

RAPORT STUDIMOR

Përkatësia gjinore dhe korrupsioni në shërbimin civil shqiptar



Ky studim dhe shkrimi i këtij raporti janë një përpjekje e përbashkët e Global Anti-Corruption Initiative (GAIN) të PNUD-it, me qendër në Nju Jork, Qendra Rajonale e PNUD-it për Europën dhe Komonuelthin e Shteteve të Pavarura (KShP) me qendër në Stamboll, dhe Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara (PNUD) në Shqipëri, në kuadrin e Programit të Barazisë Gjinore të financuar nga Qeveria e Suedisë.

Mendimet dhe pikëpamjet e shprehura në këtë raport jo domosdoshmërisht pasqyrojnë ato të Programit për Zhvillim të Kombeve të Bashkuara (PNUD) ose të Kombeve të Bashkuara (KB).

Tiranë, Dhjetor 2014

Përgatitur nga: Elona Dhembo, PhD

Recensentë: Barbora Galvankova, Entela Lako, Emira Shkurti (LL.M., M.A.S.)

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Ky raport studimor është fryt i përpjekjeve të përbashkëta të PNUD-it në Shqipëri dhe i Qendrës Rajonale të PNUD-it për Europën dhe Komonuelthin e Shteteve të Pavarura. Ai synon të trajtojë çështjet e përkatësisë gjinore dhe korrupsionit në shërbimin civil për t'i ardhur në ndihmë Shqipërisë dhe vendeve të tjera të rajonit në rrugën e tyre drejt shërbimeve më të pastra dhe më transparente civile. Ky punim përpiqet t'u japë përgjigje dy pyetjeve kryesore:

1. Si i perceptojnë dhe përjetojnë punonjësit dhe punonjëset e shërbimit civil transparencën, përgjegjshmërinë dhe korrupsionin në vendin e punës?
2. Cilat janë ndikimet e diferencuara të mungesës së transparencës dhe korrupsionit në marrjen në punë dhe zhvillimin e karrierës së punonjësve dhe punonjëseve të shërbimit civil?

Në studim u përdor një qasje me metoda të përziera dhe mjetet për mbledhjen e të dhënave iu përshtatën kontekstit specifik. Rezultatet e nxjerra nuk janë përdorur për të pretenduar ekzistencën e dallimeve të përhershme ndërmjet grave dhe burrave në lidhje me korrupsionin. Ato janë të rëndësishme vetëm për të kuptuar dallimet në praktika dhe perceptime si dhe për të identifikuar dhe rekomanduar një qasje të mundshme për rritjen e barazisë gjinore dhe për “spastrimin” e shërbimit civil nga praktikatat e korruptuara dhe jo etike, për një qeverisje më të mirë dhe më transparente në vend. Analiza e të dhënave cilësore dhe sasore të mbledhura nga një numër i përgjithshëm prej 104 pyetësorësh, katër diskutime në grupe fokusi dhe 11 intervista të thelluara, çuan në nxjerrjen e këtyre gjetjeve kryesore që përmbliidhen në vijim:

Perceptimi i një korrupsioni të përhapur në shërbimin civil

- Ka mungesë të dhënash për korrupsionin në shërbimin civil dhe pak është eksploruar në lidhje me gjininë dhe korrupsionin në vend në përgjithësi, dhe në shërbimin civil në veçanti. Megjithatë, ekzistojnë perceptime të forta për një përhapje të madhe të korrupsionit në administratën publike/ nëpunësit civilë, jo vetëm në opinionin publik (siç dokumentohet nga anketime dhe tregues të ndryshëm) por edhe në vetë radhët e nëpunësve civilë. Rreth 26.8% e pjesëmarrësve në anketim e perceptojnë korrupsionin në shërbimin civil shqiptar si “të përhapur” dhe 11.3% të tjerë si “shumë të përhapur”. Burrat duket se kanë më shumë dijeni për rastet e korrupsionit në krahasim me gratë.

Format e korrupsionit në shërbimin civil

- Pjesa më e madhe e praktikave korruptive që duket se kontribuojnë në nivelet e larta të korrupsionit të perceptuar përfshijnë nepotizmin, favoritizmin dhe klientelizmin. Janë këto tri praktika korruptive që dalin në krye tek përgjigjet “shumë i përhapur” (24.8%, 30.7 dhe 24.5% respektivisht). Mitmarrja, që shpesh përmendet si simbol i korrupsionit, nuk është aq e përhapur (vetëm 8.1 mendojnë se është “shumë e përhapur”).
- Ndër praktikatat që dalin më shpesh në kategorinë “jo e përhapur” janë zhvatja, përfshirë edhe zhvatjen për përfitime seksuale, që bie në sy më shumë ndër të gjitha praktikatat e tjera korruptive. Janë më të shumta gratë se sa burrat që e konsiderojnë zhvatjen (përfshirë edhe shfrytëzimin e postit për përfitime seksuale) si jo të përhapur (22.9% e grave krahasuar me 16.7% të burrave) ose pak të përhapur (33.3% e grave krahasuar me 31.3% të burrave). Nga ana tjetër, janë më të shumtë burrat se sa gratë që besojnë se zhvatja është shumë e përhapur në shërbimin civil shqiptar (6.3% e burrave krahasuar me 4.2% të grave).

Përvojat me korrupsionin

- Nivelet relativisht të larta të korrupsionit të perceptuar ndër nëpunësit dhe nëpunëset civile bazohen kryesisht në përvoja dhe informacione jo të drejtpërdrejta. 11.5% e të gjithë të anketuarve raportojnë se kanë qenë dëshmitarë të korrupsionit, por duke marrë parasysh nivelin e lartë të mos-përgjigjeve për pyetjen specifike (23%), përqindja e personave që raportojnë se kanë qenë dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tanishëm të punës bie në 15%.
- Nepotizmi, favoritizmi dhe klientelizmi rikonfirmohen si ndër praktikatat që hasen më shumë në vendin e punës. Qenia një vend i vogël ku rrjetet shoqërore (përfshirë edhe familjen e zgjeruar) janë ende mjaft të forta, mund të shpjegojë një pjesë të fizionomisë së korrupsionit në shërbimin civil shqiptar. Ndër praktikatat më pak të dëshmuara janë ato të përvetësimit, zhvatjes dhe rryshfetit.

Përfshirja në korrupsion

- Natyra e praktikave korruptive që u janë ofruar të anketuarve tanë përputhet me ato të perceptuara si më të përhapurat në shërbimin civil. Favoritizmi dhe klientelizmi janë në krye me përqindjet më të larta (përkatesisht me 20% dhe 22.2%) si praktika korruptive që u ofrohen “shpesh” të anketuarve tanë. Ndër praktikatat e tjera korruptive të ofruara shpesh përfshihen mashtrimi, nepotizmi, abuzimi me kompetencat diskrecionare dhe ushtrimi i

ndikimit për marrjen e vendimeve të padrejta.

- Numri i burrave të cilëve u është kërkuar të përfshihen në praktika korruptive është më i madh se ai i grave. Pjesëmarrësit e shpjegojnë këtë dallim me rolet dhe përgjegjësitë tradicionale, stigmatizimin më të madh moral të grave, si dhe me rrjetet dhe mbështetjen më të madhe shoqërore dhe politike që ekzistojnë ndër burrat.

Denoncimi i korrupsionit

- Ndonëse të anketuarit pranojnë se kanë qenë dëshmitarë të korrupsionit, ata shumë rrallë (të mos themi pothuaj asnjëherë) nuk kanë bërë denoncimin e tij. Nivelet e ulëta të denoncimit bëhen edhe më serioze po të marrim parasysh se rreth 5% e të gjithë të anketuarve në studim e pranojnë se u kanë kërkuar/ofruar (të paktën një herë) që të marrin pjesë në një praktikë korruptive në vendin e punës.
- Arsyet e mosdenoncimit përfshijnë në radhë të parë vështirësitë e provimit të çështjes, mungesa e besimit tek autoritetet përkatëse, dhe frika e hakmarrjes. Ndonëse këto arsye përputhen me shumë prej pritshmërive në lidhje me mëdyshtjen për të denoncuar korrupsionin, një konstatim interesant është se pothuaj 7% e të anketuarve që kishin qenë dëshmitarë të korrupsionit nuk mendonin se ishte bërë ndonjë “dëm i vërtetë”. “Nuk u bë ndonjë dëm i vërtetë” është edhe përgjigjja mbizotëruese ndër arsyet që jepen për mosdenoncimin e kërkesave ose ofertave për t’u përfshirë në korrupsion.
- Në përgjithësi, të anketuarit venë në krye mungesën e procedurave të qarta dhe mungesën e përvojave pozitive si arsye për nivelin e ulët të denoncimit të korrupsionit. Po kështu, ekziston një ndjenjë mbizotëruese frike nga hakmarrja, e cila jo vetëm i bën punonjësit t’i qëndrojnë larg denoncimit të korrupsionit, por edhe i pengon që t’i mbështesin hapur personat që guxojnë ta bëjnë një gjë të tillë.

Promovimi i mirëqeverisjes

- Rezultatet konfirmojnë mungesën e mekanizmave të stabilizuara dhe funksionale të ankimit në vendin e punës. Më pak se 40% e të anketuarve raportojnë se kanë dijeni që në vendin e tyre të punës ekzistojnë mekanizma të tilla të ngritura dhe funksionale.
- Të anketuarit raportojnë se janë pak të informuar për çështje thelbësore që lidhen me vendin e tyre të punës. Duket se nëpunësit civilë janë më të informuar për politikat e orareve të punës dhe masat disiplinore. Nga ana tjetër, rreth 30% nuk kanë asnjë informacion për politikat e

pagës dhe shpërblimit, si dhe për politikat e promovimit në detyrë (që shpesh janë subjekt i praktikave korruptive).

- Edhe kur jepet, ky informacion shpesh nuk perceptohet si relevant (23.6%), i dhënë në kohën e duhur (23.3%), i saktë (20.4%), ose i lehtë për t'u kuptuar (16.3%). Gratë (55%) mbizotërojnë në grupin e atyre që kanë marrë informacion që nuk ishte i lidhur me situatën e tyre konkrete. Nga ana tjetër, janë më të shumtë burrat se sa gratë që e klasifikonin materialin si jo të dhënë në kohën e duhur, jo të saktë, dhe të vështirë për t'u kuptuar.
- Komunikimi është gjithashtu problematik. Ka një vakum të madh informacioni dhe transparence për dhe prej zyrave të burimeve njerëzore. Procedurat për vlerësimin e performancës si dhe rezultatet e tyre bëhen të ditura vetëm në mënyrë sporadike.
- Për më tepër, praktikat e mira të transparencës, përgjegjshmërisë dhe anti-korrupsionit gjejnë shumë pak, ose ndoshta aspak, dukshmëri dhe vlerësim.

Mundësitë e barabarta në shërbimin civil

- Rezistenca dhe/ose vështirësitë për identifikimin dhe/ose pranimin e dallimeve gjinore mund të vazhdojnë të ekzistojnë. Megjithatë, 22.5% e të anketuarve thonë se gratë dhe burrat nuk janë subjekt i politikave të njëjta të promovimit në punë. Rreth 15% mendojnë se dallimet gjinore vazhdojnë të ekzistojnë, që shihet tek fakti se burrat dhe gratë nuk kanë akses të barabartë në të gjithë sektorët dhe nivelet hierarkike, si dhe tek sasia e orëve të punës që kontribuojnë burrat dhe gratë.
- Gratë, më shpesh se burrat, i shohin pabarazitë gjinore të manifestuara brenda shërbimit civil. Ato janë tri herë më të ndjeshme ndaj pabarazive gjinore në akses në të gjithë sektorët dhe nivelet hierarkike që rezultojnë të kenë burrat. Gratë janë dy herë më të ndjeshme ndaj ndarjes së padrejtë të ngarkesës së punës, për sa i përket orëve të punës, dhe po kështu për sa i përket dallimeve në proceset e promovimit në detyrë. Megjithatë, hendeku më i madh gjinor në mendimet e shprehura lidhet me pabarazitë në pjesëmarrjen dhe përfshirjen në proceset e hartimit të politikave dhe të vendimmarrjes (22% e grave kundrejt 6% të burrave) si dhe mundësitë për t'u zhvilluar profesionalisht përmes aktiviteteve dhe shkëmbimeve ndërkombëtare (20% e grave kundrejt 4% të burrave).

Baza arsyetuese e perceptimeve

- Për pjesën më të madhe të pjesëmarrësve, drejtësia gjinore është e barabartë me paanshmërinë gjinore. Si rezultat, politikat me ndjeshmëri gjinore në vendin e punës shpesh konsiderohen jo relevante. Arsyetimi për këtë mungesë relevance zakonisht mbështetet tek shifrat e përgjithshme të mbizotërimit të grave në krahasim me burrat në shërbimin civil dhe në administratën publike në përgjithësi.
- Nga një eksplorim më i thellë i mënyrave se si përkthehen shumica e politikave në praktika, del një varg mundësish dhe shembujsh konkretë nga praktika që ilustronë se praktikrat e anshme (gjinore), sidomos kur është fjala për procedurat e marrjes dhe të promovimit në punë vërtet ekzistojnë.
- Diskriminimi politikisht i anshëm (pozitiv) mbizotëron mbi llojet e tjera të diskriminimit. Burrat, më shpesh se gratë, e perceptojnë “lënien e punës për të marrë pjesë në veprimtari të partive politike” si diçka të pranueshme, duke lënë të kuptohet se ata mund të jenë edhe më aktivë politikisht dhe si rezultat marrin një mbështetje më të madhe politike dhe diskriminim pozitiv politikisht të anshëm në vendin e punës.
- Mendohet se dallimet gjinore janë ngushtuar në dhjetëvjeçarin e fundit, me më shumë gra më të mirë-arsimuar dhe më të përfshira edhe në sektorë dhe nivele që më parë ishin qenë tokë e ndaluar për to. Megjithatë, pjesës më të madhe të grave u duhen më shumë përpjekje dhe mundim për të përparuar në karrierë, për shkak të përdorimit të standardeve të dyfishta. Nga gratë pritet më shpesh se nga burrat që të bëjnë orë shtesë në punë, të bëjnë punë të papaguara dhe “ta mbyllin gojën” (politika “nuk është puna ime”) për ndonjë parregullsi në punë.

Rruga përpara

- Duket se ekziston një sinergji përpjekjesh (të paktën) në agjencitë dhe institucionet në nivel kombëtar, për të luftuar korrupsionin. Disa nga masat me ndikim të drejtpërdrejtë në shërbimin civil janë ato që janë hartuar dhe po zbatohen nga Departamenti i Administratës Publike, pas miratimit të ligjit të ri për shërbimin civil në vend.
- Megjithatë, përveç kohës që kërkohet për të parë nëse rezultatet do të jenë të qëndrueshme dhe të kuptimshme për të ardhmen (si në aspektin cilësor ashtu edhe në atë sasior), ende nuk është e qartë se si do të trajtohen disa çështje të caktuara. Sistemi i ri i rekrutimit në punë

(dhe ai i përparimit në karrierë që do të vijojë) nuk parashikojnë dhe lejojnë mundësi për të trajtuar çështjet e brain-gain-it si dhe çështje të pabarazisë.

Mbi bazën e këtyre gjetjeve, janë nxjerrë përfundime dhe rekomandime për politikë-bërjen, siç propozohet në kapitullin e fundit të raportit.

PASQYRA E LËNDËS

Përmbledhje Ekzekutive	3
I. Hyrje	11
II. Përkatësia gjinore, korrupsioni dhe shërbimi civil: bazat teorike dhe të dhëna nga studime kërkimore	13
2.1 Barazia gjinore në Shqipëri	17
2.2 Administrata publike dhe shërbimi civil në Shqipëri	19
2.3 Shërbimi civil, përkatësia gjinore dhe korrupsioni në Shqipëri	21
III. Metodologjia	24
3.1 Përbërësi sasior	25
3.2 Përbërësi cilësor	26
3.3 Analiza e të dhënave	27
3.4 Etika	27
IV. Rezultatet	28
4.1 Përshkrim i demografisë së kampionit të popullatës	28
4.2 Perceptime për korrupsionin dhe përhapjen e tij në shërbimin civil shqiptar	33
4.3 Përvojat me korrupsionin në shërbimin civil	39
4.4 Si dhe pse ndodh korrupsioni?	50
4.5 Denoncimi i korrupsionit	53
4.6 Promovimi i qeverisjes së mirë dhe anti-korrupsionit në shërbimin civil shqiptar	56
4.7 Perceptimet në lidhje me mundësitë e barabarta në shërbimin civil	60
4.8 Mundësitë e barabarta në shërbimin civil: perceptimet e dallimeve ndërmjet gjinive	62
V. Masat e marra dhe rruga përpara	64
VI. Përfundime dhe rekomandime	66
VII. Referenca	69
VIII. Shtojca	73
8.1 Pyetëtori	73
8.2 Formati i diskutimit për fokus grupet (FDG)	83
8.3 Modeli Interviste	84
8.4 Tabela të tjera	85

I. HYRJJE

Shqipëria është e përkushtuar të respektojë dhe promovojë barazinë gjinore po aq sa është e përkushtuar të luftojë korrupsionin. Përparimi dhe ecja përpara me rezultate të prekshme në të dy këto drejtime do të hapë një rrugë më të lehtë dhe më të sigurtë drejt qeverisjes së mirë dhe zhvillimit të qëndrueshëm njerëzor në vend. Përparimi i Shqipërisë në vitet e fundit në respektimin dhe promovimin e barazisë gjinore dhe sidomos në trajtimin e dhunës me bazë gjinore, është theksuar në një varg angazhimesh ndërkombëtare si dhe në hartimin dhe zbatimin e politikave dhe legjislacionit të brendshëm. Megjithatë, përparimi ende mbetet mbrapa në disa fusha të rëndësishme, ndër të cilat pjesëmarrja e grave në tregun e punës dhe pjesëmarrja dhe përfaqësimi në proceset politike dhe strukturat vendimmarrëse.¹ Nga ana tjetër, Shqipëria vazhdon të perceptohet në përgjithësi si një nga vendet më korruptive në Europë. Pas më se tre vjetësh me rezultate të vazhdueshme negative në Indeksin e Perceptimit të Korrupsionit të Transparency International, Shqipëria arriti këtë vit të ngrihet gjashtë vende më lart, duke u renditur në vendin e 110-të nga 175 vende². Ndonëse ky është lajm i mirë, përparimi nuk ishte i mjaftueshëm për ta nxjerrë Shqipërinë nga grupi i vendeve të perceptuara si më të korruptuarit në Europë.

Një numër gjithnjë e më i madh studimesh³ sugjeron se lidhja ndërmjet përkatësisë gjinore dhe korrupsionit mund të ndihmojë në çuarjen përpara si të barazisë gjinore ashtu edhe të luftës kundër korrupsionit. Megjithatë, kjo lidhje shpesh thuhet se varet shumë nga kontekstet specifike kulturore dhe institucionale, dhe për këtë arsye nuk mund të jepen receta të gatshme. Pikërisht në këtë kontekst vendoset baza arsyetuese e këtij vrojtimi, që synon të studiojë lidhjen ndërmjet përkatësisë gjinore dhe korrupsionit në Shqipëri. Ky synim plotësohet përmes shqyrtimit të rastit të shërbimit civil që kombinon përgjegjësitë më të mira në çuarjen përpara të barazisë gjinore duke qenë se shërbimi civil është, së pari punësues i grave dhe burrave; së dyti, zbatues i politikave për promovimin e barazisë gjinore dhe të një shoqërie pa korrupsion; dhe së treti, përgjegjës për ofrimin e shërbimeve publike të drejta nga ana gjinore për qytetarët.

1- INSTAT (2014) Gratë dhe burrat në Shqipëri, http://www.instat.gov.al/media/257796/femra_dhe_meshkuj_2014_.pdf
2- Transparency International, Treguesi i Perceptimit të Korrupsionit (2014) <http://www.transparency.org/cpi2014/results>
3- Për informacion të mëtejshëm shih pjesën e bibliografisë.

Ky studim është pjesë e nismës rajonale të ndërmarrë nga PNUD-i, Shqipëri, në bashkëpunim të ngushtë me PNUD-in Europë dhe Qendrën Rajonale të KVP për t'u marrë me kombinimin e këtyre çështjeve përmes një vrojtimi rajonal dhe për ta ndihmuar Shqipërinë dhe vende të tjera në rajon për të siguruar veprime më të pastra dhe më transparente brenda shërbimit civil. Si pjesë e kësaj qasjeje rajonale, studimi në Shqipëri përfshijet të trajtojë dy çështje kyçe studimore:

1. Si i perceptojnë dhe përjetojnë punonjësit dhe punonjëset e shërbimit civil transparencën, përgjegjshmërinë dhe korrupsionin në vendin e punës?
2. Cilat janë ndikimet e diferencuara të mungesës së transparencës dhe korrupsionit në marrjen në punë dhe zhvillimin e karrierës së punonjësve dhe punonjëseve të shërbimit civil?

U përdor një qasje me metoda të përziera dhe instrumentet për mbledhjen e të dhënave iu përshtatën kontekstit konkret. Rezultatet e nxjerra nuk janë përdorur për të pretenduar dallime të përhershme ndërmjet grave dhe burrave në lidhje me korrupsionin. Ato janë të rëndësishme vetëm për të kuptuar dallimet në praktika dhe perceptime, si dhe për të identifikuar dhe rekomanduar një qasje të mundshme për rritjen e barazisë gjinore dhe për "spastrimin" e shërbimit civil nga praktikatat e korruptuara dhe jo-etike, për një qeverisje më të mirë dhe më transparente në vend.

Ky raport është i organizuar në disa pjesë. Hyrja e shkurtër për nismën dhe projektin kërkimor dhe raportin ndiqet nga Pjesa e Dytë që parashtron bazën arsyetuese dhe kuadrin teorik të këtij raporti, së bashku me një informacion për çështjet e barazisë gjinore dhe shërbimit civil në vend. Pjesa e Tretë përvijon qasjen metodologjike të përdorur për të nxjerrë rezultatet dhe konstatimet e paraqitura dhe të analizuar më tej në Pjesën e Katërt. Pjesa e Pestë synon të bëjnë një përmbledhje dhe të japë një tablo të rrugës përpara mbështetur në informacionin dhe të dhënat nga dokumentet zyrtare dhe përmes intervistave elitare në institucionet e zgjedhura. Në fund nxirren përfundime dhe propozohen rekomandime në Pjesën e Gjashtë.

II. PËRKATËSIA GJINORE, KORRUPSIONI DHE SHËRBIMI CIVIL: BAZAT TEORIKE DHE TË DHËNA NGA STUDIME KËRKIMORE

Në nivel ndërkombëtar, barazia gjinore si pjesë e qeverisjes së mirë, vendoset në kontekstin e një qasjeje me bazë të drejtat e njeriut që njeh të drejtat e barabarta të burrave dhe grave si qytetarë, që të përfaqësohen, informohen, dhe t'u shërbehet në mënyrën e duhur nga qeveritë e tyre përkatëse. Edhe ky vërtetim mbështetet tek premisa që nuk mund të arrihet një qeverisje e mirë dhe e drejtë nëse nuk trajtohen siç duhet çështjet e barazisë gjinore dhe praktikave jo etike dhe korruptive në administratën publike në përgjithësi dhe në shërbimin civil në veçanti. Për të shërbyer si rrugë drejt një shoqërie më demokratike dhe pa korrupsion, shërbimi civil duhet të jetë përfaqësues i shoqërisë (përfshirë edhe përfaqësimin e drejtë të burrave dhe grave në të) si dhe të operojë në mënyrë jo-diskriminuese, të disiplinuar dhe etike. Ndaj edhe përgjegjësia e shërbimit civil është e trefishtë: së pari, si punëdhënës i grave dhe burrave; së dyti, si zbatues i politikave për promovimin e barazisë gjinore dhe të një shoqërie pa korrupsion⁴; dhe së treti, në kryerjen e shërbimeve publike gjinore të drejta për të gjithë qytetarët.

Fokusi mbi të drejtat e barabarta dhe qeverisja e mirë si një përparësi kryesore zhvillimi nuk përligjet vetëm nga këndvështrimi i qasjes me bazë të drejtat. Në një kuptim më pragmatik, si pabarazitë me bazë gjinore, ashtu edhe korrupsioni, kanë potencialin të ngadalësojnë zhvillimin, të shtojnë pabarazitë dhe përjashtimin shoqëror, dhe të përkeqësojnë varfërinë⁵. Vetëm rritja ekonomike në vetvete nuk përbën garanci për një rritje të qëndrueshme njerëzore. Përparimi njerëzor duhet të bëhet i qëndrueshëm me anë të masave që pakësojnë cenueshmëritë dhe krijojnë qëndrueshmëri e rezistencë.⁶ Pakësimi i cenueshmërive që rrjedhin nga pabarazitë dhe diskriminimi me bazë gjinore dhe forcimi i rezistencës ndaj qeverisjes jo-demokratike dhe/ose korrupsionit, do të ndikojë drejtpërsëdrejti në zhvillimin njerëzor dhe qëndrueshmërinë e mëtejshme të tij.

4- Brody, A. (2009) Bridge Cutting Edge Gender and Governance. (Krijimi i urave midis gjinisë dhe qeverisjes optimale).

5- Transparency International (2010) Corruption and Gender in Service Delivery: The unequal impact. (Korrupsioni dhe përkatësia gjinore në ofrimin e shërbimeve: Ndikimi i pabarabartë.)

6- UNDP (2014) Human Development Report 2014: Sustaining Human Progress, Reducing Vulnerability and Building Resilience (Përparimi i qëndrueshëm njerëzor, ulja e cenueshmërisë dhe ndërtimi i qëndrueshmërisë)

Qeverisja e mirë mbështetet në parimet e transparencës, barazisë, përfundimit të përgjegjshmërisë, integritetit dhe pjesëmarrjes. Shërbimi civil, si krahu administrativ i qeverisë, ka përgjegjësi që jo vetëm t'i zbatojë dhe mbrojë këto parime, por aty ku është e mundur, edhe t'i drejtojë të tjerët drejt këtyre parimeve. Si punëdhënës, shërbimi kombëtar civil është i detyruar me ligj që të zbatojë kodet e sjelljes, politikat, ligjet dhe rregulloret që promovojnë një mjedis pune transparent dhe të drejtë, me kushte të mira pune për burrat dhe gratë. Nëse shërbimi civil nuk ofron një mjedis pune të tillë, krijohen kushtet që të lulëzojnë mungesa e përgjegjshmërisë dhe praktikat korruptive, si nepotizmi, mitmarrja dhe mitdhënia, favoritizmi, zhvatja (përfshirë zhvatja për përfitime seksuale), vjedhjet, dhe abuzimi i kompetencave diskrecionare.

Ndonëse mungesa e transparencës dhe korrupsioni i rrënjosur në shërbimin civil shpesh përkthehen në mungesë të shërbimeve (cilësore) të qeverisjes, pasojat e tyre ndihen drejtpërsëdrejti edhe nga vetë punonjësit e shërbimit civil. Mungesa e transparencës dhe praktikat e korruptuara brenda shërbimit civil ndikojnë tek fakti nëse zbatohen apo jo politikat e marrjes në punë, shpërblimit dhe pushimit nga puna, dhe nëse ndiqen apo jo masat e llogaridhënies dhe ato disiplinore. Këto praktika korruptive u kushtojnë para taksapaguesve dhe kanë potencialin të ulin profilin profesional të shërbimit civil dhe besimin tek shërbimi civil si i tërë⁷.

Një numër gjithnjë e më i madh studimesh ka shqyrtuar marrëdhëniet ndërmjet përkatësisë gjinore dhe korrupsionit. Rezultate të dokumentuara ofrojnë provat të fuqishme të cilat ritheksojnë se studimi i përkatësisë gjinore dhe korrupsionit është me interes të jashtëzakonshëm, jo dhe aq për identifikimin apo vendosjen e një lidhjeje të përhershme ndërmjet përkatësisë gjinore dhe korrupsionit, por më tepër për të kuptuar se si ndryshon kjo marrëdhënie ndërmjet përkatësisë gjinore dhe korrupsionit në varësi të kontekstit institucional dhe kulturor.⁸ Në fakt, studime kërkimore të ndryshme kanë arritur në përfundime të ndryshme në lidhje me rolin e luajtur nga diversiteti kulturor dhe institucional të cilit i referohen.

Në fillimin e viteve 2000 studime të ndryshme kanë treguar se ato shtete që kanë më shumë gra të përfshira në qeverisje, kanë më pak tendencë të kenë korrupsion⁹.

7- Siç argumentohet në Dokumentin e Qendrës Rajonale të PNUD-it për Europën dhe KShP "Survey Methodology: Addressing Gender and Equality Related Corruption Risks and Vulnerabilities in Civil Service" (Metodologjia e Vrojtimit: Trajtimi i Rreziqeve dhe Cenueshmërive nga korrupsioni i lidhur me barazinë dhe gjininë).

8- Esarey J. and Chirillo, G. (2013) "Fairer Sex" or Purity Myth? Corruption, Gender, and Institutional Context, *Politics & Gender* ("Seksi më i drejtë" apo miti i pastërtisë? Korrupsioni, përkatësia gjinore dhe konteksti institucional, politika dhe përkatësia gjinore), 9 (2013), 361 –389.

9- Dollar, D., Fisman, R. dhe Gatti, R. (2001). "Are Women Really the 'Fairer' Sex? Corruption and Women in Government." (A janë grate vërtet seksi 'më i drejtë'? Korrupsioni dhe grate në qeveri), *Journal of Economic Behavior & Organization* 46 (4): 423 –29.

Megjithatë, një shqyrtim i provave eksperimentale, i bërë kohët e fundit nga Frank, Lamsdorff dhe Bohem në vitin 2011, tregon se “gratë nuk janë domosdoshmërisht më të ndershme për nga natyra apo më kundërshtarë të korrupsionit sesa burrat.”¹⁰ Përveç disa provave që tregojnë se gratë janë më të besueshme¹¹, studimet e kohëve të fundit kanë përfunduar idenë se qëndrimet dhe sjelljet e tyre në lidhje me korrupsionin varen nga kontekstet institucionale dhe kulturore.¹²

Esaray dhe Chirillo (2013) mendojnë se janë institucionet demokratike ato që aktivizojnë marrëdhëniet midis përkatësisë gjinore dhe korrupsionit. Paska e institucioneve demokratike të forta bën që korrupsioni të jetë një ndërmarrje më e rrezikshme, duke ulur përfitimin potencial dhe duke shtuar mundësinë e zbulimit dhe ndëshkimit, si dhe duke stigmatizuar moralisht autorët¹³. Ndryshe nga regjimet autokratike, ku mitmarrja dhe favoritizmi janë shpesh një pjesë normale e mënyrës së bërjes së gjërave dhe ku të mos jesh i korruptuar apo t'i bësh qëndresë korrupsionit mund të jetë edhe më e rrezikshme se vetë korrupsioni¹⁴. Kështu, nivelet e perceptuara të rrezikut që lidhet me përfshirjen në korrupsion mund të shërbejnë shumë mirë si një barometër i funksionimit të demokracisë.

10- Frank, B., Lamsdorff, J. G., dhe Boehm, F. (2011). “Gender and Corruption: Lessons from Laboratory Corruption Experiments.” (Përkatësia gjinore dhe korrupsioni: Mësime nga eksperimente laboratorike për korrupsionin). *European Journal of Development Research* 23 (1): 59–71.

11- Për disa prova se gratë janë më të besueshme shih Buchan, N., Croson, R. T. A. dhe Solnick, S. (2008). “Trust and Gender: An Examination of Behavior and Beliefs in the Investment Game.” (Besimi dhe përkatësia gjinore: shqyrtim i sjelljeve dhe bindjeve në lojën e investimeve), *Journal of Economic Behavior & Organization* 68 (3–4): 466–76.

12- Alatas, V., Cameron, L. dhe Chaudhuri, A. (2009). “Gender, Culture, and Corruption: Insights from an Experimental Analysis.” (Përkatësia gjinore, kultura dhe korrupsioni: Mësime nga një analizë ekzperimentale) *Southern Economic Journal* 75 (3): 663–80.

Alhassan-Alolo, N. (2007). “Gender and Corruption: Testing the New Consensus.” (Përkatësia gjinore dhe korrupsioni: vënia në provë e korrupsionit të ri) *Public Administration and Development* 237 (3): 227–37.

Armantier, O. dhe Boly, A. (2008). “Can Corruption be Studied in the Lab? Comparing a Field and a Lab Experiment. (A mund të studiohet korrupsioni në laborator? Krahasimi i një eksperimenti në terren dhe një eksperimenti laboratorik)” http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1324120

Schulze, G. dhe Frank, B. (2003). “Deterrence versus Intrinsic Motivation: Experimental Evidence on the Determinants of Corruptibility.” (Faktorët dekurajues kundrejt motivimit të brendshëm: Prova eksperimentale për përcaktuesit e korruptueshmërisë) *Economics of Governance* 4 (2): 143–60.

13- Bueno de Mesquita, B., Smith, A., Siverson, R. H. dhe Morrow, J. D. (2003). *The Logic of Political Survival*. (Logjika e mbijetesës politike) Boston, MA: MIT Press.

Kolstad, I. and Wiig, A. (2011). “Does Democracy Reduce Corruption?” (A e pakëson demokracia korrupsionin) CMI Working Paper 4. <http://www.cmi.no/publications/file/4315-does-democracy-reduce-corruption.pdf>

Kunicova, J. (2006). “Democratic Institutions and Corruption: Incentives and Constraints in Politics.” (Institucionet demokratike dhe korrupsioni: Shtysat dhe kufizimet në politikë) Në *International Handbook on the Economics of Corruption*, red. Susan RoseAckerman. Northampton, MA: Edward Elgar, 140–60.

14- Treisman, D. (2007). “What Have We Learned About the Causes of Corruption from Ten Years of Cross-National Empirical Research?” (Çfarë kemi mësuar për shkaqet e korrupsionit nga dhjetë vjet studime empirike në vende të ndryshme) *Annual Review of Political Science* 10 (1): 211–244.

Për më tepër, gratë dhe burrat ndikohen në mënyra të ndryshme nga këto rreziqe dhe ka shumë arsye pse këto dallime janë të pritshme. Studimet kërkimore tregojnë se gratë dhe burrat reagojnë në mënyra të ndryshme ndaj rrezikut dhe ndëshkimit. Prova eksperimentale nga sesa burrat kur përballen me oferta të krahasueshme. Përveç kësaj, është parë se gratë kanë më shumë gjasa të rrezikohen nga ndëshkimi për shkeljen e normave politike për shkak të diskriminimit të hapur apo të heshtur me bazë gjinore, që e bën edhe më të ashpër stigmatizimin moral tyre.¹⁵

Mbi bazën e studimit të këtyre dallimeve, Esaray dhe Chirillo (2013) arrijnë në përfundimin se në demokraci, gratë janë më pak të cenuara nga korrupsioni, por janë njësoj të cenuara si burrat në sistemet autokratike. Ky përfundim mbështetet edhe nga rezultatet e studimeve ku ndikimi i institucioneve demokratike mbahet në nivel konstant. Sung (2003) arrin në përfundimin se marrëdhënia ndërmjet pjesëmarrjes së grave në qeverisje dhe korrupsionit dobësohet kur ndikimi i institucioneve demokratike mbahet konstant nga ana statistikore. Si rezultat, ka shumë mundësi që të priten nivele më të larta pjesëmarrjeje në qeverisje dhe administrata të ketë ndikime të ndryshme mbi korrupsionin, në varësi jo vetëm të kontekstit shoqëror, por edhe të kontekstit politik dhe nivelit të demokratizimit të shoqërisë.¹⁶

Në këtë kontekst sfondi politik dhe shoqëror mund t'u ketë dhënë formë rezultateve të disa nismave femërorizuese të ndërmarra nga disa qeveri në të gjithë botën, si pjesë e luftës së tyre kundër korrupsionit.¹⁷ Në vitin 1999, policia në Meksikë krijoi një forcë të policisë së trafikut vetëm me femra për të luftuar korrupsionin¹⁸ dhe pesë muaj më vonë asnjë oficer policie nuk ishte akuzuar ende për kërkimin apo marrjen e ryshfeteve.¹⁹ Në një nismë të ngjashme në Lima, u ul niveli i korrupsionit me përfshirjen e më shumë grave në forcat policore²⁰. Megjithatë, studime të mëvonshme për nismën e femërorizimit në Lima, që u bënë më shumë se një dhjetëvjeçar më vonë, gjetën rezultate të qëndrueshme në nivelet e ulëta të korrupsionit, por korrupsioni në nivelet drejtuese vazhonte ende të ekzistonte.²¹

15- Stolberg, S. G. (2011). "When It Comes to Scandal, Girls Won't Be Boys." (Kur vjen puna tek skandali, vajzat nuk janë djem) The New York Times (June 12, 2011). <http://www.nytimes.com/2011/06/12/weekinreview/12women.html>

16- Esarey J. and Chirillo, G. (2013) "Fairer Sex" or Purity Myth? Corruption, Gender, and Institutional Context, *Politics & Gender*, 9 (2013), 361 –389. <http://jee3.web.rice.edu/corruption.pdf>

17- Dy shembuj konkretë jepen nga Swamy, A., Knack, S. Lee, Y. dhe Azfar, O. (2001). "Gender and Corruption" (Përkatësia gjinore dhe korrupsioni), *Journal of Development Economics* 64 (1): 25 –55.

18- Moore, M. (1999). "Mexico City's Stop Sign to Bribery; To Halt Corruption, Women Traffic Cops Replace Men." (Tabela 'stop' e Meksiko Siti ndaj rryshfetit: për të ndaluar korrupsionin gratë police trafiku zëvendësojnë burrat, The Washington Post (31 korrik 1999). <http://www.highbeam.com/doc/1P2-605613.html>

19- Quinones, Sam. 1999. "Stop!" Ms. (December): 24. Cituar në Esarey dhe Chirillo (2013)

20- McDermott, J. (1999). "International: Women Police Ride in on a Ticket of Honesty." (Ndërkombëtare: Gratë police përdorin kartën e ndershmërisë) The Daily Telegraph (July 31, 1999).

21- Karim, S. (2011). "Madame Officer." (Zonja oficerë) *Americas Quarterly* 5 (3). <http://www.americasquarterly.org/node/2802/>

Prova të tilla sjellin nevojën e të menduarit jo vetëm për sa i përket diversitetit të ndikimeve që mund të kenë kontekstet shoqërore dhe politike në çështje të përkatësisë gjinore dhe korrupsionit, por edhe në shumëllojshmërinë e impaktit që mund të kenë në nivelet/llojet e ndryshme të korrupsionit.

Përtej diversitetit të këtyre rezultateve, është e qartë se eksplorimi i përkatësisë gjinore dhe korrupsionit ka rëndësi dhe përfitime, sepse, edhe nëse mundësitë e luftimit të korrupsionit duke shtuar pjesëmarrjen e grave në qeverisje mund të jenë të vogla, ia vlen që nisma të tilla të ndërmerren, në krahasim me proceset më drastike, më të kushtueshme, dhe politikisht më të vështira të antikorrupsionit.²²

Megjithatë, duhet të bëhet kujdes sepse dallimet gjinore mund të keqinterpretohen shumë lehtë. Është e rëndësishme të nënvizohet se ka shumë pak studime që pretendojnë të kenë zbuluar dallime të vazhdueshme apo të përcaktuara biologjike ndërmjet grave dhe burrave për sa i përket korrupsionit. As ky vërtetim që vë në qendër shërbimin civil shqiptar nuk përpiket për asnjë moment të vendosë apo krijojë një lidhje të ngjashme. Në fakt, ai përpiket të eksplorojë një pjesë të kontekstit institucional dhe kulturor shqiptar për sa i përket përkatësisë gjinore dhe korrupsionit në shërbimin civil me thjerrëzën e vetë nëpunësve civilë. Si rezultat, dallimet gjinore që raportojmë mund të jenë për shkak të një vargu faktorësh, që nga çështje të shoqërizimit, deri tek nivelet e ndryshme të aksesit dhe përvojave me pushtetin dhe vendimmarrjen që kanë burrat dhe gratë shqiptare që janë pjesë e shërbimit civil. Gjetjet tona janë të rëndësishme vetëm për të kuptuar dallimet në praktika dhe perceptime, si dhe për identifikimin dhe rekomandimin e një qasjeje të mundshme për rritjen e barazisë gjinore për “spastrimin” e shërbimit civil nga praktikat korruptive dhe jo etike, për një qeverisje më të mirë dhe më transparente. Por përpara se sa të shpjegohet qasja metodologjike se si i qasemi këtij synimi, të krijojmë së pari një të kuptuar të përbashkët për çështjet e barazisë gjinore, korrupsionit dhe shërbimit civil në Shqipëri.

2.1 Barazia gjinore në Shqipëri

Përparimi i Shqipërisë në vitet e fundit në respektimin dhe promovimin e barazisë gjinore dhe sidomos në trajtimin e problemit të dhunës me bazë gjinore theksohet në një varg angazhimesh ndërkombëtare si dhe në hartimin dhe zbatimin e politikave të brendshme dhe atyre ligjore. Jo vetëm që kuadri ligjor ka qenë më i ndjeshëm nga ana gjinore dhe ka kërkuar më aktivisht promovimin e përfshirjes gjinore, barazisë gjinore dhe një shoqërie të çliruar nga diskriminimi dhe dhuna me bazë gjinore, por edhe janë arritur disa rezultate të prekshme në disa fusha të ndryshme²³.

22- Esarey J. and Chirillo, G. (2013) “Fairer Sex” or Purity Myth? Corruption, Gender, and Institutional Context, *Politics & Gender*, 9 (2013), 361 –389.

23- Raporti Hije i CEDAW (2010), Shqipëri http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/ngos/GADC_Albania_46.pdf

Gjatë viteve të fundit, Shqipëria ka hartuar një kuadër ligjor dhe institucional për promovimin e barazisë gjinore dhe mbrojtjen e të drejtave të grave. Vendi ka nënshkruar dhe ratifikuar një varg dokumentesh ndërkombëtare për mbrojtjen dhe vëzhgimin e të drejtave të njeriut dhe atyre të grave, përfshirë konventën CEDAW. Kjo ka ndikuar drejtpërsëdrejti në dispozitat e legjislationit të brendshëm dhe në përputhje me këto detyrime dhe zhvillime, Shqipëria ka miratuar ligje të reja dhe ka bërë përmirësime në legjislationin ekzistues në përputhje me CEDAW dhe standarde të tjera të rëndësishme ndërkombëtare. (Për një përmbledhje më të hollësishme të kuadrit ligjor për barazinë gjinore shih seksionin me tabelat shtesë tek Shtojcat – Tabela 1).

Pavarësisht nga ky kuadër ligjor dhe nga mekanizmat kombëtare për barazinë gjinore e krijuar në vend, pabarazitë gjinore vazhdojnë të ekzistojnë në shumë aspekte. Gratë në Shqipëri vazhdojnë të jenë të nën-përfaqësuara në punësim dhe hendeku gjinor në paga është ende i gjerë.²⁴ Gratë janë më pak të pranishme në pothuaj çdo sektor të punësimit në vend²⁵. Ndryshe nga ç'mund të mendohet, gratë janë gjithashtu të nën-përfaqësuara në organizatat e shoqërisë civile, ku ato drejtojnë vetëm 18.2% të të gjitha OJQ-ve të regjistruara. Megjithëse rreth 70% për qind e grave që jetojnë në zonat rurale punojnë në bujqësi, vetëm 6% e fermave janë në pronësi të tyre ose të drejtuara prej tyre²⁶.

Fuqizimi ekonomik i grave mbetet një nga sfidat kryesore. Pjesëmarrja e grave në tregun e punës dhe roli i tyre si sipërmarrëse jo vetëm që është i kufizuar, por karakterizohet edhe nga një segregim horizontal dhe vertikal. Tavani i qelqtë vazhdon të jetë ende mjaft i trashë; me gjithë numrin në rritje të grave të arsimuara që është më i madh se ai i burrave në vend, rrugët e karrierës për gratë janë më të vështira se ato të burrave²⁷. Gratë vazhdojnë të mbajnë peshën më të madhe të punës së papaguar, me rreth 86%, krahasuar me 14% punë të papaguar që bëjnë burrat²⁸. Edhe dhuna me bazë gjinore vazhdon të ekzistojë. Ndonëse raportimi i dhunës me bazë gjinore dhe dhunës në familje është rritur në vitet e fundit (në vitin 2013 kishte 73% më shumë raste të raportuara krahasuar me vitin 2008 – sipas të dhënave nga Policia e Shtetit Shqiptar), problemi vazhdon të jetë mjaft i përhapur në vend dhe shërbimet dhe sistemi i referimit janë ende të dobëta²⁹.

24- Miluka, J. (2011). Gender wage gap in Albania: sources and recommendations; UNWomen Albania, Pegi Tirana

25- INSTAT (2014) http://www.instat.gov.al/media/257796/femra_dhe_meshkuj_2014_.pdf and INSTAT (2013) Tregu i Punës/Lalour Market http://www.instat.gov.al/media/237073/tregu_i_punes_2013.pdf

26- Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore dhe Reduktimin e Dhunës me Bazë Gjinore 2011 - 2015 f. 17.

27- Kalaja, D. (2013) Perqasje të krahasuara gjinore në hapësirën midis regjistriteve dhe diplomimeve në Shqipëri. Universiteti i Tiranës, Tirana <http://www.doktoratura.unitir.edu.al/wp-content/uploads/2013/12/Doktoratura-Daniela-Kalaja-Fakulteti-i-Shkencave-Sociale-Departamenti-Pune-Sociale.pdf>

28- ISTAT (2012) http://www.instat.gov.al/media/171100/albanian_time_use_survey_2010-2011.pdf

29- Për më tepër hollësi shih Harr, N. R. (2013) Dhuna gjinore në Shqipëri: Vrojtim kombëtar me bazë popullatën 2013. <http://www.in.undp.org/content/dam/albania/docs/Second%20Domestic%20Violence%20Survey%202013%20english.pdf>

Këto pabarazi shumëdimensionale shpesh i vënë gratë në një pozicion më pak të favorshëm dhe i bëjnë ato të cenueshme nga rreziqe të ndryshme. Ndër të tjera, këto pabarazi mund të bëjnë që gratë të jenë më të cenueshme nga korrupsioni dhe trysnitë në vendin e punës.

2.2 Administrata publike dhe shërbimi civil në Shqipëri

Shërbimi civil është vetëm një pjesë e institucionit më të gjerë të administratës publike në Shqipëri. Administrata publike përfshin më se 80 000 punonjës dhe vetëm pak më shumë se një e dhjeta e tyre kanë statusin e nëpunësit civil. Për shkak të statusit të tyre të veçantë, nëpunësit civilë duhet të plotësojnë kërkesat ligjore dhe etike që lidhen me personelin e administratës publike në përgjithësi, si dhe me ato të shërbimit civil në veçanti. Nga raporti më i fundit i Departamentit të Administratës Publike (2013), rezulton se zbatimi i kuadrit ligjor për administratën publike në vitet e mëparshme ka qenë i pjesshëm dhe shpesh karakterizohej nga mungesa e transparencës dhe përgjegjshmërisë, duke sjellë kështu në praktika korruptive në marrjen në punë të punonjësve dhe një shkallë të madhe polarizimi të administratës publike shqiptare. Një praktikë mjaft e zakonshme ka qenë marrja në punë përmes kontratave speciale të shërbimit dhe pastaj rikonfirmimi përmes thirrjeve dhe konkurseve gjoja të hapura³⁰.

Reformimi i administratës publike është një nga përparësitë e qeverisë (që drejton vendin që nga viti 2013), sepse është një proces i rëndësishëm që shkon krah për krah me proceset integruese në BE dhe shërben si një instrument kyç për kryerjen e shërbimeve dhe të një qeverisjeje të mirë, transparente dhe të përgjegjshme. Për këtë qëllim po hartohet një strategji e re që trajton çështjet e hartimit të politikave, organizimit të administratës publike, menaxhimit të burimeve njerëzore dhe proceseve administrative për një shërbim më të mirë publik në vend.³¹

Përveç kësaj strategjie që është në proces hartimi, janë ndërmarrë edhe shumë hapa të tjera për të përparuar me reformimin e administratës publike shqiptare, që ka sjellë një kuadër më të kompletuar ligjor dhe mekanizmave operative për zbatimin e saj. Çdo punonjës i administratës publike në Shqipëri (përfshirë edhe punonjësit civilë si pjesë e saj) duhet të zbatojnë kërkesat ligjore të ligjeve të mëposhtme:

- Ligji nr. 90/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”;
- Ligji nr. 8485 i datës 12.05.1999 “Kodi i procedurave administrative”;
- Ligji nr. 8503 i datës 30.06.1999 “Për të drejtën e informimit për dokumentet zyrtare”;

30- DAP (2013) Raport i balancës gjinore në administratën publike.

31- Ministri i Shtetit për Qeverisjen Vendore, Zyra Anti-Korrupsion.

- Ligji nr. 10 405 i datës 24.03.2011 “Për kompetencat e përcaktimit të pagave dhe shpërblimeve”;
- Ligji nr. 9131 i datës 08.09.2003 “Për rregullat etike në administratën publike”;
- Ligji nr. 9367 i datës 07.04.2005 “Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike”;
- Ligji nr. 10 085 i datës 26.02.2009 për ratifikimin e “Marrëveshjes për krijimin e shkollave rajonale të administratës publike (SRAP)”;
- Ligji nr. 8480 i datës 27.05.1999 “Për funksionimin e organeve kolegjiale të administratës shtetërore dhe enteve publike”;
- Ligji nr. 9000 i datës 30.01.2003 “Për organizimin dhe funksionimin e Këshillit të Ministrave”;
- Ligji nr. 9049 i datës 10.04.2003 “Për deklarimin dhe kontrollin e pasurive, të detyrimeve financiare të të zgjedhurve dhe të disa nëpunësve publikë”;
- Ligji nr. 8652 i datës 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”;
- Ligji nr. 9887 i datës 10.03.2008 (ndryshuar me ligjin nr. 48/2012) “Për mbrojtjen e të dhënave personale”;
- Ligji nr. 10 018 i datës 13.11.2008 “Për avokatin e shtetit”;
- Ligji nr. 8510 i datës 15.07.1999 “Për përgjegjësitë jo-kontraktuale të organeve të administratës publike”;
- Ligji nr. 8454 i datës 04.02.1999 dhe Ligji nr. 8600 i datës 10.04.2000 “Për Avokatin e Popullit”
- Ligji nr. 82.70 i datës 23.12.1997 “Për kontrollin e lartë të shtetit”
- Vendimi Nr. 714 i datës 22.10.2004 “Për veprimtarinë e jashtme dhe dhënien e dhuratave gjatë veprimtarisë së nëpunësit të administratës publike.”

Në veçanti, kodi i procedurave administrative përcakton parimet kryesore mbi të cilat mbështetet puna e administratës publike ndër të cilët edhe parimi i mundësive të barabarta dhe mosdiskriminimit. Përveç kësaj, kodi i etikës specifikon situatat që duhet të shmangen për sa i përket konfliktit të interesave, veprimtarive, shpërblimeve dhe dhuratave, favoreve, abuzimit të kompetencave diskrecionare dhe sjellje të tjera të mundshme kundërvajtëse apo praktika korruptive në vendin e punës.

Përveç gjithë këtij kuadri të përgjithshëm, ka edhe ligje dhe vendime të tjera specifike që fokusohen tek statusi i nëpunësit civil. Më i rëndësishmi ishte ligji i ri nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” që synon krijimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm dhe profesional, të mbështetur në merita, integritet moral, asnjësi dhe përgjegjshmëri politike dhe rregullon marrëdhëniet juridike ndërmjet shtetit dhe nëpunësit civil dhe përcakton rregullat e menaxhimit të shërbimit civil. Ligji mbulon aspekte të ndryshme të veprimtarisë së shërbimit civil, që nga parimet e menaxhimit deri tek masat disiplinore. Parimet e mundësive të barabarta, mosdiskriminimit, meritës, transparencës, profesionalizmit dhe paanshmërisë politike janë shtyllat kryesore të shërbimit civil (Neni 5). Ai përcakton mekanizmin e nevojshëm për fuqizimin e njësive të burimeve njerëzore (Nenet 8 dhe 10). Parimet e marrjes

në punë dhe të promovimit po kështu detajohen në nenet 19, 20, 25 dhe 26 të ligjit dhe detyrimet specifike të nëpunësve civilë organizohen rreth çështjeve kyçe si detyrimi i përgjegjshmërisë (neni 43), transparenca dhe konfidencialiteti (neni 44), qeverisja e mirë (neni 45), dhe konflikti i interesave (neni 46). Së fundi, po jo më pak e rëndësishme, ligji parashikon masat disiplinore për veprat penale nga më të lehtat deri tek më të rëndat (neni 57). Në lidhje me këto, janë nxjerrë edhe një numër vendimesh për të bërë të mundur zbatimin e kuadrit ligjor dhe sidomos të ligjit të ri (që ka hyrë në fuqi në vitin 2013). (Më shumë hollësi për kuadrin ligjor jepen në Tabelën 2 dhe Tabelën 3 në Shtojcat e këtij raporti).

Kodi Penal i Shqipërisë, Kapitulli VIII për veprat penale kundër autoritetit të shtetit, Pjesa I, përfshin nene që fokusohen tek korrupsioni aktiv i punonjësve të sektorit publik (neni 244) që bën dallim ndërmjet atyre që mbajnë poste të larta dhe të zgjedhurve në nivelin vendor (neni 245). Dënimi maksimal për të dyja situatat e korrupsionit aktiv është respektivisht me tre dhe vjet heqje lirie. Seksioni II i referohet veprave penale të kryera nga punonjësit shtetërorë ose të shërbimit civil kundër veprimtarisë së shtetit. Nenet 248 deri 260 specifikojnë natyrën e veprave penale si dhe dënimet përkatëse. Parashikohen si gjoba ashtu edhe dënime me heqje lirie për shumicën e veprave të shfrytëzimit apo shpërdorimit të postit/pozitës, apo përfitimet e padrejta. Në veçanti, neni 258 i kushtohet veprave kundër mundësive të barabarta, përfshirë edhe ato me bazë gjinore. Në rastet e kësaj veprave penale, parashikohet një maksimum prej 3 vjet heqje lirie. Përveç kësaj, dy nene të tjera, nenet 259 dhe 260 merren vetëm me korrupsionin pasiv të atyre që janë në poste zyrtare apo të zgjedhurit në nivel vendor. Dënimi më i rëndë, ai i heqjes së lirisë, shkon nga 2 deri 8 vjet për kategorinë e parë dhe nga 4 deri 12 vjet për zyrtarët e zgjedhur.

2.3 Shërbimi civil, përkatësia gjinore dhe korrupsioni në Shqipëri

Korrupsioni në Shqipëri vazhdon të jetë një sfidë e madhe dhe një pengesë kryesore për përparimin dhe zhvillimin e qëndrueshëm të vendit. Sipas Treguesit të Perceptimit të Korrupsionit 2013 të Transparency International, Shqipëria renditej e 116-ta nga 177 vendet e botës, dhe perceptohet si vendi më i korruptuar në Europë. Për fat të keq, kjo ka qenë një tendencë e vazhdueshme e vendit në dhjetëvjeçarët e fundit (shih edhe raportet e mëparshme të Transparency International) dhe prandaj lufta kundër korrupsionit është në krye të agjendës së qeverive shqiptare. Qeveria e re, në pushtet që nga viti 2013, e ka shpallur vitin e saj të dytë në pushtet si vitin anti-korrupsion. Po hartohen një strategji dhe plani i veprimit kombëtar anti-korrupsion nga zyra e anti-korrupsionit pranë Ministrisë të Shtetit për Qeverisjen Vendore. Megjithatë, do të duhet më shumë kohë deri sa kjo strategji të finalizohet dhe zbatohet dhe të tregohen rezultate të matshme dhe të qëndrueshme³².

32- Një tendencë pozitive mund të ketë filluar tashmë, që ka çuar në një renditje më të mirë të Shqipërisë në Treguesin e Perceptimit të Korrupsionit 2014, të Transparency International siç është theksuar dhe më parë në hyrjen e këtij raporti

Nuk ka shumë për të raportuar në terma specifike për sa i përket përkatësisë gjinore dhe shërbimit civil në vend. Vetëm në vitin 2012 janë raportuar për herë të parë të dhëna të ndara sipas gjinisë. Megjithatë, këto të dhëna jo vetëm që janë të kufizuara në kohë (ekzistojnë vetëm për vitet 2012 dhe 2013) por janë edhe të anshme, sepse i referohen vetëm aparatit të Këshillit të Ministrave dhe ministrive të linjës. Megjithatë, është e rëndësishme të theksohet se për herë të parë në histori, që nga viti 2013 Shqipëria ka një Këshill Ministrash me mbi 30% gra. Në qeverinë e tanishme gratë kanë pozicione tradicionalisht të mbajtura nga burrat, ose poste të reja si Ministre e Mbrojtjes, Ministre e Zhvillimit Rural dhe Turizmit, Ministre e Novacionit dhe Administratës Publike, Ministre për Marrëdhëniet Parlamentare. Ministritë e tjera që tani drejtohen nga gratë janë Ministria e Arsimit dhe Shkencës, Ministria e Integritimit European dhe Ministria e Kulturës.

Përveç kësaj, të dhënat e mbledhura nga Departamenti Shqiptar i Administratës Publike për vitet 2012 dhe 2013, ndonëse të pjesshme, flasin për një rritje në pjesëmarrjen e grave në poste drejtuese. Pavarësisht nga qasja e përgjithshme e qeverisë së re për të shkurtuar postet drejtuese të nivelit të dytë, shihet një rritje e pjesëmarrjes së grave në të gjitha nivelet drejtuese.

Tabela 2.3.1 Përkatësia gjinore dhe nëpunësit civilë në aparatit të Këshillit të Ministrave dhe ministrisë të linjës në vitet 2012 dhe 2013

	2012		2013		Rritje në % e F
	f	m	F	m	
Nivel i lartë drejtues	29	71	47	53	6
Nivel i mesëm drejtues	43	57	49	51	5
Nivel i ulët drejtues	54	46	49	43	5
Nivel ekspertit	64	36	69	31	5

Megjithatë, burrat vazhdojnë të dominojnë në nivelet më të larta drejtuese, ndonëse gratë vazhdojnë të përbëjnë shumicën në nivelin e ekspertëve dhe numrin e përgjithshëm të shërbimit civil në vend.

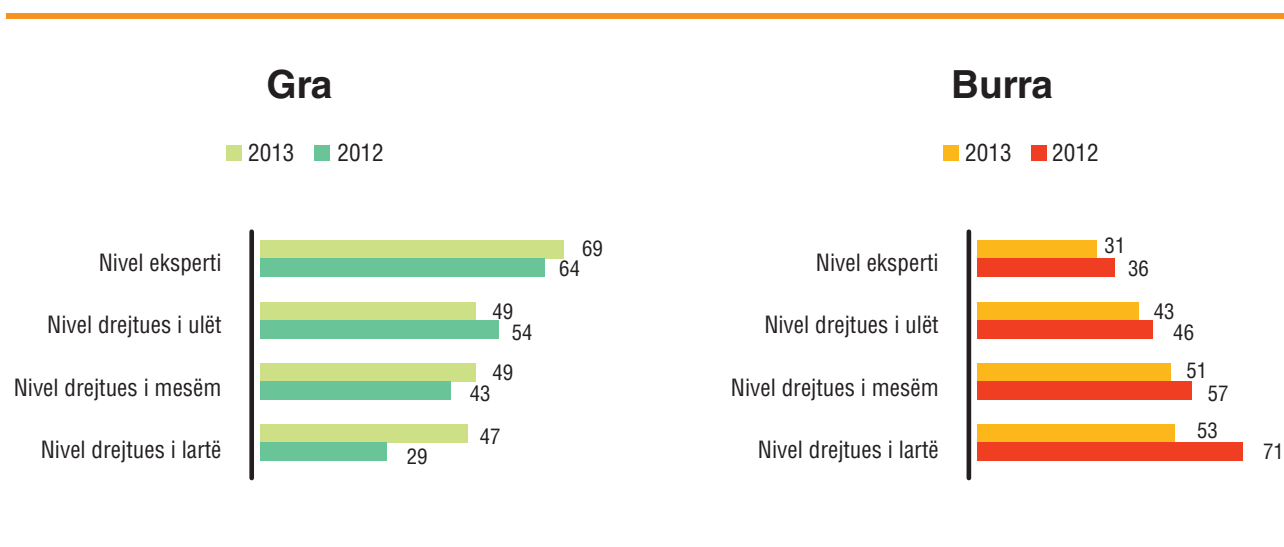


Figura 2.3.1 Nivelet e posteve drejtuese të mbajtura nga gratë kundrejt atyre të mbajtura nga burrat në vitet 2012 dhe 2013 (në %).

Ka mungesë të dhënash specifike për korrupsionin në shërbimin civil; po kështu mungojnë edhe të dhënat e ndara sipas gjinisë. Përveç kësaj, edhe burimet dhe studimet alternative janë shumë të pakta. Është pikërisht në këtë kontekst që ky studim i yni për nëpunësit civilë në nivelin qendror mund të kontribuojë në mbushjen e këtij boshllëku në informacion dhe të japë të dhëna për çështjet e përkatësisë gjinore dhe korrupsionit në shërbimin civil në Shqipëri.

III. METODOLOGJIA

Synimi i këtij studimi është që të eksplorohet dhe kuptohet më mirë marrëdhënia ndërmjet përkatësisë gjinore dhe korrupsionit përmes shqyrtimit të rastit të shërbimit civil në një kontekst specifik – atë të Shqipërisë. Për këtë qëllim, ne përqipemi t'u japim përgjigje dy **pyetjeve kryesore hulumtuese**:

1. Si i perceptojnë dhe përjetojnë punonjësit dhe punonjëset e shërbimit civil transparencën, përgjegjshmërinë dhe korrupsionin në vendin e punës?
2. Cilat janë ndikimet e diferencuara të mungesës së transparencës dhe korrupsionit në marrjen në punë dhe zhvillimin e karrierës së punonjësve dhe punonjëseve të shërbimit civil?

Për t'u dhënë përgjigje pyetjeve hulumtuese është përdorur një qasje me metoda të përziera, si qasja më e përshtatshme për eksplorimin e çështjeve kërkimore nga këndvështrime apo paradigma të shumëfishta (pra, bindjet dhe vlerat).

- Hulumtimi me metoda të përziera ofron avantazhe që kundërbalancojnë dobësitë e hulumtimeve sasiore dhe atyre cilësore.
- Hulumtimi me metoda të përziera ofron më shumë prova për studimin e një problemi hulumtimi se sa metoda cilësore apo sasiore veç e veç.
- Hulumtimi me metoda të përziera ndihmon që t'i jepet përgjigje pyetjeve që nuk mund të marrin përgjigje vetëm nga metodat sasiore apo cilësore.
- Hulumtimi me metoda të përziera është “praktik” në kuptimin që studiuesi është i lirë të përdorë të gjitha metodat e mundshme për t'i dhënë përgjigje një problemi kërkimor.³³

Qëllimi ishte që të integroheshin të dy tipat e të dhënave në nivelin e analizës me qëllim që të arriheshin përfundime më të qarta për procesin e ndryshimit nga sa mund të arrihej vetëm nga përdorimi i secilës metodë më vete. Kjo metodologji shërben si një burim për të kuptuar dhe për të kontribuar në hulumtimet e sotme për gjininë dhe korrupsionin brenda shërbimit civil, por mund të jetë e përshtatshme edhe për qëllime të tjera.

33- Creswell, J. (2011) Designing and Conducting Mixed Methods Research (Hartimi dhe kryerja e hulumtimeve me metoda të përziera), f. 12-13

3.1 Përbërësi sasior

Instrumenti: U hartua një pyetësor për mbledhjen e të dhënave për perceptimet dhe përvojat e nëpunësve civilë në vendin e punës. Një kopje e pyetësorit gjendet në shtojcat e këtij dokumenti).

Pyetësi u strukturua në tri pjesë kryesore:

1. Letra për dhënie pëlqimi të informuar;
2. Trupi i pyetësorit, me pyetje që lidhen me temën e studimit;
3. Aspektet demografike.

Në pyetësor mbizotërojnë pyetjet e mbyllura, ndërsa pyetjet e hapura përdoren vetëm për të eksploruar disa përvoja/qëndrime konkrete dhe të drejtpërdrejta.

Kampioni: Për të zgjedhur kampionin e përbërësit sasior të vrojtimit u përdor një kampion me kuota. Kampionimi me kuota u vlerësua si më i përshtatshmi për qëllimet dhe kontekstin e këtij vrojtimi, duke pasur parasysh që: a. Zgjedhja e kampionit me kuota është më e miri kur janë të kufizuara koha dhe burimet për të zgjedhur një kampion me probabilitet dhe, në të njëjtën kohë, ai kryen relativisht edhe funksionin e kampionimit probabilitar (siç argumentohet edhe nga shumë studiues, sidomos në lidhje me sondazhet për qëllime marketingu apo për ndikimin e politikave); b. Është i lehtë për t'u administruar dhe shmanget barra e zgjedhjes së rastësishme; dhe c. Puna në terren mund të kryhet shpejt dhe nxjerrja e kampionit është e pavarur nga kornizat kampionuese, të cilat shpesh është e vështirë të merren me saktësi (si në rastin e shërbimit civil në Shqipëri, ku ekziston tendenca e ndryshimeve të mëdha në personel.)

Madhësia e kampionit dhe zgjedhja e kampionit: Popullata e synuar ishin nëpunësit civilë në nivelin qeverisjes qendrore. Pas shqyrtimit të institucioneve kryesore qeveritare u zgjodhën katër ministri mbi bazën e dy kritereve: a. duhet të kishin një numër mjaftueshmërisht të madh nëpunësish për të pasur një masë kritike nëpunësish civilë dhe b. të ofrojnë mundësinë e diversitetit gjinor në udhëheqje/drejtim. Si rezultat, kampioni përfundimtar i nëpunësve civilë u nxor nga:

- Ministria e Zhvillimit Rural dhe Turizmit dhe Ministria e Arsimit dhe Sporteve (të drejtuara nga gra)
- Ministria e Shëndetësisë dhe Ministria e Punëve të Jashtme (të drejtuara nga burra)³⁴

34- Ministrinë e tjera që lidhen më drejtpërsëdrejti ose me shërbimin civil ose me anti-korrupsionin, si Ministri i Shtetit për Administratë Publike dhe Novacionin dhe Ministri i Shtetit për Qeverisjen Vendore (organi kombëtar përgjegjës për anti-korrupsionin) nuk i përshtateshin këtij profili për shkak të numrit të vogël të personelit dhe anshmërisë që mund të sillnin në këtë proces si rezultat i një ndjeshmërie më të madhe ndaj çështjeve që trajtohen, me të cilat ata duhet të punojnë çdo ditë. Megjithatë, mendimet e tyre u morën në konsideratë tek përbërësi cilësor i këtij vrojtimi.

Nga të katër ministritë u morën kampione të barabartë. U përdorën edhe kritere të mëtejshme për ta ngushtuar procesin e seleksionimit, ndër të cilët përkatësia gjinore dhe niveli i postit. Përkatësia gjinore: U morën kuota të barabarta burrash e grash nga kampioni i secilës ministri. Për të arritur një kampion prej të paktën 100 pjesëmarrës³⁵, nga secila ministri u zgjodhën 26 pjesëmarrës (13 burra e 13 gra). Kampioni përfundimtar përmban 104 pjesëmarrës. Refuzimet u regjistruan, por u zëvendësuan nga pjesëmarrës të tjerë që plotësonin kushtet e seleksionimit. Niveli i postit: Kuotat e barabarta të burrave dhe grave nga secila ministri u ndanë më tej në nivelet e ndryshme të posteve të punës brenda institucioneve të synuara. U përjashtuan personat që kishin emërime politike. U synua që kuotat në të gjitha nivelet relevante të ishin në përpjesëtim të drejtë me popullatën e çdo niveli brenda secilit institucion. Kjo ishte mjaft e vështirë për nivelet e larta drejtuese për shkak të numrit të kufizuar dhe mundësisë/dëshirës së kufizuar për të marrë pjesë.

3.2 Përbërësi cilësor

Për përbërësin cilësor të studimit u hartuan dy instrumente që u përdorën me përfaqësues nga katër ministritë e linjës në fjalë: diskutimet në grupe fokusi (DGF) dhe intervista individuale të thelluara. Duke pasur interes të veçantë për të kuptuar më shumë për zhvillimet e tanishme në nivelet e politikave dhe ato procedurale, si dhe për të mësuar më shumë për rrugën përpara, u zhvilluan edhe intervista të thelluara shtesë me disa pjesëmarrës kyçë nga ministri të tjera të linjës. Hollësi të mëtejshme jepen në pjesët në vijim.

Grupet e fokusit: U zhvilluan diskutime në grupe fokusi me qëllim që të mblidheshin informacione dhe tregime të hollësishme nga gratë dhe burrat që punojnë si nëpunës civilë, për perceptimet dhe përvojat e tyre me transparencën, përgjegjshmërinë dhe korrupsionin në shërbimin civil. U vendos që grupet të ishin të së njëjtës gjini (pra burrat më vete dhe gratë më vete), të të njëjtit nivel posti (personel i nivelit të ulët më vete dhe drejtuesit e nivelit të mesëm më vete) dhe të përbëheshin nga 6-8 pjesëmarrës për të mundësuar kontribute të thelluara dhe pjesëmarrje aktive nga të gjithë pjesëmarrësit, si dhe për të shmangur çdo frikësim dhe/ose përplasje ndërmjet gjinive të ndryshme dhe/ose niveleve drejtuese. (Tabela 4 tek Shtojcat jep më shumë informacion në këtë drejtim).

Intervistat e thelluara: Intervistat e thelluara u përdorën për të marrë informacion nga përfaqësues të nivelit të lartë drejtues nga katër ministritë. Ky është i vetmi instrument ku u përfshi personel nga postet politike. U zhvilluan dy intervista me përfaqësues të secilës ministri. U zhvilluan intervista të mëtejshme të thelluara me përfaqësues të Ministrisë së Shtetit për Administratën Publike dhe

35- Kampioni prej 100 personash u zgjodh si madhësia që i përshtatej më mirë numrit të përgjithshëm të katër ministrive të linjës dhe në të njëjtën kohë ishte i mjaftueshëm për të treguar tendencat në analizën e të dhënave statistikore.

Novacionit, Ministrinë e Shtetit për Qeverisjen Vendore, si njësi anti-korrupsion në nivel kombëtar, dhe nga Departamenti i Administratës Publike pranë Këshillit të Ministrave. (Për hollësi të mëtejshme shih Tabelën 5 tek Shtojcat).

3.3 Analiza e të dhënave

Konstatimet e paraqitura në këtë raport janë rezultat i kombinimit të analizës së të dhënave sasiore dhe cilësore që janë mbledhur me anë të tre instrumenteve: pyetësorit, diskutimeve në grupe fokusi, dhe intervistave të thelluara. Të dhënat sasiore u hodhën dhe përpunuan në programin SPSS për të paraqitur statistika përshkruese, si të përgjithshme, ashtu edhe ato të ndara sipas gjinisë. Të dhënat cilësore u analizuan mbi baza tematike dhe u përdorën për ta kuptuar më mirë për procesin dhe për të shpjeguar potencialisht edhe disa nga rezultatet sasiore. Përveç kësaj, u përdorën edhe të dhëna sasiore për të kuptuar më mirë zhvillimet e tanishme dhe të ardhme në këtë fushë. Kjo pjesë e fundit jepet në një seksion më vete, nga njëra anë për të mos lejuar që qëndrimet dhe agjendat politike të ndikojnë në tablonë e përgjithshme të gjetjeve, dhe nga ana tjetër për shkak të faktit se do të jetë e vështirë të pretendohet ndonjë ndikim i drejtpërdrejtë i masave të reja në perceptimet e ndërtruara në vite.

3.4 Etika

U zhvilluan disa takime dhe u morën lejet zyrtare nga autoritetet përkatëse përpara se të fillonte zbatimi i punës në terren. Më vonë u kërkua dhënia e pëlqimit të informuar nga secili pjesëmarrës në studim. Të gjithë pjesëmarrësve në pyetësor dhe në diskutimet në grupe fokusi iu premtua konfidencialitet i plotë. Për këtë qëllim, gjatë raportimit u hoqën të dhënat personale që mund të zbulonin identitetin e pjesëmarrësve në studim. Një version i parë i raportit do të ndahet në fillim me institucionet pjesëmarrëse dhe të gjithë pjesëmarrësit në një tryezë të rrumbullakët, si një instrument vlerësimi dhe kortezie për ndihmesën e tyre.

IV. REZULTATET

4.1 Përshkrim i demografisë së kampionit të popullatës

Kjo pjesë e rezultateve ka për qëllim të paraqesë përbërjen e kampionit përfundimtar të popullatës sipas të dhënave të mbledhura. Kampioni përfundimtar prej 104 personash synonte të kishte një numër të barabartë grash e burrash; megjithatë, sipas të dhënave të mbledhura doli se tre subjekte nuk e kishin vënë gjininë e tyre në pyetësor, kështu që analiza e mëtejshme e të dhënave të ndara sipas përkatësisë gjinore do të mbështetet në përgjigjet e vlefshme të 50.5% burrave dhe 49.5% grave³⁶.

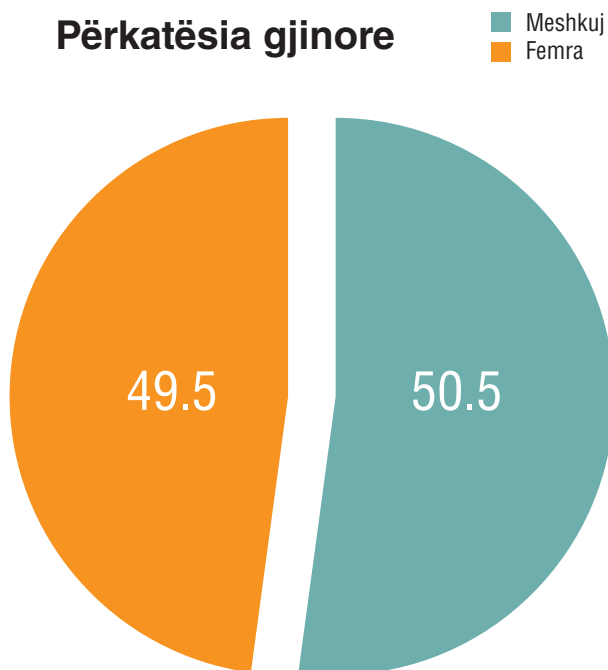


Figura 4.1.1 Shpërndarja gjinore e kampionit

36- Për qëllime të analizës do të përdoren përqindjet e vlefshme.

Për sa i përket përkatësisë etnike, 97% e të intervistuarve u deklaruan si shqiptarë, 1% si romë, dhe 2% nuk e dhanë këtë lloj informacioni (Shih Tabelën 4.1.2 tek Shtojcat). Çfarëdo analize bivariate mbi bazën e kombësisë nuk do të kishte kuptim për shkak të numrit shumë të vogël të pjesëmarrësve që u deklaruan si jo-shqiptarë. Si rezultat, të dhënat për përkatësinë etnike mund të përdoren vetëm për të hamendësuar se ekzistojnë tendenca pozitive të përfshirjes së pakicave në përgjithësi, dhe të pakicës rome në veçanti si pjesë e institucioneve të administratës qendrore (duke pasur parasysh që një prej tyre del edhe në kampionin tonë).

Shpërndarja e moshave të popullatës kampion tregon se është në përputhje me profilin e tanishëm të administratës publike në Shqipëri. Një studim tjetër i kohëve të fundit me një kampion prej më se 1300 pjesëmarrësish³⁷ tregon po ashtu se brezi i ri është më i pranishëm në administratën publike shqiptare. Kjo mund të jetë arsyeja se pse ata mbizotërojnë edhe në popullatën kampion të studimit tonë me nëpunësit civilë (shih Figurën 4.1.1 më poshtë).

Përqindja për secilën grupmoshë

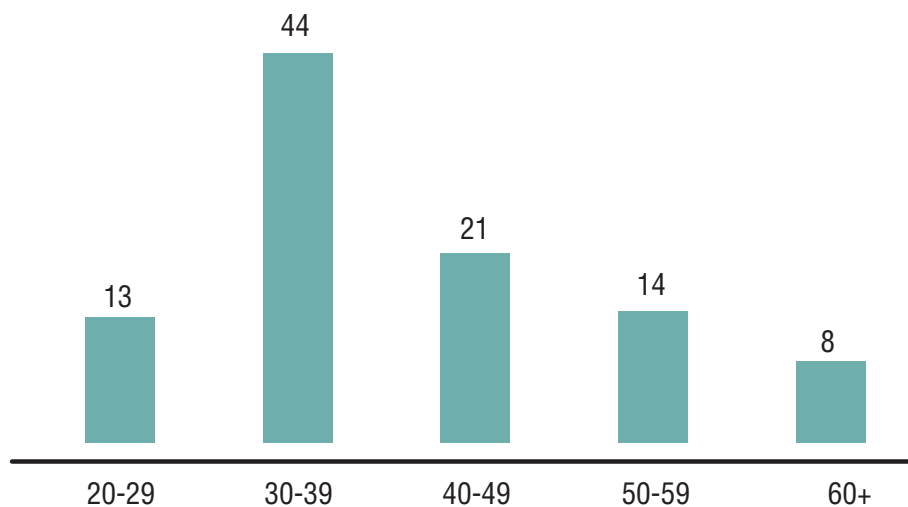


Figura 4.1.1. Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas grupmoshës (në vjet)

37- IDM dhe FES (2014), në shtyp.

Kjo tendencë pasqyrohet edhe në vitet e përvojës së pjesëmarrësve në shërbimin civil. Megjithatë, nuk duhen bërë keqpërfaqësime, duke thënë që mosha e tyre përgjithësisht e re është faktori kryesor i përvojës së kufizuar. Në fakt ndryshimet e mëdha në personelin e administratës publike në Shqipëri në vite mund të jenë to që kanë përcaktuar më së shumti variacionin (shih Figurën 4.1.2).

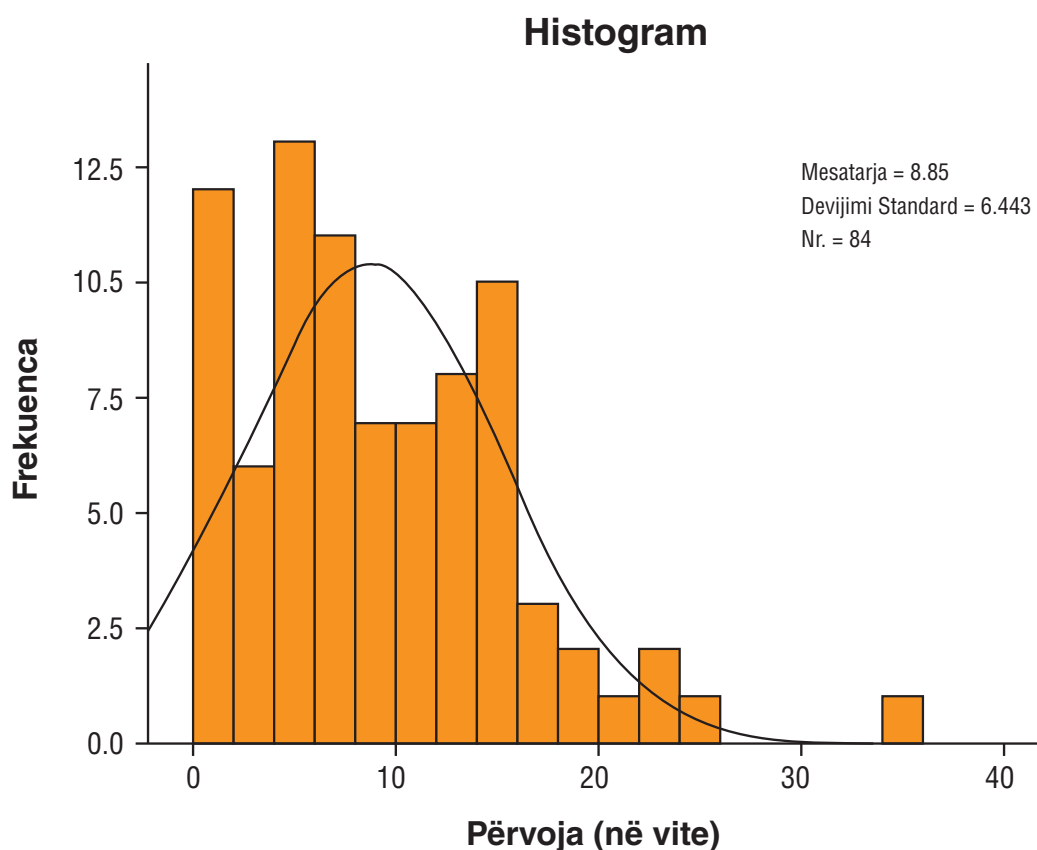


Figura 4.1.2 Vitet e përvojës në shërbimin civil kundrejt lakores së shpërndarjes normale të pritshme

Kampioni përfundimtar i popullatës pasqyron më së miri shpërndarjen përpjesëtimore ndër nivelet e ndryshme të hierarkisë drejtuese. (Pesha specifike e secilit nivel paraqitet në Tabelën 8 të Shtojcave). Duke i ndarë të dhënat sipas gjinisë, shohim një mbizotërim të burrave në nivelet e mesme dhe të ulëta drejtuese. Gratë përbëjnë shumicën në nivelin e ekspertëve (53.1%). Këto të dhëna duket se janë në përputhje me të dhënat zyrtare (shih seksionin më lart për gjininë dhe shërbimin civil në Shqipëri) që, pavarësisht nga një tendencë në rritje për përfshirjen e grave në poste drejtuese,

tregojnë se pjesa më e madhe e këtyre posteve janë ende të dominuara nga burrat (siç tregohet në Figurën 4.1.3).

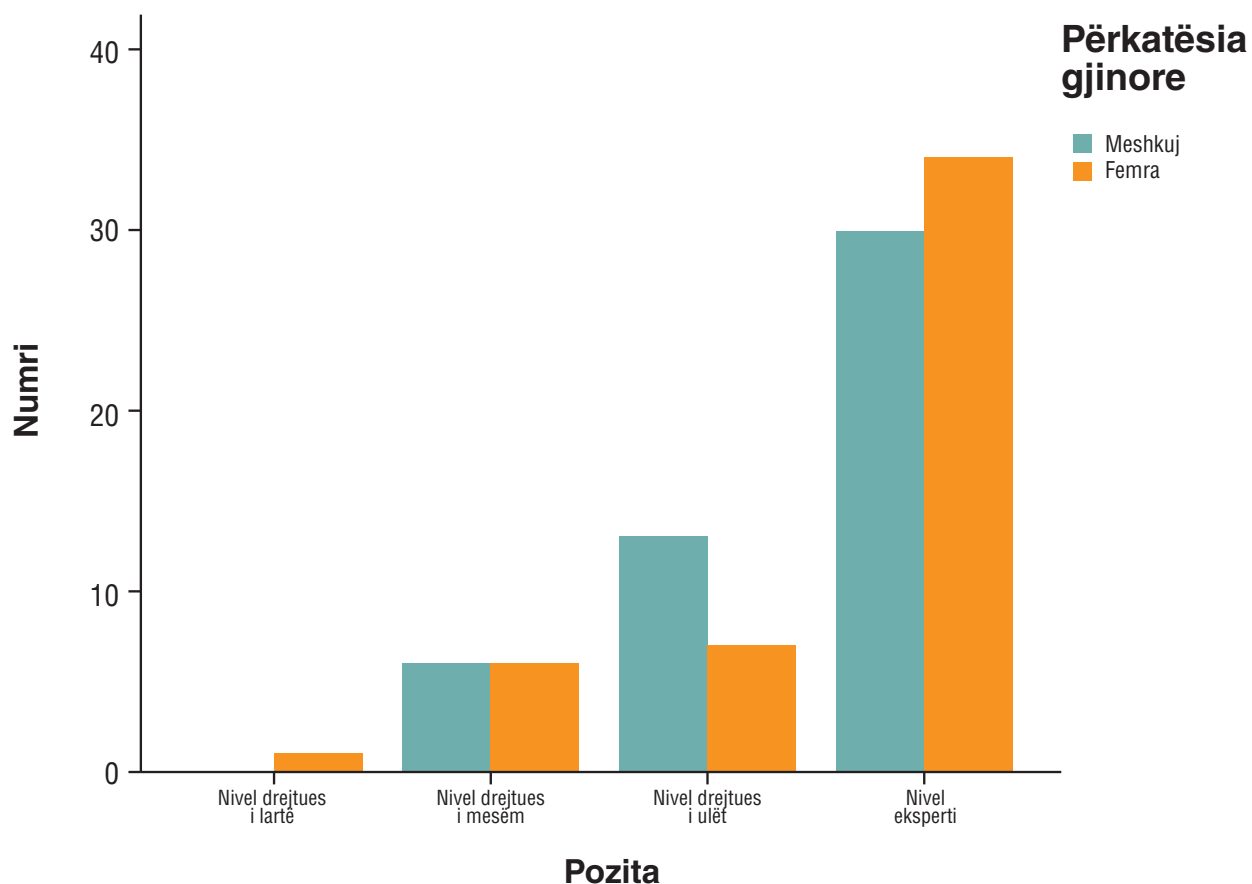


Figura 4.1.3 Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas postit dhe përkatësisë gjinore (në %)

Punonjësit e shërbimit civil shqiptar në përgjithësi shfaqen si një grup i mirë-arsimuar (për sa i përket nivelit arsimor të përfunduar), ku vetëm një numër i vogël kanë përfunduar vetëm shkollën e mesme, dhe ku një pjesë e mirë kanë përfunduar doktoratën (7%) ose ndonjë lloj tjetër studimesh pasuniversitare (67%). Megjithatë, dallimet që identifikohen në postet e pjesëmarrësve tanë mbi bazën e përkatësisë gjinore të tanë nuk shihen për sa i përket arsimit. Gratë dominojnë ndër ata që kanë nivele të larta arsimore. Hendeku i dukshëm gjinor ndërmjet nivelit arsimor dhe punësimit/postit është i pranishëm në shumë fusha në Shqipëri, dhe shërbimi civil ende nuk duket të bëjë përjashtim apo të shërbejë si shembull i mirë në vend.

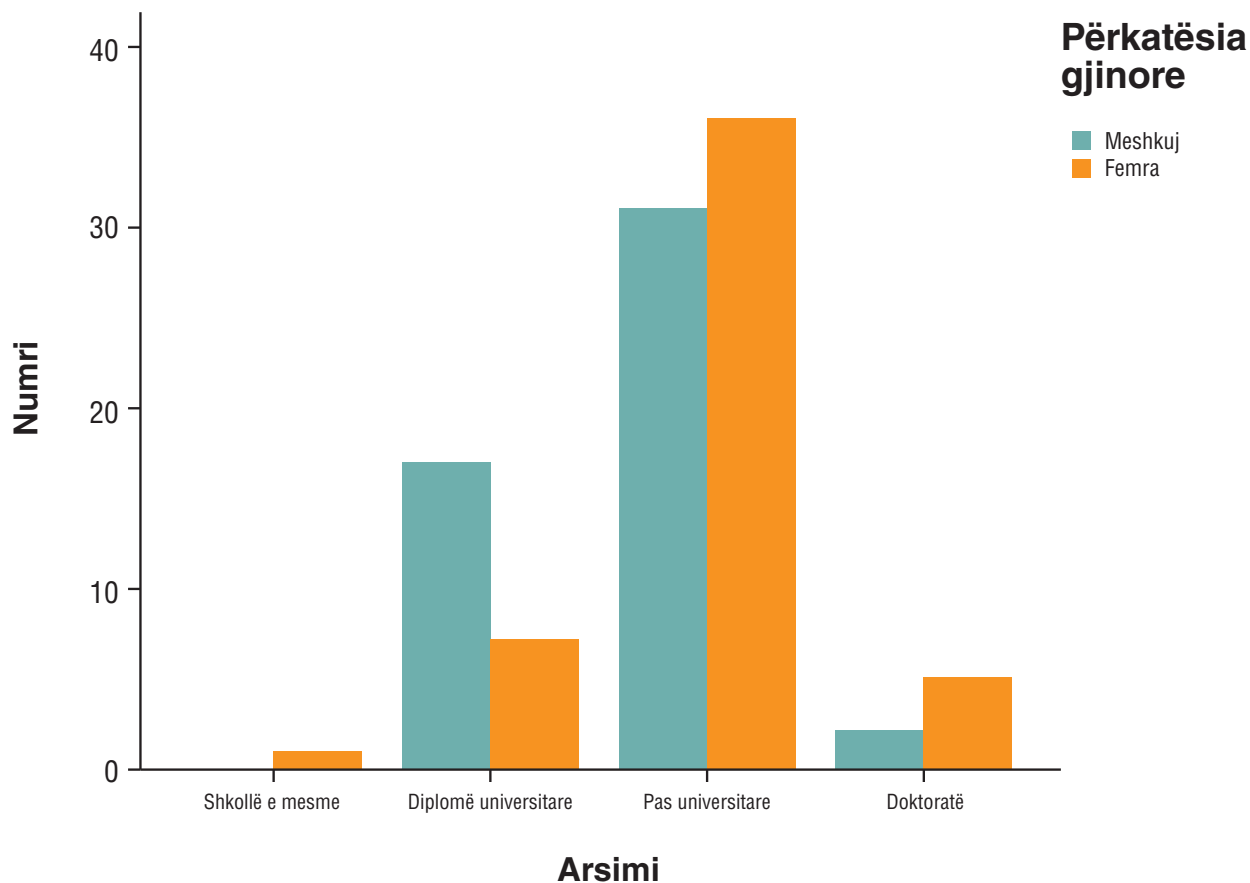


Figura 4.1.4 Shpërndarja e pjesëmarrësve sipas nivelit arsimor dhe përkatësisë gjinore (në %)

Shpesh cenueshmëria ndaj korrupsionit thuhet se ndikohet edhe nga statusi ekonomik. Ndër të dhënat e tjera, ne mbledhim informacion edhe për të ardhurat mujore familjare dhe gjejmë se rreth 6% e të intervistuarve tanë jetojnë në familje me 40,000 lekë³⁸ ose më pak në muaj, ndërsa të ardhurat mesatare familjare me vlerë të krahasueshme në vitin 2007 ishin rreth 38,000 lekë³⁹. Nga ndarja e të dhënave për të ardhurat familjare sipas gjinisë, shohim se burrat dominojnë në kategorinë me të ardhura familjare më të ulëta. Pothuaj 67% e atyre që deklarojnë se jetojnë në familje me të ardhura prej 40,000 lekë ose më pak në muaj janë burra. Për gratë, të qenit i punësuar (nëse janë në punë) si pagë-marrës i dytë në familje, ka potencialin që ta bëjë familjen të jetë në gjendje më të mirë financiare, ndërsa burrat mund të shihen më shpesh si të vetmit pagë-marrës në familje, duke e bërë më të vështirë mbijetesën në një epokë ku modeli me dy pagë-marrës në familje ka kohë që është bërë i domosdoshëm⁴⁰.

38- Përafërsisht 285 Euro.

39- Faqja zyrtare e INSTAT-it <http://www.instat.gov.al/al/home.aspx>

40- Fraser, N., (1994). "After the Family Wage: Gender Equality and the Welfare State," (Pas pagës familjare: Barazia gjinore dhe shteti social", Political Theory, 22(4): 591-618.

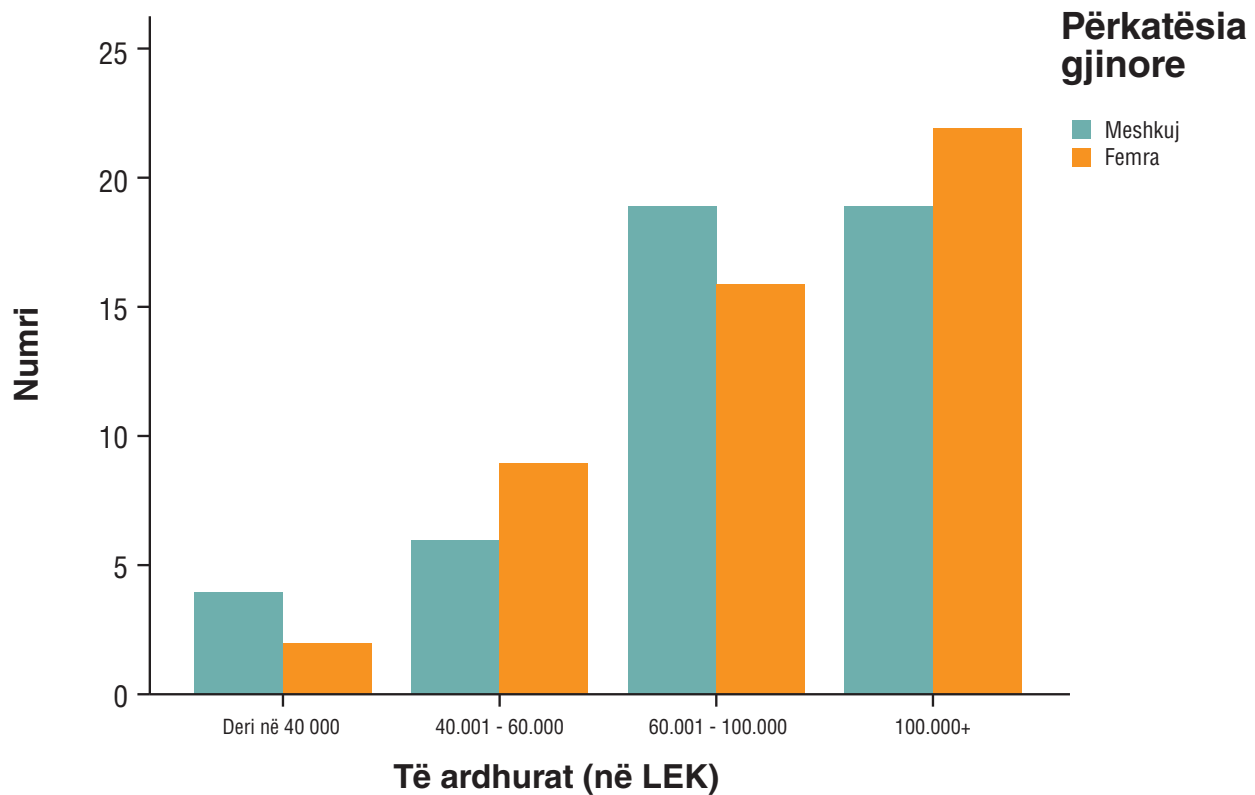


Figura 4.15 Të ardhurat familjare të ndara sipas përkatësisë gjinore së pjesëmarrësve

Ndonëse asnjë praktikë korruptive apo abuzim nuk mund të përligjet me situatën e dobët ekonomike, është e rëndësishme të kuptohet që ekonomia e dobët mund t'i bëjë njerëzit më të cenueshëm ndaj trysnive potenciale që lidhen me praktikatat e korruptuara në vendin e punës.

4.2 Perceptime për korrupsionin dhe përhapjen e tij në shërbimin civil shqiptar

Eksplorimi i perceptimeve për korrupsionin në vendin e punës mund të jetë një çështje sensitive për shumë njerëz. Mbështetur në këtë, u përdor strategjia e kalimit nga perceptimet e përgjithshme tek mendimet individuale. Për të mësuar për kulturën dominuese, pjesëmarrësve në fillim iu kërkua që të thoshin mendimet e tyre për çka perceptohet si praktikë korruptive në shërbimin civil. Atyre iu dhanë një numër skenarësh dhe iu kërkua që të shënonin nëse ishin apo jo praktika korruptive në shërbimin civil. Më vonë atyre iu dha një mundësi e dytë për të dhënë qëndrimin e tyre individual për secilin prej

tyre. Rezultatet paraqiten në një grafik krahasues në Figurën 4.2.1 më poshtë, që tregon (nivele e) çka NUK perceptohet si praktikë korruptive “në përgjithësi” dhe “individualisht”

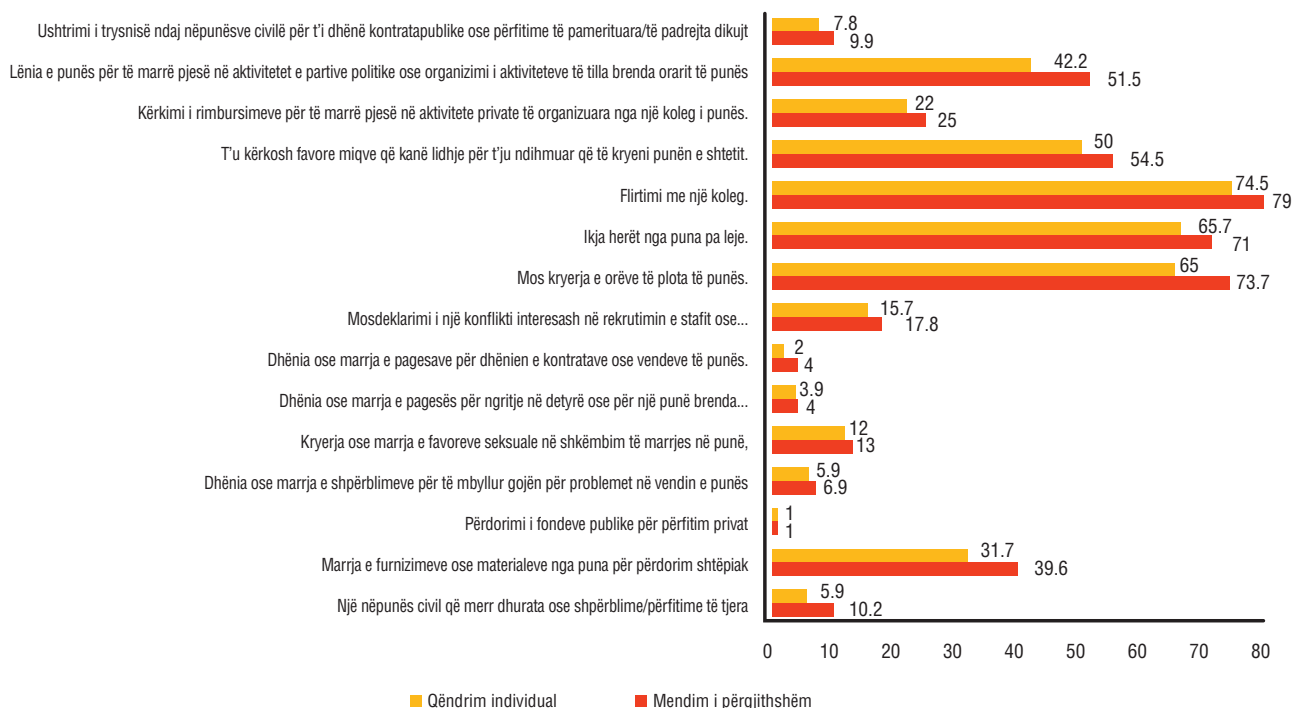


Figura 4.2.1. Perceptimet e përgjithshme kundrejt qëndrimeve individuale ndaj veprimeve korruptive potenciale në shërbimin civil (tregon përqindjen e atyre që janë përgjigjur “Jo”)

Konstatimet e paraqitura në Figurën 4.2.1 ilustronj:

- Së pari, duket se pranimiti i dhuratave dhe favoreve shpesh perceptohet si praktikë korruptive. Vetëm 5.9% e të intervistuarve i identifikojnë praktika të tilla si jokorruptive. Megjithatë, më shumë prej tyre, rreth 10% besojnë se praktika të tilla nuk konsiderohen korruptive nga nëpunësit civilë.
- Duket se ka më shumë përputhje për sa i përket “marrjes së furnizimeve dhe materialeve nga puna për përdorim shtëpiak” ndërmjet qëndrimeve të përgjithshme dhe atyre individuale, por më pak përputhje për sa i përket asaj nëse kjo klasifikohet si praktikë korruptive. Pothuaj 40% e të intervistuarve besojnë se perceptimi i përgjithshëm është se kjo nuk është praktikë korruptive, dhe rreth 32% besojnë individualisht se “marrja e furnizimeve dhe

materialeve nga puna për përdorim shtëpiak” në fakt nuk përbën praktikë korruptive në vendin e punës.

- Përdorimi i fondeve publike për përfitim personal është një dritë e kuqe për të intervistuarit tanë. Me sa duket është e qartë për të gjithë se kjo praktikë klasifikohet si korupsion. (Në fund të fundit, ky dilte shpesh si i vetmi përkufizim që kishin për korupsionin gjatë DGF-ve).
- Më pak se 7% e të intervistuarve, si në përmasën “e përgjithshme” ashtu edhe në atë “individuale”, e konsiderojnë “dhënien apo marrjen e një shpërblimi për të mbajtur gojën mbyllur në lidhje me problemet e vendit të punës” si një praktikë jo-korruptive. Duke pasur parasysh shkallën e kësaj praktike korruptive, shifra 7% duhet të konsiderohet se ka një peshë të rëndësishme.
- Rezulton se ka një tolerancë më të madhe për favoret seksuale në shkëmbim të një vendi pune, ngritjes në detyrë, apo përfitimeve të tjera të lidhura me punën. Rreth 13% e të intervistuarve mendojnë se praktika të tilla në përgjithësi konsiderohen si jo-korruptive dhe rreth 12% kanë të njëjtin mendim edhe individualisht.
- “Dhënia ose marrja e pagesave për ngritje në detyrë” tolerohet më pak se përdorimi i favoreve seksuale. Përqindja e atyre që besojnë se këto praktika nuk konsiderohen si korruptive ose në përgjithësi, ose individualisht, bie tek rreth 4%. Ka vetëm një dallim të vogël në deklaratimet individuale (vetëm 2% thonë “jo” në nivel individual) për “dhënien ose marrjen e pagesave për dhënien e kontratave ose të vendeve të punës”.
- Ndonëse në kuadrin ligjor thuhet qartë se është përgjegjësi e çdo nëpunësi civil që të deklarojë dhe shmangë çdo konflikt interesi në vendin e punës, duket se ka një tolerancë mjaft të madhe ndaj praktikave të tilla abuzive. Deklarimi i konflikteve të interesit në rekrutimin e stafit ose në dhënien e kontratave përgjithësisht besohet se nuk perceptohet si korruptive në 18% të rasteve dhe e njëjta është e vërtetë edhe për rreth 16% të qëndrimeve individuale të të intervistuarve në lidhje me çështjen në fjalë.
- “Moskryerja e orëve të plota punës” ose “ikja nga puna herët pa leje” në përgjithësi duket se perceptohen si praktika jo-korruptive. Mbi 70% e të intervistuarve besojnë se praktika të tilla nuk perceptohen si korruptive ndër nëpunësit civilë dhe mbi 65% e tyre besojnë se ashtu duhet të klasifikohen, si praktika jo-korruptive.

- Është interesante të shihet se “flirtimi me një koleg” klasifikohet më shpesh si praktikë korruptive se sa “të punosh më pak orë” ose “të ikësh nga puna herët pa leje”. 21% e të intervistuarve besojnë se flirtimi me një koleg perceptohet në përgjithësi si praktikë korruptive, ndërsa më shumë të tjerë (34%) besojnë se kështu duhet të konsiderohet, si praktikë korruptive.
- Kërkimi i favoreve për qëllime pune duket se konsiderohet praktikë jo-korruptive si në përgjithësi ashtu edhe individualisht. 50% (e perceptimeve të përgjithshme) ose më shumë (54.5% në nivel individual) besojnë se është e pranueshme t’i kërkohet një miku që ka lidhje që të bëjë favore në të mirë të punës.
- Ka shumë mundësi që, mbi bazën e së njëjtës logjikë, një numër i madh pjesëmarrësish besojnë individualisht (22%) ose kolektivisht (25%) se është e pranueshme të kërkosh rimbursime nga puna për të ndjekur një aktivitet privat të një kolegu.
- Së fundi, nivelet e larta të polarizimit që kanë karakterizuar administratën publike në vite kanë bërë që rreth 52% e të intervistuarve të besojnë që ikja nga puna për të marrë pjesë në aktivitetet e partive politike në përgjithësi nuk konsiderohet si praktikë korruptive. Për 42% të pjesëmarrësve ky është edhe qëndrimi i tyre individual.

Duke i parë këto rezultate nën dritën e përkatësisë gjinore, shohim se burrat dhe gratë kanë mendime të ndryshme. Në përgjithësi, burrat më tepër se sa gratë e klasifikojnë mendimin e përgjithshëm që mbizotëron ndër nëpunësit civilë si më “tolerant” ndaj përdorimit të favoreve seksuale ose flirtimit. Burrat gjithashtu mbizotërojnë ndër ata që perceptojnë një nivel më të lartë “devotshmërie” ndër nëpunësit civilë, për ta lënë punën për të marrë pjesë në veprimtaritë e partive politike (për më shumë hollësi se sa janë paraqitur në Figurën 4.2.2 shih tabelën 4.2.1 tek Shtojcat).

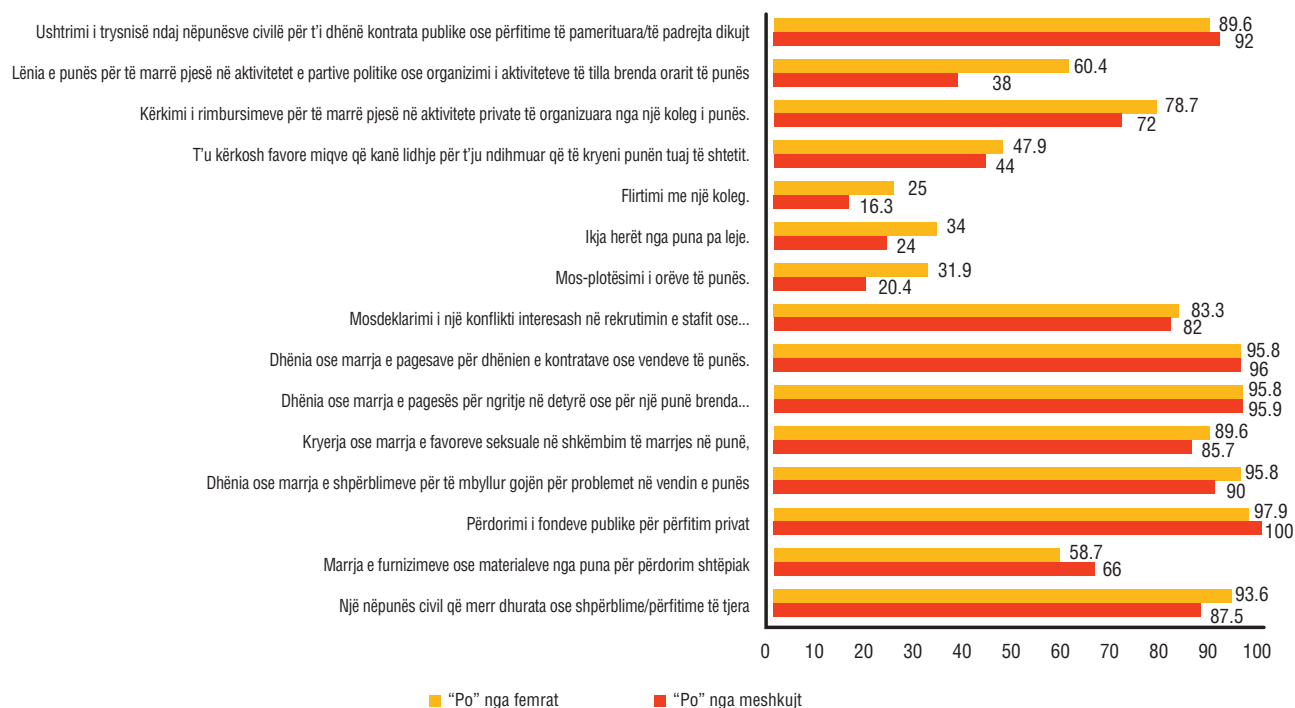


Figura 4.2.2. Krahasimi i përgjigjeve "Po" të grave dhe burrave

Dallimet gjinore në mendime shtohen kur shohim qëndrimet individuale siç shihet në Figurën 4.2.3. (Hollësi të mëtejshme jepen në Tabelën 11 tek Shtojcat, ku krahasohen përqindjet e grave dhe burrave që i klasifikojnë praktikatat si korruptive ose jo brenda grupit të tyre gjinor).

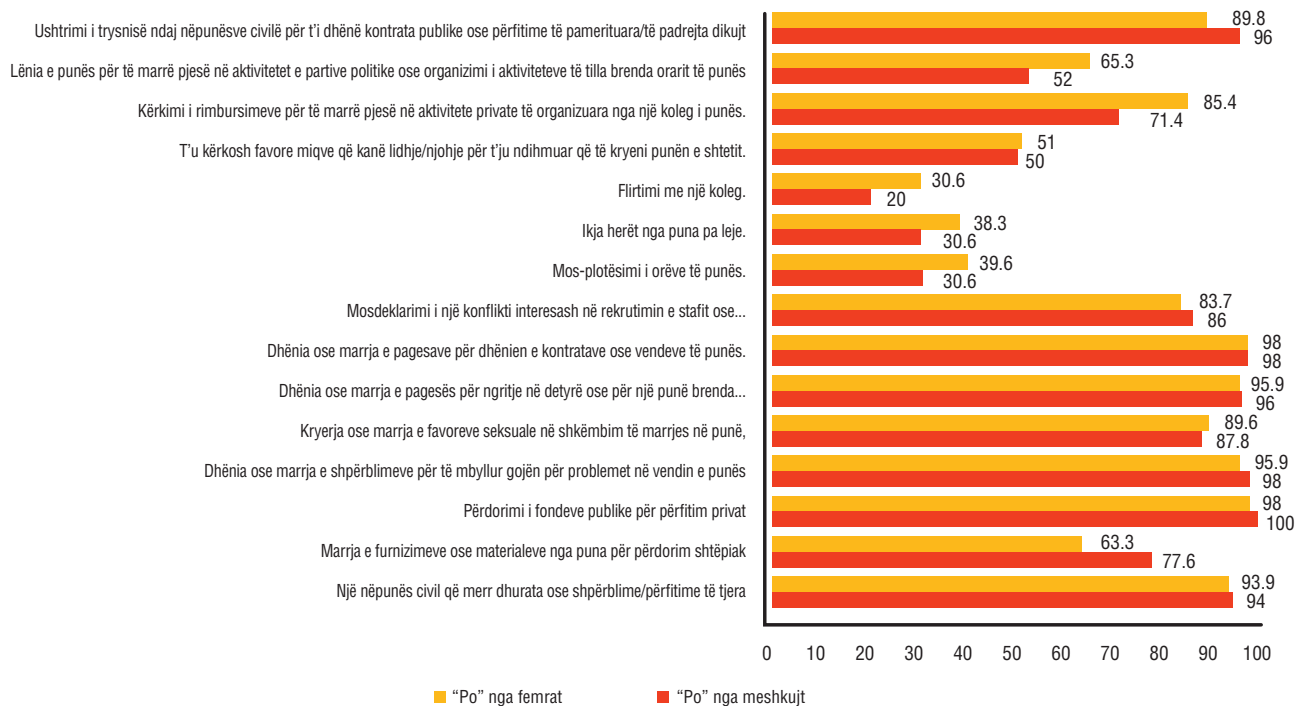


Figura 4.2.3 Qëndrimet individuale sipas përkatësisë gjinore

Analiza të mëtejshme tregojnë se në përgjithësi, si burrat edhe gratë kanë tendencë të kenë qëndrime më “konservatore” në nivel individual, ndërkohë që besojnë se ekziston një tolerancë më e madhe për praktikën e mundshme korruptive në mjedisin e përgjithshëm të shërbimit civil. Ky hendek ndërmjet qëndrimeve “të përgjithshme” dhe “individuale” është më i madh ndër burrat (78 pikë) se sa për gratë (41 pikë). Shih Tabelën 4.2.1 për më shumë hollësi për ndryshimet nga qëndrimet individuale tek ato të perceptuara kolektive.

Tabela 4.2.1 Dallimet gjinore në mendimet dhe qëndrimet individuale kundrejt atyre të perceptuara kolektive ndaj praktikave korruptive në vendin e punës (në %).

Skenarë	Individualisht si “jo-korruptive”		Kolektivisht “jo- korruptive”	
	M	f	m	f
Një nëpunës civil që pranon dhurata ose shërbime/favore të tjera	6	6.1	12.5	6.4
Marrja e furnizimeve ose materialeve nga puna për përdorim në shtëpi	22.4	36.7	34	41.3
Përdorimi i fondeve publike për përfitim personal	0	2	0	2.1
Dhënia ose marrja e shpërblimeve për të mbyllur gojën për çështje që kanë të bëjnë me vendin e punës	2	4.1	10	4.2
Kryerja ose marrja e favoreve seksuale në shkëmbim të marrjes në punë, promovimit në detyre ose përfitimeve të tjera që lidhen me punën	12.2	10.4	14.3	10.4
Dhënia ose marrja e pagesave për t’u promovuar ose për t’u punësuar në shërbimin civil	4	4.1	4.1	4.2
Dhënia ose marrja e pagesave për dhënien e kontratave ose të një vendi pune	2	2	4	4.2
Mosdeklarimi i një konflikti interesash në marrjen në punë ose në dhënien e kontratave	14	16.3	18	16.7
Nuk kryen sasinë e duhur të orëve të punës	69.4	60.4	79.6	68.1
Ikja nga puna herët pa marrë leje	69.4	61.7	76	66
Flirtimi me një koleg	80	69.4	83.7	75
T’u kërkoni miqve që kanë lidhje e të njohur për t’ju bërë favore që ndihmojnë në kryerjen e punës së shtetit	50	49	56	52.1
Kërkimi i rimbursimeve për pjesëmarrje në aktivitete private të një kolegu të punës.	28.6	14.6	28	21.3
Ikja nga puna për të marrë pjesë në veprimtari të partive politike ose për organizimin e këtyre veprimtarive gjatë orarit të punës	48	34.7	62	39.6
Ushtrimi i trysnisë ndaj nëpunësve civilë për t’i dhënë dikujt kontrata publike ose përfitime të pamërituara/të padrejta	4	10.2	8	10.4
Gjithsej	412	381.7	490.2	422

4.3 Përvojat me korrupsionin në shërbimin civil

Gjetjet e këtij studimi konfirmojnë se vazhdon të ekzistojnë perceptimet se në shërbimin civil shqiptar ka nivele të larta korrupsioni. Kur iu kërkua të klasifikojnë përhapjen e korrupsionit në shërbimin civil me pikë nga 1 (jo i përhapur) tek 5 (shumë i përhapur), 26.8% e të intervistuarve e klasifikuan atë si “i përhapur” dhe 11.3% si “shumë i përhapur”.

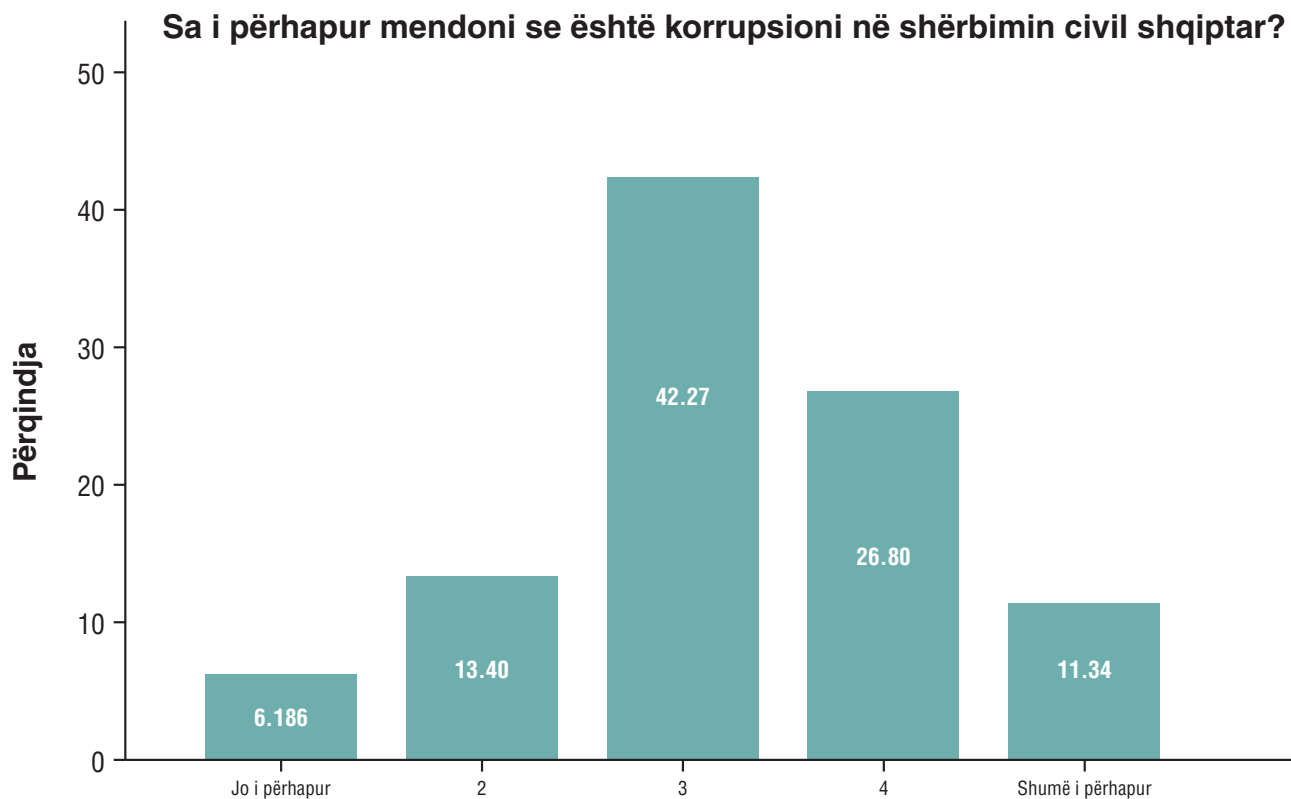


Figure 4.3.1. Perceptimet për përhapjen e korrupsionit në shërbimin civil shqiptar

Nga ndarja e të dhënave të mbledhura sipas përkatësisë gjinore shohim se vazhdon tendenca që gratë kanë “më pak dijeni” për përhapjen (e perceptuar) ekzistuese dhe/ose ato klasifikojnë më pak praktika të mundshme korruptive si të tilla (siç tregohet në seksionin 4.2). Rreth 12.5% e të intervistuarave femra nuk duan të besojnë se ka ndonjë korrupsion të pranishëm në shërbimin civil dhe ato përgjigjen se korrupsionin ndër nëpunësit civilë nuk është aspak i përhapur. Asnjë nga të intervistuarit meshkuj nuk është i të njëjtit mendim (shih Tabelën 4.3.1).

Tabela 4.3.1 Sa i përhapur është korrupsioni sipas mendimit tuaj? *
Tabelë e kombinuar gjinore

			Gjinia		Gjithsej
			Meshkuj	Femra	
Sa i përhapur është korrupsioni sipas mendimit tuaj?	Jo i përhapur	Numri	0	6	6
		% brenda Gjinisë	.0%	12.5%	6.3%
	2	Numri	7	6	13
		% brenda Gjinisë	14.6%	12.5%	13.5%
	3	Numri	20	20	40
		% brenda Gjinisë	41.7%	41.7%	41.7%
	4	Numri	15	11	26
		% brenda Gjinisë	31.3%	22.9%	27.1%
	Shumë i përhapur	Numri	6	5	11
		% brenda Gjinisë	12.5%	10.4%	11.5%
	Gjithsej	Numri	48	48	96
		% brenda Gjinisë	100.0%	100.0%	100.0%

Në ekstremin tjetër, përsëri pjesëmarrësit meshkuj janë ata që thonë se korrupsioni nën nëpunësit civilë është “shumë i përhapur” (këtë e mendojnë 12.5% e pjesëmarrësve meshkuj, krahasuar me 10.4% të pjesëmarrëseve femra) ose “i përhapur” (31.3% ndër meshkujt krahasuar me 22.9% ndër femrat pjesëmarrëse).

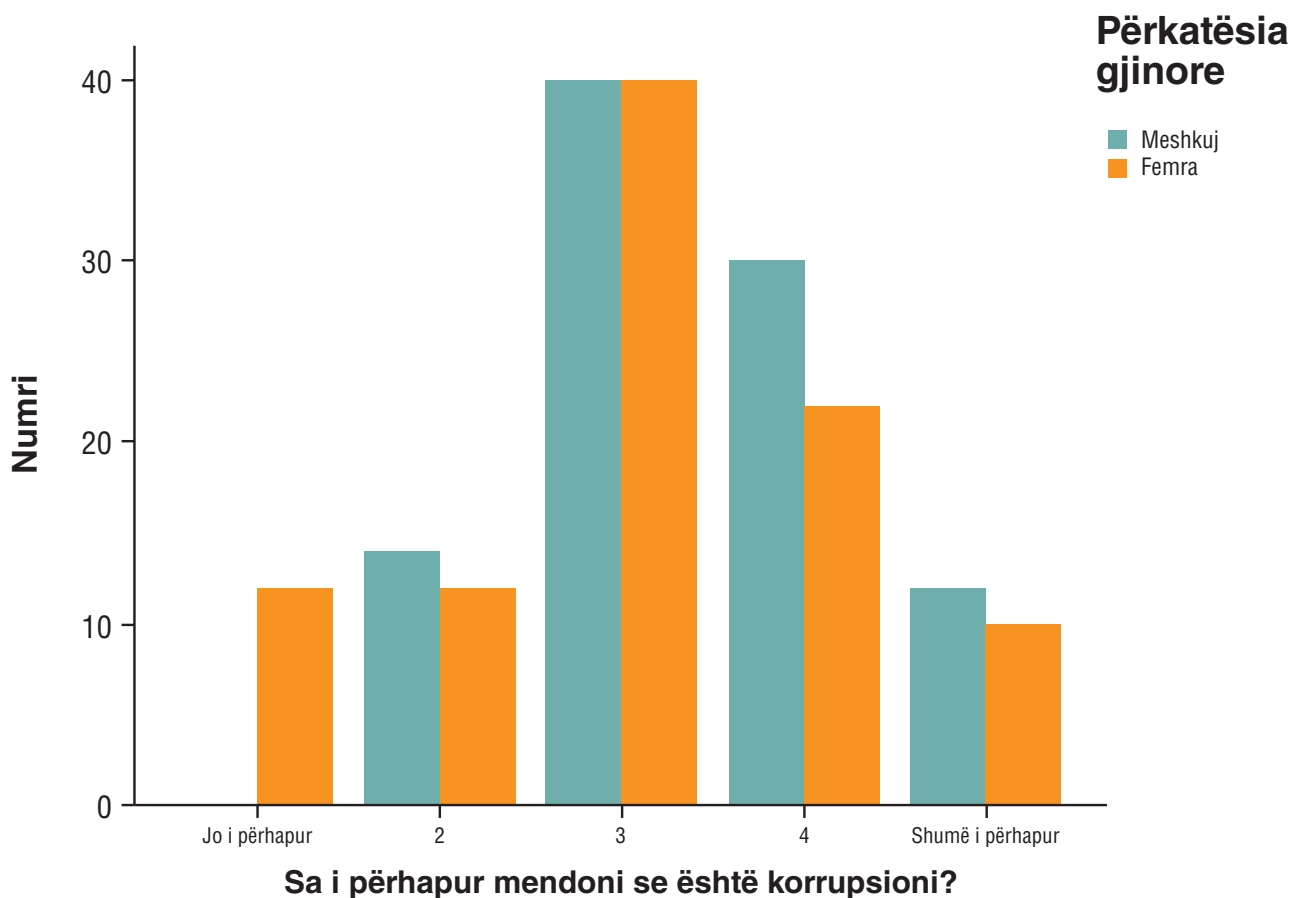


Figura 4.3.2 Perceptimet për përhapjen e korrupsionit në shërbimin civil shqiptar sipas përkatësisë gjinore të personit të intervistuar

Faktorë të tjerë që mund të kenë sjellë dallimet gjinore të paraqitura në këtë seksion mund të vijnë gjithashtu për shkak të faktit se gratë mbizotërojnë në nivelet më të ulëta në hierarkinë e shërbimit civil dhe mund të mos jenë aq afër atyre qarqeve të shërbimit civil ku ndodh korrupsion (i madh). Për më tepër, gratë duket se janë më të rrezikuara se burrat për t'u ndëshkuar (siç tregon literatura) dhe për këtë arsye hezitojnë më tepër ta "raportojnë" dukurinë, madje edhe përmes këtij pyetësi (megjithëse u garantua konfidencialiteti).

Praktikat më të zakonshme korruptive që duket se kontribuojnë në këto nivele të larta të korrupsionit të perceptuar përfshijnë nepotizmin, favoritizmin dhe klientelizmin. Këto tri praktika korruptive marrin

më shumë pikë tek përgjigjet “shumë i përhapur” (me respektivisht 24.8%, 30.7 dhe 24.5%). Ryshfeti, që shpesh përmendet si simbol i korrupsionit, nuk është aq “i përhapur” (vetëm 8.1 e mendojnë se është “shumë i përhapur”). Ndër praktikat që marrin më shumë pikë nën përgjigjen “jo i përhapur” janë zhvatja, përfshirë edhe zhvatjen për përfitime seksuale, që bie në sy ndër të gjitha format e tjera të praktikave korruptive (shih Tabelën 4.3.2).

Tabela.3.2. Praktikakorruprive sipas perceptimeve për përhapjen e tyre (në %)

	1 <i>Jo i përhapur</i>	2	3	4	5 <i>Shumë i përhapur</i>
Përvetësimi i fondeve publike	11.2	30.6	31.6	18.4	8.2
Vjedhja	8.1	16.2	40.4	24.2	11.1
Mashtrimi	13.3	26.5	36.7	19.4	4.1
Zhvatja (përfshirë edhe për qëllime seksuale)	21.2	31.3	33.3	9.1	5.1
Nepotizmi	4	20.8	25.7	24.8	24.8
Favoritizmi	0	11.9	25.7	31.7	30.7
Klientelizmi	4.1	16.3	25.5	29.6	24.5
Ryshfeti	5.1	27.3	36.4	23.2	8.1
Keqpërdorimi i kompetencave diskrecionare	3	25.7	36.6	26.7	7.9
Ushtrimi i ndikimit për vendime të padrejta	5.1	20.2	43.4	24.2	7.1

Figura 4.3.3 paraqet një krahasim të praktikave të perceptuara si më korruptive dhe më pak korruptive.

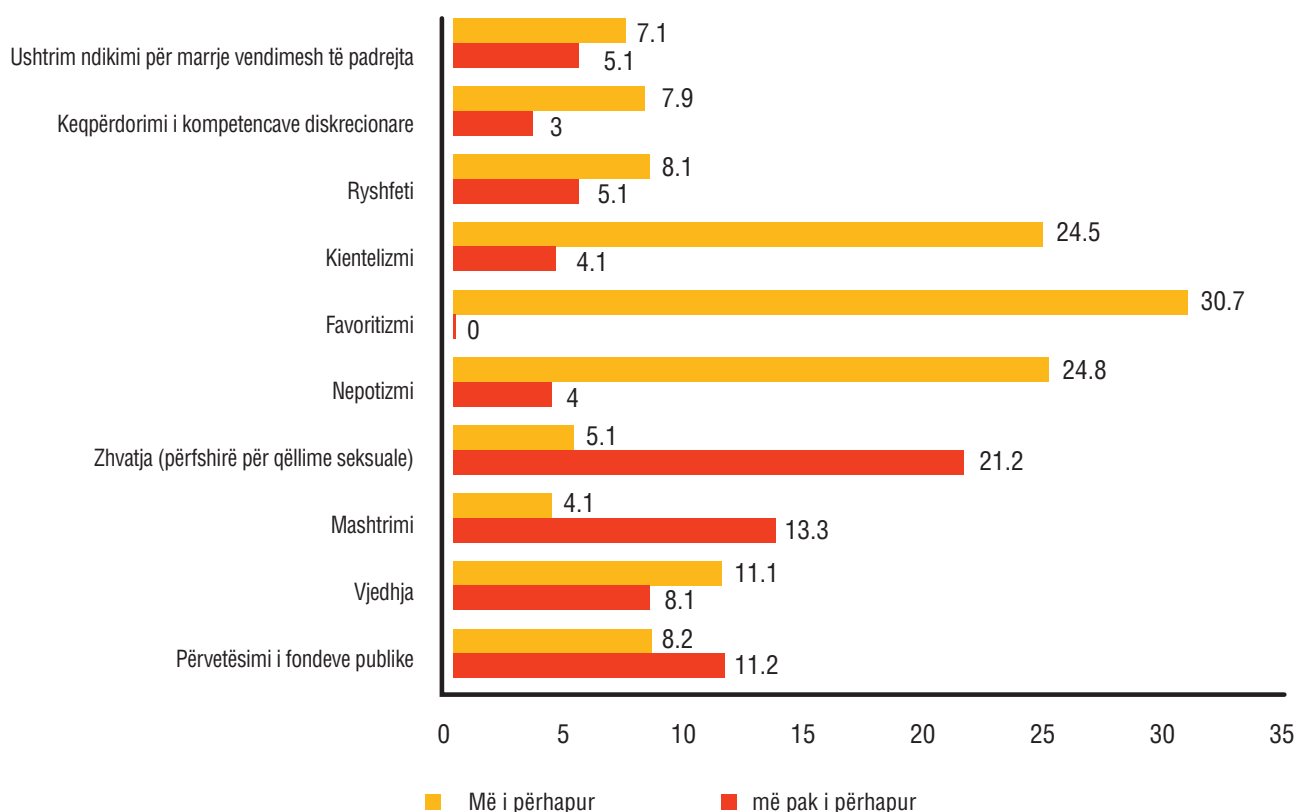


Figura 4.3.3. Praktikët korruptive të perceptuara si më pak të përhapura dhe më të përhapura

Ndarja e të dhënave për praktikët korruptive më të përhapura dhe ato më pak të përhapura sipas gjinisë tregon se ka dallime gjinore. Po të shohim praktikët më pak të përhapura (zhvatja – përfshirë ajo me qëllime seksuale), janë gratë më shumë se burrat ato që besojnë se një praktikë e tillë nuk është e përhapur (22.9% e grave krahasuar me 16.7% të burrave) ose është pak e përhapur (33.3% e grave krahasuar me 31.3% të burrave). Në mënyrë të ngjashme, ka më shumë burra se sa gra që besojnë se zhvatja është shumë e përhapur në shërbimin civil shqiptar (6.3% e burrave krahasuar me 4.2% të grave).

Tabela 4.3.3 Zhvatja (përfshirë atë për qëllime seksuale) * Tabelë e kombinuar gjinore

			Gjinia		Gjithsej
			Meshku	Femra	
Zhvatja (përfshirë për qëllime seksuale)	jo e përhapur	Numri	8	11	19
		% brenda Gjinisë	16.7%	22.9%	19.8%
	2	Numri	15	16	31
		% brenda Gjinisë	31.3%	33.3%	32.3%
	3	Numri	19	14	33
		% brenda Gjinisë	39.6%	29.2%	34.4%
	4	Numri	3	5	8
		% brenda Gjinisë	6.3%	10.4%	8.3%
	shumë e përhapur	Numri	3	2	5
		% brenda Gjinisë	6.3%	4.2%	5.2%
	Gjithsej	Numri	48	48	96
		% brenda Gjinisë	100.0%	100.0%	100.0%

Siç u paraqit më lart, sipas perceptimeve të të intervistuarve tanë, favoritizmi, nepotizmi dhe klientelizmi janë ndër praktikatat më të përhapura korruptive ndër nëpunësit civilë. Për të parë nëse ka ndonjë dallim gjinor në këto perceptime, të dhënat u ndanë sipas përkatësisë gjinore (shih Tabelën 4.3.4). Gratë më shpesh se sa burrat shprehen se klientelizmi është shumë i përhapur ndërsa ka më shumë të intervistuar meshkuj që mendojnë se më të përhapur janë nepotizmi dhe favoritizmi.

Tabela 4.3.4 Nepotizmi, favoritizmi dhe klientelizmi* Tabelë e kombinuar gjinore

	<i>Nepotizmi</i>			<i>Favoritizmi</i>			<i>Klientelizmi</i>		
	Gjinia			Gjinia			Gjinia		
	M	F	Gjithsej	M	F	Gjithsej	M	F	Gjithsej
jo i përhapur	0	3	3	-	-	-	1	3	4
	.0%	6.1%	3.1%				2.1%	6.4%	4.2%
2	9	12	21	4	8	12	6	9	15
	18.4%	24.5%	21.4%	8.2%	16.3%	12.2%	12.5%	19.1%	15.8%
3	14	11	25	16	9	25	14	11	25
	28.6%	22.4%	25.5%	32.7%	18.4%	25.5%	29.2%	23.4%	26.3%
4	11	13	24	13	18	31	16	12	28
	22.4%	26.5%	24.5%	26.5%	36.7%	31.6%	33.3%	25.5%	29.5%
shumë i përhapur	15	10	25	16	14	30	11	12	23
	30.6%	20.4%	25.5%	32.7%	28.6%	30.6%	22.9%	25.5%	24.2%
Gjithsej	49	49	98	49	49	98	48	47	95
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

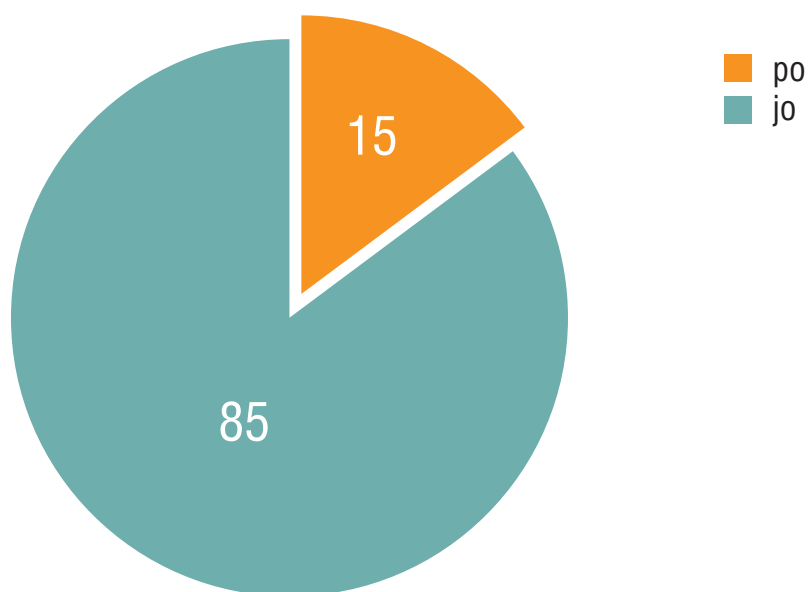
Duket se nivelet relativisht të larta të korrupsionit të perceptuar ndër nëpunësit civilë mbështeten kryesisht tek përvojat dhe informacioni jo i drejtpërdrejtë. Ndonëse zënë një peshë më të vogël të përgjithshme brenda kampionit si i tërë (krahasuar me perceptimet), 11.5% e numrit të përgjithshëm të të intervistuarve raportojnë se kanë qenë dëshmitarë të korrupsionit.

Tabela 4.3.5. A keni qenë ndonjëherë dëshmitar i korrupsionit në vendin e tanishëm të punës

		Frekuenca	Përqindja	Përqindje e vlefshme	Përqindje kumulative
Të vlefshme	Po	12	11.5	15.0	15.0
	Jo	68	65.4	85.0	100.0
	Gjithsej	80	76.9	100.0	
Pa përgjigje	Sistemi	24	23.1		
Gjithsej		104	100.0		

Megjithatë, një pjesë e konsiderueshme e popullatës kampion i është shmangur dhënies përgjigje të kësaj pyetjeje specifike (23%). Duke marrë parasysh nivelin e lartë të mos-përgjigjeve për këtë pyetje të veçantë, ata që raportojnë se kanë qenë dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tyre të tanishëm të punës përbëjnë 15%.

Keni qenë ndonjëherë dëshmitar i korrupsionit në vendin e tanishëm të punës?



**Figura 4.3.3. Nivelet e raportuara të korrupsionit të dëshmuar në vendin e tanishëm të punës
Keni qenë ndonjëherë dëshmitar i korrupsionit në vendin e tanishëm të punës?**

Nga ndarja e të dhënave sipas përkatësisë gjinore shohim se, si burrat edhe gratë që kanë qenë dëshmitarë të drejtpërdrejtë të korrupsionit në vendin e tanishëm të punës, përbëjnë rreth 15% të grupeve të tyre gjinore përkatëse. Këto shifra janë të krahasueshme edhe me shifrat e përgjithshme, gjë që nuk lë hapësirë për të nxjerrë ndonjë dallim ndërmjet dy gjinive.

**Tabela 4.3.6. Keni qenë ndonjëherë dëshmitar i korrupsionit në vendin e tanishëm të punës?
* Tabelë e kombinuar gjinore**

			Gjinisë		Gjithsej
			meshkuj	femra	
Keni qenë ndonjëherë dëshmitar i korrupsionit në vendin e tanishëm të punës	Po	Numri	6	6	12
		% brenda Gjinisë	15.0%	15.4%	15.2%
	Jo	Numri	34	33	67
		% brenda Gjinisë	85.0%	84.6%	84.8%
Gjithsej	Numri	40	39	79	
	% brenda Gjinisë	100.0%	100.0%	100.0%	

Nepotizmi, favoritizmi dhe klientelizmi konfirmohen si ndër praktikatat më të dëshmuara korruptive në vendin e punës. Ndër praktikatat më pak të dëshmuara korruptive janë përvetësimi i fondeve publike, zhvatja, dhe ryshfeti. Të dhënat e paraqitura në grafikun e mëposhtëm gjithashtu tregojnë për kompleksitetin e korrupsionit. Bërja e llogaritjeve të numrit të kufizuar të personave që kishin raportuar se kishin qenë dëshmitarë të drejtpërdrejtë të korrupsionit në vendin e punës, nivelet e larta të secilës praktikë korruptive të listuara tregojnë se korrupsioni shpesh ka të bëjë me më shumë se sa vetëm një prej këtyre praktikave.

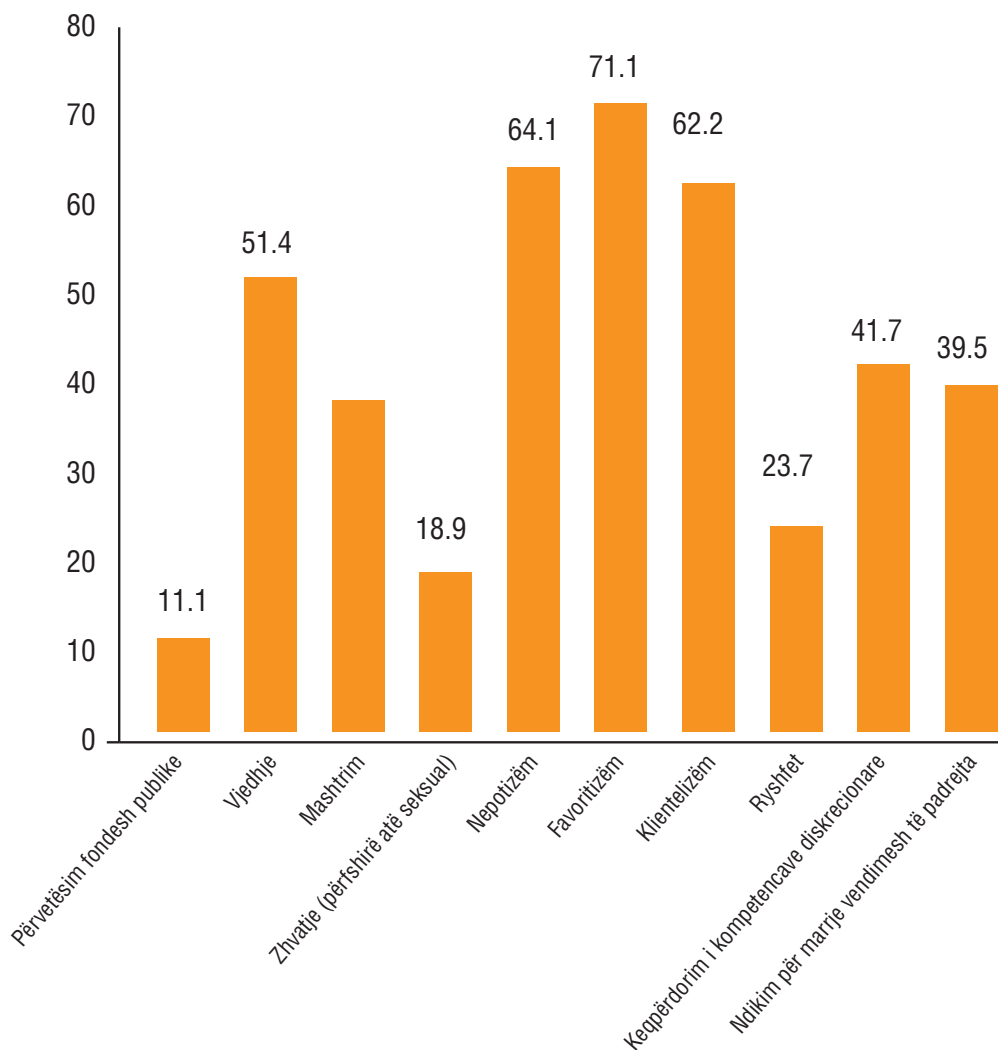


Figura 4.3.4. Aktet korruptive më të dëshmuara (në %).

Nga një shqyrtim i mëtejshëm i të dhënave të ndara sipas gjinisë, mund të thuhet se natyra e praktikave korruptive të dëshmuara nga burrat janë përgjithësisht akte më “serioze” se sa ato që dëshmohen më shumë nga gratë. Janë më të shumtë burrat ata që kanë qenë dëshmitarë të përvetësimit të fondeve publike, mashtrimit dhe ushtrimit të ndikimit për vendime të padrejta. Gratë raportojnë se kanë qenë më shumë dëshmitare të vjedhjeve, zhvatjes (përfshirë për qëllime seksuale), nepotizmit dhe favoritizmit.

Tabela 4.3.7 Korrupsion i dëshmuar sipas përkatësisë gjinore (në %)

	<i>meshkuj</i>	<i>Femra</i>
Përvetësim fondesh publike	75	25
Vjedhje	42.1	57.9
Mashtrim	57.1	42.9
Zhvatje (përfshirë atë seksuale)	42.9	57.1
Nepotizëm	40	60
Favoritizëm	44	56
Klientelizëm	47.6	52.4
Ryshfet	44.4	55.6
Keqpërdorim i kompetencave diskrecionare	46.7	33.3
Ndikim për vendime të padrejta	66.7	33.3

4.4 Si dhe pse ndodh korrupsioni?

Në diskutimet në grupet e fokusit me përfaqësues nga të njëjtat institucione të synuara ne u përpoqëm që të eksplorojmë më tepër se ku ekzistojnë mundësitë për t'u përfshirë dhe për të kryer praktika korruptive dhe se si perceptohen, përdoren dhe përjetohen ato nga burrat dhe gratë në shërbimin civil shqiptar.

Si burrat edhe gratë, kur përiqen të kuptojnë dhe shpjegojnë se cilët janë faktorët që mundësojnë praktikën e korruptuar në shërbimin civil, arrijnë në përfundimin se rrënjët e këtyre dukurive qëndrojnë gjenden në katër faktorë kryesorë, që përfshijnë:

- Mungesa e qartësisë së kuadrit ligjor;
- Niveli i aksesit në pushtet dhe vendimmarrje;
- Mbështetja politike; dhe
- Mundësia e kontakteve të drejtpërdrejta me “burimin e ofertës”.

Kuadri ligjor mbi bazën e të cilit pritet të veprojnë nëpunësit civilë në punën e tyre të përditshme mund të krijojë mundësi për korrupsion.

“Mundësitë në radhë të parë krijohen që me kuadrin ligjor. Gjatë viteve, Këshilli i Ministrave ka nxjerrë shumë vendime kontradiktore dhe të paqarta që krijojnë mundësi për interpretime të ndryshme abuzive.” (Pjesëmarrës mashkull)

Mundësia për të marrë vendime krijon mundësi për të qenë i anshëm gjatë procesit, gjë që çon në një numër të madh rastesh nepotizmi, favoritizmi dhe klientelizmi. Shpesh pushteti vendimmarrës përqendrohet në pak duar, duke e bërë kontrollin mbi procesin më të çlirët dhe identifikimin e praktikave korruptive më të vështirë. Mbështetja politike vetëm sa e bën korrupsionin më të lehtë duke ulur rreziqet që lidhen me të.

“Ata që kanë gjë në dorë janë zakonisht më të korruptuarit. Shumica prej nesh nuk kemi asnjë pushtet për të vendosur as për një copë letër të vetme. Në qoftë se nuk ke në dorë asgjë, atëherë s’ka për çfarë të korruptohesh.” (Pjesëmarrëse femër)

“Drejtuesit e institucioneve kanë shumë më tepër mundësi për korrupsion se sa specialistët. Sa më shumë mbështetje të kenë, sa më të ngrohta t’i kenë krahët politikisht, aq më e lehtë është për ta që të mos ndëshkohen për korrupsion.” (Pjesëmarrëse femër)

Së fundi, kontakti i drejtpërdrejtë me ata që ofrojnë të japin ryshfete dhe të korruptojnë, bën që të shtohen mundësitë e përgjithshme për ekzistencën e praktikave korruptive. Sipas pjesëmarrësve në DGF-të, praktikat më korruptive janë ato ku ka kontakt të drejtpërdrejtë midis ofruesit të shërbimit dhe përfituesit/marrësit të shërbimit. Ulja e kontakteve të tilla të drejtpërdrejta (për shembull, përmes sistemeve të elektronizuara në internet) mund të çojë në uljen e mundësive për korrupsion.

Dallimet gjinore. Në të gjitha DGF-të, diskutimet filluan me një nivel relativisht të lartë kundërshtimi dhe mungese gatishmërie për të parë dhe/ose pranuar lidhjet ndërmjet përkatësisë gjinore dhe korrupsionit. Përmes “gërmimit” të mëtejshëm në diskutime, duke iu referuar shembujve më konkretë në vend të diskutimeve në nivel abstrakt, u arrit që lidhje të tilla të bëheshin më të qarta, megjithëse kishte variacione.

Rolet dhe përgjegjësitë e ndryshme gjinore të ndërtuara nga shoqëria, si dhe pritshmëritë se cilat duhet të jenë vlerat dhe morali i burrave dhe grave, duket se i japin formë pjesës më të madhe të arsyeve që kërkojnë të gjejnë pjesëmarrësit për të shpjeguar se pse burrat janë të përfshirë më shumë në korrupsion se gratë në shërbimit civil.

“(Nuk ka) asgjë të lindur biologjike që i bën burrat të jenë më të korruptuar; kjo nuk është e shkruar në kodin e tyre gjenetik. Në fakt arsyeja se pse i gjejmë më shumë në grupin e të korruptuarve është se ata janë më të ekspozuar ndaj presioneve dhe mundësive për t’u korruptuar. Burrat gjenden më shpesh në ato vende dhe veprimtari ku bëhen allishverishe të tilla, si kafenetë, restorantet, etj. Ata kanë rrjete më të zgjeruara miqsh dhe të njohurish që krijojnë më tepër mundësi për të bërë marrëveshje. Gratë e kanë shumë më ët vështirë. Përveç atyre që sapo përmenda, në të cilat burrat kanë më shumë qasje krahasuar me gratë, gratë mund të jenë pak më të tërhequra për faktin se atyre mund t’u kërkohet diçka më shumë sesa praktika korruptive” (pjesëmarrëse femër)

“Aferat e burrave janë të “pastra” (pra, janë thjesht vetëm afera korruptive). Grave u bëhet presion edhe për lidhje romantike apo afera seksuale përveç korrupsionit. Çdo bashkëshort në atë rast do të thoshte “në drejç vafshin ato para!” dhe nuk do ta linte gruan të përfshihej në asnjë lloj korrupsioni.” (pjesëmarrës mashkull)

Ndonëse mënyrat se si e përshkruajnë burrat dhe gratë rolin që luan përkatësia gjinore në përfshirjen në korrupsion janë shumë të ngjashme, e njëjta gjë nuk është e vërtetë me dallimet gjinore që perceptohen në lidhje me pasojat e korrupsionit në vendin e punës.

Në DGF-të e zhvilluara me pjesëmarrës meshkuj, ekzistonte një mendim i njëjtësuar për sa i përket faktit se pasojat dhe kosto e korrupsionit paguhet njësoj si nga burrat ashtu edhe nga gratë në shërbimin civil, pa ndonjë dallim. Ndonëse kishte edhe gra që kishin të njëjtin mendim, një pjesëmarrëse femër, për shembull, paraqiti një pikëvështrim tjetër në lidhje me këtë çështje.

“Për mua, gratë mbajnë barrën më të madhe të kostos së korrupsionit në vendin e punës. Gratë përbëjnë shumicën e atyre që punojnë në nivelin e bazës. Si të tilla, ne mbajmë peshën kryesore të ngarkesës së punës. Kur puna nuk bëhet mirë nga ata me të cilët duhet ta ndajmë punën, barra bie përsëri mbi ne. Për shumë vjet, gratë me një numër të madh vitesh përvojë në shërbimin civil kanë parë ministra e drejtorë që vijnë e shkojnë. Shumica e tyre ishin burra të katapultuar në poste të larta drejtuese pa e pasur idenë e natyrës së punës që duhet të kryenin. Ishim me ato që duhet të bënim punën që duhej bërë dhe ndoshta duhet të paguanim për korrupsionin e tyre, sepse na duhet t’i bindeshim urdhrave të tyre.” (Pjesëmarrëse femër)

Korrupsioni ndër nëpunësit civilë ekziston, por a denoncohet?

4.5 Denoncimi i korrupsionit

Ndonëse pjesëmarrësit pranojnë se kanë qenë dëshmitarë të korrupsionit, ata shumë rrallë (ndoshta asnjëherë) nuk e kanë denoncuar. Nga 13 rastet që pranuan se kanë qenë dëshmitar të ndonjë lloj praktike korruptive, vetëm një pjesëmarrës mashkull tha që kishte ndërmarrë hapa për ta denoncuar atë.

Tabela 4.5.1. A keni bërë denoncim?

		Frekuenca	Përqindja	Përqindje e vlefshme	Përqindje kumulative
E vlefshme	Po	1	1.0	7.7	7.7
	Jo	12	11.5	92.3	100.0
	Gjithsej	13	12.5	100.0	
Pa përgjigje	Sistemi	91	87.5		
Gjithsej		104	100.0		

Arsyet e mosraportimit përfshijnë së pari vështirësitë për ta vërtetuar rastin, mungesa e besimit tek autoritetet përkatëse, dhe frika nga hakmarrja. Ndonëse këto arsye përputhen me shumë prej pritshmërive për sa i përket hezitimit për të raportuar korrupsionin, një rezultat interesant ishte që pothuaj 7% e pjesëmarrësve që kishin qenë dëshmitarë të korrupsionit mendonin se nuk kishte nevojë të bënin denoncim sepse “nuk ishte bërë ndonjë dëm” i vërtetë.

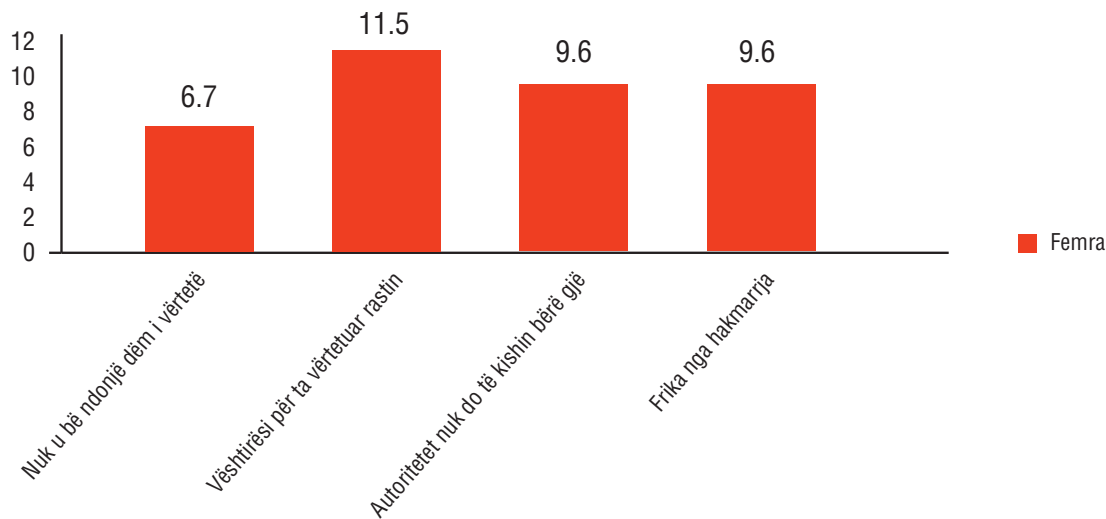


Figura 4.5.1 Arsyet kryesore të mosdenoncimit të praktikave korruptive të dëshmuara

Arsye të tjera që u dhanë nga pjesëmarrësit në rubrikën “arsye të tjera”, përfshijnë:

- “Më duket sikur nuk kam asgjë në dorë për të bërë gjë” (1 femër)
- “Kushdo që ka denoncuar i di shumë mirë se çfarë pasojash ka pasur!” (1 femër)
- “Më dukej se nuk kisha informacionin dhe mbrojtjen e duhur për ta ndërmarrë atë iniciativë.” (1 femër)
- “Këto çështje nuk merren me seriozitetin e duhur” (1 mashkull)
- “Është diçka shumë abstrakte për t’u trajtuar në terma konkrete, sepse duhet të jepen prova.” (1 mashkull)

Nivelet e ulëta të raportimit bëhen edhe më problematike po të marrim parasysh se rreth 5% e të gjithë të intervistuarve në studim e pranojnë që u është kërkuar/ofruar (të paktën një herë) që të marrin pjesë në praktika korruptive në vendin e punës. Të intervistuarit meshkuj duket se janë përballur me oferta të tilla pak më shpesh se sa gratë (me gjasë për shkak të arsyeve të paraqitura në DGF-të). Megjithatë, dallimet gjinore janë shumë të vogla.

Tabela 4.5.2 A ju kanë kërkuar/ofruar ndonjëherë të merrni pjesë në praktika korruptive *
Tabela të kombinuara gjinore

			Gjinia		Gjithsej
			meshkuj	Femra	
A ju kanë kërkuar/ofruar ndonjëherë të merrni pjesë në praktika korruptive	Po	Numri	3	2	5
		% brenda Gjinisë	6.0%	4.2%	5.1%
	Jo	Numri	47	46	93
		% brenda Gjinisë	94.0%	95.8%	94.9%
Gjithsej	Numri	50	48	98	
	% brenda Gjinisë	100.0%	100.0%	100.0%	

Natyra e praktikave korruptive që u janë ofruar ose kërkuar të intervistuarve tanë përputhet me ato që perceptohen si më të përhapurat në shërbimin civil. Favoritizmi dhe klientelizmi kishin përqindjet më të larta (me 20% dhe 22.2% përkatësisht) si praktika korruptive që u ishin ofruar “shpesh” të intervistuarve tanë. Praktika të tjera të ofruara përfshinin mashtrimin, nepotizmin, keqpërdorimin e kompetencave diskrecionare, dhe ushtrimi i ndikimit për marrjen e vendimeve të padrejta.

Tabela 4.5.3 Praktikrat korruptive të ofruara/kërkuara më shpesh

	1 <i>asnjëherë</i>	2	3	4	5 shumë <i>shpesh</i>
Përvetësim fondesh publike	88.9	0	11.1	0	0
Vjedhje	55.6	22.2	22.2	0	0
Mashtrim	55.6	33.3	0	11.1	0
Zhvatje (përfshirë atë për qëllime seksuale)	77.8	11.1	11.1	0	0
Nepotizmi	55.6	0	33.3	11.1	0
Favoritizmi	20	40	20	20	0
Klientelizmi	66.7	11.1	0	22.2	0
Ryshfeti	55.6	33.3	11.1	0	0
Keqpërdorimi i kompetencave diskrecionare	77.8	11.1	0	11.1	0
Ndikimi për marrjen e vendimeve të padrejta	66.7	0	22.2	11.1	0

Vetëm një nga trembëdhjetë personat të cilëve u ishte kërkuar të përfshiheshin në praktika korruptive kishte bërë denoncim. Nivelet e ulëta të denoncimit në rastin e ofertave të drejtpërdrejta janë pak më të ndryshme nga ato që dalin në perceptimet e përgjithshme. Ndërsa tek perceptimet e përgjithshme për arsyet e nivelit të ulët të denoncimeve përgjigjja më e shpeshtë ishte “vështirësia për ta vërtetuar rastin”, në nivelin individual kishte më shumë subjektivitet dhe arsyeja më kryesore për mosdenoncimin ishte “nuk u shkaktua ndonjë dëm i vërtetë”.

Në DGF, pjesëmarrësit shtjelluan më tepër arsyet se pse ka nivele kaq të ulëta denoncimi. Në përgjithësi, ata vinin në krye mungesën e procedurave të qarta dhe mospasjen e përvojave pozitive me denoncimin e korrupsionit. Mbizotëron gjithashtu edhe një ndjenjë frike nga hakmarrja, që i bën punonjësit jo vetëm t'i rrinë larg denoncimit të korrupsionit, por edhe që të mos mbështesin hapur ata që guxojnë ta bëjnë një gjë të tillë. Një pjesëmarrës mashkull në një nga grupet e fokusit na tregoi një shembull konkret nga përvoja e tij:

“Një herë u përballa me një vendim shumë të padrejtë nga një prej drejtuesve të mi. Dikush që nuk kishte asnjë lloj përvoje në shërbimin civil u ngrit në detyrë në një pozicion për të cilin unë kisha punuar shumë dhe kisha bërë kualifikime për vite me radhë. Unë isha i sigurtë se ky ishte një vendim i korruptuar, nën influencën e politikës, dhe kishte shumë gjasa të ishin edhe para në mes. Kështu që guxova dhe u ankova, e raportova në shkallët më të larta të hierarkisë, por ajo që fitova si rezultat ishte ngarkesë e madhe me punë dhe një hakmarrje e ngadalshme, por e sigurtë. Për vite me radhë pas kësaj ma kanë kujtuar sa herë u jepej rasti për atë që kisha guxuar të bëja. Pas kësaj përvoje, sigurisht, as unë, as ndonjë tjetër si puna ime, nuk do të ndërmerre ndonjë hap të ngjashëm në të ardhmen.”

4.6 Promovimi i qeverisjes së mirë dhe anti-korrupsionit në shërbimin civil shqiptar

Për hapësirat që ekzistojnë për korrupsion dhe mungesën e mundësive për denoncim mësohet më shumë po shohim shkallën në të cilën nxitet anti-korrupsioni dhe qeverisja e mirë përmes politikave, proceseve dhe politikave transparente dhe të qëndrueshme. Në pyetësor të gjithë pjesëmarrësve iu kërkuar të raportonin për ekzistencën apo jo (me sa kishin dijeni ata) të një vargu politikash dhe praktikash të tilla.

Tabela 4.6.1 Politika dhe praktika për nxitjen e qeverisjes së mirë dhe antikorrupsionit në vendin e punës

	<i>Po</i>	<i>F %</i>	<i>Jo</i>
Ka një mekanizëm ankesash të stabilizuar dhe funksional	39.5	46.7	60.5
Vihet në dispozicion informacion për ligjet dhe politikat që lidhen me korrupsionin dhe mirëqeverisjen (përfshirë llogaridhënien, transparencën, përgjegjshmërinë, barazinë, përfshirjen, mbrojtjen e të drejtave dhe sundimin shtetit ligjor) në mënyrë të barabartë për burrat dhe gratë	85.4	52.9	14.6
Ka një ekip drejtuesish të lartë që mbështesin në mënyrë të barabartë si gratë dhe burrat anëtarë të personelit	70.7	42.9	29.3
Konsideratat për barazinë gjinore përfshihen në të gjitha politikat që lidhen me vendit të punës	70.7	50	29.3
Ka një politikë anti-korrupsion që merr parasysh konsiderata të rëndësishme gjinore	59.5	50	40.5
Punonjësit burra dhe gra që denoncojnë korrupsionin janë njësoj të mbrojtur nga hakmarrja	78.9	51.7	21.1
Ka vendosur marrëdhënie me organizata qeveritare dhe jo-qeveritare që punojnë për të luftuar korrupsionin	75	51.9	25
Gratë dhe burrat kanë akses të barabartë në të gjithë sektorët dhe nivelet hierarkike	70.7	42.9	29.3

Rezultatet e paraqitura në Tabelën 4.6.1 theksojnë atë që ishte identifikuar edhe më parë si faktor pengues në denoncimin e korrupsionit, që është mungesa e mekanizmave të qëndrueshëm dhe funksionalë të ankimit në vendin e punës. Më pak se 40% e të intervistuarve thonë se kanë dijeni që në vendin e tyre të tanishëm të punës ekzistojnë mekanizma të tilla të stabilizuar dhe funksionalë.

Përveç kësaj, të intervistuarit tanë thonë se kanë pak informacion për çështjet thelbësore që lidhen me vendin e tyre të punës. Duket se punonjësit e shërbimit civil janë më të informuar për politikat e orarit të punës dhe masat disiplinore. Kurse nga ana tjetër, rreth 30% nuk kanë asnjë informacion për politikat e pagës dhe shpërblimit si dhe për politikat e ngritjes në detyrë (që shpesh janë subjekt i praktikave korruptive).

Ekzistojnë të dhëna të ndara sipas përkatësisë gjinore në lidhje me aksesin në informacion ose mungesën e tij. Megjithatë, prej tyre nuk mund të nënvizohen dallime të rëndësishme.

Tabela 4.6.2 Niveli i informacionit për politikat e vendit të punës

	Po	Jo	% e F që thonë JO
Politikat dhe kërkesat për marrjen në punë (si rezultatet e provimeve me shkrim, kualifikimet, mosha, niveli)	95	5	40
Politikat e pagës dhe shpërblimit, përfshirë edhe punën jashtë orarit	70.3	29.7	46.4
Politikat e ngritjes në detyrë	72.3	27.7	50
Politikat e orarit të punës	88.1	11.9	54.5
Mundësitë e trajnimit apo të zhvillimit profesional	78.8	21.2	50
Politikat e shkurtimit të vendeve të punës	51	49	55.1
Politikat e daljes në pension	63.4	36.6	54.3
Politikat e heqjes nga puna	75.2	24.8	47.8
Masat disiplinore	85.1	14.9	38.5

Përveç mungesës së informacionit në nivelet e paraqitura më lart, edhe në rastet kur jepen, informacioni nuk perceptohej gjithmonë si i lidhur me situatën konkrete (23.6%), i dhënë në kohën e duhur (23.3%), i saktë (20.4%), ose i lehtë për të kuptuar (16.3). Gratë mbizotërojnë (55%) në radhët e atyre që kishin marrë informacion që nuk kishte lidhje me situatën e tyre specifike. Nga ana tjetër, ishin më të shumtë burrat se sa gratë që thoshin se informacioni nuk ishte dhënë në kohën e duhur, nuk ishte i saktë, dhe ishte i vështirë për t'u kuptuar.

Tabela 4.6.3 Cilësia e informacionit të dhënë

	Po	Jo	% e F
Informacioni i dhënë ishte i dobishëm për situatën time	76.4	23.6	55
Informacioni i ofruar u dha në kohën e duhur	76.7	23.3	45
Informacioni i dhënë ishte i saktë	79.6	20.4	38.9
Unë munda ta kuptoj informacionin me lehtësi	83.7	16.3	30.8

Një çështje tjetër që u ngrit si problematike edhe në DGF-të e zhvilluara ishte komunikimi. Ka një mungesë të madhe informacioni dhe transparence për dhe nga zyrat e burimeve njerëzore. Procedurat e vlerësimit të punës dhe rezultateve njihen vetëm në mënyrë sporadike.

“Pjesa më e madhe e vlerësimeve që janë zhvilluar deri tani kanë qenë më shumë si lojë formalitetesh.” (pjesëmarrës mashkull)

“Të ngresh zërin do të thotë t’i bësh varrin vetes. Rregullat dhe procedurat institucionale nuk janë të qarta, ajo çka është e qartë dhe u qëndron kohërave është institucioni i thashethemeve (pjesëmarrës mashkull).

Për më tepër, praktikave të mira të transparencës, përgjegjshmërisë dhe anti-korrupsionit u jepet shumë pak ose aspak dukshmëri dhe vlerësim. Të gjithë pjesëmarrësit në DGF e kishin të vështirë të kujtonin ndonjë përvojë pozitive të nxitjes së mirëqeverisjes dhe anti-korrupsionit. Kurse të kundërtën nuk e kishin aq të vështirë.

4.7 Perceptimet në lidhje me mundësitë e barabarta në shërbimin civil

Siç u vu re edhe në DGF-të, ekziston një lloj rezistence dhe/ose vështirësie për identifikimin dhe/ose pranimin se mund të ekzistojnë dallime gjinore në shërbimin civil në përgjithësi dhe në vende të caktuara pune në veçanti. Megjithatë, 22.5% e të intervistuarve thonë se burrat dhe gratë nuk u nënshtrohen të njëjtave politika të ngritjes në detyrë. Po kështu, 15% mendojnë se dallimet gjinore vazhdojnë në kuptimin që burrat dhe gratë nuk kanë qasje të barabartë në të gjithë sektorët dhe nivelet e hierarkisë si dhe në numrin o orëve të punës që kontribuojnë gratë dhe burrat.

Tabela 4.7.1 Perceptimet për mundësitë e barabarta për burrat dhe gratë në shërbimin civil

	Gjithsej		% M dhe F që thanë JO	
	Po	Jo	% M	% F
Gratë dhe burrat u nënshtrohen të njëjtave procedura/kërkesa për marrjen në punë (si rezultate të provimeve me shkrim, kualifikime, mosha, niveli)	92.1	7.9	4	12.2
Gratë dhe burrat gëzojnë të njëjtat paga dhe shpërblime, përfshirë punën jashtë orarit	96.1	3.9	0	8
Gratë dhe burrat u nënshtrohen të njëjtave procedura të ngritjes në detyrë	77.5	22.5	18	28
Gratë dhe burrat punojnë të njëjtat sasi orësh	85.3	14.7	10	20
Gratë dhe burrat gëzojnë të njëjtat mundësi trajnimi dhe të zhvillimit profesional	90.2	9.8	2	18
Grave dhe burrave u ofrohen mundësi të barabarta për të përfaqësuar organizatën e tyre në aktivitete, forume dhe shkëmbime ndërkombëtare.	88.2	11.8	4	20
Grave dhe burrave u ofrohen mundësi të barabarta për të marrë pjesë në proceset e hartimit të politikave, ato legislative, të planifikimit dhe monitorimit në shërbimin civil.	86.3	13.7	6	22
Gratë dhe burrat u nënshtrohen të njëjtave politika/procedura të shkurtimit të vendit të punës	93.1	6.9	2	12
Gratë dhe burrat u nënshtrohen të njëjtave politika të daljes në pension	91.3	8.7	7.8	10
Gratë dhe burrat u nënshtrohen të njëjtave politika të pushimit nga puna	94.1	5.9	4.1	6
Gratë dhe burrat u nënshtrohen të njëjtave masa disiplinore	93.1	6.9	4.1	10
Gratë dhe burrat kanë qasje të ngjashme në të gjithë sektorët dhe nivelet hierarkike	84.2	15.8	8.2	24

Në përgjithësi, dallimet në opinione bëhen më të qarta kur këto të dhëna i ndajmë sipas gjinisë. Gratë më shpesh se burrat i shohin pabarazitë gjinore të manifestuara brenda shërbimit civil në të gjitha përmasat e listuara më sipër. Ato janë tri herë më të ndjeshme ndaj pabarazive në akses në të gjithë sektorët dhe nivelet hierarkike se sa rezultojnë burrat. Gratë janë dy herë më të ndjeshme ndaj ndarjes së pabarabartë të ngarkesës së punës për sa i përket orëve të punës dhe po ashtu për sa i përket dallimeve në proceset e ngritjes në detyrë. Megjithatë, dallimet më të mëdha gjinore në opinione lidhen me pabarazitë në pjesëmarrje dhe përfshirje në proceset e hartimit të politikave dhe vendimmarrjes (22% e grave kundrejt 6% e burrave raportojnë se kanë dijeni për këto pabarazi në vendin e tyre të punës) si dhe në mundësitë për t'u zhvilluar nga ana profesionale përmes aktiviteteve dhe shkëmbimeve ndërkombëtare (20% e grave kundrejt 4% e burrave pranojnë se pabarazitë gjinore janë të pranishme në vendin e punës).

Figure 4.7.1 vizualizon hendekun gjinor në opinionet që përshkruajnë mundësitë e pabarabarta në shërbimin civil shqiptar.

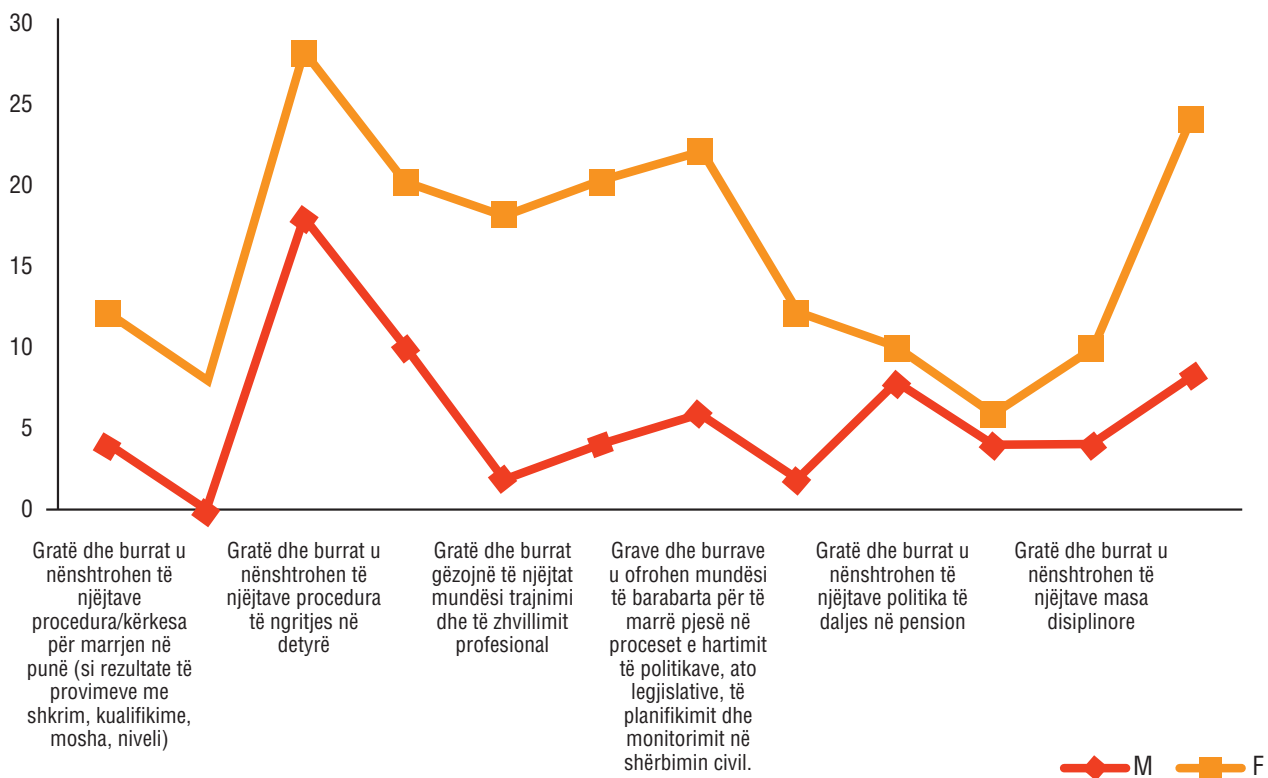


Figura 4.7.1 Perceptimet e grave kundrejt atyre të burrave për mungesën e mundësive të barabarta në shërbimin civil (si % e përgjigjeve JO)

4.8 Mundësitë e barabarta në shërbimin civil: perceptimet e dallimeve ndërmjet gjinive

Mendimi mbizotërues për çështjen e mundësive të barabarta është se kuadri ligjor dhe procedurat ligjore janë të barabarta për të gjithë. Duke deklaruar këtë, është e qartë se për shumicën e pjesëmarrësve në DGF, drejtësia gjinore është e barabartë me asnjësinë gjinore. Në një kontekst të tillë, çdo pyetje që tenton të eksplorojë si dhe nëse politikat në vendin e punës mund të jenë më të drejta nëse bëhen më të ndjeshme nga ana gjinore, menjëherë hidhet poshtë si e pakuptimtë. Arsyeja e kësaj mungese domethënieje mbështetet zakonisht në faktin se shifrat totale të grave punonjëse në shërbimin civil dhe administratën publike janë më të mëdha se ato të burrave.

Megjithatë, nëse gërmohet më tej, për të nxjerrë më tepër informacion për mënyrat se si përkthehen shumica e këtyre politikave në praktikë, jepen një varg mundësish dhe shembujsh konkretë nga praktika që ilustrojnë praktikën e anshme gjinore. Pjesëmarrësit në DGF janë sidomos të ndjeshëm kur vjen fjala për procedurat e marrjes në punë dhe ngritjes në detyrë.

Ligji i ri dhe masat që janë marrë kohët e fundit mund të duan më shumë kohë për t'i provuar të gabuara perceptimet e pjesëmarrësve tanë për sa i përket proceseve të padrejta dhe të anshme të marrjes në punë dhe ngritjes në detyrë në shërbimin civil.

“Kuadri ligjor për marrjen në punë dhe ngritjen në detyrë në shërbimin civil është shumë i qartë, po kush e çan kokën ta lexojë. Të gjithë e dinë shumë mirë, përpara se ta shohin, se çfarë funksionin me të vërtetë” (pjesëmarrës mashkull)

“Për të pasur një karrierë të gjatë në shërbimin civil, rëndësia e përkatësisë gjinore është vetëm dytësore në krahasim me kë një dhe kush të mbështet!” (pjesëmarrëse femër)

“Kushdo që do të bëjë karrierë në ministri e di mirë se çfarë kërkohet. Është pothuaj e pamundur të përparosh pa mbështetje politike – të paktën nga ç’kemi parë deri tani.” (pjesëmarrës mashkull)

DGF-të krijuan përshtypjen e përgjithshme se diskriminimet (pozitive) me motive politike kanë hedhur hije mbi llojet e tjera të diskriminimit mbi bazën e përkatësisë gjinore ose moshës. Megjithatë, po të kujtojmë konstatimet tona të mëparshme, dallimet gjinore duhet të merren parasysh për sa i përket angazhimit, pushtetit dhe mbështetjes politike. Burrat janë ata që e perceptojnë më të pranueshme “lënien e punës për të marrë pjesë në veprimtari të partive politike” se sa gratë, gjë që të bën të mendosh se ata mund të jenë më aktivë nga ana politike dhe si pasojë kanë mbështetje më të madhe

politike dhe përfitojnë nga diskriminimi pozitiv me motive politike në vendin e punës.

Megjithatë, në përgjithësi besohet se dallimet gjinore janë ngushtuar në dhjetëvjeçarin e fundit, me më shumë gra të mirë-arsimuara dhe të përfshira në sektorë apo në nivele hierarkike që kishin qenë tokë e ndaluar për to në të kaluarën. Megjithatë, pjesëmarrësit në DGF e pranojnë se shumica e grave duhet të bëjnë më shumë përpjekje për të përparuar në karrierë, për shkak të standardeve të dyfishta. Nga gratë, më shpesh se nga burrat, pritet të rrinë në punë me orar të zgjatur, të bëjnë punë të papaguar dhe “ta mbyllin gojën” (politika “nuk është puna ime”) për ndonjë parregullsi në punë.

V. MASAT E MARRA DHE RRUGA PËRPARA

Qeveria e re erdhi në pushtet me besimin se perceptimet për nivelet e larta të korrupsionit në vend nuk ishin larg nga realiteti objektiv. Në analizën e arritjeve dhe sfidave të 300 ditëve të para të qeverisë së re, viti i dytë i mandatit u lançua si viti i luftës kundër korrupsionit. Kjo ka çuar në hapa të mëtejshme të ndërmarra nga qeveria shqiptare në luftën kundër korrupsionit, më i rëndësishmi nga të cilët ishte hartimi i strategjisë së re anti-korrupsion në nivel kombëtar dhe krijimi i njëjësive anti-korrupsion në secilën ministri të linjës. Strategjia e re anti-korrupsion ndërtohet mbi tri shtylla kryesore: parandalimi, ndëshkimi dhe ndërgjegjësimi.

Tabela 5.1 Shtyllat e strategjisë anti-korrupsion

	<i>Parandalim</i>	<i>Ndëshkim</i>	<i>Ndërgjegjësim</i>
O B J E K T I V A	<ul style="list-style-type: none"> • Rritja e transparencës së veprimtarive të shtetit • Përmirësimi i aksesit të qytetarëve në informacion • Procese të përmirësuara informimi dhe konsultimi për hartimin e politikave • Fuqizimi i infrastrukturës elektronike të institucioneve publike • Krijimi i kuadrit ligjor për “dhënësit e alarmit” (<i>whistleblowers</i>) • Përmirësim i mekanizmave për ankesat e qytetarëve 	<ul style="list-style-type: none"> • Përmirësim i eficiencës dhe efikasitetit të hetimeve penale. • Përmirësimi i bashkëpunimit ndërmjet institucioneve për të siguruar ndëshkimin e korrupsionit • Rishikimi i kuadrit ligjor. • Intensifikimi dhe përmirësimi i bashkëpunimit me ekspertët gjyqësorë ndërkombëtarë. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rritja e ndërgjegjësimit publik përmes fushatave ndërgjegjësuese dhe kurrikulave shkollore për pasojat e korrupsionit • Nxitja e publikut që të përdorë/marrë pjesë në mekanizmat e ankimit dhe proceset vendim-marrjes. • Nxitja e bashkëpunimit me shoqërinë civile në hartimin dhe monitorimin e masave anti-korrupsion.
S P E C I F I K E	<ul style="list-style-type: none"> • Kontroll më i mirë mbi financimin e partive politike dhe deklarimin e të ardhurave dhe pasurive nga personalitetet publike • Përdorimi sistematik i analizës së riskut, auditimit, përmirësimi i legjislacionit për t’i mbyllur rrugën korrupsionit, procedura për testimin e integritetit. • Përmirësim i statistikave, monitorimit dhe vlerësimit • Formulimi dhe miratimi i masave të ngjashme në nivel vendor. 		

Përmes intervistave individuale me drejtues të nivelit të lartë dhe stafin politik të ministrive që janë subjekt i këtij studimi, mësuam se çdo ministri e linjës është në procesin e ngritjes së njësisë përkatëse anti-korrupsion dhe hartimin e planit anti-korrupsion. Përparimi i tyre është në nivele të ndryshme: që nga ministritë që tashmë e kanë hartuar planin e tyre të veprimit dhe kanë filluar zbatimin dhe raportimin mbi ato baza, si Ministria e Zhvillimit Rural dhe Turizmit, tek ministritë e tjera që ende nuk i kanë konceptualizuar dhe vënë në zbatim këto plane.

Disa nga masat me ndikim të drejtpërdrejtë në shërbimin civil në përgjithësi janë ato që janë hartuar dhe po zbatohen nga Departamenti i Administratës Publike pas miratimit të ligjit të ri për shërbimin civil. Një model i ri rekrutimi, i unifikuar për të gjithë shërbimin civil dhe i administruar krejtësisht në mënyrë elektronike, thuhet se ka dhënë rezultatet e para të matshme. Shpallja e konkursit për 120 vende pune në shërbimin civil mblodhi 5200 aplikime. Në raundin e dytë, pas thirrjes për aplikime për 140 vende të tjera, numri i aplikimeve u rrit në 7000.

Ky sukses është rezultat i proceseve të reja transparente të rekrutimeve elektronike. Megjithatë, përveç kohës që duhet për të parë nëse rezultatet janë të qëndrueshme dhe domethënëse në të ardhmen (si në terma cilësore ashtu edhe sasiore), ende nuk është e qartë se si do të trajtohen disa çështje. Sistemi i ri i marrjes në punë (dhe i ngritjes në detyrë që do të vijojë pas tij) nuk shpjegojnë dhe nuk krijojnë mundësi për të trajtuar çështje si brain-gain për shqiptarët me përvojë që duan të kthehen dhe të kontribuojnë në administratën civile pa pasur nevojë ta fillojnë karrierën nga e para (për momentin, aplikuesit jashtë shërbimit civil mund të bëjnë kërkesë vetëm për vende pune të nivelit fillestar). Po kështu, pak dihet dhe është planifikuar se si do t'i trajtojë sistemi i ri çështjet e pabarazive dhe/ose grupeve të pafavorizuara (përfshirë çështjet gjinore).

VI. PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

Korrupsioni në Shërbimin Civil shqiptar nuk është thjesht çështje perceptimesh. Duke raportuar se kanë qenë dëshmitarë dhe/ose u është ofruar të përfshihen në korrupsion, të anketuarit tanë konfirmojnë se rrënjët e këtij perceptimi, pra vetë problemi, është ende i pranishëm. Arsyet për këtë janë të lidhura me një kombinim të një informacioni dhe njohurie shpesh jo të saktë për identifikimin e drejtë të korrupsionit, një kulturë mbizotëruese tolerance ndaj shumë veprimeve korruptive, si dhe një traditë e varfër institucionale të denoncimit të korrupsionit, promovimit të anti-korrupsionit, dhe mirëqeverisjes. Përveç kësaj, në shumicën e aspekteve të korrupsionit evidentohen dallime gjinore; gratë dhe burrat dallonin nga njëri-tjetri në mënyrën se si e perceptonin, si relatonin me korrupsionin dhe si e raportonin atë. Tradita e përgjithshme patriarkale dhe stereotipat tradicionale gjinore kontribuojnë për t'i dhënë formë këtyre dallimeve, krahas traditës, praktikave dhe procedurave të anshme gjinore në institucione.

Përtej kësaj tabloje të përgjithshme të përkatësisë gjinore dhe korrupsionit në shërbimin civil shqiptar, bazuar në gjetjet tona kryesore (që janë dhënë në faqet e para të këtij raporti) nxirren edhe përfundime më specifike dhe zgjidhje të mundshme për hartuesit e politikave dhe vendimmarrësit, si më poshtë:

- Perceptimet për korrupsionin në Shërbimin Civil mbështeten në përvoja të drejtpërdrejta dhe të tërthorta dhe pasojat e tij ndikojnë në punën e përditshme të nëpunësve civilë shqiptarë. Megjithatë, nëpunësit civilë jo gjithmonë janë të mirë-informuar dhe e dinë se në çfarë konsiston korrupsioni dhe dëmin që mund të shkaktojë. Ata kanë pak dijeni se si relatojnë dhe si ndikohen gratë dhe burrat prej tyre.

Rekomandim: Duhet të zhvillohen më shumë veprimtari ndërgjegjësimi që fokusohen tek përkatësia gjinore dhe korrupsioni. Sidomos duhet të shtohet ndërgjegjësimi për dëmet që shkakton korrupsioni, të cilat shpesh janë të vështira për t'u matur dhe perceptuar. Është me shumë rëndësi që të kryhen më shumë studime në këtë drejtim për t'i dhënë baza të shëndosha evidenciale aktiviteteve të hartimit të politikave dhe atyre ndërgjegjësuese.

- Nepotizmi, favoritizmi dhe klientelizmi krijojnë profilin e korrupsionit në shërbimin civil shqiptar. Përqendrimi i kompetencave vendimmarrëse dhe mungesa e transparencës, si dhe procedurat me rrënjë të thella krijojnë mundësi që këto praktika të lulëzojnë, sidomos ndër burrat që dominojnë në nivelet e larta menaxhuese.

Rekomandim: Duhet të minimizohet përqendrimi i kompetencave vendimmarrëse. Duhet të krijohen procedura transparente në çdo institucion për t'i bërë proceset vendimmarrëse më të forta dhe më të qëndrueshme ndaj anshmërisë dhe ndikimeve të padrejta. Duhet të krijohen dhe të forcohen mekanizmat monitoruese.

- Korrupsioni nuk raportohet, kryesisht për shkak të vështirësive për ta provuar atë, mungesës së besimit në autoritetet përkatëse, dhe frikës nga hakmarrja. Arsyet bazohen tek mungesa e procedurave të qarta dhe mungesa e modeleve të suksesshme të denoncimit dhe ndëshkimit të korrupsionit.

Rekomandim: Krijimi i procedurave dhe mekanizmave të qarta për raportimin e korrupsionit është thelbësor për nxitjen dhe rritjen e numrit të denoncimeve të korrupsionit. Duhet të forcohen procedurat dhe praktikave të mbajtjes së evidencave dhe dokumenteve, në mënyrë që të bëhet i mundur dokumentimi dhe provimi i praktikave të paligjshme nga ata që janë të gatshëm të denoncojnë.

- Veçanërisht problematikë janë informacioni dhe komunikimi. Në vendin e punës shpesh mungon informacioni i nevojshëm ose ai nuk është relevant, nuk jepet në kohën e duhur, dhe/ose i mungon qartësia dhe saktësia. Shpesh raportohet se gratë kanë akses më të kufizuar në informacion.

Rekomandim: Duhet të kristalizohen dhe të monitorohen kanalet e komunikimit në secilin institucion për të siguruar që të gjithë nëpunësit civilë të kenë akses të barabartë në informacion, pavarësisht nga posti, përkatësia gjinore apo karakteristika të tjera.

- Pak bëhet për të promovuar dhe nxitur anti-korrupsionin, mundësitë e barabarta dhe mirëqeverisjen në shërbimin civil dhe në institucionet e synuara.

Rekomandim: Duhet të krijohen dhe/ose forcohen procedurat për identifikimin, dokumentimin dhe promovimin e praktikave të anti-korrupsionit, mundësive të barabarta dhe mirëqeverisjes. Vënia në dukje e praktikave më të mira do të nxisë përdorimin e më shumë praktikave të tilla.

- Pabarazitë gjinore janë veçanërisht të shumta në promovimin dhe pjesëmarrjen e grave në proceset e hartimit të politikave dhe të vendimmarrjes. Ekziston një mendim i përgjithshëm se politikave të verbra ndaj gjinisë janë të drejta dhe të barabarta për të gjithë.

Rekomandim: Politikave dhe praktikave të 'e verbra' gjinore duhet të rishikohen dhe duhet të

shtohet ndërgjegjësimi se politikat dhe praktikat nuk mund të jenë të drejta dhe të ndjeshme nga këndvështrimi gjinor nëse burrat dhe gratë nuk gëzojnë mundësi të barabarta dhe/ose ndikohen në mënyra të ndryshme.

- Ekziston një angazhim kombëtar për të luftuar korrupsionin përmes ndërgjegjësimit, parandalimit dhe ndëshkimit. Qeveria gjithashtu është e angazhuar që të çojë përpara barazinë gjinore. Megjithatë, lufta kundër korrupsionit dhe promovimi i mundësive të barabarta rrallë integrohen në nivelet e politikave dhe praktikave.

Rekomandim: Strategjia kombëtare anti-korrupsion, planet e veprimit që lidhen me të dhe veprimtaritë që do të zbatohen duhet të marrin parasysh dallimet gjinore dhe të mbështeten në prova si për burrat edhe për gratë. Duhet të mblidhen dhe të raportohen të dhëna të ndara sipas përkatësisë gjinore në lidhje me korrupsionin, në mënyrë që politikat, strategjitë dhe veprimet që synojnë luftimin e korrupsionit të mbështeten në provat më relevante dhe të sakta për të shtuar mundësitë e suksesit.

VII. REFERENCA

Alatas, V., Cameron, L. and Chaudhuri, A. (2009). "Gender, Culture, and Corruption: Insights from an Experimental Analysis." *Southern Economic Journal* 75 (3): 663 –80.

Alhassan-Alolo, N. (2007). "Gender and Corruption: Testing the New Consensus." *Public Administration and Development* 237 (3): 227 –37.

Armantier, O. and Boly, A. (2008). "Can Corruption be Studied in the Lab? Comparing a Field and a Lab Experiment."

http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1324120

Brody, A. (2009). *Bridge Cutting Edge Gender and Governance*

Buchan, N., Croson, R. T. A. and Solnick, S. (2008). "Trust and Gender: An Examination of Behavior and Beliefs in the Investment Game." *Journal of Economic Behavior & Organization* 68 (3–4): 466 –76.

Bueno de Mesquita, B., Smith, A., Siverson, R. H. and Morrow, J. D. (2003). *The Logic of Political Survival*. Boston, MA: MIT Press.

CEDAW shadow report (2010) Albania

http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/ngos/GADC_Albania_46.pdf

Creswell, J. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*, f. 12-13

DAP (2013) *Raport i Balancave Gjinore në Administratën Publike Shqiptare*.

Dhembo, E. (2014, në shtyp). *Albanians and the European Social Model: Pubic administration in Albania between politics and the citizens*. IDM and FES Tirana Albania.

Dollar, D., Fisman, R. and Gatti, R. (2001). "Are Women Really the 'Fairer' Sex? Corruption and Women in Government." *Journal of Economic Behavior & Organization* 46 (4): 423 –29.

Esarey J. and Chirillo, G. (2013) “Fairer Sex” or Purity Myth? Corruption, Gender, and Institutional context, *Politics & Gender*, 9 (2013), 361 –389.

<http://jee3.web.rice.edu/corruption.pdf>

European Commission (2013) Albania 2013 Progress Report

http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2013/package/al_rapport_2013.pdf

European Commission (2012) Albania 2012 Progress Report

http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2012/package/al_rapport_2012_en.pdf

Frank, B., Lambsdorff, J. G., and Boehm, F. (2011). “Gender and Corruption: Lessons from Laboratory Corruption Experiments.” *European Journal of Development Research* 23 (1): 59–71.

Fraser, N., (1994). “After the Family Wage: Gender Equality and the Welfare State,” *Political Theory*, 22(4): 591-618.

Harr, N. R. (2013). Domestic Violence in Albania: National population-based Survey 2013

<http://www.in.undp.org/content/dam/albania/docs/Second%20Domestic%20Violence%20Survey%202013%20english.pdf>

INSTAT (2014) Femra dhe Meshkuj në Shqipëri,

http://www.instat.gov.al/media/257796/femra_dhe_meshkuj_2014_.pdf

INSTAT (2013) Tregu i Punës/Labour Market

http://www.instat.gov.al/media/237073/tregu_i_punes_2013.pdf

ISTAT (2012) Albania Time Use Survey 2010-2011

http://www.instat.gov.al/media/171100/albanian_time_use_survey_2010-2011.pdf

Kalaja, D. (2013) Përjasje të krahasuara gjinore në hapësirën midis regjistrimeve dhe diplomimeve në Shqipëri. Universiteti i Tiranës, Tiranë

<http://www.doktoratura.unitir.edu.al/wp-content/uploads/2013/12/Doktoratura-Daniela-Kalaja-Fakulteti-i-Shkencave-Sociale-Departamenti-Pune-Sociale.pdf>

Karim, S. (2011). “Madame Officer.” *Americas Quarterly* 5 (3).

<http://www.americasquarterly.org/node/2802/>

Kolstad, I. and Wiig, A. (2011). "Does Democracy Reduce Corruption?" CMI Working Paper 4. <http://www.cmi.no/publications/file/4315-does-democracy-reduce-corruption.pdf>

Kunicova, J. (2006). "Democratic Institutions and Corruption: Incentives and Constraints in Politics." In International Handbook on the Economics of Corruption, ed. Susan RoseAckerman. Northampton, MA: Edward Elgar, 140– 60.

McDermott, J. (1999). "International: Women Police Ride in on a Ticket of Honesty." The Daily Telegraph (July 31, 1999).

Miluka, J. (2011). Gender wage gap in Albania: sources and recommendations; UNWomen Albania, Pegi Tirana

Moore, M. (1999). "Mexico City's Stop Sign to Bribery; To Halt Corruption, Women Traffic Cops Replace Men." The Washington Post (July 31, 1999).
<http://www.highbeam.com/doc/1P2-605613.html>

National Strategy on Gender Equality and Reduction of Gender Based Violence 2011 - 2015 p. 17

Schulze, G. and Frank, B. (2003). "Deterrence versus Intrinsic Motivation: Experimental Evidence on the Determinants of Corruptibility." Economics of Governance 4 (2): 143– 60.

Quinones, Sam. 1999. "Stop!" Ms. (December): 24.

Stolberg, S. G. (2011). "When It Comes to Scandal, Girls Won't Be Boys." The New York Times (June 12, 2011).
<http://www.nytimes.com/2011/06/12/weekinreview/12women.html>

Swamy, A., Knack, S. Lee, Y. and Azfar, O. (2001). "Gender and Corruption." Journal of Development Economics 64 (1): 25 –55.

Transparency International (2014) Corruption Perception Index 2014
<http://www.transparency.org/cpi2014/results>

Transparency International (2010) Corruption and Gender in Service Delivery: The unequal impact.

Treisman, D. (2007). "What Have We Learned About the Causes of Corruption from Ten Years of

Cross-National Empirical Research?” Annual Review of Political Science 10 (1): 211 –244.

UNDP (2014) Human Development Report 2014: Sustaining Human Progress, Reducing Vulnerability and Building Resilience

UNDP Regional Center for Europe and the CIS (2013) “Survey Methodology: Addressing Gender and Equality Related Corruption Risks and Vulnerabilities in Civil Service”

Dokumente ligjore:

Të gjitha dokumentet ligjore të cilëve u referohet këtu mund të gjenden në:

- Ministria e Drejtësisë
<http://www.drejtesia.gov.al/all/dokumente/legjislacioni>
- Departamenti i Administratës Publike
<http://www.dap.gov.al/2014-03-21-12-52-44>
- Ministri i Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike
<http://www.inovacioni.gov.al/all/legjislacioni/ligje-strategji>
- Ministri i Shtetit për Qeverisjen Vendore
www.ceshtjetvendore.gov.al/

VIII. SHTOJCA

8.1 Pyetësor



*Empowered lives.
Resilient nations.*

Studim mbi Çështje të Barazisë Gjinore

PYETËSOR

Mbi përkatësinë gjinore dhe korrupsionin në shërbimin civil shqiptar.

Letër shoqëruese: Për pjesëmarrje të informuar.

Ju jeni ftuar të bëheni pjesë e një studimi mbi përkatësinë gjinore dhe korrupsionin në shërbimin civil. Ky studim po ndërmerret nga zyra e Programin e Kombeve të Bashkuara për Zhvillimin (PNUD) Shqipëri, nën Programin për barazinë gjinore dhe dhunën me bazë gjinore.

Ne jemi të interesuar vetëm për opinionet dhe perceptimet tuaja, ndaj për plotësimin e këtij pyetësori lutemi të mbani në konsideratë se:

1. Nuk ka përgjigje të sakta apo të gabuara. Na intereson vetëm opinionin tuaj.
2. Të gjitha përgjigjet tuaja do të trajtohen me anonimitetin dhe fshehtësinë më të madhe.
3. Lutemi të vendosni një shenjë dalluese tek alternativa që përfaqëson më mirë opinionin tuaj.
4. Lutemi të evitoni lënien e pyetjeve pa përgjigje.

Nëse vendosni të merrni pjesë në këtë studim, pyetësori nuk do t'ju marrë më shumë se 15 minuta. Nuk parashikohet asnjë rrezik i lidhur me pjesëmarrjen në këtë studim. Nga ky studim ne presim të kuptojmë më mirë qëndrimet, besimet, vlerat dhe opinionet e shërbimit civil në Shqipëri mbi çështjet e përkatësisë gjinore dhe korrupsionit. Nëse vendosni të merrni pjesë, mbani parasysh se nuk mund të ofrohet asnjë kompensim apo shpërblim përveç falenderimeve dhe mirënjohjes për kontributin tuaj. Pjesëmarrja juaj në këtë studim është totalisht vullnetare dhe vendimi juaj për t'u bërë ose jo pjesë e studimit nuk do të ndikojë aspak në marrëdhëniet tuaja me Programin e Kombeve të Bashkuara për Zhvillimin (PNUD) Shqipëri.

Për çdo pyetje dhe paqartësi të mëtejshme mund të kontaktoni me Dr. Elona Dhëmbo, e cila drejton këtë studim, përmes emailit në: edhembo@yahoo.co.uk

Faleminderit!

SEKSIONI 1.

Ju lutemi, zgjidhni vetëm alternativën që përfaqëson më mirë opinionin tuaj në të gjitha pyetjet e mëposhtme. (Më shumë se një alternativë mund të jepni vetem për pyetjen 7 dhe 10).

1. Në përgjithësi, cilat nga praktikat e mëposhtme konsiderohen si korrupsion në radhët e shërbimit civil në Shqipëri? (Përgjigjuni për secilën me “po” ose “jo”)

A.	Një punonjës i shërbimit civil që pranon dhurata apo ndonjë shërbim/favor tjetër nga qytetarët.	Po	Jo
B.	Marrja e mjeteve të punës apo materialeve nga vendi i punës për përdorim në shtëpi.	Po	Jo
C.	Përdorimi i fondeve publike për përfitime personale.	Po	Jo
D.	Dhënia apo marrja e shpërblimeve për të mbajtur gojën mbyllur për çështje/probleme që mund të jenë vënë re në vendin e punës.	Po	Jo
E.	Dhënia ose marrja e favoreve seksuale në shkëmbim të vendit të punës, promovimit në karrierë apo përfitimeve të tjera të lidhura me vendin e punës.	Po	Jo
F.	Dhënia ose marrja e pagesës për punësimin ose ngritjen në detyrë të dikujt në shërbimin civil.	Po	Jo
G.	Dhënia ose marrja e pagesës për ofrimin e një kontrate me shtetin apo pozicioni publik.	Po	Jo
H.	Mos-deklarimi i një konflikti interesi gjatë procesit të marrjes në punë apo ofrimit të një kontrate.	Po	Jo
I.	Të mos punosh aq orë sa kërkohet.	Po	Jo
J.	Lënia e punës para kohe dhe pa lejë.	Po	Jo
K.	Të flirtosh me një koleg/e.	Po	Jo
L.	T’u kërkosh miqve që kanë lidhje shoqërore që të të bëjnë favore që ndihmojnë në realizimin e detyrave që ke në vendin e punës.	Po	Jo
M.	Të kërkosh rimbursim pranë qendrës së punës për kostot e pjesëmarrjes tënde në një veprimtari private të një kolegu/eje.	Po	Jo
N.	Të lesh punën për të marrë pjesë në aktivitete të partive politike apo për të organizuar të tilla brenda orarit të punës.	Po	Jo
O.	T’u bësh presion apo kërkosh nëpunësve civilë për t’i dhënë kontrata apo përfitime të pamërituara/të padrejta dikujt. (zakonisht nga individë me pushtet në hierarkinë e administratës publike)	Po	Jo

2. Po ju personalisht, si i vlerësoni secilën nga praktikat e mëposhtme: a përbëjnë ato një praktikë korruptive në vendin e punës?

A.	Një punonjës i shërbimit civil që pranon dhurata apo ndonjë shërbim/favor tjetër nga qytetarët.	Po	Jo
B.	Marrja e mjeteve të punës apo materialeve nga vendi i punës për përdorim në shtëpi.	Po	Jo
C.	Përdorimi i fondeve publike për përfitime personale.	Po	Jo
D.	Dhënia apo marrja e shpërblimeve për të mbajtur gojën mbyllur për çështje/probleme që mund të jenë vënë re në vendin e punës.	Po	Jo
E.	Dhënia ose marrja e favoreve seksuale në shkëmbim të vendit të punës, promovimit në karrierë apo përfitimeve të tjera të lidhura me vendin e punës.	Po	Jo
F.	Dhënia ose marrja e pagesës për punësimin ose ngritjen në detyrë të dikujt në shërbimin civil.	Po	Jo
G.	Dhënia ose marrja e pagesës për ofrimin e një kontrate me shtetin apo pozicioni publik.	Po	Jo
H.	Mos-deklarimi i një konflikti interesi gjatë procesit të marrjes në punë apo ofrimit të një kontrate.	Po	Jo
I.	Të mos punosh aq orë sa kërkohet.	Po	Jo
J.	Lënia e punës para kohe dhe pa lejë.	Po	Jo
K.	Të flirtosh me një koleg/e.	Po	Jo
L.	T'u kërkosh miqve që kanë lidhje shoqërore që të të bëjnë favore që ndihmojnë në realizimin e detyrave që ke në vendin e punës.	Po	Jo
M.	Të kërkosh rimbursim pranë qendrës së punës për kostot e pjesëmarrjes tënde në një veprimtari private të një kolegu/eje.	Po	Jo
N.	Të lesh punën për të marrë pjesë në aktivitete të partive politike apo për të organizuar të tilla brenda orarit të punës.	Po	Jo
O.	T'u bësh presion apo kërkosh nëpunësve civilë për t'i dhënë kontrata apo përfitime të pamërituara/të padrejta dikujt. (zakonisht nga individë me pushtet në hierarkinë e administratës publike)	Po	Jo

3. Sa i përhapur besoni se është korrupsioni në radhët e shërbimit civil në Shqipëri?

(Qarkoni një nga numrat nga 1-shi tek 5-a, ku numri 1 tregon se NUK është i përhapur dhe numri 5 se është shumë i përhapur.)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Sa të përhapura i konsideroni praktikat e mëposhtme në shërbimin civil shqiptar?

(Qarkoni një nga numrat nga 1-shi tek 5-a, ku numri 1 tregon se NUK është i përhapur dhe numri 5 se është shumë i përhapur.)

A.	Fshehja e pasurive shtetërore, me qëllim përvetësimin	1	2	3	4	5
B.	Vjedhja (përfshirë edhe vjedhjen e kohës, duke mos punuar aq orë sa kërkohet)	1	2	3	4	5
C.	Mashtrimi	1	2	3	4	5
D.	Kanosja dhe shantazhi (përfshirë edhe atë seksual)	1	2	3	4	5
E.	Nepotizmi (favorizimi i familjarëve)	1	2	3	4	5
F.	Favoritizmi (mbajtja e anës miqve dhe të njohurve)					
G.	Patronazhi - shpërblimi i mbështetësve (politikë ose tjetër) me favore të ndryshme që lidhen me detyrën shtetërore					
H.	Rushfeti (qoftë dhënia apo marrja e mitës)	1	2	3	4	5
I.	Shpërdorimi i detyrës dhe i pushtetit diskrecional	1	2	3	4	5
J.	Ndikimi ose ndërhyrja e padrejtë në vendimmarrjet publike për përfitime vetjake	1	2	3	4	5
K.	Tjetër (specifiko) _____	1	2	3	4	5

5. A keni qenë ndonjëherë dëshmitar i korrupsionit në vendin tuaj të punës?

A. Po

B. Jo (shko tek pyetja 8)

6. Nëse për pyetjen 5 dhatë përgjigjen “po”, më poshtë shënoni praktikat që keni parë/dëshmuar:

A	Fshehja e pasurive shtetërore, me qëllim përvetësimin	Po	Jo
B	Vjedhja (përfshirë edhe vjedhjen e kohës, duke mos punuar aq orë sa kërkohet)	Po	Jo
C	Mashtrimi	Po	Jo
D	Kanosja dhe shantazhi (përfshirë edhe atë seksual)	Po	Jo
E	Nepotizmi (favorizimi i familjarëve)	Po	Jo
F	Favoritizmi (mbajtja e anës miqve dhe të njohurve)	Po	Jo
G	Patronazhi - shpërblimi i mbështetësve (politikë ose tjetër) me favore të ndryshme që lidhen me detyrën shtetërore	Po	Jo
H	Rushfeti (qoftë dhënia apo marrja e mitës)	Po	Jo
I	Shpërdorimi i detyrës dhe i pushtetit diskrecional	Po	Jo
J	Ndikimi ose ndërhyrja e padrejtë në vendimmarrjet publike për përfitime vetjake	Po	Jo
K	Tjetër (specifiko)_____	Po	Jo

7. A i keni raportuar praktikat që përshkruat në pyetjen 6?

A. Po

B. Jo, sepse (mund të zgjidhni edhe më shumë se një alternativë):

1. Nuk u bë ndonjë dëm _____
2. Ishte vështirë të provohej _____
3. Autoritetet përgjegjëse nuk do kishin bërë asgjë _____
4. Frikë nga hakmarrja _____
5. Tjetër (specifiko) _____

8. Në vendin aktual të punës, a ju është kërkuar apo ofruar pjesëmarrja në ndonjë praktikë korruptive?

A. Po

B. Jo (shko tek pyetja 11)

9. Nëse pyetjes 8 iu përgjigjët “po”, më poshtë vlerësoni me një shkallë nga 1 në 5 shpeshësinë me të cilën ju janë kërkuar të mëposhtmet:

(Qarkoni një nga numrat nga 1-shi tek 5-a, ku numri 1 tregon se NUK ju është kërkuar kurrë dhe numri 5 se ju është kërkuar shumë shpesh.)

A.	Fshehja e pasurive shtetërore, me qëllim përvetësimin	1	2	3	4	5
B.	Vjedhja (përfshirë edhe vjedhjen e kohës, duke mos punuar aq orë sa kërkohet)	1	2	3	4	5
C.	Mashtrimi	1	2	3	4	5
D.	Kanosja dhe shantazhi (përfshirë edhe atë seksual)	1	2	3	4	5
E.	Nepotizmi (favorizimi i familjarëve)	1	2	3	4	5
F.	Favoritizmi (mbajtja e anës miqve dhe të njohurve)	1	2	3	4	5
G.	Patronazhi - shpërblimi i mbështetësve (politikë ose tjetër) me favore të ndryshme që lidhen me detyrën shtetërore	1	2	3	4	5
H.	Rushfeti (qoftë dhënia apo marrja e mitës)	1	2	3	4	5
I.	Shpërdorimi i detyrës dhe i pushtetit diskrecional	1	2	3	4	5
J.	Ndikimi ose ndërhyrja e padrejtë në vendimmarrjet publike për përfitime vetjake	1	2	3	4	5
K.	Tjetër (specifiko) _____	1	2	3	4	5

10. A e raportuar korrupsionin e përshkruar në pyetjen 9?

A. Po

B. Jo, sepse (mund të zgjidhni edhe më shumë se një alternativë):

1. Nuk u bë ndonjë dëm _____
2. Ishte vështirë të provohej _____
3. Autoritetet përgjegjëse nuk do kishin bërë asgjë _____
4. Frikë nga hakmarrja _____
5. Tjetër (specifiko) _____

11. Si i inkurajon shërbimi civil burrat dhe gratë për të folur kundër korrupsionit, praktikave të këqia apo mungesës së transparencës në menaxhim? (Përgjigjuni me “Po” ose “Jo” për secilën alternativë të renditur)

A	Ka një mekanizëm ankimi/denoncimi të mirëstabilizuar dhe funksional në vendin e punës.	Po	Jo
B	Si burrat ashtu dhe gratë e punësuar kanë njëloj akses në informacionin për ligjet dhe politikat mbi korrupsionin dhe qeverisjen e mirë (dmth llogaridhënien, transparencën, përgjegjshmërinë, barazinë, përfshirjen, drejtësinë dhe sundimin e ligjit).	Po	Jo
C	Drejtuesit e institucionit tregohen njëloj mbështetës si për burrat dhe gratë e stafit.	Po	Jo
D	Konsideratat për barazinë gjinore janë përfshirë në të gjitha politikat që lidhen me vendin e punës.	Po	Jo
E	Institucioni ka një politikë anti-korrupsion që merr në konsideratë elementët më të rëndësishëm gjinorë.	Po	Jo
F	Punonjësit e institucionit, qofshin burra apo gra, merren njëloj nën mbrojtje nëse raportojnë praktika korruptive.	Po	Jo
G	Institucioni ka ndërtuar marrëdhënie të mira bashkëpunimi me organizatat qeveritare dhe jo-qeveritare që punojnë për të luftuar korrupsionin.	Po	Jo
H	Gratë dhe burrat kanë akses të njëjtë në të gjithë sektorët dhe nivelet hierarkike.	Po	Jo

12. A ju janë vënë në dispozicion politikat e vendit të punës që lidhen me punësimin tuaj aktual? (Përgjigjuni me “Po” ose “Jo” për secilën alternativë të renditur)

A	Politikat e rekrutimit dhe kërkesat/kriteret për vendin e punës (si p.sh. rezultatet e testeve me shkrim, kualifikimet, moshën, nivelin etj.)	Po	Jo
B	Politikat e pagës dhe shpërblimeve (përfshirë ato për punën jashtë orarit)	Po	Jo
C	Politikat për ngritjen në detyrë	Po	Jo
D	Politikat për oraret e punës	Po	Jo
E	Mundësitë për trajnime dhe zhvillim profesional	Po	Jo
F	Politikat e shkurtimeve të vendeve të punës	Po	Jo
G	Politikat e daljes në pension	Po	Jo
H	Politikat e pushimit nga puna	Po	Jo
I	Masat disiplinore	Po	Jo

13. Si do ta përshkruanit informacionin mbi politikat e përshkruara në pyetjen 12?

A	Informacioni që është dhënë ka qenë i vlefshëm për situatën time	Po	Jo
B	Informacioni është ofruar në kohën e duhur	Po	Jo
C	Informacioni i dhënë ishte i saktë	Po	Jo
D	Unë mund ta kuptoja lehtësisht informacionin e dhënë	Po	Jo

14. Sipas mendimit tuaj, në shërbimin civil shqiptar, a gëzojnë burrat dhe gratë të njëjtat kushte pune?

A.	Gratë dhe burrat gëzojnë të njëjtat kriteret rekrutimi (si p.sh rezultatet e testimit me shkrim, kualifikimet, moshën, nivelin etj.)	Po	Jo
B.	Gratë dhe burrat gëzojnë të njëjtat paga dhe shpërblime për punë të njëjtë, përfshirë edhe ato për punë pas orarit.	Po	Jo
C.	Gratë dhe burrat ndjekin të njëjtat hapa për t'u ngritur në detyrë..	Po	Jo
D.	Gratë dhe burrat punojnë të njëjtat orë pune	Po	Jo
E.	Gratë dhe burrat gëzojnë të njëjtat mundësi trajnimi dhe zhvillimi profesional.	Po	Jo
F.	Gratë dhe burrave iu ofrohen të njëjtat mundësi për të përfaqësuar vendin në veprimtari, forume dhe shkëmbime përvoja jashtë shtetit.	Po	Jo
G.	Gratë dhe burrave iu ofrohen mundësi të barabarta për të marrë pjesë në proceset politikë-bërëse, legjislative, planifikuese dhe monitoruese të shërbimit civil.	Po	Jo
H.	Gratë dhe burrat u nënshtrohen të njëjtave politika dhe procedura për shkurtimin e vendeve të punës.	Po	Jo
I.	Gratë dhe burrat u nënshtrohen të njëjtave politika/rregulla të daljes në pension.	Po	Jo
J.	Gratë dhe burrat janë u nënshtrohen të njëjtave politika për pushimet nga puna.	Po	Jo
K.	Gratë dhe burrat u nënshtrohen të njëjtave masa disiplinore.	Po	Jo
L.	Gratë dhe burrat kanë akses të njëjtë ndaj të gjithë sektorëve dhe niveleve hierarkike.	Po	Jo

15. A kanë diskrecion (kompetencë) drejtues të ndryshëm në administratën publike t'u japin punonjës/eve të veçantë pagesa apo përfitime shtesë?

A. Po (Shko tek pyetja 16)

B. Jo (Shko tek seksioni i demografisë)

16. Nëse iu përgjigjët “po” pyetjes 15, a janë kriteret për pagë/përfitime shtesë të njohura për të gjithë stafin?

A. Po

B. Jo

Seksioni 2. Të dhëna demografike/të përgjithshme

17. Gjinia juaj:

A. Mashkull

B. Femër

18. Etnia juaj:

A. Shqiptare

B. Rome

C. Greke

D. Tjetër _____

19. Grupmosha juaj:

A. 20-29 vjet B. 30-39 vjet C. 40-49 vjet D. 50-59 vjet E. 60+

20. Pozicioni që mbani aktualisht:

A. Nëpunës të nivelit të lartë drejtues (sekretar i përgjithshëm, drejtor departamenti, ose të ngjashme)

B. Nëpunës të nivelit të mesëm drejtues (drejtor/e drejtorie ose të ngjashme)

- C. Nëpunës të nivelit të ulët drejtues (shef/e sektori, shef/e zyre)
- D. Nëpunës civilë të nivelit ekzistues (specialist/e)

21. Sa vite eksperiencë keni në shërbimin civil: _____

22. Cili është niveli më i lartë i arsimimit që keni pëfunduar?

- A. Arsim i mesëm
- B. Arsim i lartë
- C. Master/pasuniversitar
- D. Doktoratë

23. A mund të na thoni me përafërsi se sa janë të ardhurat mujore mesatare (në lekë të rinj) të familjes suaj?

- A. Deri në 40.000
- B. 40.001- 60.000
- C. 60.001 – 100.000
- D. Më shumë se 100.000

8.2 Formati i diskutimit për fokus grupet (FDG)

1. Cilat janë hapësirat që ekzistojnë në shërbimin civil për praktika korruptive?
 - 1.1 Si i ndikojnë këto burrat dhe gratë? Si përfshihen/afektohen?
 - 1.2 Si i ndikojnë ato në punën e tyre? Burrat dhe gratë?
2. Brenda organizatës suaj, si mund të avancohet në karrierë? Cfarë duhet të bëjë një punonjës i shërbimit civil?
 - 2.1 Cilat janë hapat? Ka diferenca për burrat dhe gratë?
 - 2.2 Si mund ta përshpejtosh procesin? Ka diferenca për burrat dhe gratë? Cilat?
 - 2.3 Liderët që keni njohur si i kanë ngjitur shkallët? Ka qene kjo e ndryshme për burrat dhe gratë?
3. Si promovon organizata juaj vlerat e qeverisjes së mirë? – Ilogaridhënia, transparenca, anti-korrupsioni?
 - 3.1 Si ndahet informacioni mbi politikat dhe procedurat? Ka akses kushdo? Ndonje diference

burra/gra?

- 3.2 Si I jep shembujt e të vepruarit me integritet administrate juaj? Ka pasur raste të raportimit të akteve korruptive? Nga kush burra/gra?
- 3.3 Si trajtohen ankesat? Njëlloj për burrat dhe gratë? A ka staf të dedikuar për t'u marrë me këto ankesa?
- 3.4 Si raportohet korrupsioni? A bëhet kjo si nga burrat dhe gratë?
- 3.5 Si ndahet informacioni mbi këto raportime dhe trajtimi i rasteve tek punonjësit e tjerë?

8.3 Modeli Interviste

Struktura për intervistat e thelluara individuale

1. Çfarë bën departamenti juaj për promovimin e integritetit, llogaridhënies, transparencës dhe anti-korrupsionit? A ka mekanizma për implemetimin e këtyre politikave/masave?
2. Cilat janë mënyrat sesi promovohet integriteti, llogaridhënia, transparenca dhe anti-korrupsioni në vendin e punës? (si promovohen shembujt e mirë?)
3. Çfarë role luajnë burrat dhe gratë në adresimin e korrupsionit? A ka diferenca gjinore? Pse?
4. Si është trajtuar në të shkuarën korrupsioni apo mungesa e transparencës në menaxhimin e shërbimit civil? A ka pasur diferenca midis burrave dhe grave?
5. Cilat janë hapësirat brenda shërbimit civil që mund të lejojnë për korrupsion apo mungesë transparence? A mendoni se këto janë të njëjta për burrat dhe gratë, apo kanë përjasje të ndryshme? Pse?
6. Kush përfiton nga korrupsioni dhe mungesa e transparencës? A mendoni se është e njëjtë për burrat dhe gratë?

8.4 Tabela të tjera

Tabela 1 Kuadri Ligjor për Barazinë Gjinore

Ligje dhe Strategji Kombëtare	Fusha e veprimit	Viti i miratimit
Strategjia Kombëtare për Barazi Gjinore dhe Dhunën në Familje (SKBGJDHF)	Strategjia kombëtare dhe Plani i Veprimit që e shoqëron atë, 2007-2010 dhe strategjia e re/ rishikuar 2010-2015	Strategjia e re e rishikuar 2011-2015
Ligji nr. 10221 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”	Përforcon ligjin për Barazinë Gjinore. Përfshin krijimin e mekanizmave të reja të pavarura, si Zyra e sapokrjuar e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që nuk parashikohej nga ligji për Barazinë Gjinore.	4.2.2010
Ligji nr. 10237 “Për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë”	Trajton çështje si mbrojtja e grave shtatzëna dhe atyre me fëmijë në gji nga lëndët e rrezikshme dhe kushtet e rënda të punës në përputhje me standardet e BE-së dhe të CEDAW	18.2.2010
Ligji nr. 9970 “Për Barazinë Gjinore në Shoqëri”	Ndër të tjera, trajton çështje të punës, punësimit dhe vendimmarrjes dhe prezanton për herë të parë kuotat gjinore	24.07.2008
Ligji nr. 9669 “Për Masat Kundër Dhunës në Marrëdhëniet Familjare”	Trajton, ndër të tjera, dhunën me bazë gjinore në marrëdhëniet familjare	23.12. 2006
Akte ndërkombëtare (përveç Konventës për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Kundër Grave – CEDAW dhe Protokolli i saj Opsional)	Konventa e Këshillit të Europës “Për masat kundër trafikimit të qenieve njerëzore”	Ratifikuar me ligjin nr. 9642, datë 20.11.2006
	Protokolli nr. 12 i Konventës Europiane “Për Mbrojtjen e të Drejtave Themelore të Njeriut”	Ratifikuar me ligjin nr. 9264, datë 29.07.2004

Konventa Europiane “Për Kompensimin e Viktimave të Krimeve të Rënda”	Ratifikuar me ligjin nr. 9264, datë 29.07.2004
Protokolli Opsional i Konventës “Kundër Torturave dhe Trajtimit të Rëndë Çnjerëzor dhe Poshtëruës”	Ratifikuar me ligjin nr. 9094, datë 03.27.2003
Konventa e Këshillit të Europës për parandalimin dhe luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje.	Ratifikuar me ligjin nr. 104/2012, datë 8.11.2012

Tabela 2 Ligji nr. 152/2013 “PËR NËPUNËSIN CIVIL”⁴²

Neni 5 Parimet e menaxhimit të shërbimit civil	Menaxhimi i shërbimit civil mbështetet në ligj dhe bazohet në parimet e mundësive të barabarta, mos-diskriminimit, meritave, transparencës, profesionalizmit dhe asnjësisë politike, dhe garanton stabilitetin e nëpunësve civilë si dhe vazhdimësinë e shërbimit civil.
Neni 8 Shkolla Shqiptare e Administratës Publike	ASP ka autonomi administrative dhe akademike. Qëllimi i saj është trajnimi profesional i nëpunësve civilë, si dhe i çdo individ tjetër, nga Shqipëria ose vende të tjera, që nuk bën pjesë në shërbimin civil por që plotëson kriteret e duhura.
Neni 10 Njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore në institucione	<p>1. Si rregull, çdo institucion që përfshihet në fushën e veprimit të këtij ligji duhet të krijojë një njësi menaxhimi të burimeve njerëzore. Njësia për menaxhimin e burimeve njerëzore është përgjegjëse për menaxhimin e nëpunësve civilë të institucionit, përveç rasteve kur ky ligj parashikon një dekret apo akt administrativ specifik që lidhet me marrëdhëniet e shërbimit civil i cili i atribuohet një zyrtari tjetër ose një organi të krijuar posaçërisht për këtë qëllim.</p> <p>2. Këshilli i Ministrave mund të vendosë që disa institucione të administratës shtetërore të krijojnë një njësi të përbashkët për menaxhimin e burimeve njerëzore ose që ajo pjesë e funksioneve të njësisë së burimeve njerëzore të një institucioni varës të kryhet nga njësia për menaxhimin e burimeve njerëzore nga e cila varet institucioni.</p>

42- Ky ligj zbatohet për çdo zyrtar, nëpunë scivil, që ushtron autoritet publik në një institucion të administratës publike, një institucion të pavarur, ose në një njësi vetë-qeverisëse vendore, me përjashtim të kategorive të specifikuar; personat e zgjedhur, ministrat dhe zëvendës ministrat; zyrtarët e emëruar nga Kuvendi, Presidenti ose Këshilli i Ministrave; gjykatësit dhe prokurorët; administrata gjyqësore civile; ushtarakët dhe forcat e armatosura; personeli i shërbimit informativ shtetëror; personeli i njësisë të jetësimit të drejtpërdrejtë të shërbimeve; anëtarët dhe kryetarët e komiteteve drejtuese të organeve kolegjiale ose institucioneve nën Kryeministrin ose Ministrat; punonjësit administrativë; zyrtarët e kabinetit.

Neni 19 Klasifikimi

1. Pozicionet e shërbimit civil klasifikohen sipas kategorive, klasave dhe natyrës së pozicionit. Klasifikimi bazohet në përshkrimin e punës të çdo pozicioni.
2. Pozicionet e shërbimit civil ndahen në këto kategori:
 - a) të lartë drejtues; b) të mesëm drejtues; c) të ulët drejtues; ç) ekzekutiv.
3. Secila nga kategoritë, sipas pikës 2 të këtij neni, ndahet në klasa.
4. Nëpunës civilë të kategorisë së lartë drejtuese janë këto pozicione:
 - a) sekretar i përgjithshëm; b) drejtor departamenti; c) drejtor drejtorie të përgjithshme; ç) pozicionet e barasvlershme me tre të parat.
5. Nëpunës civilë të kategorisë së mesme drejtuese janë këto pozicione:
 - a) drejtor drejtorie; b) pozicione të barasvlershme me të.
6. Nëpunës civilë të kategorisë së ulët drejtuese janë këto pozicione:
 - a) shef sektori; b) pozicione të barasvlershme me të.
7. Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive janë specialistët.
8. Pozicionet e shërbimit civil të kategorisë ekzekutive klasifikohen sipas natyrës së pozicionit në:
 - a) grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm, që përfshin ato pozicione që kanë të bëjnë me përgjegjësi administrative në të gjitha institucionet e shërbimit civil dhe ushtrimi i të cilave kërkon njohuri të përgjithshme administrative;¹⁰
 - b) grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm, që përfshijnë ato pozicione që kanë të bëjnë me ushtrimin e përgjegjësive specifike në një apo disa institucione të shërbimit civil dhe ushtrimi i të cilave kërkon njohuri të posaçme të një profesioni të caktuar apo të ngjashëm me të.
9. Këshilli i Ministrave miraton:
 - a) klasat e zbatueshme për secilën nga kategoritë;
 - b) përshkrimin e përgjithshëm të punës për çdo kategori, klasë dhe grupet sipas këtij neni, si dhe grupet e administrimit të posaçëm;
 - c) kërkesat e përgjithshme për pranimin në çdo kategori, klasë dhe grupet sipas këtij neni;
 - ç) emërtesën e pozicioneve që bëjnë pjesë në çdo klasë, kategori apo grup;
 - d) metodologjinë e klasifikimit të një pozicioni në një kategori, klasë dhe grup të caktuar.

Neni 20 Parimet e procedurave të pranimit në shërbimin civil

1. Pranimi në shërbimin civil bazohet në parimet e shanseve të barabarta, meritës, aftësive profesionale e mosdiskriminimit dhe kryhet nëpërmjet një procesi përzgjedhës transparent e të drejtë.
2. Procesi përzgjedhës bazohet në vlerësimin e aftësive profesionale të kandidatëve nëpërmjet një konkurrimi kombëtar, që përfshin një testim të shkruar,

Neni 25**Transferimet paralele**

një testim me gojë dhe çdo formë tjetër të përshtatshme të verifikimit të aftësive, si dhe vlerësimin e aftësive profesionale të kandidatit.

Neni 25**Transferimet paralele**

1. Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë ekzekutive, atë të ulët apo të mesme drejtuese bëhet së pari nga nëpunësit civilë të së njëjtës kategori nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele.
2. Mund të aplikojnë për plotësimin e një vendi të lirë, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, sipas pikës 1 të këtij neni, nëpunësit civilë të së njëjtës kategori në të njëjtin apo në një institucion tjetër të shërbimit civil, që plotësojnë kushtet për lëvizjen paralele dhe kërkesat e posaçme për vendin e lirë.
3. Vlerësimi i kandidatëve të interesuar kryhet nga një komision i brendshëm, i krijuar në çdo institucion, nëpërmjet një procedure të bazuar në parimet e parashikuara në pikën 1 të nenit 20 të këtij ligji. Përfaqësuesi i njësisë përgjegjëse është anëtar i komisionit të brendshëm.
4. Në përfundim të vlerësimit, komisioni mund të vendosë:
 - a) përzgjedhjen e kandidatit më të përshtatshëm për t'u emëruar në vendin e lirë;
 - b) përfundimin e procedurës pa asnjë të përzgjedhur, në rast se asnjë nga kandidatët e interesuar nuk plotëson kushtet dhe kërkesat e veçanta për vendin e lirë.
5. Këshilli i Ministrave miraton:
 - a) kushtet që duhet të plotësojnë nëpunësit për lëvizjen paralele dhe procedurat e hollësishme të lëvizjes paralele;
 - b) rregullat për krijimin dhe përbërjen e komisionit, të parashikuara në pikën 3 të këtij neni.

Neni 26**Ngritja në detyrë**

1. Ngritja në detyrë realizohet nëpërmjet procedurës së konkurrimit, organizuar nga njësia përgjegjëse për një ose disa pozicione të lira, bazuar në parimin e përmendur në nenin 20 të këtij ligji. Nëse vendi i lirë i kategorisë së ulët apo të mesme drejtuese nuk është plotësuar sipas nenit 25 të këtij ligji, ai plotësohet nëpërmjet ngritjes në detyrë.
2. Mund të aplikojnë për ngritje në detyrë, sipas pikës 1 të këtij neni, vetëm nëpunësit civilë të një kategorie paraardhëse, të punësuar në të njëjtin apo në një institucion tjetër të shërbimit civil, nëse plotësojnë kushtet për ngritjen në detyrë

dhe kërkesat e veçanta për vendin e lirë.

3. Nëse vendi i lirë nuk plotësohet nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë, një procedurë tjetër lëvizjeje paralele apo ngritjeje në detyrë mund të organizohet brenda një afati 3-mujor. Deri në plotësimin përfundimtar të vendit të lirë, nëse është e nevojshme, mund të zbatohet procedura e transferimit të përkohshëm në interes të institucionit, sipas shkronjës “a” të pikës 1 të nenit 48 të këtij ligji.

4. Këshilli i Ministrave miraton kushtet që duhet të plotësojnë nëpunësit për ngritjen në detyrë dhe procedurën e hollësishme të ngritjes në detyrë.

Neni 37
Të drejtat politike

Nëpunësi civil nuk duhet të shprehë publikisht bindjet apo preferencat e tij politike.

2. Nëpunësit civilë të nivelit të lartë drejtues nuk mund të jenë anëtarë të partive politike. Nëpunësit civilë të kategorive të tjera kanë të drejtë të jenë anëtarë të partive politike, por nuk mund të jenë anëtarë të organeve drejtuese të tyre.

3. Nëpunësi civil ka të drejtën të kandidojë dhe të zgjidhet në zgjedhjet për Kuvendin e Republikës së Shqipërisë apo për organet e qeverisjes vendore. Në këtë rast, nëpunësi detyrohet të kërkojë pezullimin nga detyra.

Neni 41
E drejta e informimit dhe ankimit

1. Nëpunësi civil ka të drejtën të informohet për fillimin e çdo procedimi administrativ dhe për çdo vendim përfundimtar që ka të bëjë me marrëdhëniet e tij të shërbimit civil.

2. Nëpunësi civil ka të drejtë të kontrollojë dosjen e tij të personelit dhe të kërkojë ndryshimin e të dhënave të saj.

3. Nëpunësi civil ka të drejtë të ankohet në gjykatën kompetente për mosmarrëveshjet administrative ndaj çdo veprimi apo mosveprimi, që i cenon të drejtat dhe interesat e tij të ligjshme në marrëdhënien e shërbimit civil.

Neni 43
Detyrimi i përgjegjshmërisë dhe refuzimit të urdhrave të paligjshëm

1. Nëpunësi civil mban përgjegjësi të plotë për ligjshmërinë e çdo veprimi apo mosveprimi të tij, gjatë ushtrimit të detyrës në shërbimin civil.

2. Nëpunësi civil ka detyrimin të veprojë në përputhje me urdhrat e marrë nga eprorët hierarkikë, sipas ligjit dhe rregullave të brendshme të institucionit.

3. Nëse nëpunësi civil ka dyshime për paligjshmërinë e urdhrat të eprorit, ai nuk e zbaton urdhrin, por informon pa vonesë eprorin e personit që ka dhënë urdhrin dhe kërkon konfirmimin e tij me shkrim.

4. Nëpunësi civil ka detyrimin ta zbatojë urdhrin me shkrim, sipas pikës 3 të këtij neni, me përjashtim të rastit kur zbatimi i tij përbën veprë penale.

Neni 44**Detyrimi i transparencës dhe konfidencialitetit**

1. Nëpunësi civil ka detyrimin të ushtrojë detyrën e tij në shërbimin civil me transparencë dhe të sigurojë për publikun e gjerë dhe palët çdo informacion të nevojshëm, me përjashtim të rasteve, kur ai është klasifikuar sekret shtetëror sipas ligjit.
2. Nëpunësi civil nuk duhet ta përdorë informacionin e mbledhur gjatë ushtrimit të detyrës për qëllime të tjera, jashtë atyre të përcaktuara me ligj. Nëpunësi civil ka detyrimin të sigurojë mbrojtjen dhe mospërhapjen e të dhënave vetjake dhe atyre që lidhen me veprimtarinë tregtare apo profesionale të personave, të mbrojtura sipas ligjit dhe me të cilat njihet gjatë ushtrimit të detyrës.

Neni 45**Detyrimi i mirëadministrimit të pronës shtetërore dhe kohës së punës**

1. Nëpunësi civil ka detyrimin të miradministrojë pronën shtetërore që i vihet në dispozicion në ushtrimin e detyrës dhe ta përdorë atë vetëm për qëllimin e përcaktuar nga ligji dhe rregullat e brendshme të institucionit.
2. Nëpunësi civil ka detyrimin të shfrytëzojë kohën e punës me efikasitet dhe vetëm për kryerjen e detyrave të tij.

Neni 46**Konflikti i interesit**

1. Nëpunësi civil ka detyrimin të shmangë çdo konflikt ndërmjet interesit të tij privat dhe interesit publik në ushtrimin e detyrës në shërbimin civil.
2. Regjimi juridik i konfliktit të interesit përcaktohet sipas ligjit të posaçëm.

Neni 57**Përgjegjësia për masat disiplinore**

1. Nëpunësi civil është përgjegjës për shkeljen me faj të detyrimeve të nëpunësit civil sipas ligjit. Shkeljet në shërbimin civil ndahen në:
 - a) shkelje shumë të rënda;
 - b) shkelje të rënda;
 - c) shkelje të lehta.
2. Janë shkelje shumë të rënda:
 - a) mospërmbushja e rëndë e detyrave;
 - b) mosrespektimi i përsëritur i afateve të caktuara në përmbushjen e detyrave, të cilat kanë sjellë pasoja shumë të rënda;
 - c) moszbatimi haptazi i dispozitave ligjore për përmbushjen e detyrave funksionale;
 - ç) braktisja e punës ose mungesa e pajustificuar dhe e vijueshme për 7 ditë pune ose më shumë, kur mungesa ka sjellë pasoja shumë të rënda në përmbushjen e detyrave të institucionit;
 - d) përfitimi në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë i dhuratave, favoreve, premtimeve ose trajtimeve preferenciale, të cilat jepen për shkak të detyrës.

3. Janë shkelje të rënda:

- a) mospërbushja e detyrave;
- b) braktisja e punës ose mungesa e pajustificuar dhe e vijueshme për 3 ditë pune apo më shumë, kur mungesa ka sjellë pasoja të rënda;
- c) shkelje e përsëritur e rregullave të etikës në shërbimin civil;
- ç) sjellja e parregullt, në mënyrë të përsëritur, gjatë kohës së punës me eprorët, kolegët, vartësit dhe me publikun;
- d) dëmtimi i pronës shtetërore, përdorimi i saj jashtë përcaktimit zyrtar apo keqpërdorimi i pronës shtetërore;
- dh) kryerja e përsëritur, brenda ose jashtë orarit zyrtar, e veprimeve që cenojnë figurën e nëpunësit civil, institucionin apo shërbimin civil në tërësi;
- e) shkelja e rregullave për ruajtjen e informacionit të klasifikuar apo të mirëbesimit për të dhënat e klasifikuara si të tilla;
- ë) shkelja e detyrimeve të përcaktuara në këtë ligj.

4. Janë shkelje të lehta:

- a) mungesa e pajustificuar në punë deri në 3 ditë pune;
 - b) shkelja e rregullave të etikës;
 - c) sjellja e parregullt, gjatë kohës së punës, me eprorët, kolegët, vartësit dhe me publikun;
 - ç) kryerja, brenda ose jashtë orarit zyrtar, të veprimeve që cenojnë figurën e nëpunësit civil, institucionin apo shërbimin civil në tërësi.
-

Tabela 3. Vendime të Këshillit të Ministrave pas miratimit të ligjit “Për Nëpunësin Civil”

Numri i vendimit	Fusha e veprimit	Synimi
Vendim i KM nr. 108, Datë 26 shkurt 2014	PËR PLANIN E PRANIMIT VJETOR NË SHËRBIMIN CIVIL	Të përcaktojë përmbajtjen, afatet e miratimit dhe mënyrën e botimit të planeve të marrjes në punë të institucioneve të administratës publike, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore dhe procedurat për hartimin dhe miratimin e planit të përgjithshëm të marrjes në punë në institucionet e administratës publike.
Vendim i KM nr. 109, Datë 26 shkurt 2014	PËR VLERËSIMIN E PERFORMANCËS SË NËPUNËSVE CIVILË	Ky vendim përcakton procedurën për vlerësimin e performancës së nëpunësve civilë në institucionet e administratës publike, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore dhe kompetencat për kryerjen e vlerësimit.
Vendim i KM nr. 115, datë 05 mars 2014	PËR PËRCAKTIMIN E PROCEDURAVE DISIPLINORE DHE RREGULLAVE PËR KRIJIMIN, PËRBËRJEN DHE VENDIMMARRJEN NË KOMISIONIN DISIPLINOR TË SHËRBIMIT CIVIL	Qëllimi i këtij vendimi është që të përcaktojë procedurat për marrjen e masave disiplinore si dhe të përcaktojë rregullat e përbërjes së komisionit.
Vendim i KM nr. 116, Datë 05 mars 2014	PËR STATUSIN E NËPUNËSVE EKZISTUES CIVILË DHE PUNONJËSIT QË PËRFITOJNË STATUSIN E NËPUNËSIT CIVIL SIPAS LIGJIT NR. 152/2013 “PËR NËPUNËSIN CIVIL”	STATUSI I ANËTARËVE TË TMC NË INSTITUCIONET E ADMINISTRATËS PUBLIKE
Vendim i KM nr. 117, Datë 05 mars 2014	PËR MBAJTJEN, PROCEDURAT DHE MENAXHIMIN E DOSJEVE TË PERSONELIT DHE REGJISTRIT	Të gjitha institucionet e administratës publike, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore kanë detyrimin të krijojnë dhe

QENDROR TË PERSONELIT

menaxhojnë dosjet personale të secilit punonjës në institucionin përkatës.

Vendim i KM nr.118, Datë 5 mars 2014

PËR PROCEDURAT E EMËRIMIT, PRANIMIT, MENAXHIMIT DHE PËRFUNDIMIT TË MARRËDHËNIEVE TË SHËRBIMIT CIVIL TË NËPUNËSVE TË NIVELIT TË LARTË DREJTUES DHE ANËTARËVE TË TND

Ky vendim përcakton rregullat për sa më poshtë:

- a) Organizimin dhe funksionimin e Komisionit Kombëtar të Përzgjedhjes për TND;
- b) Rekrutimin e nëpunësve civilë të TND përmes ASPA-s ose drejtpërsëdrejti;
- c) Emërimin e anëtarëve të TMC
- ç) Rekrutimin e nëpunësve civilë të nivelit të kategorisë së nivelit të lartë drejtues në institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore;
- d) Ndërprerjen e marrëdhënieve të shërbimit civil të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe anëtarëve të Korpusit të Nivelit të Lartë Drejtues të Shërbimit Civil.

Vendim i KM nr. 138, Datë 12.03.2014

PËR RREGULLAT E ORGANIZIMIT DHE FUNKSIONIMIT TË SHKOLLËS SHQIPTARE TË ADMINISTRATËS PUBLIKE DHE TRAJNIMIN E NËPUNËSVE CIVILË

Ky vendim rregullon me ligj organizimin dhe funksionimin e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASP), funksionet e organeve të ASPAs, marrëdhëniet institucionale me Departamentin e Administratës Publike (DAP) dhe rregullat bazë për ofrimin e programeve nga ASPA dhe tarifatat për këto programe si dhe trajnimin e nëpunësve civilë.

Vendim i KM nr. 142, Datë 12 mars 2014

PËR PËRSHKRIMIN DHE KLASIFIKIMIN E POZICIONEVE TË PUNËS NË INSTITUCIONET E ADMINISTRATËS PUBLIKE DHE INSTITUCIONET E PAVARURA

Ky vendim përcakton sa më poshtë:

- a) Klasifikimet e zbatueshme për çdo kategori, siç parashikohet nga Neni 19 i ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil";
- b) Përshkrime të përgjithshme të punës dhe të kërkesave për çdo kategori, klasë, grup;
- c) Pozicionet që bëjnë pjesë në secilën kategori, klasë, grup;
- ç) Metodologjinë e klasifikimit të një pozicioni në një kategori, klasë a grup të caktuar.

Vendim i KM nr. 143 , Datë 12 mars 2014

Për procedurat e pranimit, zgjedhjes, periudhës së provës, transferimit paralel dhe ngritjes në detyrë të nëpunësve civilë të kategorive të ekspertit, drejtues i ulët dhe drejtues i mesëm

1. Ky vendim rregullon procedurat e marrjes në punë, emërimit, dhe provës së nëpunësve civilë të kategorisë së ekspertit, përveç procedurave të transferimeve paralele dhe ngritjeve në detyrë.
2. Për procesin e marrjes në punë, njësitë e qeverisjes vendore do të vendosin me anë të një marrëveshjeje për bashkëpunim midis tyre se cila do të jetë njësi përgjegjëse e përbashkët , tek e cila mund të delegojnë pjesërisht ose plotësisht funksionet e njësisë së tyre përgjegjëse.

Vendim i KM nr. 171, datë 26.3.2014

Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe pushimin nga shërbimi civil

Ky vendim rregullon procedurat e transferimit të përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë, pezullimin e nëpunësve civilë nga detyra, pushimin puna në shërbimin civil të nëpunësve të nivelit të ekspertit dhe të nivelit drejtues të mesëm e të ulët.

Tabela 4. Shpërndarja e DGF-ve sipas kriterëve të përzgjedhjes

	<i>Gjinia e pjesëmarrësve</i>	<i>Niveli i pjesëmarrësve</i>	<i>Ministria</i>	<i>Numri i pjesëmarrësve</i>
4 DGF	Gra	Nivel i ulët	E Shëndetësisë	6-8
	burra	Drejtues i mesëm	E Punëve të Jashtme	6-8
	gra	Drejtues i mesëm	E Arsimit	6-8
	burra	Nivel i ulët	E Zhvillimit Urban dhe Turizmit	6-8
Gjithsej				24-32

Tabela 5 Intervistat e thelluara

Intervistat e thelluara	Institucioni	Numri i intervistave
	Ministria e Shëndetësisë	2
	Ministria e Arsimit dhe Shkencës	2
	Ministria e Zhvillimit Urban dhe Turizmit	2
	Ministria e Punëve të Jashtme	2
	Ministri i Shtetit për Qeverisje Vendore (koordinator kombëtar për strategjinë anti-korrupsion)	1
	Ministri i Shtetit për Administratë Publike dhe Novacion	1
	Departamenti i Administratës Publike	1
Gjithsej		11

Tabela 6. Kampion i shpërndarjes gjinore

		Frekuenca	Përqindja	Përqindje e vlefshme	Përqindje kumulative
Të vlefshme Pa përgjigje Gjithsej	Meshkuj	51	49.0	50.5	50.5
	Femra	50	48.1	49.5	100.0
	Gjithsej	101	97.1	100.0	
	Sistemi	3	2.9		
	Gjithsej	104	100.0		

Tabela 7. Kampioni i shpërndarjes etnike

		Frekuenca	Përqindja	Përqindje e vlefshme	Përqindje kumulative
Të vlefshme	shqiptar	101	97.1	99.0	99.0
	Shqiptar rom	1	1.0	1.0	100.0
	Gjithsej	102	98.1	100.0	
Pa përgjigje	Sistem	2	1.9		
Gjithsej		104	100.0		

Tabela 8. Kampion i shpërndarjes sipas nivelit të pozicionit të punës

		Frekuenca	Përqindja	Përqindje e vlefshme	Përqindje kumulative	% e F
Të vlefshme	Nivel drejtues i lartë	1	1.0	1.0	1.0	100
	Nivel drejtues i mesëm	11	10.6	11.3	12.4	45.5
	Nivel drejtues i ulët	20	19.2	20.6	33.0	35
	Nivel eksperti	65	62.5	67.0	100.0	53.1
Gjithsej		97	93.3	100.0		
Pa përgjigje	Sistemi	7	6.7			
Gjithsej		104	100.0			

Tabela 9. Të ardhurat mujore për familje

		Frekuenca	Përqindja	Përqindje e vlefshme	Përqindje kumulative
Të vlefshme	Deri në 40.000	6	5.8	6.1	6.1
	40.001-60.000	15	14.4	15.3	21.4
	60.001-100.000	36	34.6	36.7	58.2
	Mbi 100.000	41	39.4	41.8	100.0
	Gjithsej	98	94.2	100.0	
Pa përgjigje	Sistem	6	5.8		
Gjithsej		104	100.0		

Tabela 10. Rezultatet mbi “mendimin e përgjithshëm”, të ndara sipas përkatësisë gjinore

	<i>Meshkuj</i>		<i>Femra</i>	
	<i>Po</i>	<i>Jo</i>	<i>Po</i>	<i>Jo</i>
Një nëpunës civil që merr dhurata ose përfitime të tjera	87.5	12.5	93.6	6.4
Marrja e furnizimeve ose materialeve nga puna për përdorim në shtëpi	66	34	58.7	41.3
Përdorimi i fondeve publike për përfitim personal	100	0	97.9	2.1
Dhënia ose marrja e shpërblimeve për të mbajtur gojën mbyllur për problemet në punë.	90	10	95.8	4.2
Kryerja ose marrja e favoreve seksuale në shkëmbim të një vendi pune, ngritjes në detyrë, ose përfitime të tjera të lidhura me punën.	85.7	14.3	89.6	10.4
Dhënia ose marrja e pagesave për ngritje në detyrë ose një vend pune brenda shërbimit civil.	95.9	4.1	95.8	4.2
Dhënia ose marrja e pagesave për dhënie kontrate ose të një vendi pune.	96	4	95.8	4.2
Mosdeklarimi i një konflikti interesi në dhënien e një vendi pune, ose në marrjen në punë të stafit, ose dhënien e kontratave	82	18	83.3	16.7
Moskryerja orëve të duhura të punës.	20.4	79.6	31.9	68.1
Ikja nga puna herët pa leje.	24	76	34	66
Flirtimi me një koleg/e.	16.3	83.7	25	75
T’i kërkoni një shoku/shoqeje që ka lidhje/njohje, që t’ju bëjë një nder/favor që ju ndihmon të përmbushni detyrat tuaja në punën e shtetit.	44	56	47.9	52.1
Kërkimi i rimbursimit për marrje pjesë në aktivitete private të organizuara nga një koleg i punës.	72	28	78.7	21.3
Ikja nga puna për të marrë pjesë në veprimtari të partive politike ose organizimi i këtyre veprimtarive gjatë orarit të ditës së punës.	38	62	60.4	39.6
Ushtrimi i presionit mbi nëpunësit civilë për t’i dhënë dikujt kontratë publike ose përfitime të pamërituara/padrejta.	92	8	89.6	10.4

Tabela 11. Qëndrimet individuale sipas gjinisë

	Meshkuj		Femra	
	Po	Jo	Po	Jo
Një nëpunës civil që merr dhurata ose përfitime të tjera	94	6	93.9	<u>6.1</u>
Marrja e furnizimeve ose materialeve nga puna për përdorim në shtëpi	77.6	22.4	63.3	<u>36.7</u>
Përdorimi i fondeve publike për përfitim personal	100	0	98	<u>2</u>
Dhënia ose marrja e shpërblimeve për të mbajtur gojën mbyllur për problemet në punë.	98	2	95.9	<u>4.1</u>
Kryerja ose marrja e favoreve seksuale në shkëmbim të një vendi pune, ngritjes në detyrë, ose përfitime të tjera të lidhura me punën.	87.8	12.2	89.6	10.4
Dhënia ose marrja e pagesave për ngritje në detyrë ose një vend pune brenda shërbimit civil.	96	4	95.9	<u>4.1</u>
Dhënia ose marrja e pagesave për dhënie kontrate ose të një vendi pune.	98	2	98	2
Mosdeklarimi i një konflikti interesi në dhënien e një vendi pune, ose në marrjen në punë të stafit, ose dhënien e kontratave	86	14	83.7	<u>16.3</u>
Moskryerja orëve të duhura të punës.	30.6	<u>69.4</u>	39.6	60.4
Ikja nga puna herët pa leje.	30.6	<u>69.4</u>	38.3	61.7
Flirtimi me një koleg/e.	20	<u>80</u>	30.6	69.4
T'i kërkoni një shoku/shoqeje që ka lidhje/njohje, që t'ju bëjë një nder/favor që ju ndihmon të përmbushni detyrat tuaja në punën e shtetit.	50	<u>50</u>	51	49
Kërkimi i rimbursimit për marrje pjesë në aktivitete private të organizuara nga një koleg i punës.	71.4	<u>28.6</u>	85.4	14.6
Ikja nga puna për të marrë pjesë në veprimtari të partive politike ose organizimi i këtyre veprimtarive gjatë orarit të ditës së punës.	52	<u>48</u>	65.3	34.7
Ushtrimi i presionit mbi nëpunësit civilë për t'i dhënë dikujt kontratë publike ose përfitime të pamërituara/padrejta.	96	4	89.8	<u>10.2</u>

RAPORT STUDIMOR Përkatësia gjinore dhe korrupsioni në shërbimin civil shqiptar

