%)	23.04
2014/2015	Menadžment hotela i turizma	30	13 (43.3%)	17 (56.7%)	858	274 (31.9%)	584 (68.1%)	28.60
2013/2014	Pravo	28	13 (46.4%)	15 (53.6%)	1,330	750 (56.3%)	580 (43.6%)	47.50
2014/2015	Pravo	24	2 (8.3%)	22 (91.7%)	1,772	903 (51.0%)	869 (49.0%)	73.83
2013/2014	Agrobiznis	36	8 (22.2%)	28 (77.8%)	150	55 (36.6%)	95 (63.3%)	4.17
2014/2015	Agrobiznis	55	16 (29.1%)	39 (70.9%)	267	103 (38.6%)	164 (61.4%)	4.85
2013/2014	Umetnost	20	12 (60.0%)	8 (40.0%)	73	24 (32.8%)	49 (67.1%)	3.65
2014/2015	Umetnost	24	11 (45.8%)	13 (54.2%)	113	45 (39.8%)	68 (60.2%)	4.71

Što se tiče korisnika univerziteta, prilično sličan procenat žena i muškaraca su učestvovali u univerzitetu (tabela 38), što sugerise da opšti rashodi univerziteta mogu da im koriste na sličan način. Međutim, manje ili više trošenje na pojedinim departmanima gde su učestvovali u većem procentu pripadnici jednog roda može značiti da oni nemaju koristi podjednako. Tabela 37 ilustruje prosečan broj po nastavniku. Iako je ovo samo indikativno jer studenti mogu imati više nastavnika i različitih studijskih programa, mogu imati manje ili više izvora za različite namene, donekle može ukazivati na to koji departmani primaju više izvora iz ekonomske kategorije plata i dnevnica. Ovo ima potencijal da utiče na kvalitet učenja jer manje učenika po profesoru (u proseku) može doprineti na više vremena za učenje po učeniku. Na taj način, studenti koji su na programima sa manjom proporcijom student-nastavnik, verovatno imaju više koristi od rashoda za plate i dnevnice. Tabela x pokazuje da su žene nedovoljno zastupljene u departmanima Agrobiznisa, Menadžmentu hotela i turizma i u Umetnosti, gde sastoje jednu trećinu i 40% studenta u svakom departmanu. U isto vreme, ovi departmani imaju više studenta po nastavniku neko departmani gde su žene jednako zastupljene. To ukazuje na to da muškarci mogu imati koristi više iz rashoda ekonomske kategorije plata i dnevnica nego od žena.

Godina	Ukupno Studenta	# i % žena	# i % muškaraca
2013/2014	4,130	2,114 (51.1%)	2,016 (48.8%)
2014/2015	5,331	2,449 (47.0%)	2,882 (54.7%)

Preporuke

- Odvojiti postojeće stipendije za žene da studiraju u Agrobiznisu i Menadžmentu hotela i turizma, kao afirmativnu akciju u pravcu povećanja njihovog učestvovanja u ovim sektorima, predviđeno prema Zakonu i ravnopravnosti polova.
- Kada postoje radna mesta, koristiti afirmativne akcije kako bi aktivno zaposlili i regrutovali više žena u pravcu osiguranja da je svaki rod jednako zastupljen, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova. To bi se trebalo postići pružanjem ženskim kandidatkinjama dodatne poene na bodovanju, u trenutku kada se minimalni obavezni uslovi ispune.

- Buduće procedure za imenovanja u Upravnom odboru trebaju da obezbede rodnu ravnopravnost, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova i u pravcu obezbeđivanja da odluke bolje reflektuju na potencijalno različite potrebe i interese žena i muškaraca.

Univerzitet u Gnjilanu „Kadri Zeka“

Javni Univerzitet u Gnjilanu „Kadri Zeka“ je osnovan u 2013. godini.¹⁴⁷ Upravni odbor ima sedam članova, uključujući pet žena i dva muškaraca. Rektor i sekretar su muškarci, dok je zamenik rektora žena. Kroz poboljšano budžetsko planiranje, budžetska izdvajanja su smanjena od 2014. godine u svim ekonomskim kategorijama sem subvencija i transfera i kapitalnih troškova (Tabela 39).

Tabela 39 Budžetska izdvajanja za Univerzitet u Gnjilanu „Kadri Zeka“ 2014-2016							
Godina	Zaposleni	Ukupan budžet	Plate i dnevnice	Robe i usluge	Komunalni i troškovi	Subvencije i transferi	Kapitalni troškovi
2016	104	€1,443,234	€764,895	€316,339	€50,000	€10,000	€500,000
2015	95	€1,823,574	€1,044,413	€349,161	€50,000	€10,000	€370,000
2014	95	€1,510,000	€866,667	€370,778	€62,556	€10,000	€200,000

Tabela 40 prikazuje planirani budžet za ekonomsku kategoriju plata i dnevnica, raspodeljen po polu zaposlenih i nivou plata za 2016. godinu. Očekuje se da će žene da budu nedovoljno zastupljene na svim nivoima plata. Kao rezultat toga, muškarci će dobiti 69.2% rashoda u ovoj ekonomskoj kategoriji.

Tabela 40 Univerzitet u Gnjilanu, zaposleni po polu i po nivou plate u 2015. godini							
Nivo plate	Osooblje po nivou plate	# i % muškaraca	Potrošeni iznos na muškarce	# i % žena	Potrošeni iznos na žene	Ukupan iznos	
201-400	43	31 (72.1%)	€100,850	12 (27.9%)	€32,100.00	€132,950	
401-600	37	26 (70.3%)	€211,700	11 (29.7%)	€104,750.00	€316,450	
600+	24	15 (62.5%)	€91,693.70	9 (37.5%)	€36,397.30	€128,091	
Ukupno	104	72 (69.2%)	€404,243.70	32 (30.8%)	€173,247.30	€577,491	

Možda nije iznenađujuće, da dalje ispitivanje akademskog osoblja za 2013/2014. godinu ukazuje da su žene nedovoljno zastupljene u svim odeljenjima, uključujući odeljenje za obrazovanje, ekonomiju, pravno odeljenje i kompjuterske nauke (tabela 41). Dakle, muškarci imaju koristi od većine rashoda u ovoj ekonomskoj kategoriji, iako posebne informacije o platama nisu bile dostupne.

Tabela 41 Akademsko osoblje i studenti po polu i Departmanu								
Godina	Departman	Ukupno osoblje	# i % ženskog osoblja	# i % muškog osoblja	Ukupno studenta	# i % žena	# i % muškaraca	Studenti/nastavnik
2013/2014	Obrazovanje	32	14 (43.7%)	18 (56.2%)	331	297 (89.7%)	34 (10.3%)	10.3
2013/2014	Ekonomija	42	11 (26.1%)	31 (73.8%)	717	288 (40.1%)	429 (59.9%)	17.1
2013/2014	Pravo	19	4 (21.0%)	15 (78.9%)	514	247 (48.0%)	267 (52.0%)	27.1
2013/2014	Kompjuterske nauke ¹⁴⁸		3 (37.5%)	5 (62.5%)				
Ukupno		101	32 (31.6%)	69 (68.3%)	1,562	832 (53.3%)	730 (46.7%)	15.5

¹⁴⁷ Vlada Republike Kosovo, Odluka br. 03/118 o osnivanju Javnog Univerziteta u Gnjilanu, kao institucija visokog obrazovanja, 2013, na: www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Vendimet_e_mbledhjes_se_118-te_te_Qeverise_2013.pdf.

¹⁴⁸ ASK nije izveštavala da je postojao neki student koji je studirao kompjuterske nauke u Univerzitetu u Gnjilanu, tokom akademske godine 2013-2014 (*Statistike obrazovanja 2013-2014*, str. 117).

Što se tiče korisnika Univerziteta, žene (53%) i muškarci (46.7%) učestvuju na veoma sličnom stepenu u akademskoj godini 2013/2014, (Table x). Međutim, žene su bile malo nedovoljno zastupljene u Departmanu ekonomije (40.1%). Žene su znatno nedovoljno zastupljene u Departmanu za obrazovanja (10.2%). Kao što smo ranije pomenuli, ako manje muškaraca studiraju obrazovanje, onda će manje biti kvalifikovanih da rade u obrazovnom sektoru. To znači da muškarci mogu da imaju manje koristi od rashoda u određenim oblastima u obrazovnom sektoru. To takođe može da smanji kvalitet obrazovanja za decu, kao što je ranije diskutirano.

Kako što tabela 42 pokazuje, u akademskoj godini 2014/2015, žene su primile dve trećine od stipendija zasnovanih na uspehu.

Godina	# primalaca	# i % ženskih primalaca	# i % muških primalaca	Ukupan budžet	Potrošeno po osobi	Potrošeno na žene	Potrošeno na muškarce
2014/2015	40	27 (67.5%)	13 (32.5%)	€20,000	€500	€13,500 (67.5%)	€6,500 (32.5%)

Preporuke

- Izdvojiti stipendije za muškarce, posebno za one zainteresovane u studiranju obrazovanja. To bi osiguralo da više muškaraca imaju koristi iz ekonomske kategorije subvencije i transferi, kao i da pomogne u povećanju procenta muških nastavnika, poboljšajući kvalitet učenja.
- Kada postoje radna mesta, koristiti afirmativne akcije kako bi aktivno zaposlili i regrutovali više žena u pravcu osiguranja da je svaki rod jednako zastupljen, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova. To bi se trebalo postići pružanjem ženskim kandidatkinjama dodatne poene na bodovanju, u trenutku kada se minimalni obavezni uslovi ispunе.

Univerzitet u Đakovici „Fehmi Agani“

Univerzitet u Đakovici „Fehmi Agani“ osnovan je u 2013. godini. Upravni odbor ima sedam članova, uključujući tri žene. Rektor je muškarac. Od dva zamenika rektora, jedan je muškarac i jedna žena. Sekretar je takođe žena. Tabela 43 prikazuje ukupan budžet Univerziteta u Đakovici za godine 2014-2016, kao i broj zaposlenih.

Godina	Zaposleni	Ukupan budžet	Plate i dnevnice	Robe i usluge	Komunalni troškovi	Subvencije i transferi	Kapitalni troškovi
2016	101	€1,611,793	€735,454	€316,339	€50,000	€10,000	€500,000
2015	95	€1,923,574	€1,044,413	€349,161	€50,000	€10,000	€470,000
2014	95	€1,510,000	€866,667	€370,778	€62,556	€10,000	€200,000

Vezano za ekonomsku kategoriju plata i dnevnica, predviđa se da će žene sačinjavati većinu akademskog i administrativnog osoblja (56.4%) u 2065 godini. Zato će žene primiti malo veći procenat ove budžetske linije (56.4%) od muškaraca.

Nivo plate	Osoblje po nivou plate	# i % muškaraca	Potrošeni iznos na muškarce	# i % žena	Potrošeni iznos na žene	Ukupno
201-400	12	3 (25.0%)	€16,755.00 (25.0%)	9 (75.0%)	€50,265.00 (75.0%)	€67,020.00
401-600	15	6 (40.0%)	€30,510.00 (37.8%)	9 (60.0%)	€50,266.00 (62.2%)	€80,776.00
600+	74	35 (47.3%)	€202,369.22 (47.6%)	39 (52.7%)	€222,858.78 (52.4%)	€425,228.00
Ukupno	101	44 (43.6%)	€249,634.22 (43.6%)	57 (56.4%)	€323,389.78 (56.4%)	€573,024.00

Međutim, žene su bile nedovoljno zastupljene u svim odeljenjima u 2013/2014 godini, uključujući Obrazovanje, Filologiju i Medicinu (Tabela 45).

Tabela 45 Akademsko osoblje i studenti po polu i departmanu								
Godina	Departman	Ukupno osoblje	# i % ženskog osoblja	# i % muškog osoblja	Ukupno studenta	# i % žena	# i % muškaraca	Studenti po nastavniku
2013/2014	Obrazovanje	16	5 (31.3%)	11 (68.7%)	320	283 (88.4%)	37 (11.6%)	20.0
2013/2014	Filologija	12	3 (25.0%)	9 (75.0%)	138	85 (61.6%)	53 (38.4%)	11.5
2013/2014	Medicina	13	6 (46.1%)	7 (53.9%)	127	107 (84.3%)	20 (15.7%)	9.8
Ukupno		41	14 (34.1%)	27 (65.9%)	585	475 (81.2%)	110 (18.8%)	14.3

Žene su imali više koristi od Univerziteta u Đakovici neko muškarci, jer su činili 81.2% studenta tokom akademske godine 2013/2014, (tabela 45). Muškarci su posebno bili nedovoljno zastupljeni u Departmanu obrazovanja, čineći samo 11.6% studenata.

Što se tiče subvencija i transfera, tabela 46 pokazuje broj pruženih stipendija od strane Univerziteta u Đakovici u akademskoj godini 2014/2015. Žene su primile svih 13 stipendija. Pošto su stipendije zasnovane na uspehu, to ukazuje da su žene imale bolji učinak od muškaraca kako bi primili ove stipendije.

Tabela 46 Primaoci stipendija na Univerzitetu u Đakovici, po polu, 2015.							
Godina	# primalaca	# i % ženskih primalaca	# i % muških primalaca	Ukupan budžet	Potrošeno po osobi	Potrošen na žene	Potrošen na muškarce
2014/2015	13	13 (100.0%)	0 (0.0%)	€9,945	€765	€9,945 (100%)	€0 (0%)

Preporuke

- Izdvojiti stipendije za muškarce, posebno za one zainteresovane u studiranju obrazovanja i medicine, kao afirmativnu meru u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova, u pravcu povećanja učešća muškaraca u obrazovnom sektoru, kao što je ranije diskutirano.
- Kada postoje radna mesta, koristiti afirmativne akcije kako bi aktivno zaposlili i regrutovali više žena u pravcu osiguranja da je svaki rod jednako zastupljen, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova. To bi se trebalo postići pružanjem ženskim kandidatkinjama dodatne poene na bodovanju, u trenutku kada se minimalni obavezni uslovi ispune.

Univerzitet u Mitrovici „Isa Boletini“

Univerzitet u Mitrovici „Isa Boletini“ je osnovan u 2013. godini.¹⁴⁹ Upravni odbor ima osam ljudi: dve žene i šest muškaraca. Rektor i sekretar su muškarci, kao što su i tri zamenika rektora. Tabela 47 prikazuje celi budžet Univerziteta u Mitrovici na osnovu ekonomskih kategorija za godine 2014-2016. i budžet i broj zaposlenih je povećan značajno u 2016. godini.

¹⁴⁹ Vlada Republike Kosovo, Oduka br. 01/118 o osnivanju Javnog Univerziteta u Mitrovici, kao institucija visokog obrazovanja, 2013, na: http://kryeministri-ks.net/repository/docs/Vendimet_e_mbledhjes_se_118-te_te_Qeverise_2013.pdf.

Godina	Zaposleni	Ukupan budžet	Plate i dnevnice	Robe i usluge	Komunalni troškovi	Subvencije i transferi	Kapitalni troškovi
2016	196	€2,602,651	€1,726,312	€316,339	€50,000	€10,000	€500,000
2015	95	€1,923,574	€1,044,413	€349,161	€50,000	€10,000	€470,000
2014	95	€1,510,000	€866,667	€370,778	€62,556	€10,000	€200,000

Što se tiče rashoda u ekonomskoj kategoriji plate i dnevnice, tabela 48 prikazuje celo akademsko i administrativno osoblje Univerziteta u Mitrovici, raspodeljenih po rodni nivou plate, koje je planirano da radi na ovom univerzitetu u 2016. godini. Žene će biti nedovoljno zastupljene na svim nivoima plate i stoga će primati samo 20% iz rashoda.

Nivo plate	Osoblje po nivou plate	# i % muškaraca	Potrošeni iznos na muškarce	# i % žena	Potrošeni iznos na žene	Ukupno
201-400	78	62 (79.5%)	€317,268.48 (80.0%)	16 (20.5%)	€79,317.14 (20.0%)	€396,585.62
401-600	36	29 (80.6%)	€317,268.48 (80.0%)	7 (19.4%)	€79,317.14 (20.0%)	€396,585.62
600+	82	66 (80.5%)	€423,024.64 (80.0%)	16 (19.5%)	€105,756.12 (20.0%)	€528,780.76
Total	196	157 (80.1%)	€1,057,561.6 (80.0%)	39 (19.9%)	€264,390.40 (20.0%)	€1,321,952.00

Kao što tabela x pokazuje, žene su nedovoljno zastupljene među akademskom osoblju (19.2%), ali čine manju većinu administrativnog osoblja (52.2%).

Što se tiče korisnika univerzitetskih usluga, tabela 50 pokazuje raspodelu osnovnih studenata u različitim akademskim departmanima, raspodeljenim po različitom rodu i etničkoj pripadnosti. Generalno, žene su nedovoljno zastupljene u osnovnim studijama u 2014-2015 (37.8%). Žene su u posebnosti nedovoljno zastupljene u Geo-naukama (13%), ali takođe i u mašinskom inženjerstvu i kompjuterskim naukama, pravu i ekonomiji. Muškarci su nedovoljno zastupljeni u obrazovanju (11.3%). Tokom akademske godine, nijedan student romske, aškalijske i egipatske nacionalnosti nije pohađao nastavu na Univerzitetu u Mitrovici. Tri bosanskih studenta su pohađali (dva muškaraca i jedna žena) i osam turskih studenata (šest žena i dva muškaraca). Na taj način, etničke grupe su nešto manje zastupljene u odnosu na njihov procenat ukupnog stanovništva Kosova.¹⁵⁰

	Žene	Muškarci	Ukupno
Akademsko osoblje	14 (19.2%)	59 (80.8%)	73
Neakademsko osoblje	24 (52.2%)	22 (47.8%)	46
Ukupno	38 (31.9%)	81 (68.1%)	119

¹⁵⁰ Prema podacima popisa stanovništva, Bosanci čine 1.6% Kosovskog stanovništva, Turci 1.1%, Romi 0.5%, Aškalijske 0.9%, i Egipćani 0.6%.

Tabela 50 Studenti na Univerzitetu u Mitrovici u akademskoj godini 2014-2015, prema polu, etničkoj pripadnosti i departmanu

Fakultet	Albanci			Bošnjaci			Turci			RAE	Ukupno		
Geo-nauka	35	233	268	0	1	1	0	0	0	0	35 (13%)	234 (87%)	269
Prehrambena tehnologija	142	135	277	0	0	0	0	0	0	0	142 (51.3%)	135 (48.7%)	277
Mehaničko inženjerstvo i kompjuterska nauka	147	395	542	0	0	0	0	1	1	0	147 (37.1%)	396 (72.9%)	543
Pravo	40	69	109	0	0	0	0	1	1	0	40 (36.4%)	70 (63.6%)	110
Ekonomija	74	138	212	0	0	0	1	0	1	0	75 (35.2%)	138 (64.8%)	213
Obrazovanje	159	20	179	1	1	2	5	0	5	0	165 (88.7%)	21 (11.3%)	186
Ukupno	597	990	1,587	1	2	3	6	2	8	0	604	994	1,598
Procenat	37.6%	62.4%	99.3%	33%	66.7%	0.2%	75%	25%	0.5%	0%	37.8%	62.2%	

Na nivou diplomskih studija, žene su bile nedovoljno zastupljene (44.3%) tokom akademske godine 2014/2015. Konkretnije, one su bile nedovoljno zastupljene u Departmanu Tehnološke proizvodnje, informatici i inženjeringu, tehnologiji, ležištu mineralnih sirovina, rudarstvu i metalurgiji. Muškarci su nisko zastupljeni u inženjeringu i Departmanu za prehrambenu tehnologiju.

Preporuke

- Obezbediti stipendije kao podsticaj za žene, posebno iz manjinskih etničkih grupa da studiraju u departmanima gde su nisko zastupljene, kao afirmativna akcija u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova.
- Kada postoje radna mesta, koristiti afirmativne akcije kako bi aktivno zaposlili i regrutovali više žena u pravcu osiguranja da je svaki rod jednako zastupljen, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova. To bi se trebalo postići pružanjem ženskim kandidatkinjama dodatne poene na bodovanju, u trenutku kada se minimalni obavezni uslovi ispune.

Tabela 51 Studenti koji su pohađali u postdiplomskim studijama

Program	Žene	Muškarci	Ukupno
Tehnologija proizvodnje	4 (30.8%)	9 (69.2%)	13
Informatika inženjering	9 (45%)	11 (55%)	20
Tehnologija	3 (37.5%)	5 (62.5%)	8
Inženjering i prehrambena tehnologija	24 (68.6%)	11 (31.4%)	35
Rudarstvo	0 (0.0%)	9 (100%)	9
Ležišta mineralnih sirovina	2 (28.6%)	5 (71.4%)	7
Metalurgija	1 (20.0%)	4 (80.0%)	5
Ukupno	43 (44.3%)	54 (55.7%)	97

Instituti

MONT finansira nekoliko akademskih, istraživačkih i naučnih instituta. Aktivnosti, prava, odgovornosti i obaveze za naučne institute su regulisani Zakonom o naučno-istraživačkoj delatnosti.¹⁵¹ Međutim, dalje zakonodavstvo reguliše većinu instituta, kao što je obrazloženo u ovom odeljku.

Albanološki institut

Albanološki institut je nezavisni javni istraživački institut, osnovan i regulisan Zakonom o Albanološkom institutu i Zakonom o naučnoistraživačkim aktivnostima.¹⁵² Institut sprovodi naučno istraživanje u oblastima Albanologije, lingvistike, folklor, istorije, književnosti i etnologije.¹⁵³ Tabela 52 ilustruje raspodelu budžeta instituta za godine 2013-2016.

Godina	Zaposleni	Ukupan budžet	Plate i dnevnice	Robe i usluge	Komunalni troškovi	Subvencije i transferi	Kapitalni troškovi
2016	51	€713,046	€524,092	€146,954	€42,000		
2015	51	€740,888	€546,687	€162,201	€32,000		
2014	49	€610,901	€424,496	€151,118	€35,287		
2013	49	€574,824	€424,496	€125,041	€25,287		

Neplaćeni Upravni odbor ima pet članova, uključujući jednu ženu. Naučni Savet ima 17 članova, uključujući tri žena i 14. muškaraca. Svako ko doktorira u Filologiji postaje član Naučnog Saveta.¹⁵⁴ Institut ima pet naučnih grana, i jedan je vođen od žene (grana za Folklor). Kao što tabela 52 prikazuje, predviđa se da će žene biti nedovoljno zastupljene unutar instituta (75%), u posebnosti na najvećem nivou plata (25%). Muškarci imaju najviše koristi (62.7%) nego žene, iz ekonomske kategorije plate i dnevnica.

Nivo plate	Osoblje po nivou plate	# i % muškaraca	Potrošeni iznos na		Ukupno
			muškarce	# i % žena	
201-400	7	2 (28.6%)	€7,440.48 (28.6%)	5 (71.4%)	€26,041.68
401-600	4	0 (0.0%)	-	4 (100.0%)	€25,216.00
600+	40	30 (75.0%)	€281,244.70 (68.8%)	10 (25.0%)	€408,834.32
Total	51	32 (62.7%)	€288,685.18 (62.7%)	19 (37.3%)	€460,092.00

Institut je sproveo nekoliko istraživanja o poznatim ženama u istoriji. Međutim, nikakvo detaljno ispitivanje o ovom programu i istraživanja iz rodne perspektive nije kompletirano.

¹⁵¹ Skupština Republike Kosovo, Zakon br. 04/L-135 o naučnoistraživačkim aktivnostima 2013, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=8660>.

¹⁵² Isto

¹⁵³ Veb-stranica Instituta Albanologije, na:

<http://www.institutialbanologjik.com/index.aspx?SID=3&LID=4&AID=1110&Ctype=1&ACatID=5>.

¹⁵⁴ Intervju MŽK-a sa Šefom Instituta Albanologije, mart, 2015.

Pedagoški institut

Pedagoški institut je nezavisan istraživački institut, osnovan od strane MONT-a. njene odgovornosti, funkcije i zakonske odredbe su regulisane Administrativnim Uputstvom o Pedagoškom Institutu Kosova.¹⁵⁵ Institut sprovodi istraživanje o inovativnom učenju i metodama učenja. Dalje, oni podržavaju MONT u identifikovanju potreba za obučavanje za osoblje MONT-a i nastavno osoblje.¹⁵⁶ Tabela 54 pokazuje dodeljeni budžet za Pedagoški institut za 2014-2016.

Godina	Zaposleni	Ukupan budžet	Plate i dnevnice	Robe i usluge	Komunalni troškovi	Subvencije i transferi	Kapitalni troškovi
2016	21	€264,489	€143,464	€119,502	€1,523		
2015	21	€316,089	€138,088	€175,308	€2,693		
2014	21	€250,239	€105,309	€130,130	€14,800		

Institut ima 21 zaposlenih osoba, uključujući prilično jednako zastupanje muškaraca i žena (vidi tabelu 55). Na taj način, ekonomska kategorija za plate i dnevnice je prilično jednako potrošen na žene (47.6%) i muškarce (52.4%). Ipak, od četiri Šefa divizija, samo je jedan žensko.

Nivo plate	Osoblje po nivou plate	# i % muškaraca	Potrošeni iznos na muškarce	# i % žena	Potrošeni iznos na žene	Ukupno
201-400	1	1 (100.0%)	€4,049.16 (100.0%)	0 (0.0%)	-	€4,049.16
401-600	19	9 (47.4%)	€56,694.23 (46.8%)	10 (52.6%)	€64,506.67 (53.2%)	€121,200.90
600+	1	1 (100.0%)	€10,213.94 (100.0%)	0 (0.0%)	-	€10,213.94
Total	21	11 (52.4%)	€70,957.33 (52.4%)	10 (47.6%)	€64,506.67 (47.6%)	€135,464.00

Veći deo budžeta instituta je potrošen na plate, objavljivanje i informisanje.¹⁵⁷ Prema rečima službenika „Nije imalo istraživanja o rodu kao takvog“. Ipak, oni su rekli da su trenutno u toku revidiranja školskih udžbenika za osnovne škole (od 6 do 9 razreda) koji se odnosi na rod.

Nacionalni autoritet kvalifikacija

Nacionalni autoritet kvalifikacija (NAK) je osnovan kao nezavisno javno telo na osnovu Zakona o javnim kvalifikacijama.¹⁵⁸ NAK je odgovoran za razvoj i održavanje nacionalnog okvira kvalifikacija, - pomaže MONT-u i Agenciji za akreditaciju u nadgledanju nacionalnih kvalifikacija. Preciznije, NAK specifikuje i odobrava kvalifikacije NOK-a, uključujući „vrste i nivoe sertifikata i diploma. „akredituje i nadgleda ocenjivačka tela“, obezbeđuje kvalitet i revidira žalbe u vezi sa procenama.¹⁵⁹

Većina budžeta NAK-a je potrošen na robe i usluge kako bi platili eksperte u procesu akreditacije i proveri (vidi Tabelu 56). Lokalni eksperti koštaju 100€ dnevno, eksperti iz regiona 200€ dnevno i međunarodni eksperti 400€ dnevno.

¹⁵⁵ Vlada Republike Kosovo, Administrativno Uputstvo br. 8/2011 o Pedagoškom Institutu Kosova, 2011, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=8065>.

¹⁵⁶ Isto, član 4. i 5.

¹⁵⁷ Intervju MŽK-a sa Pedagoškim Institutom, maj 2015.

¹⁵⁸ Skupština Republike Kosovo, Zakon br. 03/L-060 o Nacionalnim kvalifikacijama, 2008, na: www.gazetazyrtare.com/e-gov/index.php?option=com_content&task=view&id=288&Itemid=28.

¹⁵⁹ Veb stranica NAK-a, na: <http://akk-ks.net/en/nqa/about-us>.

Godina	Zaposleni	Ukupan budžet	Plate i dnevnice	Robe i usluge	Komunalni troškovi	Subvencije i transferi	Kapitalni troškovi
2016	6	€236,696	€46,747	€187,949	€2,000		
2015	6	€235,837	€45,512	€186,995	€3,330		
2014	6	€283,884	€35,908	€244,646	€3,330		

NAK ima Upravni odbor od 13 ljudi. Trenutno ima četiri žena (30.77%) i devet muškaraca (69.23%). Direktor NAK-a je žena. Od šest zaposlenih, četiri su muškarca. Žene ukupno primaju 66.7% iz ekonomske kategorije plata i dnevnic a i 33.3% primaju muškarci.

Nivo plate	Osoblje po nivou plate	# i % muškaraca	Potrošeni iznos na muškarce	# i % žena	Potrošeni iznos na žene	Ukupno
201-400	0	0	€0	0	€0	€0
401-600	5	2 (40.0%)	€14,882.33 (43.0%)	3 (60.0%)	€19,702.67 (57.0%)	€34,585
600+	1	0 (0.0%)	-	1 (100.0%)	€10,062.00 (100.0%)	€10,062
Total	6	2 (33.3%)	€14,882.33 (33.3%)	4 (66.7%)	€29,764.67 (66.7%)	€44,647

Vezano za korisnike NAK-a, možda bi bilo interesantno da se ispita da li žene ili muškarci podnose više žalbi vezano za procene i da li se to razlikuje na različitim nivoima obrazovanja. Možda bi praćenje takvih rodno razvrstanih podataka moglo omogućiti NAK-u da identifikuje poboljšane politike u odnosu na procedure procenivanja.

Kosovska agencija za akreditaciju

Kosovska agencija za akreditaciju (KAA) je nezavisna agencija koja ocenjuje, nadgleda i promovise kvalitet institucija za visoko obrazovanje.

KAA je osnovano u 2004. godini.¹⁶⁰ Njen rad, odgovornosti i funkcije su regulisane Zakonom br. 04/L-037 o visokom obrazovanju u Republici Kosovo.¹⁶¹ Ove odgovornosti uključuju akreditaciju javnih i privatnik institucija visokog obrazovanja, kao i novih programa; i vrši kontinuirano nadgledanje i ocenjivanje postojećih institucija i programa.

Godina	Zaposleni	Ukupan budžet	Plate i dnevnice	Robe i usluge	Kapitalni troškovi
2016	9	€500,366	€71,356	€427,510	€1,500
2015	9	€536,539	€74,277	€460,762	€1,500
2014	9	€528,055	€62,895	€462,190	€2,970

Nivo plate	Osoblje po nivou plate	# i % muškaraca	Potrošeni iznos na muškarce	# i % žena	Potrošeni iznos na žene	Ukupno
201-400	0	0	€0	0	€0	€0
401-600	8	4 (50%)	€27,080.22 (49.0%)	4 (50.0%)	€28,236.54 (51%)	€55,316.76
600+	1	1 (100%)	€16,039.24 (100%)			€16,039.24
Total	9	5 (55.6%)	€43,119.46 (60.4%)	4 (44.4%)	€28,236.54 (39.6%)	€71,356.00

¹⁶⁰ Vlada Republike Kosovo, Administrativno Uputstvo 11/2004 o osnivanju Kosovske agencije za akreditaciju, 2004.

¹⁶¹ Skupština Republike Kosovo, Zakon br. 04/L-037 o visokom obrazovanju u Republici Kosovo, <https://masht.rks.gov.net/uploads/2015/06/2-ligij-per-arsimin-e-larte.pdf>, član 7.

Kao što tabela 59 prikazuje, KAA ima devet zaposlenih, uključujući balans žena i muškaraca. Međutim, pošto su najplaćeniji nivoi držani od muškaraca, oni ukupno primaju 60.4% od ekonomske kategorije za plate i dnevnice. Istorijski institut „Ali Hadri“

Istorijski institut je postojao u jednom obliku ili drugom, još od 1967. godine¹⁶² U početku se zvao Istorijski zavod (*Enti i Historise*), a postao je institut u 1978. godine preko odluke Skupštine Kosova. institut organizuje naučne okrugle stolove, konferencije i simpozijume vezane za narodnu istoriju. Pojedinačni istraživači sprovode specifična istraživanja. Trenutno, institut se fokusira na istoriju Kosova i na srpski genocid počinjen nad Albancima u periodu 1877-1999. godine¹⁶³ On je takođe uključen u istorijskim istraživanjima i objavljivanjima.

Godina	Zaposleni	Ukupan budžet	Plate i dnevnice	Robe i usluge	Komunalni troškovi	Subvencije i transferi	Kapitalni troškovi
2016	31	€424,306	€343,321	€77,985	€3,000		
2015	31	€375,847	€286,770	€86,077	€3,000		
2014	31	€335,005	€246,973	€79,032	€9,000		
2013	31	€340,005	€246,973	€84,032	€9,000		

Institut trenutno nema Upravni odbor. Umesto toga, pet šefova odeljenja su imali ovu ulogu. Departmani uključuju drevni period, srednji vek, novu eru i savremeno doba. Kao što tabela 61 prikazuje, 30 osoba trenutno rade u institutu, uključujući 18. muškaraca i 12. žena. Dok su žene više zastupljene na nižem nivou plata, one su niže zastupljene u višem nivou plata. Muškarci primaju veći procenat (60%) ekonomske kategorije za plate i dnevnice nego žene.

Nivo plate	Osoblje po nivou plate	# i % muškaraca	Potrošeni iznos na muškarce	# i % žena	Potrošeni iznos na žene	Ukupno
201-400	3 ¹⁶⁴	0 (0.0%)	€0 (0.0%)	3 (100%)	€11,831.00 (100%)	€11,831.00
401-600	18	13 (72.2%)	€21,933.90 (48.4%)	5 (27.8%)	€23,419.18 (51.6%)	€45,353.08
600+	9	5 (55.6%)	€73,814.00 (72.1%)	4 (44.4%)	€28,548.00 (27.9%)	€102,362.00
Total	30	18 60%	€95,747.90 60%	12 40%	€63,798.18 40%	€159,641.83

Ekonomska kategorija za robe i usluge je trošena na publikacije, naučno istraživanje, dnevne novine, automobile, plate i međunarodne posete. U duhu rodno odgovornog budžetiranja, institut može pratiti rod osoba koji primaju finansijsku podršku od Instituta za publikacije, istraživanje i posete. To bi moglo da identifikuje da li postoje nejednakosti u vezi ovih troškova, kako bi institut mogao da usvoji politike u pravcu unapređivanja rodne ravnopravnosti u raspodeli ovih izvora, ukoliko je to potrebno.

Prema zvaničnoj odluci, Ministarstvo daje 500€ za nedelju dana istraživanja u regionu. U najmanju ruku, institut je organizovao tri konferencije godišnje. Jedan simpozijum košta od 6,000€ do 7,000€, bez troškova publikacije. Za publikacije, jedna knjiga košta 2,500€ za štampanje, bez uzimanja u obzir uređivanje. Sa uređivanjem, ne može koštati manje od 8,000€, navode službenici. Ponekad

¹⁶² Istorijski institut „Ali Hadri“, pristup veb-stranici na datum 5. mart, 2016, na: www.ihp-ks.org.

¹⁶³ Isto.

¹⁶⁴ Imajte na umu da službeni brojevi koji su pruženi MŽK-u u ovoj koloni izgleda da su bili netačni. MŽK je obračunao ove brojeve na osnovu datih brojeva na tabeli.

Direkcija za obrazovanje pomaže sa finansiranjem publikacija. Međutim, službenici su rekli da institut uvek ima dugovanja do 12,000 € godišnje.¹⁶⁵

Komunalni troškovi pokrivaju telefonsku komunikaciju, vodu i smeće. Kao što Tabela x ilustruje, prošle godine budžet za komunalne troškove je smanjen za 6,000€, i prenet je u robe i usluge kako bi platili kiriju. Institut ima mali kancelarijski prostor za broj osoblja, navode oni.

Preporuke za sve Institute

- Kada postoje radna mesta, koristiti afirmativne akcije kako bi aktivno zaposlili i regrutovali više žena u pravcu osiguranja da je svaki rod jednako zastupljen, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti polova. To bi se trebalo postići pružanjem ženskim kandidatkinjama dodatne poene na bodovanju, u trenutku kada se minimalni obavezni uslovi ispune.
- Identifikovati više načina da integrišu rod u programima, projektima i istraživanju. To uključuje praćenje da li ovi projekti i programi imaju za cilj da se fokusiraju i/ili budu više od koristi za žene ili za muškarce, a zatim da postave politike u pravcu rešavanja bilo kakvih identifikovanih nejednakosti. Na primer, Albanološki institut može da obezbedi da to istraživanje gleda i na žene i na muškarce

¹⁶⁵ Intervju MŽK-a.

Prilog 1. Upisani i diplomirani studenti na Univerzitetu u Prištini prema polu

Tabela 45. Univerzitet u Prištini							
Godina	Fakultet	Upisani studenti			Diplomirani studenti		
		Ukupan broj studenata	Broj i % žena	Broj i % muškaraca	Ukupan broj studenata	Broj i % žena	Broj i % muškaraca
2014/2015	Filozofski	1,015	553 (54.5%)	462 (45.5%)	657	438 (66.7%)	219 (33.3%)
2013/2014		1,320	766 (58.0%)	554 (42.0%)	661	397 (60.1%)	264 (39.9%)
2012/2013		1,222	738 (60.4%)	484 (39.6%)	444	298 (67.1%)	146 (32.9%)
2014/2015	Prirodno matematički	730	458 (62.7%)	272 (37.3%)	292	164 (56.2%)	128 (43.8%)
2013/2014		1,180	658 (55.8%)	522 (44.2%)	244	94 (38.5%)	150 (61.5%)
2012/2013		922	489 (53.0%)	433 (47.0%)	298	147 (49.3%)	151 (50.7%)
2014/2015	Filološki	784	535 (68.2%)	249 (31.8%)	441	353 (80.0%)	88 (20.0%)
2013/2014		1,305	899 (68.9%)	406 (31.1%)	465	298 (64.1%)	167 (35.9%)
2012/2013		1,096	716 (65.3%)	380 (34.7%)	440	336 (76.4%)	104 (23.6%)
2014/2015	Pravni	1,648	873 (53.0%)	775 (47.0%)	808	452 (55.9%)	356 (44.1%)
2013/2014		1,590	832 (52.3%)	758 (47.7%)	-	-	-
2012/2013		1,458	704 (48.3%)	754 (51.7%)	558	302 (54.1%)	256 (45.9%)
2014/2015	Ekonomski	2,157	949 (44.0%)	1,208 (56.0%)	1,312	802 (61.1%)	510 (38.9%)
2013/2014		2,796	1,169 (41.8%)	1,627 (58.2%)	1,167	681 (58.4%)	486 (41.6%)
2012/2013		3,250	1,425 (43.8%)	1,825 (56.2%)	984	534 (54.3%)	450 (45.7%)
2014/2015	Građevinski i arhitektonski	340	91 (26.8%)	249 (73.2%)	147	32 (21.8%)	115 (78.2%)
2013/2014		451	90 (20.0%)	361 (80.0%)	161	47 (29.2%)	114 (70.8%)
2012/2013		486	133 (27.4%)	353 (72.6%)	153	48 (31.4%)	105 (68.6%)
2014/2015	Električno i kompjutersko inženjerstvo	487	159 (32.6%)	328 (67.4%)	162	72 (44.4%)	90 (55.6%)
2013/2014		728	200 (27.5%)	528 (72.5%)	151	54 (35.8%)	97 (64.2%)
2012/2013		505	163 (32.3%)	342 (67.7%)	120	38 (31.7%)	82 (68.3%)
2014/2015	Mašinsko inženjerstvo	714	133 (18.6%)	581 (81.4%)	117	25 (21.4%)	92 (78.6%)
2013/2014		357	22 (6.2%)	335 (93.8%)	96	17 (17.7%)	79 (82.3%)

2012/2013		397	56 (14.1%)	341 (85.9%)	89	17 (19.1%)	72 (80.9%)
2014/2015	Medicine	520	362 (69.6%)	158 (30.4%)	377	225 (59.7%)	152 (40.3%)
2013/2014		750	523 (69.7%)	227 (30.3%)	283	154 (54.4%)	129 (45.6%)
2012/2013		1,205	759 (63.0%)	446 (37.0%)	381	215 (56.4%)	166 (43.6%)
2014/2015	Umetnosti	234	127 (54.3%)	107 (45.7%)	149	79 (53.0%)	70 (47.0%)
2013/2014		249	121 (48.6%)	128 (51.4%)	86	39 (45.3%)	47 (54.7%)
2012/2013		184	97 (52.7%)	87 (47.3%)	121	58 (47.9%)	63 (52.1%)
2014/2015	Poljoprivre dni	634	205 (32.3%)	429 (67.7%)	96	37 (38.5%)	59 (61.5%)
2013/2014		589	128 (21.7%)	461 (78.3%)	94	24 (25.5%)	70 (74.5%)
2012/2013		424	68 (16.0%)	356 (84.0%)	68	31 (45.6%)	37 (54.4%)
2014/2015	Fizičkog vaspitanja i sporta	148	40 (27.0%)	108 (73.0%)	133	28 (21.1%)	105 (78.9%)
2013/2014		225	38 (16.9%)	187 (83.1%)	83	16 (19.3%)	67 (80.7%)
2012/2013		247	39 (15.8%)	208 (84.2%)	79	20 (25.3%)	59 (74.7%)
2014/2015	Pedagoški	658	607 (92.2%)	51 (7.8%)	1,007	743 (73.8%)	246 (24.4%)
2013/2014		1,313	1,164 (88.7%)	149 (11.3%)	313	245 (78.3%)	68 (21.7%)
2012/2013		1,757	1,492 (84.9%)	265 (15.1%)	393	266 (67.7%)	127 (32.3%)
2014/2015	PTN Uroševac	527	195 (37.0%)	332 (63.0%)	39	9 (23.1%)	30 (76.9%)
2013/2014		293	87 (29.7%)	206 (70.3%)	47	13 (27.7%)	34 (72.3%)
2012/2013		168	44 (26.2%)	124 (73.8%)	58	14 (24.1%)	44 (75.9%)
Ukupno		37,063	18,907 (51.0%)	18,156 (49.0%)	13,774	7,862 (57.1%)	5,894 (42.9%)

Bibliografija

- Statistička agencija Kosova (SAK), Statistike o obrazovanju 2014/2015, Priština, na: https://ask.rks-gov.net/sq/SER/publikimet/doc_download/1394-statistika-osnovnog-inia382e-srednjeg-obrazovanja-2014--201
- _____, *Censusi i Popullatës* (Popis stanovništva), 2011.
- _____, *Strateški plan za obrazovanje na Kosovu 2011-2016*, str. 9, Priština: 2011, http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/STRATESKI_PLAN_ZA_OBRAZOVANJE_NA_KOSOVO_2011-2016.pdf
- _____, *Socijalne statistike, 2013/2015*, na: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/STRATESKI_PLAN_ZA_OBRAZOVANJE_NA_KOSOVO_2011-2016.pdf
- _____, *Socijalne statistike, Rezultati ankete o budžetu domaćinstava, 2014*, na: https://ask.rks-gov.net/sq/SER/publikimet/doc_download/1361-rezultati-ankete-o-budetu-domacinstava-2014
- _____, *Pokazatelji obrazovanja na Kosovu, Kosovo Education Indicators 2009/10, 2010/11, 2011/12*, Priština: MONT. 2013.
- Berger dhe Parkin, "Vrednost diplome: Obrazovanje, zapošljavanje i zarade u Kanadi, [The value of a degree: Education, Employment, and Earnings in Canada]", na *The Price of Knowledge, Access and Student Finance in Canada, (Cena znanja, pristupa i finansija studenta u Kanadi)* četvrto izdanje, 2009, na: https://library.carleton.ca/sites/default/files/find/data/surveys/pdf_files/Price-of-Knowledge_4th-edition_2009-11_chapter-1_en.pdf
- Budlender, Debbie and Guy Hewitt, *Engendering Budgets: A practitioners' guide to understanding and implementing Gender-responsive Budgets (Praktični vodič za razumevanje i primenu rodno odgovornog budžeta)*, London: Commonwealth Secretariat, 2003.
- Charlie Owen, *Posao muškaraca? Promena polne kombinacije radne snage u oblasti brige o deci i rane godine*, 2003, http://www.koordinacion-maennerinkitas.de/uploads/media/Owen-Charlie-Men_s-Work_02.pdf.
- Day dhe Newburger, "Velika nagrada: Nivo obrazovanja i sintetička procena životne zarade [The Big Payoff: Educational Attainment and Synthetic Estimates of Work-Life Earnings] Posebne studije. Nedavni izveštaji stanovništva", *Kancelarija za popis stanovništva*, 2002, na: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED467533.pdf>;
- Education Policy Research Unit (Jedinica za istraživanje obrazovne politike), *Preschool Education and its Lasting Effects: Research and Policy Implications (Predškolsko obrazovanje i njegovi trajni efekti, Istraživanje i implikacije politika)*, 2008, na: <http://nieer.org/resources/research/PreschoolLastingEffects.pdf>.
- Farnsworth et al. *Praktični vodič: Rodno odgovorno budžetiranje na centralnom nivou*, MŽK-a, 2014: <http://www.womensnetwork.org/documents/20141128100658771.pdf>
- Istorijski institut "Ali Hadri", Sajt Instituta "Ali Hadri", otvoren 5. marta 2016. godine, na: www.ihp-ks.org.
- HMO Solutions, *Budžet i pravna analiza obrazovanja u ranom detinjstvu na Kosovu, Budget and legal analysis of Early childhood education in Kosovo*, 2007, na: <http://resourcecentre.savethechildren.se/library/budget-and-legal-analysis-early-childhood-education-kosovo>.
- Evropski savet, "Zaključci Saveta o vaspitanju i brizi u ranom detinjstvu: opremanje dece sa najboljom polaznom tačkom za svet sutrašnjice 2011/C 175/03", član 8, 2011, na: www.eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52011XG0615%2804%29.
- Evropska komisija, *Ciljevi iz Barsebone: Razvoj ustanova za brigu o maloj deci u Evropi, u cilju održivog i inkluzivnog rasta [The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth]*, 2013, na: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130531_barcelona_en.pdf.

Skupština Republike Kosova, Zakon br. 03/L-060 o nacionalnim kvalifikacijama, 2008, na: http://www.gazetazyrtare.com/e-gov/index.php?option=com_content&task=view&id=288&Itemid=28

_____, Zakon za obrazovanje i osposobljavanje odraslih u Republici Kosovo, br. 04/L-143, Priština: 2013, na: <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/ligji-per-arsimin-dhe-afesimin-per-territur-ne-republiken-e-kosoves-2013-ser.pdf>

_____, Zakon za profesionalno obrazovanje i osposobljavanje, br. 04/L-138, Priština: 2013, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8676>

_____, Zakon br. 04/L-135 o naučno istraživačkoj delatnosti, 2013, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8660>

_____, Zakon br. 05/L-071 o budžetu Republike Kosova za 2016. godinu na: <https://mf.rks-gov.net/hr-hr/Budzet/Bud%C5%BEet-Republike-Kosova/Centralni-bud%C5%BEet>

_____, Zakon o predškolskom vaspitanju, Zakon br. 02/L-52, Priština: 2016, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2401>

_____, Zakon o ravnopravnosti polova, br. 05/L-020, 2015, na: <http://abgi.rks-gov.net/Portals/0/ZAKON%20RAVNOPRAVNOSTI%20POLOVA.pdf>

_____. Zakon o visokom obrazovanju u Republici Kosovo, br. 04/L-037, Priština: 2011, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2761>

_____. Zakon o obrazovanju u opštinama Republike Kosova, Zakon br. 03/L-086, Priština: 2008, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2543>

_____. Zakon o upravljanju i odgovornostima za rad u javnim finansijama, Zakon br. 03/L-48, Priština: 2008, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2524>

_____. Zakon o izdavanju školskih udžbenika, nastavnih sredstva, školskoj lektiri i pedagoškoj dokumentaciji, br. 02/L-67, Priština: 2006, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2437>

_____. Zakon br. 04/L-037 o visokom obrazovanju u Republici Kosovo, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2761>

_____. Zakon o lokalnoj samoupravi, Zakon br.03/L-40, Priština: 2008, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2530>

Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije, Odluka 01/118 o osnivanju Javnog univerziteta u Mitrovici kao javna ustanova visokog obrazovanja, 2013, na: <http://kryeministri-ks.net/?page=3,31&date=2013-00-00>

_____. Standardi za školske udžbenike, na: http://www.masht-gov.net/advCms/documents/standardet_e_teksteve.pdf

_____. Odluka br. 01/98 o osnivanju Univerziteta u Peći "Haxhi Zeka" kao javna ustanova visokog obrazovanja, 25. februar 2012. godine, na: <http://kryeministri-ks.net/?page=3,31&date=2012-00-00>

_____. "Statistički podaci", na: <http://masht.rks-gov.net/uploads/2016/01/shenime-statistikore-2015-16-arsimi-parauniversitar.pdf>. _____, Strategija za poboljšanje stručne prakse na Kosovu 2013, 2020, na: <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/a-strategjia-e-pp-ne-kosove-2013-2020-srb.pdf>

_____. Preduniverzitetski nastavni plan i program Republike Kosova, 2011, na: http://www.masht-gov.net/advCms/documents/Korniza_e_kurrikules11.pdf.

_____. Strategija za integraciju zajednica Roma, Aškalija i Egipćana, 2008, na: http://kec-ks.org/wp-content/uploads/2016/03/botime_025-serbian.pdf

_____. Odluka 02/118 o osnivanju Univerziteta u Đakovici, 2013, na: <http://kryeministri-ks.net/?page=3,31&date=2013-00-00>

_____. Odluka 03/118 o osnivanju Univerziteta u Gnjilanu kao ustanove visokog obrazovanja, 2013, na: <http://kryeministri-ks.net/?page=3,31&date=2013-00-00>

_____. Odluka br. 01/87 o osnivanju Univerziteta u Prizrenu kao ustanove visokog obrazovanja 2009, na: <http://kryeministri-ks.net/?page=3,31&date=0-00-00>

Okvir nastavnog plana i programa za predškolsko, osnovno, srednje i visoko obrazovanje, 2010, na: http://www.masht-gov.net/advCms/documents/KCF_ENG_Public%20Discussion_April2010.pdf.

Mustafa, Kriterijumi za dodelu grantova iz centralnog budžeta za opštine na Kosovu [Criteria for Allocation of Grants from the Central Budget for the Municipalities of Kosovo], *Ekonomija i informaciona tehnologija*, 2011, na: [www.scientificpapers.org/wp-content/files/1159_Bashkim_Mustafa_Criteria_for_Allocation_of_Grants_from_the_Central the Municipalities in Kosovo.pdf](http://www.scientificpapers.org/wp-content/files/1159_Bashkim_Mustafa_Criteria_for_Allocation_of_Grants_from_the_Central_the_Municipalities_in_Kosovo.pdf). Zyra e Kryeministrit të Kosovës, Nacionalna strategija razvoja 2016-2021, na: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/NACIONALNA_STRATEGIJA_RAZVOJA_OD_2016-2021_GODINE_Serb.pdf

Centar za ocenu međunarodnog obrazovanja (COMO), "Zemlje sa najboljim učinkom", pročitano dana 17. aprila 2016. godine, na: <http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries>

Vlada Republike Kosova, Administrativno Uputstvo 11/2004 o osnivanju Kosovske agencije za akreditaciju, 2004.

_____, Uredba o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u MONT-u, br. 39/2013, Priština: 2013, na: [http://kryeministri-ks.net/repository/docs/RREGULLORE_QRK_Nr.442013_PER_ORGANIZIMIN_E_BRENDSHM_DHE_SISTEMATIZIMIN_\(2\).pdf](http://kryeministri-ks.net/repository/docs/RREGULLORE_QRK_Nr.442013_PER_ORGANIZIMIN_E_BRENDSHM_DHE_SISTEMATIZIMIN_(2).pdf)

_____, Administrativno uputstvo 22/2013 o maksimalnom broju učenika u razredu, kao i odnos učenik-nastavnik, 2013, na: <http://masht.rks-gov.net/uploads/2015/05/22-2013-ua.pdf>.

_____, Administrativno Uputstvo br. 8/2011 o Pedagoškom Institutu Kosova, 2011, na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=8065>.

_____. Pravilnik br. 02/2011 o administrativnim odgovornostima Kancelarije premijera i ministarstava, 2011, član 29, na: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullorja_02-2011-e_miratuar nga_Qeveria-finale.pdf

Instituti of Education Sciences (Institut za obrazovne nauke), National Center for Education Statistics (Nacionalni centar za obrazovnu statistiku), 2013, na: nces.ed.gov/programs/coe/indicator_tba.asp.

Kosovski centar za rodne studije, Percepcije civilnih službenika vezano za seksualno uznemiravanje na radnom mestu, 2013, na: www.womensnetwork.org/documents/20130510152601762.pdf.

Mreža žena Kosova, *Ekonomija nege*, neobjavljeni dokument, 2015.

_____, *Seksualna uznemiravanja na Kosovu*, Priština: MŽK, 2016

Regionalni program za promociju istraživanja, Društvene nauke na Kosovu, 2013, na: http://www.rppp-westernbalkans.net/en/policy-dialogue/Kosovo/mainColumnParagraphs/00/text_files/file1/Policy_Brief_English.pdf.

Rhonda Sharp, "Budžet za ravnopravnost": Rodno budžetska inicijativa *unutar budžetskog okvira orijentisan performansom*," Razvojni fond Ujedinjenih nacija za žene (UNIFEM), juli 2003, str. 1.

S-E Farquhar, "Nastava: Jedina profesija za žene?" *Godišnji obrazovni časopis Novog Zelanda*, 7, 1998, str. 169-180. <http://ojs.victoria.ac.nz/nzaroe/article/view/1162/967>.

Program Ujedinjenih nacija za razvoj, Dokument o nasilju i bezbednosti u javnim školama u Opštini Priština, 2014, na: http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/actionpaper/action_papper_en.pdf.

_____, Istraživanje percepcija javnosti o korupciji u sektoru obrazovanja, 2014, na: http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/SAEK/2014%20Report_UNDP_Opinion%20Poll_Corruption%20in%20Education%20ENG_1.pdf.

Katalogimi në botim – (CIP)
Biblioteka Kombëtare e Kosovës “Pjetër Bogdani”

336.12:37(496.51)

Morina, Donjeta

Planiranje budžeta za bolje obrazovanje : opšta
analiza rashoda i usluga u Ministarstvu obrazovanja,
nauke i tehnologije / Donjeta Morina, Nicole
Farnsworth. – Prishtinë : Mreža žena Kosova, 2016. – 72 f. :
ilustr. ; 30 cm.

Bibliografija : f. 68-70

I. Farnsworth, Nicole

ISBN 978-9951-8923-6-0

ISBN 978-9951-8923-6-0



9 789951 892360