



*Empowered lives.  
Resilient nations.*

# RREZIQET DHE CENUESHMËRITË E KORRUPSIONIT QË KANË TË BËJNË ME BARAZINË GJINORE NË SHËRBIMIN CIVIL TË KOSOVËS



2014



*Empowered lives.  
Resilient nations.*

**Trajtimi i rreziqeve dhe  
cenueshmërive të korrupsionit që  
kanë të bëjnë me barazinë gjinore në  
Shërbimin Civil të Kosovës**

**Anketë:**  
**Trajtimi i rreziqeve dhe cenueshmërive të korrup-**  
**sionit që kanë të bëjnë me barazinë gjinore në**  
**Shërbimin Civil të Kosovës**  
**GJETJE DHE REKOMANDIME**

**PROGRAMI PËR ZHVILLIM I KOMBEVE TË BASHKUARA**

Nëntor 2014

Hulumtimi dhe hartimi i këtij raporti është bërë bashkërisht nga Qendra Rajonale e UNDP për Evropë dhe CIS me seli në Stamboll dhe Projekti i UNDP *Mbështetje përpjekjeve kundër korrupsionit në Kosovë* (SAEK) me seli në Prishtinë. Raporti është hartuar në kuadër të Nismës Globale Kundër Korrupsionit (GAIN) të UNDP-së.

Referencat për Kosovën në këtë raport (duke përfshirë ato në ballinë) kuptohen në kontekst të Rezolutës së Këshillit të Sigurimit 1244 (1999).

*Anketa Trajtimi i rreziqeve dhe cenueshmërive të korrupsionit që kanë të bëjnë me barazinë gjinore në Shërbimin Civil të Kosovës (2014)* do të kishte qenë e mundur pa mbështetjen e gjerë të Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC) në Kosovë.

Analiza dhe konkluzionet e këtij raporti nuk paraqesin medoemos pikëpamjet e UNDP apo SDC.



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Cooperation Office Kosovo

## MIRËNJOHJE

### Hulumtimi dhe analiza e anketës:

Ariana Qosja Mustafa, Hulumtuese kryesore, UBO Consulting

Kujtim Koci – Analist hulumtues, UBO Consulting

Simone Macbeth Forbes, Këshilltar për barazi gjinore, UBO Consulting

Uliks Osmani, Udhëheqës i ekipit, UBO Consulting

### Metodologjia e vlerësimit:

Barbora Galvankova, Menaxhimi Gjinor dhe i Njohurive, Qendra Rajonale e UNDP-së për Evropë dhe CIS

Francesco Checchi, Specialist për Llogaridhënie Publike dhe Kundër-Korrupsion, Qendra Rajonale e UNDP-së për Evropë dhe CIS

Froniga Greig, konsulent i pavarur për UNDP, hartuese e metodologjisë

Koh Miyaoi, Këshilltare gjinore në UNDP Programin nënrajonal për krizën në Siri

Liubov Samokhina, Grupi i Shteteve Kundër Korrupsionit (GRECO), Drejtorja e Përgjithshme I – Të drejtat e njeriut dhe sundimi i ligjit, Këshilli i Evropës

### Hulumtimi është mbështetur nga:

Petrit Skenderi, Këshilltar kundër korrupsionit, Projekti SAEK, UNDP

Rrezearta Reka, Koordinatore për UNODC në Kosovë, Projekti SAEK, UNDP

Shqipe Z. Neziri, Menaxhere e Projektit, Projekti SAEK, UNDP

<b>PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE</b>	8
<b>1. HYRJE</b>	10
GJETJET KYÇE	11
1.1. QËLLIMI DHE SYNIMI I RAPORTIT	12
<b>2. METODOLOGJIA HULUMTUESE</b>	13
2.1. PROFILI I TË ANKETUARVE	16
<b>3. SUPOZIMET KRYESORE</b>	17
<b>4. KONCEPTE THEMELORE</b>	18
<b>5. REZULTATET: NIVELI QENDROR</b>	20
5.1. POLITIKAT, RREGULLORET E BARAZISË GJINORE, SI DHE ZBATIMI I TYRE	20
5.2. KORRUPSIONI	22
5.3. REKRUTIMI, MENAXHIMI I PUNËTORËVE	31
5.4. TRANSPARENCA — QASJA NË INFORMATA DHE LIGJE	36
<b>6. REZULTATET: NIVELI LOKAL</b>	37
6.1. POLITIKAT, RREGULLORET PËR BARAZI GJINORE DHE ZBATIMI	37
6.2. KORRUPSIONI	38
6.3. REKRUTIMI, MENAXHIMI I PUNONJËSVE	49
6.4. TRANSPARENCA — QASJA NË INFORMACIONE DHE LIGJE	55
<b>7. KORRUPSIONI DHE GJINIA: ANALIZA KRAHASUESE NDËRMJET NIVELIT QENDROR DHE ATIJ LOKAL</b>	56
<b>8. PËRFUNDIME</b>	58
<b>9. REKOMANDIME</b>	59
9.1. REKOMANDIME TË PËRGJITHSHME	59

## LIST OF FIGURES

Figura 1. Nivelet e pozitive të të anketuarve	16
Figura 2. Njohuria e shërbyesve civilë për ekzistencën e mekanizmave për zbatimin e politikave të barazisë gjinore – niveli qendror	21
Figura 3. Praktikrat në vend të punës që perceptohen si të korruptuara – niveli qendror	22
Figura 4. Praktikrat në vend të punës që perceptohen si të korruptuara – të ndara në gjini	23
Figura 5. Format e përhapura të korrupsionit brenda shërbimit civil – niveli qendro	24
Figura 6. Format e përhapura të korrupsionit brenda shërbimit civil – të ndara në gjini	24
Figura 7. Lloji i korrupsionit të vërejtur – të ndarë në gjini	25
Figura 8. Roli i gjinisë në luftimin e korrupsionit – niveli qendror	26
Figura 9. Praktikrat korruptuese për të cilat është kërkuar pjesëmarrja në vend të punës – niveli qendror	27
Figura 10. Mundësitë për korrupsion dhe mungesa e transparencës – niveli qendror	27
Figura 11. Mundësitë për korruptim dhe mungesa e transparencës – të ndara në gjini	28
Figura 12. Si inkurajohen burrat dhe gratë e shërbimit civil të flasin kundër korrupsionit apo mungesës së transparencës në menaxhim – niveli qendror	28
Figura 13. Si inkurajohen burrat dhe gratë e shërbimit civil të flasin kundër korrupsionit apo mungesës së transparencës në menaxhim – të ndara në gjini	29
Figura 14. Të ndikuar nga korrupsioni, burrat apo gratë? – niveli qendror	30
Figura 16. Politikrat e vendit të punës lidhur me punësim që u janë dhënë të punësuarve – niveli qendror	31
Figura 18. Kushtet e punës në shërbimin civil për femra dhe meshkuj – niveli qendror	33
Figura 24. Praktikrat e vendit të punës që perceptohen si korrupsion – të zbërthyera në baza gjinore	40
Figura 26. Format më të përhapura korrupsionit brenda shërbimit civil – ndarja sipas gjinive	41
Figura 27. Format e e vërejtura të korrupsionit – ndarja sipas gjinive	42
Figura 28. roli gjinor në trajtimin e korrupsionit – niveli lokal	43
Figura 29. Roli i gjinisë në trajtimin e korrupsionit – ndarja sipas gjinive	43
Figura 30. Mundësitë për korrupsion dhe mungesa e transparencës - niveli lokal	44
figure 31. mundësitë për korrupsion dhe mungesa e transparencës – e ndarë sipas gjinive	44
Figura 32. Si i inkurajon shërbimi civil meshkujt dhe femrat të flasin hapur kundër korrupsionit, mungesës së transparencës në menaxhment – niveli lokal	45
Figura 33. Si i inkurajon shërbimi civil meshkujt dhe femrat të flasin hapur kundër korrupsionit, mungesës së transparencës në menaxhment – ndarja sipas gjinive	45
Figura 34. Përshkruani llojin e korrupsionit që u është kërkuar të bëni pjesë në të – niveli lokal	46
Figura 35. Përshkruani llojin e korrupsionit që u është kërkuar të bëni pjesë në të – ndarja sipas gjinive.	47

Figura 37. Përfitimi për meshkuj dhe femra nga korrupsioni dhe mungesa e transparencës – ndarja sipas gjinive	48
Figura 38. Të prekur nga korrupsioni, meshkujt apo femrat? – niveli lokal	48
Figura 39. Kushtet e punës në shërbimin civil për femra dhe meshkuj—niveli lokal	49
figure 40. kushtet e punës në shërbimin civil për femra dhe meshkuj – ndarja sipas gjinive	50
Figura 41. Politikat në vendet e punës lidhur me punësimin që u është ofruar të punësuarve-niveli lokla	51
Figura 42. Politikat në vendet e punës lidhur me punësimin që u është ofruar të punësuarve =ndarja sipas gjinive	52
Figura 43. Femrat e ngritura në detyrë në të njëjtin ritëm sikurse meshkujt – niveli lokal	54
Figura 44. Femrat e ngritura në detyrë në të njëjtin ritëm sikurse meshkujt – niveli lokal – ndarja sipas gjinive	55
Figura 45. Krahasimi nivel qendror nivel lokal: format më të përhapura të korrupsionit në shërbimin civil kosovë	56
Figura 46. Krahasimi nivel qendror – nivel lokal: barazia gjinore në shërbimin civil në kosovë	57
Figura 47. Krahasimi nivel qendror – nivel lokal: rolet në luftimin e korrupsionit	57



## PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Qeverisja e mirë bazohet në parimet e transparencës, barazisë, llogaridhënies së shtuar, integritetit dhe pjesëmarrjes. Shërbimi civil, si krahu administrativ i institucioneve, është i ngarkuar me respektimin dhe, aty ku është e mundur, shtytjen e këtyre parimeve. Si punëdhënës, shërbimet civile janë të detyruar t'i aplikojnë kodet e sjelljes, politikat, ligjet dhe rregulloret që promovojnë një mjedis transparent dhe të drejtë të punës me kushte të mira pune për burra dhe gra. Nëse shërbimi civil nuk arrin të sigurojë një mjedis të tillë të punës, mungesa e llogaridhënies dhe praktikat korruptuese, si nepotizmi, ryshfeti, favorizimi, zhvatja, vjedhja dhe shpërdorimi i kompetencave diskrecionale, mund të bëhet endemike. Përderisa mungesa e transparencës dhe korrupsionit të rrënjosur në shërbimin civil shpeshherë përkthehet në mungesë të shërbimeve nga institucionet, ndikimet janë gjithashtu ndjehen drejtpërsëdrejti nga punonjësit e shërbimit civil. Mungesa e transparencës dhe praktikat korruptuese në kuadër të shërbimit civil kanë në ndikim në respektimin e politikave të punësimit, ngritjes në detyrë, kompensimit dhe shkarkimit, si dhe në respektimin e llogaridhënies dhe masave disiplinore. Këto praktika korruptuese u kushtojë taksapaguesve para dhe kanë potencial që të ulin profilin profesional të shërbimit civil dhe besimin në shërbimin civil në tërësi.

Korrupsioni ka po aq të bëjë me pushtetin sa edhe me paratë. Duke pasur parasysh strukturën hierarkike e shërbimit civil, gratë shpeshherë mungojnë nga rolet vendimmarrëse dhe një numër i madh i grave zënë pozitë më të ulëta të shërbimit civil. Duke mos qenë në pozita të larta, për gratë ka më pak gjasa që ato të ketë mundësi të përfshihen në korrupsion, por megjithatë ato janë të cenueshme nga rreziqet që kanë të bëjnë me mungesën e transparencës dhe praktikat korruptuese në punë. Ndikimet negative, duke përfshirë edhe kompensimin më të ulët, shfrytëzimin seksual, anashkalimin në rastin e ngritjes në detyrë apo largimin në mënyrë të padrejtë, prekin joproporcionalisht më shumë gratë se burrat. Zbatimi i praktikave të ndershme të punësimit dhe masave të forta të llogaridhënies brenda shërbimit civil minimizon joshjen ndaj korrupsionit dhe maksimizon stimulimin për sjellje etike<sup>1</sup>. Me fjalë të tjera, menaxhimi më i pastër çon në veprimtari më të pastër, dhe në këtë rast në ofrim më të mirë të shërbimeve dhe programeve të institucioneve. Barazia gjinore dhe fuqizimi i gruas janë shtytësit e përparimit në zhvillim. Në veçanti, krijimi dhe zhvillimi i institucioneve të qëndrueshme, përfaqësuese, të përgjegjshme dhe demokratike të administratës publike të bazuar në barazi gjinore dhe respektim të të drejtave të njeriut është në qendër të mandatit të UNDP-së për promovimin e institucioneve qeverisëse që janë të përgjegjshme ndaj gjinisë dhe që sigurojnë përfshirje të barabartë.

Ky studim mbështetet në punën tashmë të kryer nga Qendra Rajonale e UNDP-së në Stamboll në partneritet me zyrat e UNDP-së në Evropë dhe Azi Qendrore, përkatësisht Shqipëri, Ukrainë dhe Kirgizistan. Zhvillimi i metodologjisë është mbështetur nga Grupi i Shteteve kundër Korrupsionit në kuadër të Këshillit të Evropës të (GRECO). Në kuadër të këtij bashkëpunimi, Projekti SAEK i UNDP-së ka realizuar një studim për ta vlerësuar rrezikun dhe cenueshmerinë nga korrupsioni në shërbimin civil që kanë të bëjnë me barazinë gjinore, për ta hartuar një strategji për trajtimin e fytave të ngushtë të qeverisjes dhe kundër-korrupsionin.

---

<sup>1</sup>Hall, D. (2012) Korrupsioni dhe shërbimet publike

# 1. HYRJE

Projekti Mbështetje e përpjekjeve Kundër Korrupsionit në Kosovë (SAEK) ka për qëllim që të ketë ndikim në uljen e nivelit të korrupsionit në Kosovë, duke forcuar mekanizmat e monitorimit dhe mbikëqyrjes së institucioneve ashtu që ato të funksionojnë në mënyrë efikase, transparente, të përgjegjshme dhe të ndjeshme nga aspekti gjinor. Projekti angazhohet që të sigurojë transparencë dhe llogaridhënie më të madhe të institucioneve përgjegjëse për ofrimin e shërbimeve publike dhe që t'i krijojë kushtet e nevojshme për një qeverisje më pjesëmarrje në nivel lokal.

Në këtë projekt kundër korrupsionit UNDP aplikon një qasje të bazuar në të drejtat e njeriut, si dhe fokus në zhvillimin sistematik të kapaciteteve duke trajtuar dimensionet e politikave, sistemeve organizative dhe nivelit individual të aftësive dhe njohurive. Projekti SAEK plotëson angazhimet e nivelit institucional për luftimin e korrupsionit duke punuar ngushtë me një gamë të gjerë akterësh nga sektori publik dhe mbështetet në aleancat strategjike që UNDP tashmë i ka krijuar me autoritetet e ndryshme të Kosovës, akterë ndërkombëtarë dhe organizata të shoqërisë civile (OSHC).

Barazia gjinore dhe fuqizimi i grave janë shtytësit e progresit të zhvillimit. Në veçanti, krijimi dhe zhvillimi i institucioneve të qëndrueshme, përfaqësuese, të përgjegjshme dhe demokratike të administratës publike bazuar në barazinë gjinore dhe respektimin e të drejtave të njeriut, janë në thelbin e mandatit të UNDP-së për promovimin e institucioneve qeverisëse të përgjegjshme ndaj gjinisë dhe njëlloj përfshirëse.

Për trajtimin e çështjeve të cekura më lart, UNDP ka zhvilluar një metodologji anketimi për ta ndihmuar Kosovën që të sigurojë veprimtari transparente dhe të përgjegjshme brenda shërbimit civil. Kjo anketë siguron një vlerësim të rreziqeve dhe cenueshmërive të korrupsionit të lidhur me barazinë gjinore në shërbimin civil në Kosovë, në mënyrë që të sajohen strategji që trajtojnë fytet e ngushta të qeverisjes dhe kundër-korrupsionit.

Objektivi kryesor i anketës është që të ofrojë një pasqyrë të plotë mbi rreziqet dhe cenueshmëritë e korrupsionit në shërbimin civil në Kosovë dhe si ato ndikojnë tek gratë dhe burrat. Duke shfrytëzuar diagnoza pjesëmarrëse, anketa reflekton mbi përvojat, nevojat dhe perceptimet e punonjësve të shërbimit civil të Kosovës karshi rrezikut dhe cenueshmërive të korrupsionit brenda proceseve të punësimit dhe ngritjes në detyrë në shërbimin civil (duke përfshirë ndikimet e ndryshme të mungesës së transparencës dhe korrupsionit në rekrutim dhe zhvillim të karrierës për burrat dhe gratë që punojnë në shërbimin civil).

Për ta arritur këtë objektivi, është zhvilluar një metodologji e përzier sasiore dhe cilësore, duke përfshirë: rishikimin e literaturës ekzistuese; intervista sasiore me përfaqësues të shoqërisë civile në nivel lokal dhe kombëtar, si dhe; intervista të thella dhe diskutime në grupe të fokusit me akterët kyçë.

Pjesa e parë e raportit ofron informata të përgjithshme për Projektin e SAEK të UNDP-së, me fokus në arsyetimin e këtij projekti hulumtues. Në pjesën e dytë përfshihen informata mbi metodologjinë e hulumtimit që është përdorur për trajtimin e objektivat të këtij studimi.

Ndërkaq, pjesa tjetër e raportit paraqet rezultatet dhe një analizë të thellë të çështjeve kyçe që janë shquar gjatë fazës së hulumtimit; përveç kësaj, anketa paraqet krahasime midis të anketuarit në nivel lokal dhe atyre në nivel qendror. Në fund, raporti paraqet konkluzionet që rrjedhin nga analiza dhe rekomandimet për veprime të ardhshme.

## Gjetjet kyçe

### Niveli qendror

- Më shumë se 85% e të anketuarve në nivel qendror janë të mendimit se praktikrat në vijim në vendin e punës korruptuese:
  - pagesa apo pranimi i pagesës për sigurimin e kontratave apo pozitive
  - pagesa apo pranimi i pagesës për ngritje në detyrë apo punë të përhershme në shërbimin civil
  - dështimi për ta deklaruar konfliktin e interesit gjatë rekrutimit apo dhënies së kontratave shërbimin civil
  - pagesa apo pranimi i shpërblimeve për të mos ngritur çështje në vend të punës
  - dhënia apo pranimi i favoreve seksuale në këmbim për ngritje në detyrë apo para
- Sipas 73% e të anketuarve, “nepotizmi, favorizimi dhe klientelizmi” si forma të korrupsionit janë të pranishme në shërbimin civil në Kosovë, ndërsa 62% e të anketuarve besojnë se “ryshfeti” gjithashtu është i pranishëm.
- Kur janë kërkuar që ta vlerësojnë përhapjen e korrupsionit në shërbimin civil në Kosovë, vlerësimi mesatar ishte 3.1, ku 1 “nuk është i përhapur” dhe 5 “shumë i përhapur”.
- Perceptimi se burrat kanë më shumë prirje ndaj korrupsionit ishte më i madh gjatë intervistave cilësore, dhe se gratë janë më të ndershme dhe më pak të korruptuara.
- Ekzistonte perceptimi se korrupsioni ndikon në të dy gjinitë në mënyrë të barabartë.
- 10% e të anketuarve në nivel qendror pohuan se kanë qenë dëshmitar të korrupsionit në vendin e tyre aktual të punës. Prej atyre që kanë qenë dëshmitarë të korrupsionit, vetëm 37% kanë theksuar se e kanë raportuar atë.
- Në lidhje me politikrat në vendin e punës, plotë 60% e të anketuarve në nivel qendror deklaruan se “politikrat e shkurttimeve” nuk u janë dhënë në dispozicion, dhe 58% theksuan “politikrat e tepricës” nuk u janë dhënë në dispozicion.
- Shumica e nëpunësve civilë të nivelit qendror që janë intervistuar kanë deklaruar e informatat e dhëna në politikrat dhe rregulloret kuptohen lehtë, janë të sakta, relevante për gjendjen e tyre dhe se u janë dhënë në kohë.
- Në përgjithësi, shumica e të anketuarve janë të mendimit që gratë dhe burrat gëzojnë të njëjtat kushte të punës.

### Niveli lokal

- Shumica e të anketuarve në nivel lokal besojnë se praktikrat e mëposhtme në vend të punës janë korruptuese
  - pagesa apo pranimi i pagesës për sigurimin e kontratave apo pozitive
  - pagesa apo pranimi i pagesës për ngritje në detyrë apo punë të përhershme në shërbimin civil
  - dështimi për ta deklaruar konfliktin e interesit gjatë rekrutimit apo dhënies së kontratave

- pagesa apo pranimi i shpërblimeve për të mos ngritur çështje në vend të punës
- dhënia apo pranimi i favoreve seksuale në këmbim për ngritje në detyrë apo para.
- “Nepotizmi, favorizimi dhe klientelizmi” është konsideruar nga 71% e të anketuarve të jetë formë e korrupsionit që ekziston në tërë shërbimin civil në Kosovë.
- Me 2,72, ku 1 është “jo i përhapur” dhe 5 ‘shumë i përhapur’, është vlerësuar mesatarisht nga të anketuarit e nivelit lokal në pyetjen se sa i përhapur besojnë se është korrupsioni në shërbimin civil në Kosovë.
- Shumica e të anketuarve të intervistave cilësore besonin se ndonëse ekziston korrupsioni, ai nuk ishte i përhapur.
- 13% e të intervistuarve në nivel lokal pohuan se kanë qenë dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tyre aktual të punës. Vetëm 22% e tyre i kanë raportuar rastet e korrupsionit në të cilat kanë qenë dëshmitarë vetë.
- Perceptimi i përgjithshëm është se korrupsioni ndikon në të dy gjinitë në mënyrë të barabartë.
- Të anketuarit e nivelit lokal në përgjithësi janë të kënaqur me informatat e ofruara në politikat dhe rregulloret e vendit të punës që u janë dhënë në dispozicion.
- Ngjashëm me gjetjet e nivelit qendror, shumica e të anketuarve të nivelit lokal deklaruan se informatat në politika dhe rregullore kuptohen lehtë, janë të sakta, relevante për gjendjen e tyre, dhe ofrohen në kohë.
- Një shumicë e madhe e të anketuarve janë të mendimit se burrat dhe gratë i gëzojnë të njëjtat kushte të punësimit në shërbimin civil.

## 1.1. Qëllimi dhe synimi i raportit

Qëllimi i këtij raporti është i trefishtë:

- Së pari, përmes një analize të të dhënave sasiore dhe cilësore, nxirren konkluzione të rëndësishme në lidhje me korrupsionin në nivelin qendror dhe atë lokal;
- Së dyti, raporti dallon perceptimin e shërbyesve civilë në lidhje me nivelet e korrupsionit, si dhe luftimin e korrupsionit nga perspektiva gjinore;
- Dhe së treti, ai identifikon ndikimin që ka korrupsioni në gratë dhe burrat, duke i shfrytëzuar gjetjet e raportit për t’i analizuar trendet e transparencës dhe punësimit në institucione të ndryshme të synuara.

Në fund, synimi i raportit është që të sigurojë një hulumtim gjithëpërfshirës dhe të thellë të barrierave që imponon korrupsioni në barazinë gjinore.

## 2. METODOLOGJIA HULUMTUESE

Metodologjia e hulumtimit e kësaj ankete është bazuar në teknikën sasiore dhe atë cilësore të grumbullimit të të dhënave. Grupet e synuara të kësaj ankete kanë qenë nëpunës civilë në nivel qendror dhe lokal.

Në vijim është metodologjia e përdorur për realizimin e anketës:

- Rishikimi nga zyra i kuadrit ekzistues rregullativ apo institucional për promovimin e transparencës dhe llogaridhënies brenda institucionit të anketuar (Shtojca 1);
- Intervista të thella me përfaqësues të akterëve relevantë, gjegjësisht 120 të anketuar nga niveli i institucioneve qendrore dhe lokale në Kosovë;
- Janë realizuar 800 intervista sasiore sy më sy, nga të cilat 450 me përfaqësues të institucioneve qendrore dhe 350 me përfaqësues të autoriteteve lokale;
- Janë organizuar dy diskutime në grupe të fokusit ndaras me të anketuar gra dhe burra nga nivele të ndryshme të autoritetit në kuadër të shërbimit civil.

Intervista të thella		Intervista sasiore		Grupe të fokusit	
Institucione lokale	Institucione qendrore	Institucione lokale	Institucione qendrore	1 seancë vetëm me burra	1 seancë vetëm me gra
55	65	450	350	9 pjesëmarrës	12 pjesëmarrës

Në **Rishikimin nga zyra**, janë realizuar veprimet vijuese:

Fillimisht është kryer një rishikim i dokumenteve ekzistuese, d.m.th. raporte, studime, strategji, legjislacion, si dhe dokumentet të tjera relevante për rreziqet dhe cenueshmëritë e korrupsionit të lidhur me barazinë gjinore në shërbimin civil në Kosovë, për promovimin e transparencës dhe llogaridhënies brenda institucionit të anketuar. Ekipi i hulumtimit nga zyra ka grumbulluar dhe analizuar të gjitha dokumentet në dispozicion (të dhënat dytësore) që janë drejtpërdrejt të lidhura me objektivat e projektit.

Përmes **Teknikës së hulumtimit me anë të intervistave** janë kryer fazat vijuese:

### Faza 1- Faza përgatitore

*Finalizimi i pyetësorëve:* Gjatë zhvillimit të pyetësorëve sasiore dhe cilësore dhe përdorimit të intervistuesve për administrimin e tyre, i është kushtuar vëmendje disa pikave: përdorimi i gjuhës së thjeshtë që do të kuptohet lehtësisht nga të anketuarit, dhe nuk kemi përdorur pyetje sugjестive që do të sugjeronin fuqishëm një përgjigje të veçantë. Pasi që janë hartuar pyetjet e anketës, vëmendje e veçantë i është kushtuar renditjes së tyre logjike në pyetësor.

Pas hartimit të pyetësorëve, është kryer në pilot testim. Pyetësori sasiore është testuar me një mostër prej 12 të anketuarve, në komunën e Prishtinës dhe Obiliqit, përkatësisht 8 zyrtarë janë intervistuar në komunën e Prishtinës dhe 4 zyrtarë në komunën e Obiliqit. Nga ana tjetër, për sa i përket pyetësorit cilësor, një mostër e 8 pyetësorëve është testuar në komunën e Prishtinës dhe Ministrinë e Kulturës Rinisë dhe Sportit (MKRS). Bazuar në komentet nga intervistat pilote, pyetësorët janë kontrolluar edhe një herë për gabime dhe janë finalizuar pastaj për trajnimin.

*Rekrutimi i ekipit të anketës:* Ekipi është i zgjedhur me kujdes, duke i dhënë preferencë intervistuesve me përvojë. Ekipi i zgjedhur i punës në terren përbëhet nga 18 zyrtarë në terren, tre mbikëqyrës në terren, katër zyrtarë për përpunim të të dhënave dhe futje të shënimeve dhe një koordinator. Mbikëqyrësit punës në terren mundësuan mbikëqyrje në të gjitha rajonet që kryhej anketa. Pasi që është përkufizuar mostra, stafi i projektit ka deleguar përgjegjësitë tek mbikëqyrësit e anketës për secilën komunë.

*Trajnimi i ekipit të anketës:* Është kryer një trajnim njëditor edhe për anketuesit shqiptar edhe ata serbë. Qëllimi i këtij trajnimi ishte që të sigurojë që: i) anketuesit i kuptojnë plotësisht pyetjet e anketës, ii) anketuesit janë të njohur me metodologjinë e mostrimit dhe intervistimit, dhe iii) anketuesit janë intervistues efektive dhe mund t'i administrojnë intervistat lehtësisht, me saktësi, në mënyrë të vazhdueshme dhe të natyrshme.

## **Faza 2 - Grumbullimi i të dhënave**

*Puna në terren:* Puna në terren është kryer nga 1 deri 22 shtator 2014.

*Kontrollet e cilësisë:* Kjo çështje ka qenë pjesë thelbësore e punës në terren. Kontrollet e cilësisë përbëheshin nga:

- Mbikëqyrësit në terren ishin përgjegjës për kryerjen e kontrollit të parë të cilësisë me anë të shqyrtimit të të gjithë pyetësorëve të dërguar. Kontrolli është realizuar duke i përputhur mostrat e propozuara me ato të intervistuar nga anketuesit.
- Niveli i dytë i kontrollit të cilësisë është kryer nga stafi i futjes së të dhënave në bazën e të dhënave elektronike.
- Mbikëqyrësit në terren kanë kryer procedurën e rikontrollimit gjatë aktiviteteve të tyre në terren dhe më pas pyetësorët janë dorëzuar në zyrë. Për këtë anketë, norma e të dhënave të vërtetuara është gati 30 për qind të numrit të përgjithshëm të intervistave. Të anketuarit janë falënderuar për bashkëpunimin e tyre dhe janë pyetur sërish për pjesë të caktuara të pyetësorit për verifikim, si dhe për disa informata demografike. Kjo procedurë e rikontrollimit është bërë në terren (vizitat e serishme tek të anketuarit) dhe duke i kontaktuar ata nëpërmjet telefonit. Gjatë vizitave në terren janë vizituar shumë biznese në vendbanime të ndryshme në të gjithë Kosovën (vendbanime serbe dhe shqiptare).

## **Faza 3 – Futja e të dhënave, tabulimi dhe analiza**

Futja e të dhënave dhe analiza për pjesën sasiore të studimit është realizuar në programin SPSS dhe tabelat janë gjeneruar sipas planit të analizës që u finalizua në konsultim me ekspertin e barazisë gjinore të angazhuar për zhvillimin e kësaj ankete.

- Vërtetimi (pastrimi) i të dhënave është pjesë e rëndësishme e çdo procesi që përfshin sasi të mëdha të të dhënave. Profesionistët tonë me përvojë të vërtetimit të të dhënave kanë siguruar që të dhënat nuk përmbanin asnjë kod të padëshiruar, gabime, mospërputhje, ose të dhëna të papërfshira.
- Analizat ndër-tabulare janë gjeneruar për t'i shpalosur lidhjet në mes të të dhënave bazuar në një numër variablash: pozita, gjinia, përkatësia etnike, niveli arsimor, të ardhurat, dhe niveli i institucionit (qendror apo lokal).

Fazat në vijim janë kryer për **Seancat e grupeve të fokusit:**

### **Faza 1: Faza përgatitore:**

*Përgatitje për udhëzuesin e grupeve të fokusit:*

Të dhënat e mbledhura përmes intervistave cilësore dhe sasore janë analizuar dhe shqyrtuar. Informacion e nxjerra nga këto të dhëna janë përdorur për hartimin e një udhëzuesi për hulumtimin e mëtejshëm të trendeve dhe dukurive midis një numri të zgjedhur të përfaqësuesve të institucioneve të ndryshme në diskutime në grupe të fokusit. Në veçanti, temat e diskutimit ishin “Politikat e ngritjes në detyrë në Shërbimin Civil”, “Informata për llogaridhënie dhe transparencë” dhe “Korrupsioni në Shërbimin Civil”. Udhëzuesi i grupeve të fokusit është rishikuar dhe pastaj miratuar nga ekipi i UNDP-së.

*Procesi i rekrutimit:*

Të anketuarit për grupet e fokusit janë përzgjedhur në bazë të kritereve vijuese:

A. Pjesëmarrësit përfaqësonin institucione të ndryshme (ministri, komuna dhe agjenci/institucione të pavarura):

- Kompania Kosovare e Menaxhimi të Deponive
- Komisioni Qendror i Zgjedhjeve
- Komisioni i Pavarur për Miniera dhe Minerale
- Komisioni i Pavarur për Media
- Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës
- Këshilli Gjyqësor i Kosovës
- Institucioni i Avokatit të Popullit
- Agjencia Kombëtare për Mbrojtjen e të Dhënave Personale
- Agjencia për Ndihmë Juridike Falas
- Autoriteti i Aviacionit Civil
- Agjencia kundër Korrupsionit
- Agjencia Kosovare e Pronës
- Kuvendi i Kosovës
- Zyra e Kryeministrit
- Zyra e Presidentit
- Universiteti i Prishtinës “Hasan Prishtina”
- Zyra e Rregullatorit për ujë dhe ujëra të zeza
- Zyra e Auditorit të Përgjithshëm
- Zyra Statistikore e Kosovës
- Task Forca e Ujit
- Këshilli Prokurorial
- Zyrtarë komunalë dhe drejtorë, etj.

B. Të anketuarit që kanë pozita të ndryshme të punës (menaxherë, udhëheqës të departamenteve, zyrtarë dhe shërbyes të thjeshtë civilë

Qëllimi i kësaj forme të përzgjedhjes ishte që të nxirren informata relevante për raportin. Përveç kësaj, larmia e përfaqësuesve institucionalë siguroi shumëllojshmëri të perspektivave për çështjet që trajton raporti.

## Faza 2: Realizimi i grupeve të fokusit:

Seancat e grupeve të fokusit janë organizuar në Prishtinë në tetor të vitit 2014. Grupet e fokusit ishin të ndara në dy seanca. Këto seanca të grupeve të fokusit janë strukturuar sipas një mënyre specifike gjinore ashtu që të inkurajohen më shumë diskutime nga gratë pjesëmarrëse. Çdo seancë e grupeve të fokusit janë udhëhequr nga një moderator i gjinisë së njëjtë me atë të pjesëmarrësve. Kjo siguron që pjesëmarrësit të jenë të rehatshëm gjatë diskutimeve dhe t'i shprehur lirshëm mendimet e tyre. Gjatë këtyre seancave është përdorur lloji i grupeve të fokusit me moderator të dyfishtë. Një moderator siguron që seanca të zhvillohet pa probleme, ndërsa tjetri siguron që janë mbuluar të gjitha temat dhe ndihmon në marrjen e shënimeve në mënyrë që i gjithë procesi i përpunimit të të dhënave të jetë më i qëndrueshëm.

## Faza 3: Futja e të dhënave, tabulimi dhe analiza:

Analiza e të dhënave për këtë pjesë të hulumtimit ishte induktive. Variablat janë identifikuar përmes rishikimit të të dhënave. Hapat e analizimit ishin si në vijim: (1) kërkimi – të njohurit me të dhënat dhe identifikimi i temave kryesore, (2) përshkrimi – shqyrtimi i thellë i të dhënave për të siguruar përshkrime të detajuara të mjedisit, pjesëmarrësve, aktiviteteve, etj. (3) klasifikimi – kategorizimi dhe kodifikimi i të dhënave përmes grupimit fizik të të dhënave në tema, (4) integrimi dhe interpretimi – sintetizimi i të dhënave të organizuara në konkluzione ose kuptime të përgjithshme. Të dhënat e analizuar nga grupet e fokusit atëherë janë bashkuar/bashkëngjitur me të dhënat e analizuar nga zyra, për shqyrtim të dokumenteve përkatëse, intervista të hollësishme dhe anketa sasiore. of relevant documents, in-depth interviews and quantitative survey.

## 2.1. Profili i të anketuarve

Nga 800 intervista sasiore, 50,2% e tyre janë kryer me të anketuara gra, ndërsa 49,8% janë zhvilluar me të anketuar burra. Siç u përmend më parë, 450 intervista janë administruar me punonjës të institucioneve qendrore dhe 350 intervista të tjera janë realizuar me punonjës të institucioneve lokale.

Në aspektin e përkatësisë etnike, shumica dërrmuese e të anketuarve ishin me kombësi shqiptare (91,4%), vijuar nga të anketuarit serbë (6,8%), kurse 2% e të anketuarve ishin pjesëtarë të pakicave të tjera (egjiptianë, boshnjakë, turq dhe kroatë). Diagrami në vijim paraqet detaje të punonjësve të intervistuar të shërbimit civil në nivel lokal dhe kombëtar.

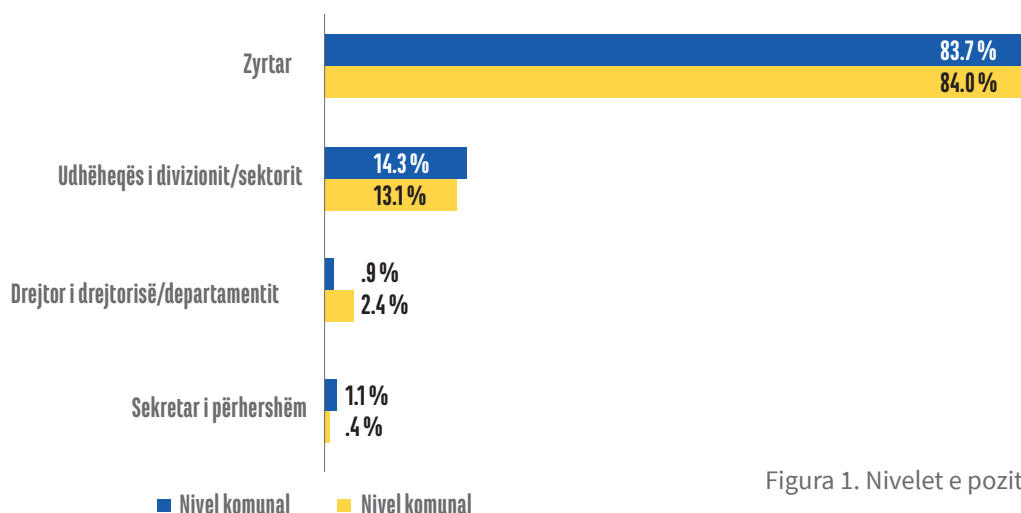


Figura 1. Nivelet e pozitave të të anketuarve



### 3. SUPOZIMET KRYESORE

Disa kontributet ekonometrike kanë pohuar se me të vërtetë ekziston një lidhje midis përfaqësimit më të lartë të grave në institucione dhe niveleve të ulëta të korrupsionit. Një studim me ndikim i 150 vendeve në Evropë, Afrikë dhe Azi, i realizuar nga Banka Botërore, erdhi në përfundim se gratë janë më të besueshme dhe më pak të prira në korrupsion, një gjetje që më vonë është vërtetuar nga hulumtimet shtesë të Bankës Botërore<sup>2</sup>.

Disa akademikë kanë sugjeruar se gratë dhe burrat lidhen ndryshe me korrupsionin për shkak të dallimeve në sjelljen e të rrezikuarit. Është supozuar se roli i veçantë i grave në shoqëri, e cila ua beson atyre kujdesin e fëmijëve dhe të moshuarve në familje, i bën ato më kundërshtuese ndaj rrezikut. Prandaj, në mjediset profesionale, ato kanë më pak gjasa që të angazhohen në korrupsion për shkak të frikës se mund të kapen dhe se do të humbin vendin e tyre të punës<sup>3</sup>. Eksperimentet laboratorike të korrupsionit e kanë konfirmuar këtë hipotezë, duke gjetur se gratë kanë prirje që të reagojnë më fuqishëm ndaj rrezikut të zbulimit.

Gjinia ndikon në atë se sa efektshëm matet dhe vlerësohet korrupsioni. Zhvatja dhe shfrytëzimi seksual është përjashtuar nga instrumentet ndërkombëtare ligjore që trajtojnë korrupsionin, si Konventa e Kombeve të Bashkuara kundër Korrupsionit (UNCAC)<sup>4</sup>. UNDP e ka identifikuar këtë si pengesë të konsiderueshme në matjen e korrupsionit<sup>5</sup>. Një tjetër supozim është se është theksuar në shumë raporte ndërkombëtare dhe kombëtare që Kosova ka nevojë ta luftojë korrupsionin.<sup>6</sup>

Në përgjithësi, Kosova vazhdon të përballet me sfida të mëdha kur është fjala për forcimin e sundimit të saj të ligjit, duke përfshirë luftën efektive kundër korrupsionit, vijuar nga zbatimi i dobët i ligjeve. Kjo shpeshherë mund të ketë ndikim edhe në pozitën e gruas dhe aftësinë e saj për ta luftuar korrupsionin, meqë mungesa e besimit në institucione mund të ketë ndikim në gatishmërinë e tyre për ta treguar, raportuar apo luftuar korrupsionin<sup>7</sup>. Prandaj, metodologjia e hulumtimit ka paraparë edhe organizimin e dy grupeve të veçanta të fokusit, një vetëm me burra dhe tjetri vetëm me gra pjesëmarrëse, në mënyrë që të mundësohen diskutime interaktive dhe të hapura për të gjithë pjesëmarrësit.

---

<sup>2</sup> David Dollar et al, A janë gratë vërtetë gjinia më e drejtë? Korrupsioni dhe gratë në qeveri, Dokument i Bankës Botërore Nr. 4 (1999); Swamy et al, Gjinia dhe Korrupsioni, Qendra IRIS Dokumenti nr. 232 (1999).

<sup>3</sup> Waly Wane, Pagesat joformale dhe punët e dyfishta në sektorin e shëndetësisë në Taxhikistan, Dokument pune i Bankës Botërore, Nr. 4555 (2008).

<sup>4</sup> UNCAC UNODC në dispozicion në [https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50026\\_E.pdf](https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50026_E.pdf).

<sup>5</sup> Prezantim i UNDP, nëntor 2008, "Gjinia dhe korrupsioni në bashkëpunimin për zhvillim: çfarë duhet të dijmë nga raporti i UNDP Gjinia dhe korrupsioni.

<sup>6</sup> Raporti i Progresit i BE-së për Kosovën 2013, f 12 në dispozicion në [http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key\\_documents/2013/package/ks\\_rapport\\_2013.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2013/package/ks_rapport_2013.pdf)

<sup>7</sup> Shih 'Profili gjinor i shtetit – Analizë e dallimeve gjinore në të gjithë nivelet në tërë Kosovën,' f.13, Ulf Farnsveden, Ariana Qosaj-Mustafa dhe Nicole Farnsworth për Ambasadën Suedeze, Ekipi i OKB-së në Kosovë dhe Agjencia për Barazi Gjinore, në dispozicion në [http://www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id\\_20757/cf\\_2/Orgut\\_Kosovo\\_Gender\\_Profile\\_FINAL\\_2014-05-08.PDF](http://www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id_20757/cf_2/Orgut_Kosovo_Gender_Profile_FINAL_2014-05-08.PDF)

Praktikat diskriminuuese kundër grave në Kosovë janë të pranishme në të gjitha nivelet dhe reflektohen edhe në nivelin e përfaqësimit të grave në shërbimin civil të Kosovës. nga 70,326 nëpunës publikë të Kosovës, 38% janë gra dhe 62% burra. Gratë përbëjnë vetëm 9,5% të pozitave të larta vendimmarrëse, si Sekretare të Përgjithshme dhe Kryeshefe Ekzekutive, dhe 23,2% janë në pozita të tjera të nivelit të mesëm vendimmarrës. Kjo situatë mund të ketë ndikim në gatishmërinë e tyre për ta raportuar apo për t'u bërë pjesë e strukturave që mund ta luftojnë aktivisht korrupsionin.<sup>8</sup>

## 4. KONCEPTE THEMELORE

Gjinia është konstrukt social, kundrejt atij biologjik. Ajo i referohet dallimeve sociale ndërmjet meshkujve dhe grave. Këto dallime përfitohen; ato ndryshojnë me kohë dhe kanë variacione edhe ndërmjet ose brenda kulturave.

Harmonizimi gjinor nënkupton që dëshirat, nevojat dhe përvojat e meshkujve dhe femrave merren parasysh dhe integrohen barabartë në të gjitha politikat zhvillimore, strategjitë dhe intervenimet në të gjithë nivelet dhe të gjitha fazat nga aktorët normalisht të angazhuar në to.

Studimi nuk vepron me ndonjë definicion specifik të korrupsionit, por në fakt ka vepruar me forma të ndryshme të korrupsionit. Disa prej llojeve më të zakonshme të korrupsionit, në pajtim me legjislacionin kosovar, siç është Kodi Penal i Kosovës, i cili përfshin një kapitull të veçantë për korruptimin e zyrtarëve dhe veprat penale kundër detyrës zyrtare, janë:

- Ryshfet është ofrimi nga cilido person, ose pranimi nga një person zyrtar, drejtpërdrejt apo tërthorazi, i ndonjë dhurate apo përfitimi, ose ai që pranon ofertën apo premtimin e një dhurate apo përfitimi (p.sh. favore seksuale, shpërblime në natyrë) ashtu që ai person të veprojë apo të mos veprojë në pajtim me detyrën e tij/saj zyrtare.<sup>9</sup> Pranimi apo ofrimi i ryshfetit mund të jetë shumë e vogël e paguar për të kapërcyer rendin e njerëzve për të marrë patentë-shoferin. Në atë rast, ky veprim quhet korrupsion i imët, ndërsa mund të jetë edhe shumë e madhe që një kompani paguan për një shërbyes civil apo politikan në këmbim për një kontratë të madhe të punëve publike duke anashkaluar procedurat e prokurimit. Ryshfeti është gjerësisht i penalizuar me konventa ndërkombëtare.<sup>10</sup>
- Gjithashtu, mashtrimi në detyrë, është veprimi kur një person zyrtar i cili, me qëllim të sigurimit të dobisë pasurore për vete apo për ndonjë person tjetër, bën prezantimin e rremë të raportit të llogarive apo në ndonjë mënyrë tjetër e vë në lajthim personin e autorizuar në kryerjen e pagesës së kundërligjshme.<sup>11</sup> Përvetësimi është gjithashtu kategori e shpeshtë e korrupsionit të imët. Është përvetësim kur shërbyesit publikë marrin për

<sup>8</sup> Shih faqen 16 të 'Profilit gjinor të shtetit - Analizë e dallimeve gjinore në të gjithë nivelet në tërë Kosovën,' në [http://www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id\\_20757/cf\\_2/Orgut\\_Kosovo\\_Gender\\_Profile\\_FINAL\\_2014-05-08.PDF](http://www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id_20757/cf_2/Orgut_Kosovo_Gender_Profile_FINAL_2014-05-08.PDF)

<sup>9</sup> Shih nenin 428, Kapitulli XXXIV Korrupsioni zyrtar dhe veprat penale kundër detyrës zyrtare, Kodi Penal i Kosovës, tek <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/Criminal%20Code.pdf>.

<sup>10</sup> UNCAC, UNODC gjendet tek [https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50026\\_E.pdf](https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50026_E.pdf).

<sup>11</sup> Neni 426 i Kodit Penal të Kosovës, tek <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/Criminal%20Code.pdf>.

<sup>12</sup> Nenet 424 dhe 425 të Kodit Penal të Kosovës, tek <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/Criminal%20Code.pdf>

vete pasuri që shkojnë nga pajisjet e mëdha deri tek materialet e zyrës. Veprat tjera penale si konflikti i interesave, përvetësimi në detyrë, shfrytëzimi i paautorizuar i pasurisë, gjithashtu janë përkufizuar në Kodin Penal të Kosovës.<sup>12</sup>

- Një lloj i korrupsionit të përhapur është i njohur edhe si favorizim, duke përfshirë klientelizmin dhe nepotizmin. Ky mund të manifestohet në skenarë të kaplimit të shtetit, që shpesh ndërlidhet me korrupsionin politik të nivelit të lartë, si dhe mënyrën në të cilën elitat ndikojnë tek rregullat e lojës, formësojnë institucionet, politikat dhe rregulloret e ligjet për përfitim të vetin privat.

Ngacmimi në vend të punës gjithashtu është i ndaluar me ligjet e Kosovës, duke përfshirë ngacmimin e natyrës seksuale, pra është Ligji kundër Diskriminimit i Kosovës që garanton gjithashtu kushtet për trajtim të barabartë dhe promovim në vend të punës.<sup>13</sup>

Megjithatë, ngacmimi seksual me qëllim të ngritjes në detyrë nuk është i definuar veçanërisht. Gjithashtu, edhe Ligji i Kosovës për Barazi Gjinore ofron

përkufizimin e ngacmimit seksual, por nuk definojnë ndaras ngacmimin seksual për qëllim të ngritjes në detyrë.<sup>14</sup> Për më tepër, Ligji i Kosovës për barazi gjinore gjithashtu parasheh masa afirmative për të rritur promovimin dhe pjesëmarrjen e grave të të gjitha niveleve të institucioneve, duke përfshirë shërbyesit civilë. Kjo pjesëmarrje nuk mund të jetë më e ulët se 40%.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Shih nenet 3 (c) dhe 4 (a) të Ligjit kundër Diskriminimit, Nr. 2004/3, gjendet tek [http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004\\_3\\_en.pdf](http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_3_en.pdf)

<sup>14</sup> Shih nenin 2.8 të Ligjit të Kosovës për Barazi Gjinore, Nr. 2004/2, gjendet tek [http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2004\\_2\\_en.pdf](http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2004_2_en.pdf)

<sup>15</sup> Shih përkufizimin e pjesëmarrjes së pabarabartë tek neni 2.12 i Ligjit të Kosovës për Barazi Gjinore.

## 5. REZULTATET: NIVELI QENDROR

### 5.1. Politikat, rregulloret e barazisë gjinore, si dhe zbatimi i tyre

Shumica e burrave dhe grave gjatë intervistave cilësore pretendojnë të jenë të vetëdijshëm për politikat që promovojnë barazinë gjinore në institucionet ku punojnë. Për më tepër, shumica thonë që përveç këtyre politikave, ka edhe zyrtarë të barazisë gjinore në të gjitha institucionet qendrore. Sipas pjesëmarrësve në grupe fokusi, roli i këtyre zyrtarëve është të monitorojnë vendimet që merren nga autoritetet në institucionet e tyre, si dhe të sigurojnë që ato të jenë në përputhje me kriteret e barazisë gjinore.

Gjithashtu, sa i përket ekzistencës së politikave që në mënyrë adekuate adresojnë çështjet gjinore, siç është mbrojtja në pushim të lindjes, nuk ka përjashtime nga perceptimi i përgjithshëm pozitiv për zbatimin e ligjit përkatës, pasi që shumica e të anketuarve pajtohen që: *‘Pushimi i lindjes rregullohet me ligjin e punës. Gratë, kur janë shtatzënë, paguhen 100% të pagës së tyre për 6 muaj nga institucionet, 3 muaj me 70% të pagës nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS), ndërsa nëna mund të marrë edhe tre muaj të tjerë pa pagesë. Nëse nëna kthehet në vendin e punës pas gjastë muajsh, mund të ketë dy orë tjera të lira, si dhe mund të zgjedhë vetë kohën e cila i konvenon asaj’*. Megjithatë, në diskutimet e grupeve femërore të fokusit, dy pjesëmarrëse theksonin që pushimet apo shtatzënitë e grave nganjëherë mund të jenë pengesë në ngritjen në detyrë apo edhe angazhimin e grave në shërbimin civil. Shumica nuk pajtohej me këtë deklaratë.

Në pyetjen se çfarë është duke bërë departamenti juaj aktualisht për të promovuar integritetin, llogaridhënien, transparencën dhe anti-korrupsionin tek burrat dhe gratë në shërbimin civil, përgjigjet në intervista cilësore ishin pak a shumë të njëjta nga të gjithë, si dhe varionin nga mbështetja tek ligjet ekzistuese (Ligji për Shërbimin Civil L-149 si dhe Kodin e Etikës), deri tek fakti që institucionet përkatëse nuk kanë mandat për të vendosur politika në këtë aspekt. Vetëm disa departamente u përgjigjën pozitivisht, duke theksuar që kishin pasur qasje proaktive në promovim të integritetit, llogaridhënies dhe anti-korrupsionit tek burrat dhe gratë në shërbimin civil, përmes debateve, takimeve të personelit, përmes rekomandimeve dhe masave tjera të ngjashme.

Sa i përket njohurisë së shërbyesve civilë për ekzistencën e mekanizmave që përdoren për implementimin e politikave të barazisë gjinore në kuadër të organizatës, rreth 62% të pjesëmarrësve janë të vetëdijshëm për ekzistencën e Ligjit për Barazi Gjinore, Kodin e Etikës, si dhe në disa raste, edhe për Ligjin kundër Diskriminimit.

28%-shi tjetër nuk ishin të vetëdijshëm për ndonjë ligj që rregullon këtë fushë, por thoshin që megjithatë respektojnë barazinë gjinore.

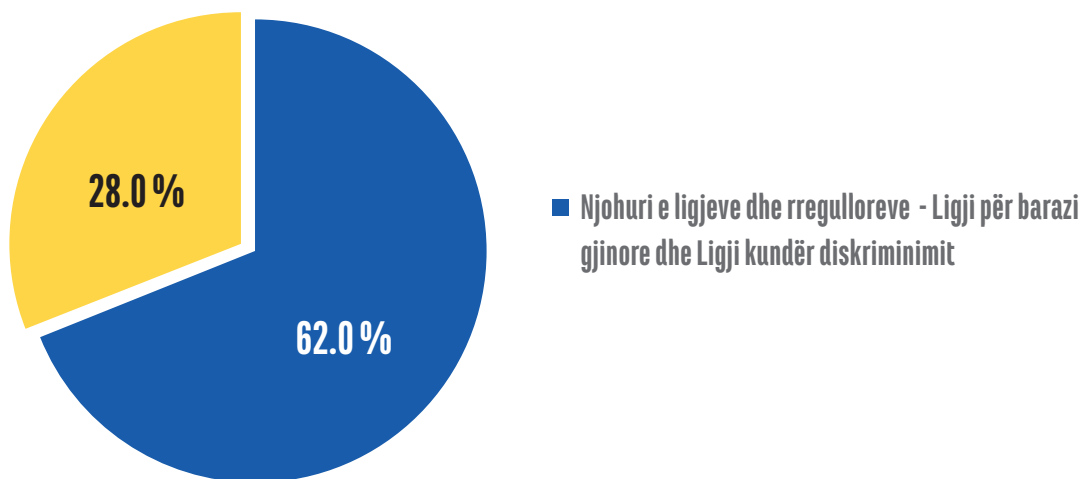


Figura 2. Njohuria e shërbyesve civilë për ekzistencën e mekanizmave për zbatimin e politikave të barazisë gjinore – Niveli qendror

Për më tepër, në diskutimet në grupe fokusi, disa burra kishin theksuar që edhe pse ka njohuri për ligjet, aktet nënligjore janë më pak të pranishme, më dobët të shpërndarë, si dhe përgjithësisht më pak të njohur. Kjo shpesh ndikon tek përdorimi i mjeteve për të trajtuar efektivisht rastet e diskriminimit. Shumica e grave dhe burrave pjesëmarrës pajtoheshin që komisionet disiplinore janë mekanizmat kryesorë që përdoren nga shërbyesit civilë kur vjen puna tek rastet e diskriminimit, pasi që ato garantojnë privatësi të rastit. Megjithatë, shumica e tyre deklaroi që shpesh nuk njoftohen për përfundimet e rasteve.

Në lidhje me mundësitë e trajnimit profesional, pati reagime pozitive në lidhje me ato mundësi që janë baraz të qasshme për burrat dhe gratë. Shumica dërmuese e respondentëve edhe në studimet cilësore dhe sasore e përkrahnin këtë besim.

*“Barazia gjinore çdo vit po bëhet realitet më shumë. Për ta realizuar, duhet të vazhdojnë përkrahjen për gra – sidomos duke investuar në arsimimin e tyre”*

### ***Një burrë pjesëmarrës në intervistat e thukëta***

Për më tepër, rezultatet e anketës tregojnë që kriteri nga Ligji për Shërbim Civil për të pasur së paku 40% të një gjinie që përfaqësohet në institucione është duke u përmbushur gjerësisht.

Megjithatë, në grupet femërore të fokusit, shumica e grave nuk pajtoheshin që kanë pasur mundësi të barabarta të trajnimit, duke deklaruar që burrat janë ata që kanë më së shumti njohuri për trajnimet në vazhdimësi, si dhe shpesh janë ata që marrin pjesë në to.

Derisa gati 100% të punëtorëve të intervistuar theksonin që politikat e orarit të punës marrin parasysh përgjegjësitë familjare të grave, ata thonë gjithashtu që nuk ka politika të veçanta

për të tërhequr gratë aplikonte për vende të punës. Gjatë diskutimit të grupeve të fokusit, pak burra theksonin që edhe pse duket të ketë njohuri për ligjet, aktet nënligjore janë më pak të disponueshme, më pak të përhapura dhe më pak të njohura.

## 5.2. Korrupsioni

Kur u kërkua që të vlerësohet se sa i pranishëm është korrupsioni në shërbimin civil të Kosovës, vlerësimi mesatar ishte 3.1, ku 1 ishte “nuk është i përhapur” ndërsa 5 qe “shumë i përhapur”.

Rezultatet e studimit kuantitativ tregojnë që ka disa perceptime të korrupsionit të pranishëm në disa forma në nivel qendror. Më se 85% e të pyeturve në nivel qendror kishin mendimin që praktikrat vijuese në vend të punës janë korruptuese:

- pagesa apo pranimi i pagesës për sigurimin e kontratave apo pozitive
- pagesa apo pranimi i pagesës për ngritje në detyrë apo punë të përhershme në shërbimin civil
- mos-deklarimi i konfliktit të interesit kur rekrutohet personeli apo dhënies së kontratës
- pagesa apo pranimi i shpërblimeve për të mos ngritur çështje në vend të punës
- dhënia apo pranimi i favoreve seksuale në këmbim për ngritje në detyrë apo para;

Në anën tjetër, vetëm gjysma e nëpunësve të nivelit qendror të intervistuar besonin që flirtimi me një koleg/e (49.8%), si dhe që pranimi i dhuratave apo ndereve nga një shërbyes civil (51.3%) konsiderohen formë korrupsioni.

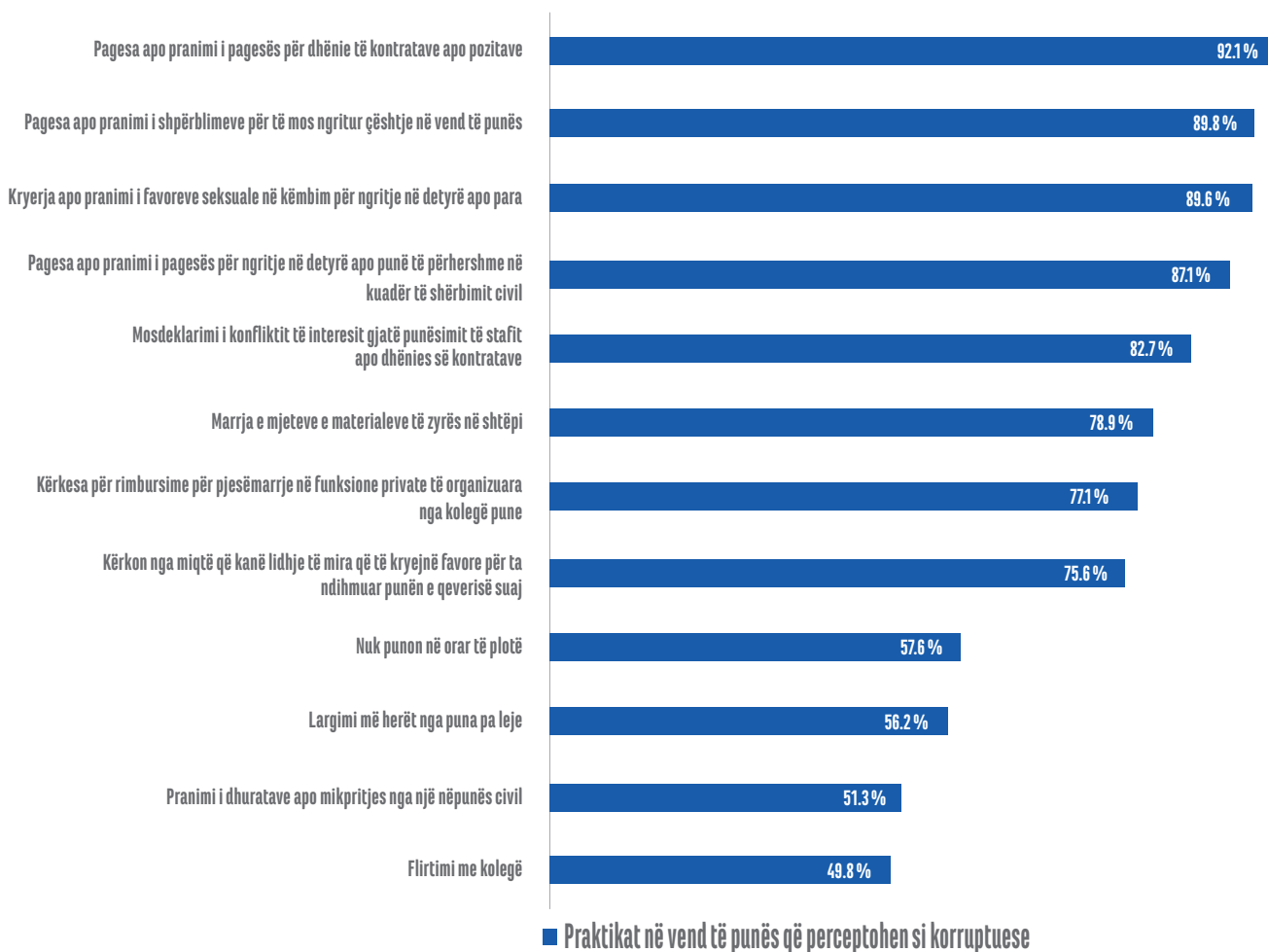


Figura 3. Praktikrat në vend të punës që perceptohen si të korruptuara – Niveli qendror

Nuk mund të vërehen dallime të mëdha në këtë kuptim ndërmjet respondentëve meshkuj dhe femra, siç mund të shihet në grafikun si më poshtë.

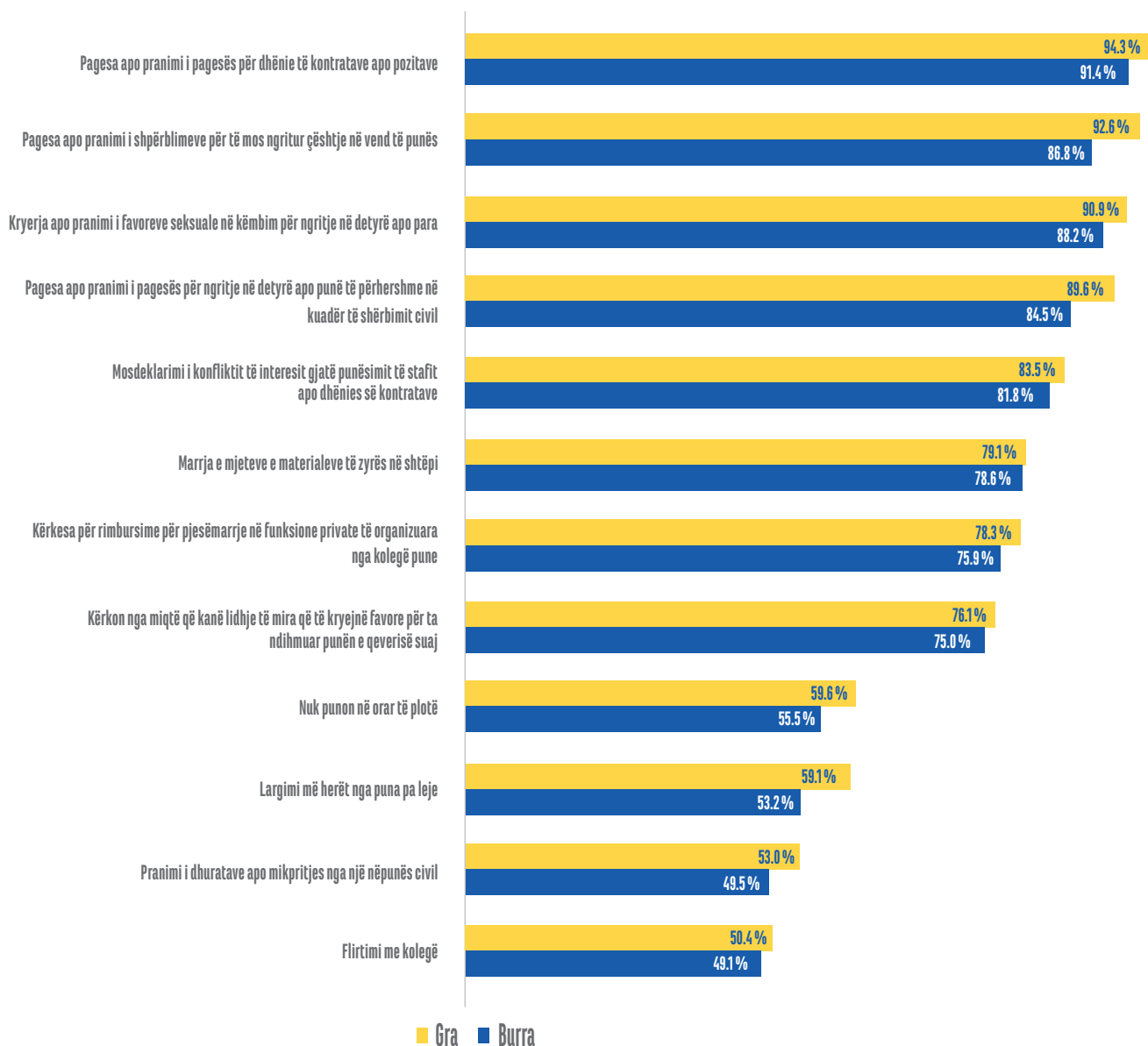


Figura 4. Praktikrat në vend të punës që perceptohen si të korruptuara – Të ndara në gjini

Rezultate të ngjashme u nxorën edhe kur bëhej pyetja se cilat forma korrupsioni janë të përhapura në të gjithë shërbimin civil në Kosovë. Përkatësisht, sipas 73% të pjesëmarrësve, “nepotizmi, favorizimi dhe klientelizmi” janë forma korrupsioni të pranishme përgjatë të gjithë shërbimit civil. Pas “nepotizmit, favorizimeve dhe patronazhit” vijnë “përvetësimi, vjedhja” (68%) si dhe “ryshfeti” (62%), që konsiderohen si forma të përhapura të korrupsionit. Grafiku i më poshtëm tregon rezultatet e hollësishme nga intervistat e nivelit qendror për gjashtë format e korrupsionit.

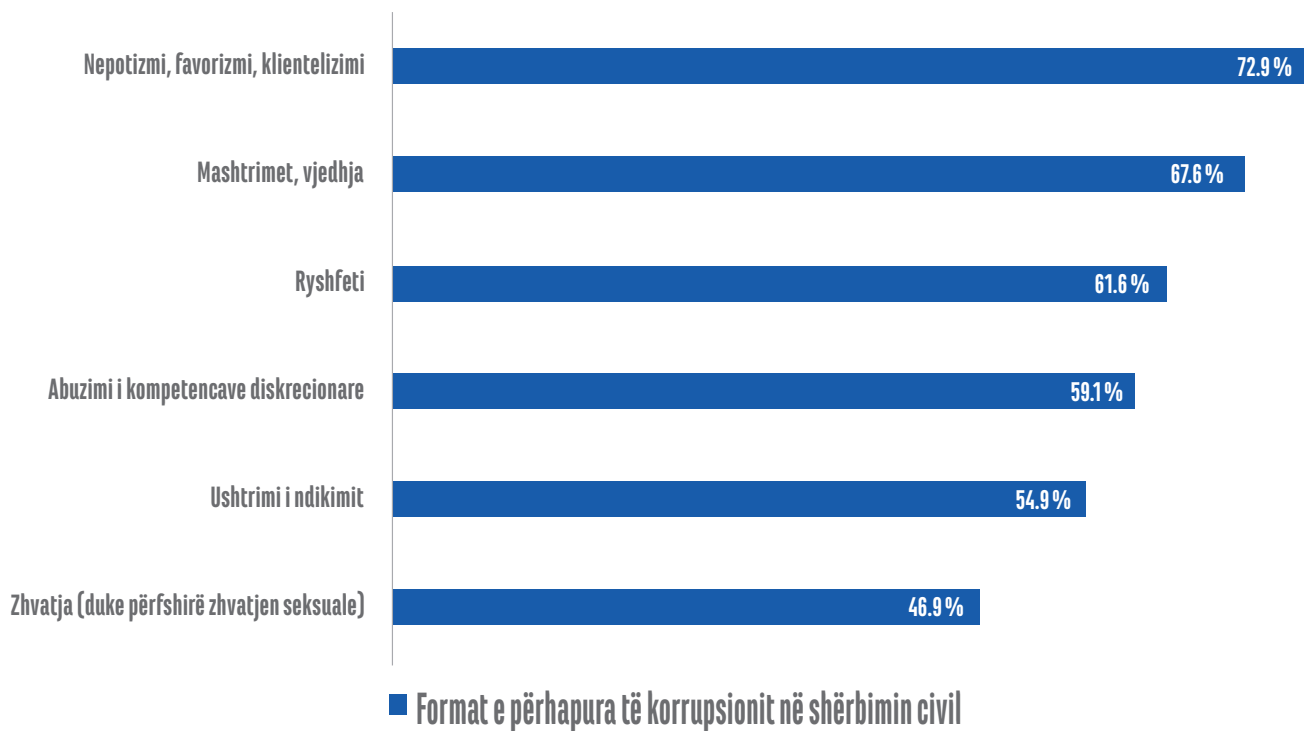


Figura 5. Format e përhapura të korrupsionit brenda shërbimit civil – Niveli qendror

Ndërkohë, nuk mund të shihen dallime substanciale ndërmjet mendimeve të burrave dhe grave në lidhje me format e përhapura të korrupsionit në kuadër të shërbimit civil në Kosovë.

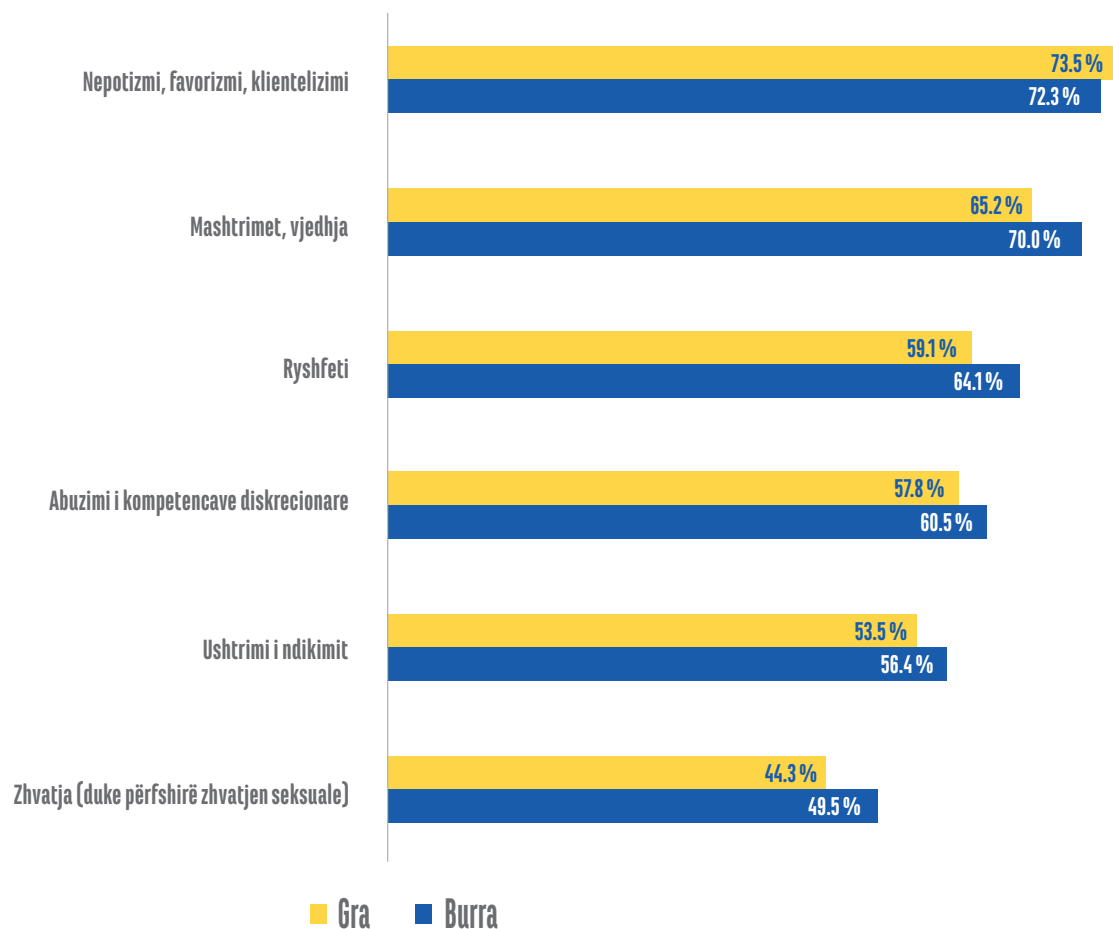


Figura 6. Format e përhapura të korrupsionit brenda shërbimit civil – Të ndara në gjini



Gjatë diskutimeve të grupit të fokusit, burrat besonin që nepotizmi, favorizimet dhe klientelizmi janë forma të pranishme të korrupsionit në shërbimin civil. Megjithatë, gratë pjesëmarrëse në studim nuk komentonin për çështjen, duke thënë vetëm që do ta raportonin nëse e shohin. Prapëseprapë, pjesëmarrësit e të dy gjinive pajtoheshin që fenomenet e tilla mund të jenë tejet demotivuese për personelin që punon shumë për të avancuar në karrierën e tyre.

*“Kam punuar për 10 vjet në institucione publike, ndërsa njerëzit mendojnë që nëse punon aty, automatikisht kualifikohesh apo je i përfshirë në korrupsion. Për shembull, ne merremi me fonde pensionale, nëse vonojmë pensionet vetëm një minutë, njerëzit menjëherë mendojnë që jemi duke bërë diçka të pahijshme”*

**- Pjesëmarrës mashkull në grup fokusi**

Në pyetjen e raportimit të korrupsionit, vetëm 10% të pjesëmarrësve të nivelit qendror pretendonin të kenë qenë dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tyre aktual të punës. Prej atyre që kanë qenë dëshmitarë të korrupsionit, vetëm 37% thoshin që e kanë raportuar, gjë që tregon shkallë tejet të ulët të raportimit në nivel qendror.

Në aspektin gjinor, nuk kishte dallime në kuptimin e përqindjes së atyre që kishin qenë dëshmitarë të korrupsionit, por ka dallime të vogla në kuptimin e llojit të korrupsionit që kishin parë apo dëshmuar. Veçanërisht, një përqindje më e madhe e burrave theksonin të kishin qenë dëshmitarë të këmbimit nën ndikim (52.4%), në krahasim me gratë (34.8%).

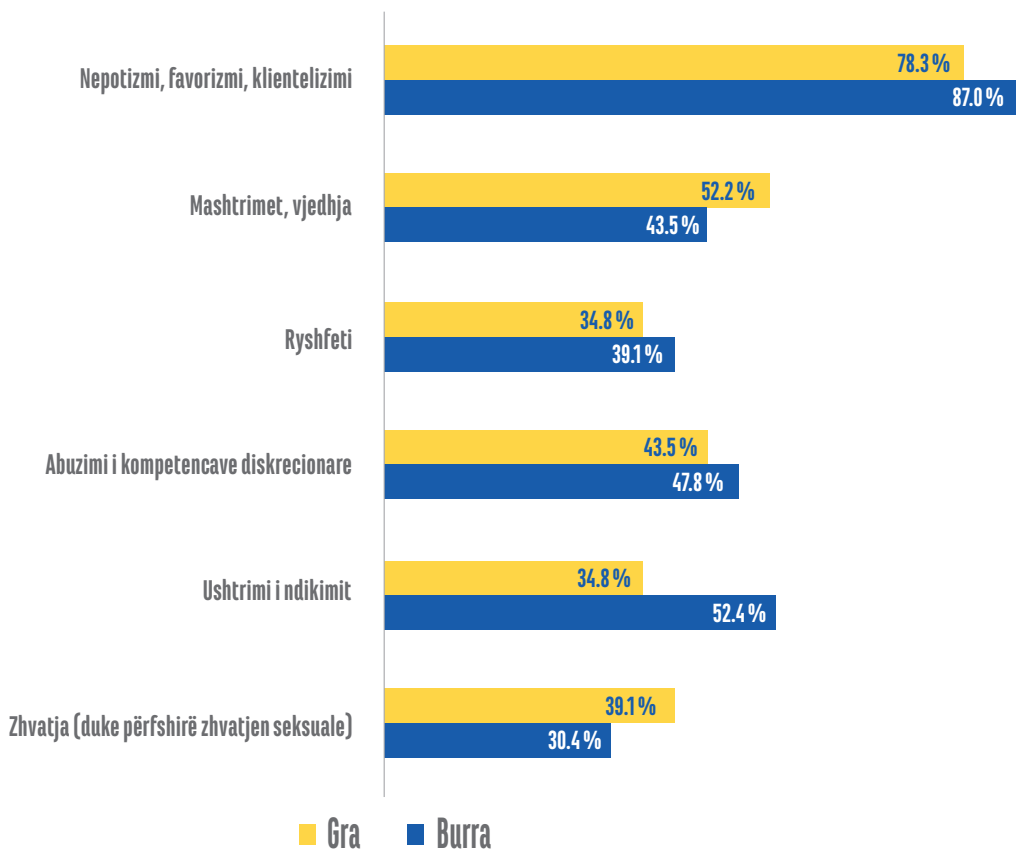


Figura 7. Lloji i korrupsionit të vërejtur – Të ndarë në gjini

Pjesëmarrëset gra të grupit të fokusit u befasuan me mungesën e vullnetit për të raportuar korrupsionin. Pjesëmarrësit tjerë ishin të mendimit që kjo ndodh për shkak të mungesës së besimit në institucionet e sundimit të ligjit, mungesës së dëshmimeve apo frikës së hakmarrjes. Shumica e burrave kishin të njëjtin mendim, duke deklaruar që s’ka edhe aq shumë mbrojtje për ata që janë dëshmitarë apo që raportojnë korrupsionin. Për të rritur shkallën e raportimit, disa pjesëmarrës propozonin shpërblime financiare për ata që raportojnë

korrupsionin, si formë e stimulimit; të tjerët theksonin që ka nevojë për mbrojtje më të fortë të dëshmitarëve që ajo shkallë të rritet.

Për më tepër, shumica e grave dhe burrave në grupe fokusi pajtoheshin që kur raportohen rastet e korrupsionit, ka edhe mjete adekuate, si komisionet disiplinore. Megjithatë, disa shërbyes civil nuk qenë të njoftuar me procedurat që duhen ndjekur kur bëhet fjalë për rastet e korrupsionit si vepra penale, siç përcaktohen me Kod Penal. Disa burra theksonin që ka mungesë të përgjithshme të besimit në sistemin gjyqësor, duke ndikuar kështu edhe në nivelin e raportimit brenda shërbimit civil.

Duhet theksuar që gratë pjesëmarrëse në grupin e fokusit hezitonin të ndanin mendimin e tyre në lidhje me korrupsionin në shërbimin civil. Shumë sosh theksonin që nuk ishin të sigurt nëse ka korrupsion në shërbimin civil, si dhe që asnjë person nuk duhet të pretendojë që ka korrupsion nëse nuk ka dëshmi për të vërtetuar atë pretendim. Në anën tjetër, burrat kishin mendimin që korrupsioni nuk është edhe aq i përhapur në shërbimin civil, duke thënë që është më shumë perceptim i formuar në vite.

Ata gjithashtu theksonin që burrat janë më të prirur ndaj veprave korruptuese, për shkak të pozitive udhëheqëse dhe guximit të tyre. Sipas disave prej tyre, gratë kanë perceptimin që korrupsioni është më i përhapur pasi që shumica e pozitive udhëheqëse mbahen nga burrat.

Sa i përket luftimit të korrupsionit, kur analizohen të dhënat nga intervistat cilësore, mund të përfundohet që nga 55 respondentë që iu kishin përgjigjur pyetjes, 25 besonin që roli është i barabartë për të dy gjinitë. Vetëm 6 respondentë besonin që burrat janë më të guximshëm dhe më të prirur ndaj luftimit aktiv të korrupsionit, derisa nëntë besonin që gratë janë më të sigurtë se burrat, si dhe që burrat janë më të prirur të hyjnë në veprime korruptuese. Derisa burrat janë më të prirur sesa gratë të besojnë që burrat janë më të guximshëm e rrjedhimisht më të prirur ndaj korrupsionit, gratë janë më të prirura sesa burrat të besojnë që burrat janë më të prirur të korruptohen, pasi gratë janë më të ndershme.

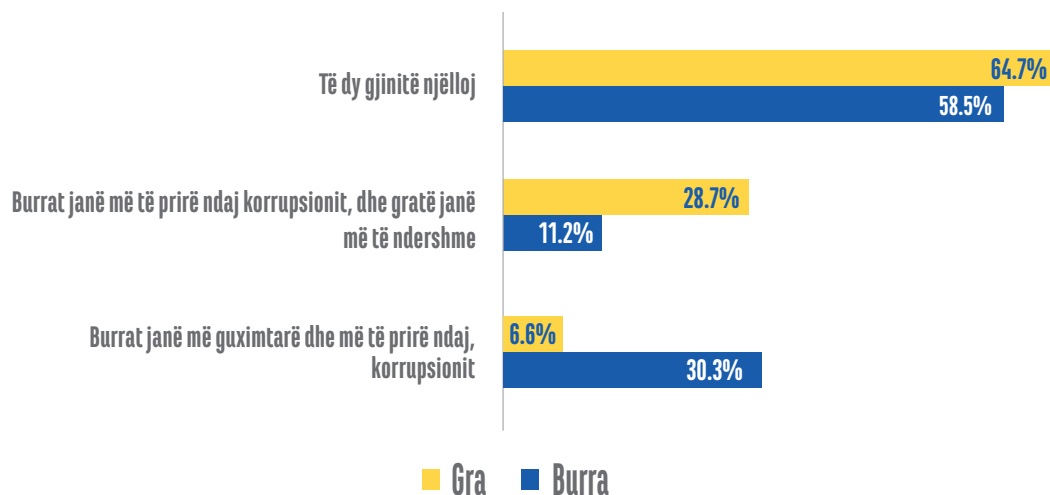


Figura 8. Roli i gjinisë në luftimin e korrupsionit – Niveli qendror

Vetëm 4% e respondentëve theksonin që kishin marrë kërkesa për të marrë pjesë në praktikat e korruptuara në vendin e tyre të punës. Nëse ky rezultat do të ndahej në gjini, mund të vërehet që 6% të burrave, si dhe 2% të grave ishin lutur të merrnin pjesë në praktika të korruptuara. Shumicës iu kishin kërkuar të merrnin pjesë në nepotizëm, favorizim apo patronazh, pasuar nga keqpërdorimi i autorizimeve, si dhe ryshfeti.

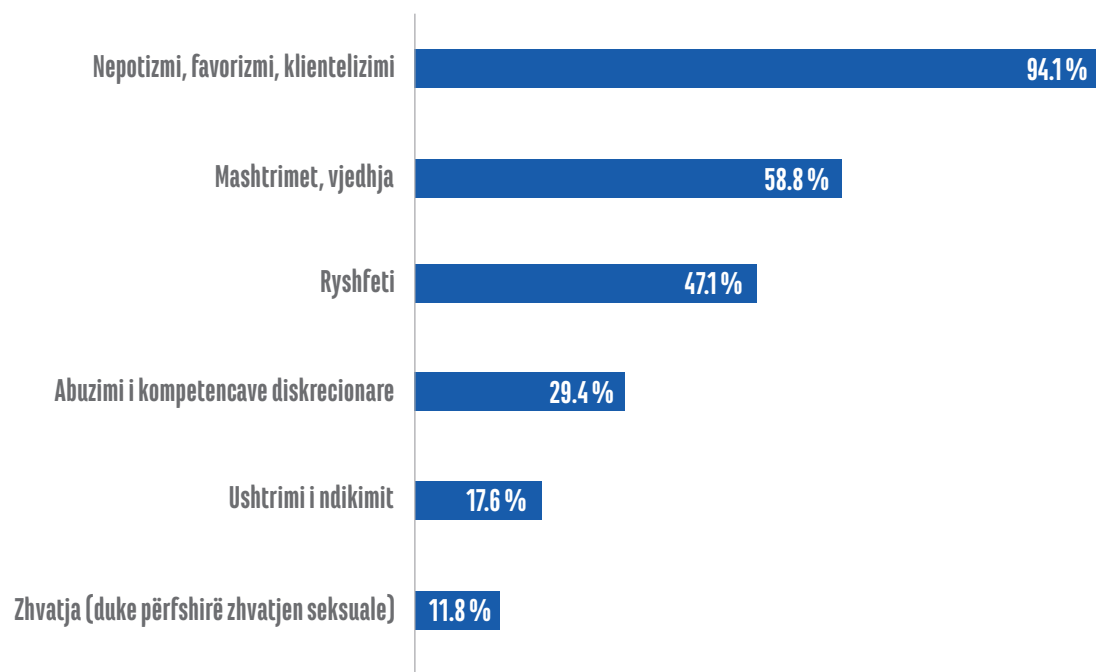


Figura 9. Praktikrat korruptuese për të cilat është kërkuar pjesëmarrja në vend të punës – Niveli qendror

Në pyetjen nëse ka mundësi të njëjta në shërbimin civil për burrat dhe gratë, në lidhje me luftimin e korrupsionit dhe mungesës së transparencës, shumica e respondentëve, apo rreth 80% të tyre besonin që janë të njëjta për të dy gjinitë, si dhe që varet vetëm nga vullneti i personit. Rreth 20% besonin që burrat kanë më shumë mundësi të luftojnë korrupsionin, sepse mbajnë më shumë pozita udhëheqëse në shërbimin civil, kur bëhet fjalë për nivelin qendror.

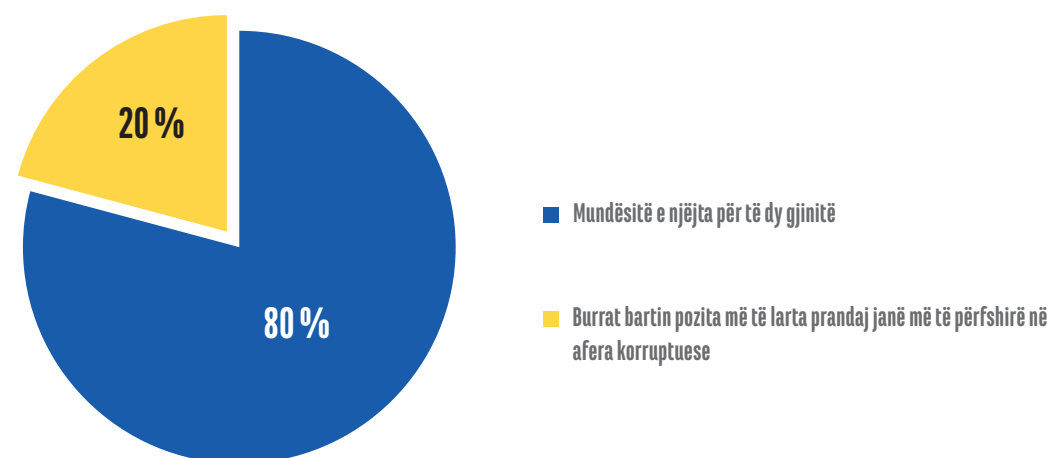


Figura 10. Mundësitë për korrupsion dhe mungesa e transparencës – niveli qendror

Sipas rezultateve, burrat priren më shumë të besojnë që për të dyja gjinitë ka mundësi të njëjta për afera korruptuese.

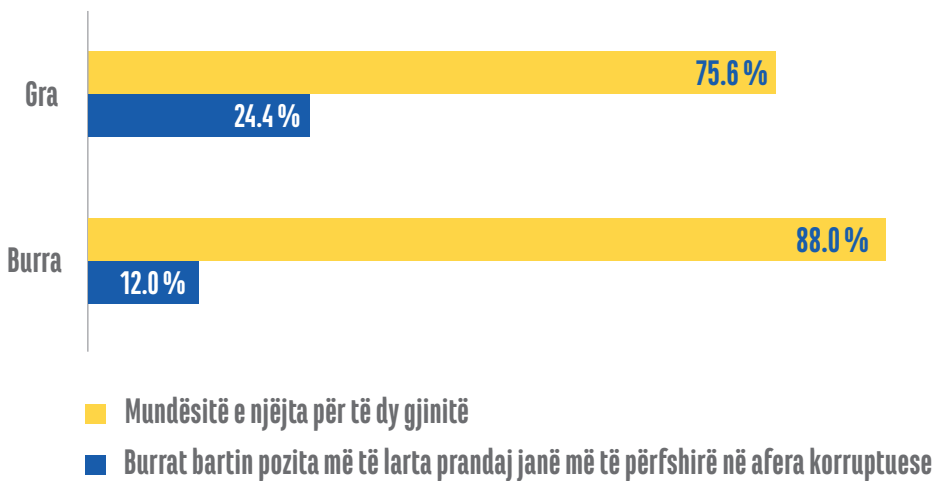


Figura 11. Mundësitë për korruptim dhe mungesa e transparencës – Të ndara në gjini

Me interes është të theksohet që shumica dërmuese e punëtorëve në shërbimin civil të Kosovës besonin që korrupsioni apo mungesa e transparencës në udhëheqjen e shërbimit civil në të kaluarën janë trajtuar në pajtim me ligjet ekzistuese, si dhe që nuk ka pasur dallim në trajtimin e tyre në kuptimin gjinor.

Sa i përket aspektit se si shërbimi civil inkurajon burrat dhe gratë për të ngritur zërin kundër korrupsionit apo mungesës së transparencës në udhëheqje, shumica e respondentëve në studimin sasior theksonte që informatat janë në dispozicion për ligjet dhe politikat në lidhje me korrupsionin, llogaridhënien dhe qeverisjen e mirë, barabartë për gratë dhe burrat, si dhe që ka konsideratë për barazinë gjinore në të gjitha politikat e punësimit dhe vendit të punës. Përgjigjet ndaj kësaj pyetjeje të veçantë mund të shihen më hollësisht në grafikun e poshtëm.



Figura 12. Si inkurajohen burrat dhe gratë e shërbimit civil të flasin kundër korrupsionit apo mungesës së transparencës në menaxhim – Niveli qendror

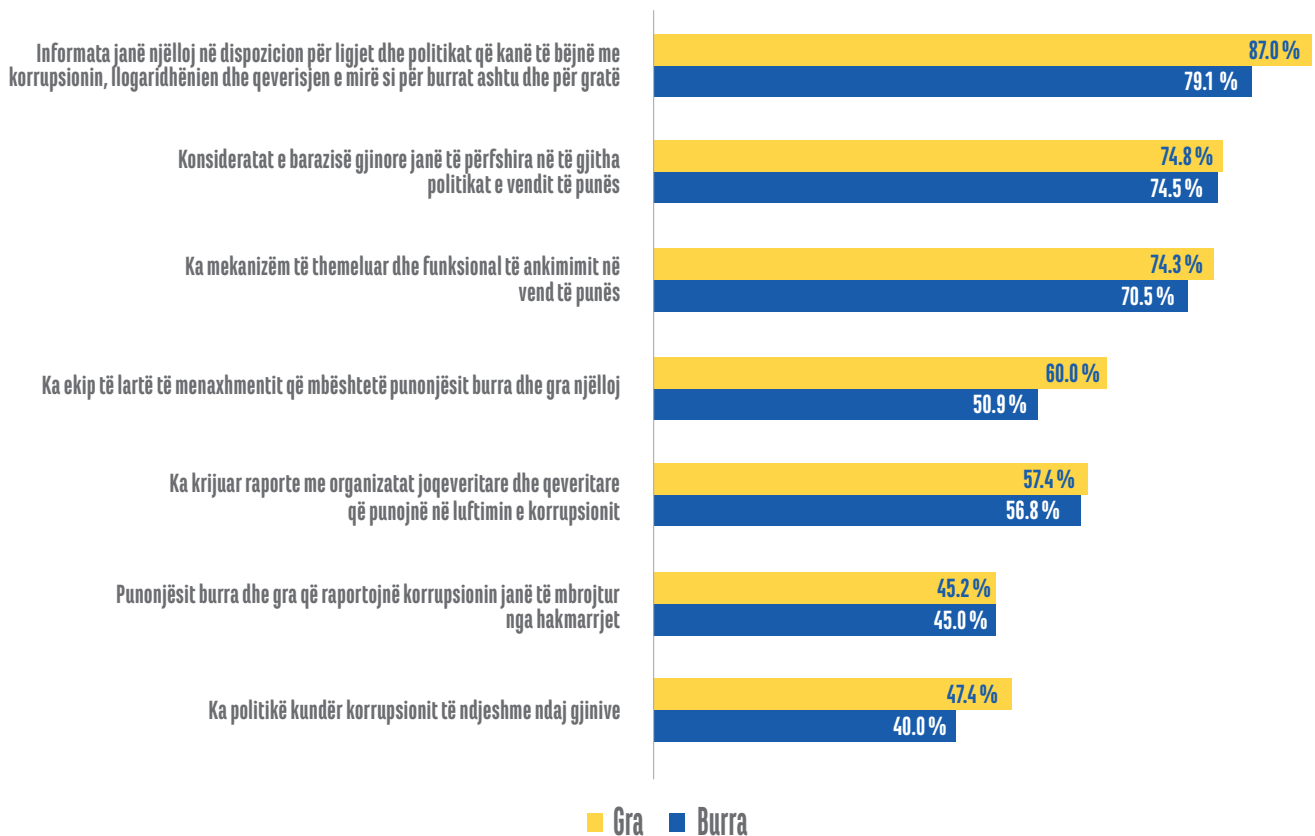


Figura 13. Si inkurajohen burrat dhe gratë e shërbimit civil të flasin kundër korrupsionit apo mungesës së transparencës në menaxhim – të ndara në gjini

Për a i përket çështjes se kush përfiton nga korrupsioni dhe mungesa e transparencës, pa marrë se a është njëjtë për meshkuj edhe femra, përgjigjet nga intervistat kualitative treguan se shumica besojnë se askush nuk përfiton nga korrupsioni ose se korrupsion ndikon të dy gjinitë në mënyrë të barabartë. Pra, rreth 75% e tyre e mbështetën këtë premisë dhe vetëm

25% besuan se burrat përfitojnë më shumë nga korrupsioni, sepse janë më të përfshirë në korrupsion dhe mbajnë më shumë pozita vendimmarrëse në vendet e tyre të punës. Rezultatet e të dhënave cilësore treguan një arsyeshmëri të njëjtë rreth asaj se kush ndikohet më shumë nga korrupsioni burrat apo gratë, d.m.th 30% e të punësuarve të institucioneve u përgjigjën se burrat ndikohen më shumë nga korrupsioni për shkak se janë më shumë të përfshirë në korrupsion ose sepse janë në pozitë që të ndikohen nga korrupsioni.

Pjesa tjetër, 70% besojnë se të dy gjinitë dhe e tërë shoqëria ndikohen barabartë nga korrupsioni, i cili nuk është një problem gjinor.

*“Men are more affected from corruption, because they are not afraid to take risks.”*

### ***A women respondent from in-depth interviews***

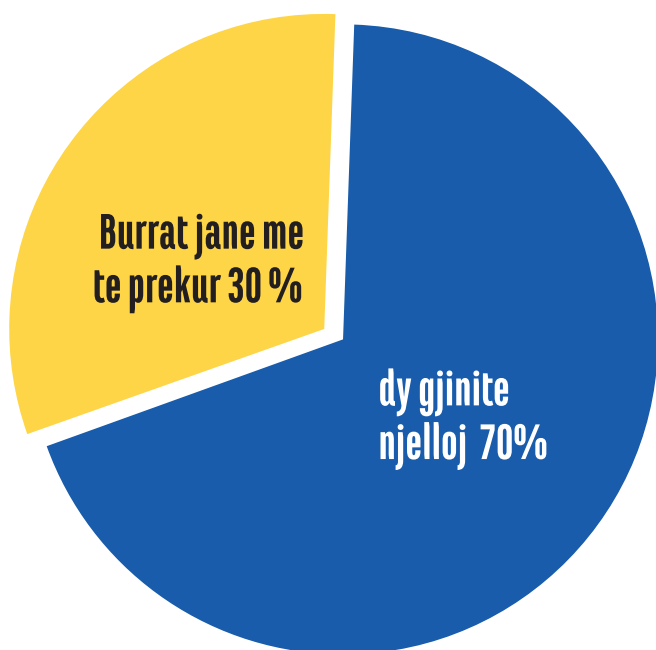


Figura 14. Të ndikuar nga korrupsioni, burrat apo gratë? – Niveli Qendror

Rezultatet nga të dhënat e zbërthyera cilësore në baza gjinore tregojnë se gratë janë më të prirura të besojnë se burrat janë më të ndikuar nga korrupsioni.

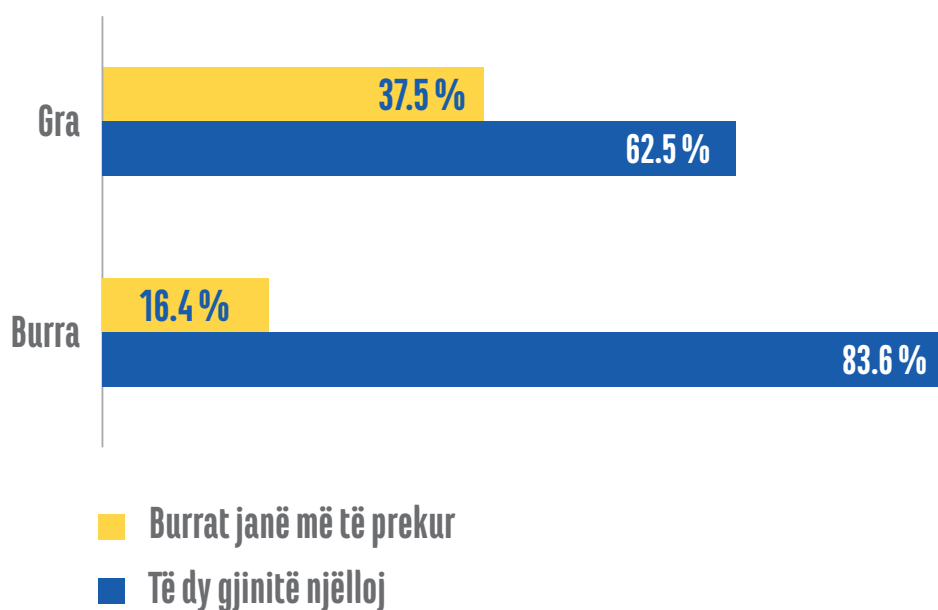


Figura 15. Të ndikuar nga korrupsioni, burrat apo gratë? – Zbërthimet në baza gjinore

Përfundimisht, shumica e respondentëve besojnë se personat që e raportojnë korrupsionin mbrohen nga ligji apo anonimiteti. Sidomos të anketuarat kishin më shumë njohuri se secili institucioni e ka një zyrtar përgjegjës për korrupsion. Megjithatë, shumica ende pajtohen se nuk ka mbështetje institucionale për njerëzit që e raportojnë korrupsionin.

## 5.3. Rekrutimi, menaxhimi i punëtorëve

Për sa i përket politikave për vendin e punës në nivelin qendror, më shumë se gjysma e respondentëve (60% në nivelin qendror) thanë se “politikat reduktuese” nuk u janë dhënë atyre në dispozicion dhe 58% të tjerë thanë se atyre nuk u janë ofruar ‘politika dëmshpërblyese’ për humbje të vendit të punës

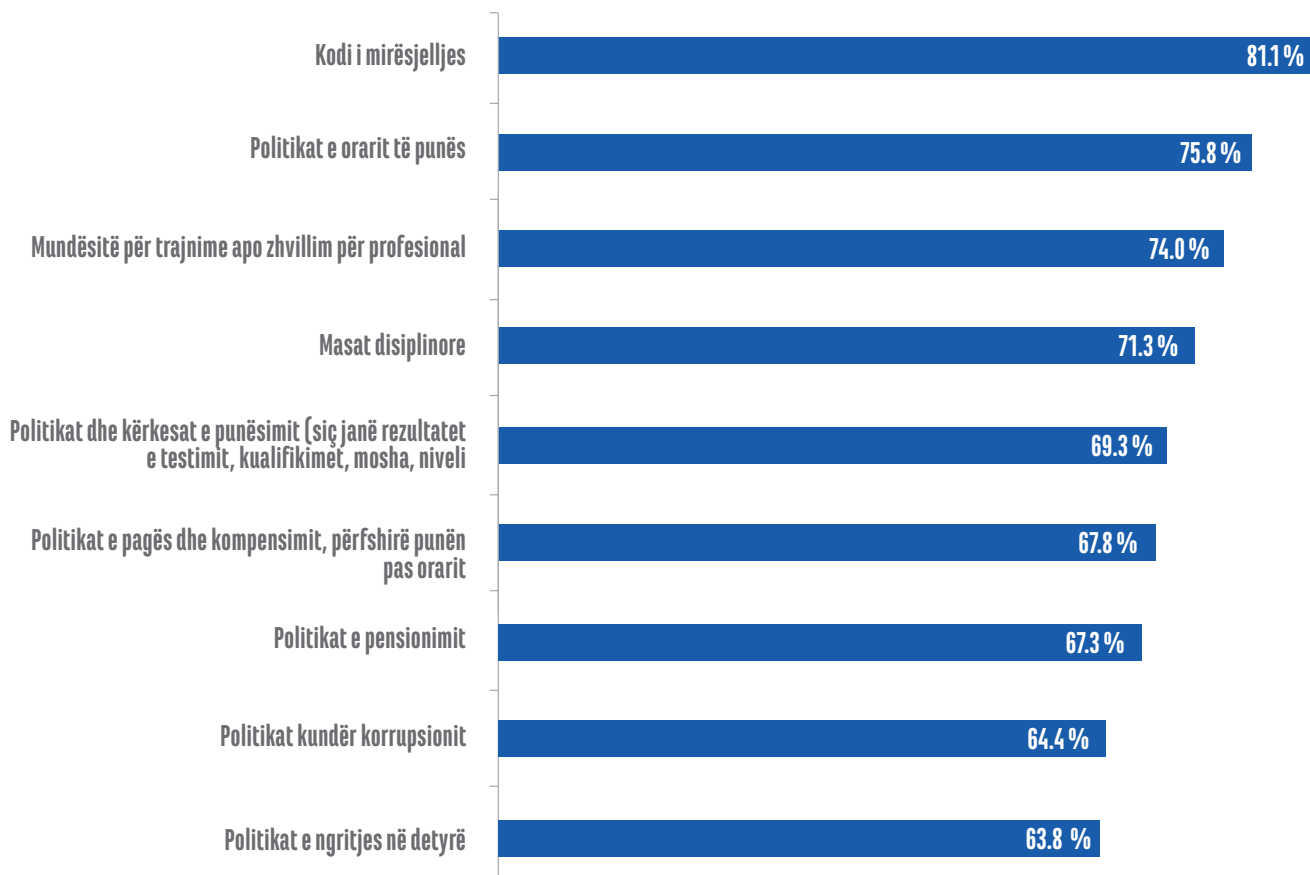


Figura 16. Politikat e vendit të punës lidhur me punësim që u janë dhënë të punësuarve – Niveli Qendror

Për sa i përket variacioneve gjinore – nuk janë vërejtur dallime të mëdha në këtë drejtim.

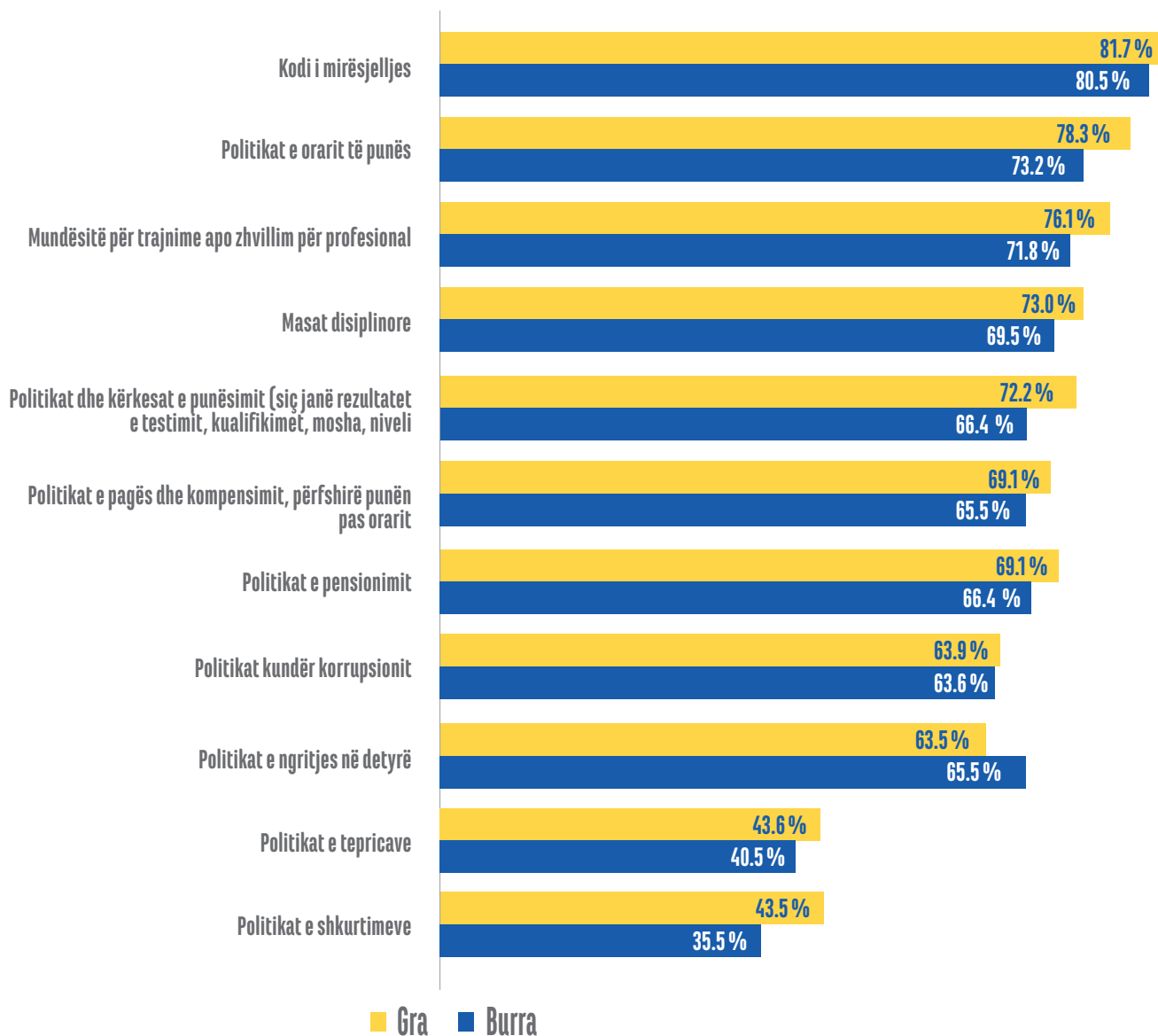


Figura 17. A u janë dhënë në dispozicion politikat e vendit të punës lidhur me punësimin tuaj? (% e "Po") – Zbërthime gjinore

Është interesante se për sa i përket dallimeve gjinore lidhur me trajtimin në vendin e punës, shumica e respondentëve besojnë se gratë dhe burrat gëzojnë kushtet e njëjta të punës brenda shërbimit civil. Pra, 87% e tyre thanë se kushtet e punës për meshkuj dhe femra janë të njëjta.



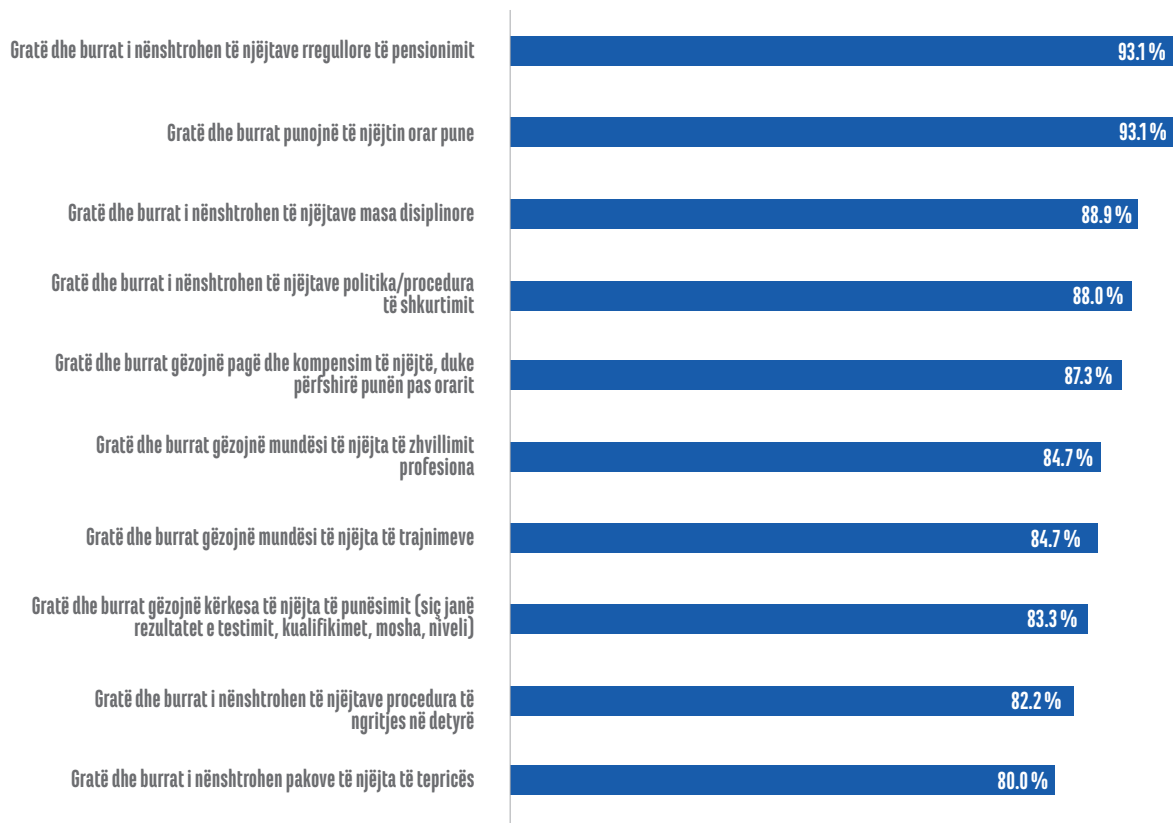


Figura 18. Kushtet e punës në shërbimin civil për femra dhe meshkuj – Niveli qendror

Të anketuarit gra dhe burra dhanë përgjigje të ngjashme sa i përket kushteve të punës për burra dhe gra. Diagrami më poshtë tregon përqindjen e detajuar.

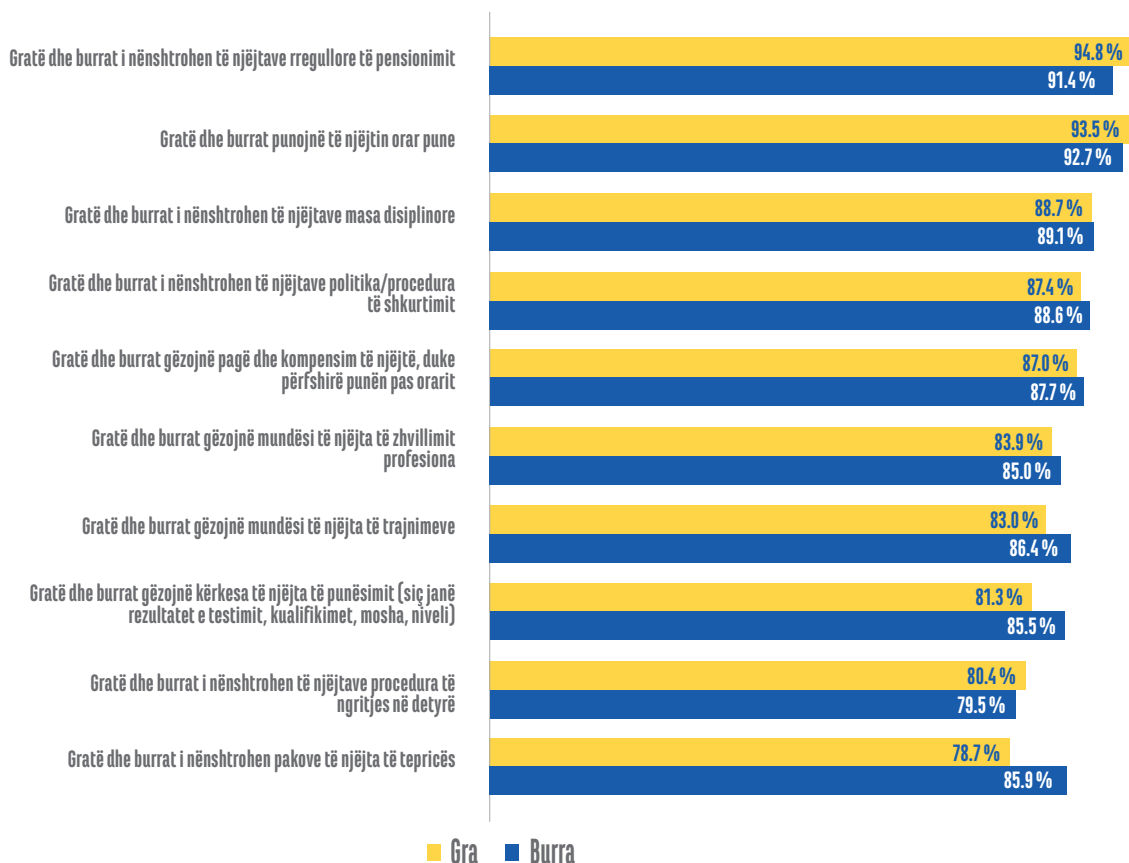


Figura 19. Kushtet e punës në shërbimin civil për burra dhe gra – Të zberthyera në bazë të gjinisë

Për sa i përket pyetjeve të tjera specifike, siç janë: a u nënshtrohen burrat dhe gratë procedurave të njëjta të politikave për shkurtim të vendeve të punës, paketave të njëjta dëmshpërblyese, pagave të njëjta, orëve të njëjta të punës dhe çështjeve të ngjashme, shumica e përgjigjeve ishin rreth dhe mbi 80%. Në këto raste, kishte një mendim shumë pozitiv rreth respektimit të ligjit për barazi gjinore në nivele të ndryshme të punësimit.

Sipas respondentëve të intervistave cilësore, në vitet e fundit nuk është bërë asnjë punësim përmes emërimeve të drejtpërdrejta, përveç në disa raste të emërimit të ekspertëve, gjë që e tregon zbatimin e plotë të Ligjit për Shërbyesit Civil. Për më tepër, mendimi i shumicës së pjesëmarrësve të fokus grupit ishte se udhëheqësit e tanishëm në institucionet e tyre janë avancuar në pozita menaxhuese përmes konkurseve të rregullta të punës dhe promovimeve, edhe pse në disa raste u përmenden edhe avancimi në bazë të përkatësisë partiake. Megjithatë, ata nuk besojnë se këtu ka anime gjinore dhe se edhe burrat edhe gratë mund të emërohen falë besimeve dhe përkatësive të tyre politike. Disa të anketuara nga fokus grupi i grave thanë se burrat mbajnë pozita më të mira dhe kanë lidhje më të mira me partitë politike.

Për më tepër, rezultatet nga intervistat cilësore tregojnë se, sipas shumicës dërmuese të të punësuarve të nivelit qendror, nuk ka pasur ndonjë diskriminim në baza gjinore sa i përket

emërimeve. Megjithatë, disa të anketuar thanë se grave nuk u janë ofruar simulime shtesë për ti inkurajuar ato që të aplikojnë për aso pozita.

Për sa i përket politikave të tanishme graduese për gradimin e burrave dhe grave në mënyrë të barabartë në vend të punës, gati të gjithë të anketuarit nga intervistat cilësore u pajtuan me politikën e tanishme në institucionet gjegjëse dhe thanë se ato janë në përputhje me trajtimin e barabartë për promovimin e burrave dhe grave. Për më tepër, të gjithë të

*“I do not believe there is discrimination. This process depends from the employee’s success and qualification”*

### ***A woman respondent from in-depth interviews***

anketuarit theksuan se pagat për burrat dhe gratë që kanë kualifikime të njëjta janë të barabarta në bazë të Ligjit për Shërbyesit Civil.

Shumica e shërbyesve të intervistuar të shërbimit civil thanë se informatat e ofruar përmes politikave dhe rregulloreve kuptohen lehtë, janë të sakta, relevante për gjendjen e tyre si dhe u jepen me kohë. Edhe në këtë aspekt nuk janë vërejtur dallime rreth punëtorëve burra dhe gra.

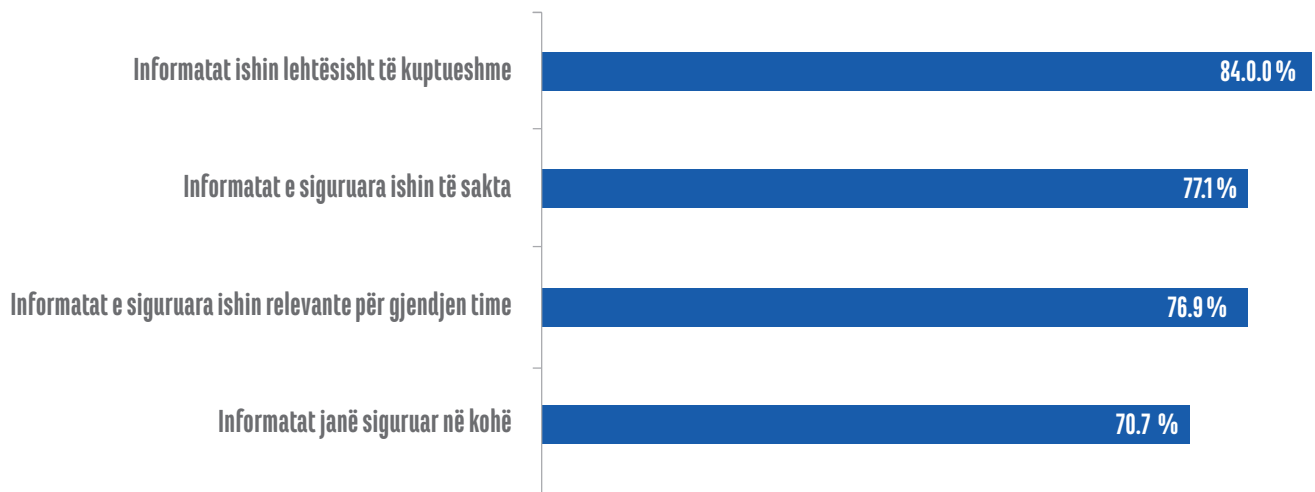


Figura 20. Si do ti përshkruani informatat që ofrohen përmes politikave dhe rregulloreve? –Niveli Qendror

Nuk janë vërejtur dallime të mëdha në mendimet e të punësuarve burra dhe gra lidhur me informatat e siguruara përmes politikave dhe rregulloreve.

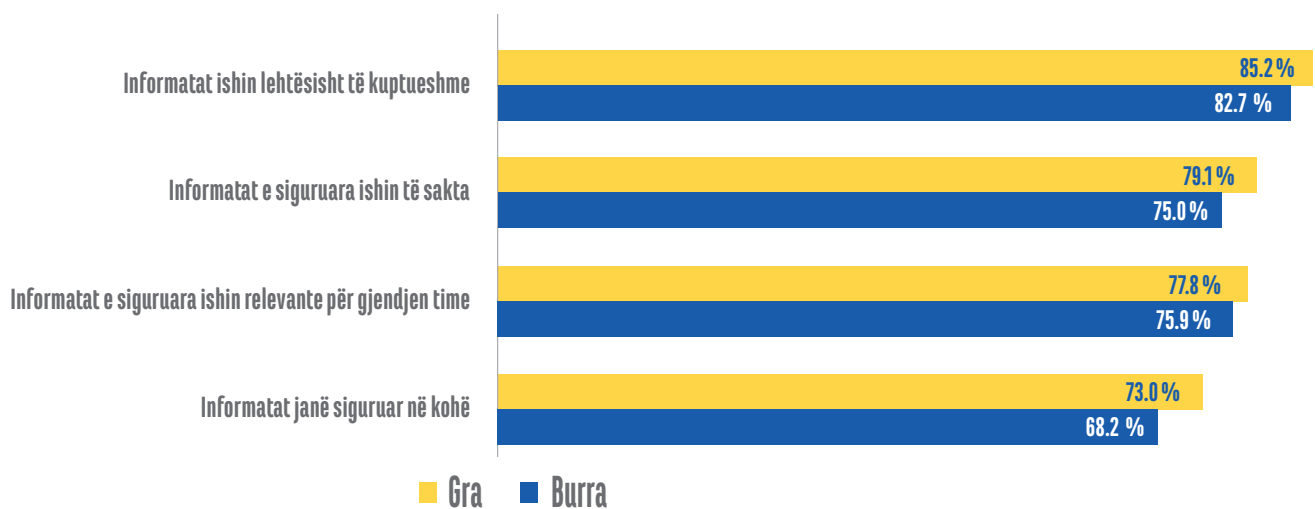


Figura 21. Si do ti përshkruani informatat që ofrohen përmes politikave dhe rregulloreve? – Zbërthime në baza gjinore

Është interesante se duke i pasur parasysh shifrat pozitive të paraqitura më lartë lidhur me barazinë gjinore, duke iu përgjigjur pyetjes nëse gratë janë ngritur në pozita me shpejtësi të njëjtë si burrat gjatë viteve të fundit, 31% e respondentëve që dhanë intervista cilësore besojnë se kjo nuk ka ndodhur.

Shumica e shpjegimeve ishin se kjo gjë ndodhë “për shkak se burrat janë më të kualifikuar se gratë”. Në këtë aspekt, burrat që kanë marrë pjesë në studim besonin se nuk ka shumë gra në pozita vendim-marrëse.

Prandaj, disa nga të anketuarit burra nga fokus grupi diskutues besonin se është bërë përparim në këtë aspekt, mirëpo ai përparim nuk është i universal dhe në disa institucione ka ende vetëm një numër të vogël të grave që mbajnë pozita udhëheqëse. Në anën tjetër, pjesëmarrëset e fokus grupit të grave thanë se gjendja është përmirësuar shumë gjatë gjashtë viteve të fundit, dhe theksuan se ngritja e vetëdijes së grave rreth rëndësisë së arsimimit të duhur dhe pjesëmarrjes në trajnime i ka kontribuar tej mase mundësisë që gratë të marrin më shumë pozita udhëheqëse. Njëra nga to tha se derisa në vitin 2008 institucioni ku punon ajo kishte vetëm një drejtoreshë, tani aty janë shtatë sosh.

Sipas 18% të respondentëve të studimit kuantitativ, fuqitë e lira ekzistojnë brenda administratës publike, kurse menaxhmenti mund tu japë pagesa dhe beneficione shtesë punëtorëve të caktuar. Në pyetjen nëse kriteret për dhënien e pagesave dhe beneficioneve shtesë u ofrohen të gjithë stafit, 56% e tyre e pohuan këtë.

## 5.4. Transparenca – Qasja në informata dhe ligje

Për sa i përket procesit të komunikimit të informatave rreth politikave dhe ligjeve tek stafi, shumica dërmuese e respondentëve që kanë marrë pjesë në studimin kualitativ thanë se stafi informohen rregullisht përmes mbledhjeve të rregullta, postës elektronike, tabelave për shpallje publike dhe qarkoreve institucionale bilës edhe përmes profileve në Facebook

Shumica e respondentëve thanë se informatat u jepen të gjithë atyre që iu duhen ato, përveç rasteve kur informata i është dhënë menaxherit apo personave me pozita të larta, siç është koordinatori/drejtori për shkak të pasjes qasje të plotë në internet. Të gjithë të anketuarit thanë se informatat u janë dhënë atyre me kohë, ishin relevantë dhe mund të kuptoheshin lehtë.

## 6. REZULTATET: NIVELI LOKAL

### 6.1. Politikat, rregulloret për barazi gjinore dhe zbatimi

Të anketuarit e nivelit lokal janë në përgjithësi të kënaqur me informatat që u jepen atyre përmes politikave dhe rregulloreve të vendit të tyre të punës. Për sa i përket politikave të vendit të punës, 61% e respondentëve të intervistuar të nivelit lokal thanë gjatë studimit kuantitativ se ‘politikat për shkurtimin e vendeve të punës’ nuk u janë dhënë atyre, dhe 58% thanë se ‘politikat për dëmshpërblim’ nuk i kanë në dispozicion.

Për sa i përket pyetjes se çka është duke bërë tani departamenti i tyre për promovimin e integritetit, përgjegjësisë, transparencës dhe anti-korrupsion në mes të shërbyesve civil burra dhe gra, përgjigjet gjatë intervistave cilësore në nivel lokal ishin përafërsisht të njëjta me ato të shërbyesve civil të nivelit qendror. Ato varionin prej mbështetjes në ligjet ekzistuese, Kodin e Etikës, mbledhjet e rregullta të burimeve njerëzore dhe personelit, debateve dhe diskutimeve të rregullta rreth temës, zyrtarët që merren me korrupsion, e deri te fakti se asgjë nuk është bërë në këtë aspekt. Një numër i departamenteve u përgjigj pozitivisht sa i përket zbatimit të një qasjeje proaktive për promovimin e integritetit, përgjegjësisë dhe anti-korrupsionit tek shërbyesit civil burra dhe gra përmes diskutimeve, takimeve me stafin, rekomandimeve si dhe masave të ngjashme me qëllim që të promovohet barazia gjinore.

Për sa i përket njohurive që i kanë shërbyesit civil rreth ekzistimit të mekanizmave për zbatimin e politikave për barazi gjinore dhe atyre që ekzistojnë përbrenda organizatave, rreth 94% e respondentëve të intervistave cilësore e dinin se ekziston Ligji për barazi gjinore, Kodi Etik, Ligji i Punës, Ligji për Shërbyesit Civil si dhe në disa raste kishin njohuri edhe për ligjin kundër diskriminimit. Disa nga ata thanë se komunat e tyre kanë zyrtarë për barazi gjinore ose edhe sektore të veçanta në disa raste. Pjesa tjetër prej 6% nuk kishin njohuri për këto ligje ose rregullore.

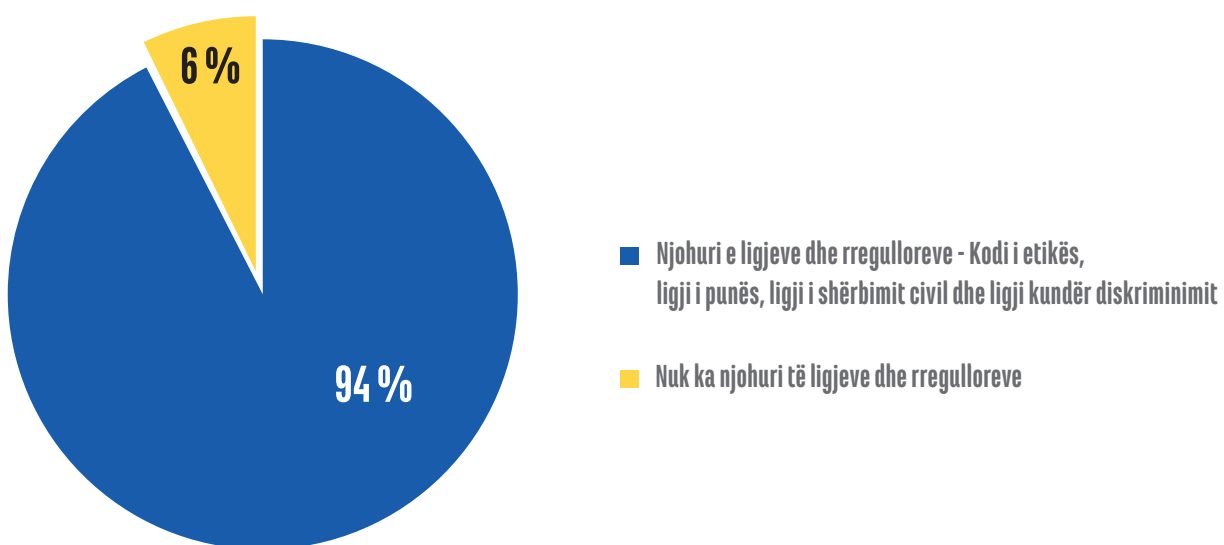


Figura 22. Njohuritë e shërbyesve civil rreth ekzistimit të mekanizmave për zbatimin e politikave për barazi gjinore – Niveli Lokal

## 6.2. Korrupsioni

Kur u kërkua prej tyre të vlerësonin se sa i përhapur është korrupsioni në shërbimin civil në nivelin lokal në Kosovë, ku numri 1 do të thotë “nuk është i përhapur” dhe 5 “shumë i përhapur”, vlerësimi mesatar i dhënë nga të anketuarit e nivelit lokal ishte 2.72.

Pjesëmarrësit e fokus grupit të burrave besojnë se korrupsioni nuk është shumë i përhapur në shërbimin civil, dhe, sipas tyre, ky është më shumë një perceptim i formësuar gjatë viteve. Ata gjithashtu theksuan se burrat janë më të prirur për vepra korruptuese për shkak të pozitive udhëheqëse që i mbajnë si dhe guximit që e kanë. Sipas disave prej tyre, gratë besojnë se korrupsioni është më i përhapur për shkak se burrat i mbajnë shumicën e pozitive udhëheqëse. Në anën tjetër, pjesëmarrëset gra nuk kishin vullnet që të ndajnë shumë informata për korrupsion, duke thënë se ato nuk kanë qenë dëshmitare të dukurive të tilla.

Të dhënat sasiore gjithashtu treguan se ekzistojnë perceptime të caktuara rreth korrupsionit të tanishëm në forma të ndryshme në nivelin lokal. Më shumë se 85% të respondentëve nga niveli lokal mendonin se praktikrat në vend të punës, të cekura më poshtë janë të korruptuara:

- pagesa apo pranimi i pagesës për sigurimin e kontratave apo pozitive
- pagesa apo pranimi i pagesës për ngritje në detyrë apo punë të përhershme në shërbimin civil
- mosdeklarimi i konfliktit të interesit me rastin e punësimit të stafit dhe ofrimit të kontratës
- pagesa apo pranimi i shpërblimeve për të mos ngritur çështje në vend të punës
- dhënia apo pranimi i favoreve seksuale në këmbim për ngritje në detyrë apo para

Megjithatë, më pak se gjysma e të punësuarve të nivelit qendror besojnë se flirtimi me kolegë (39%) si dhe shkuarja nga puna para orarit pa leje (48%) janë korrupsion. Rezultatet e detajuara janë të shfaqura në diagramin më poshtë.

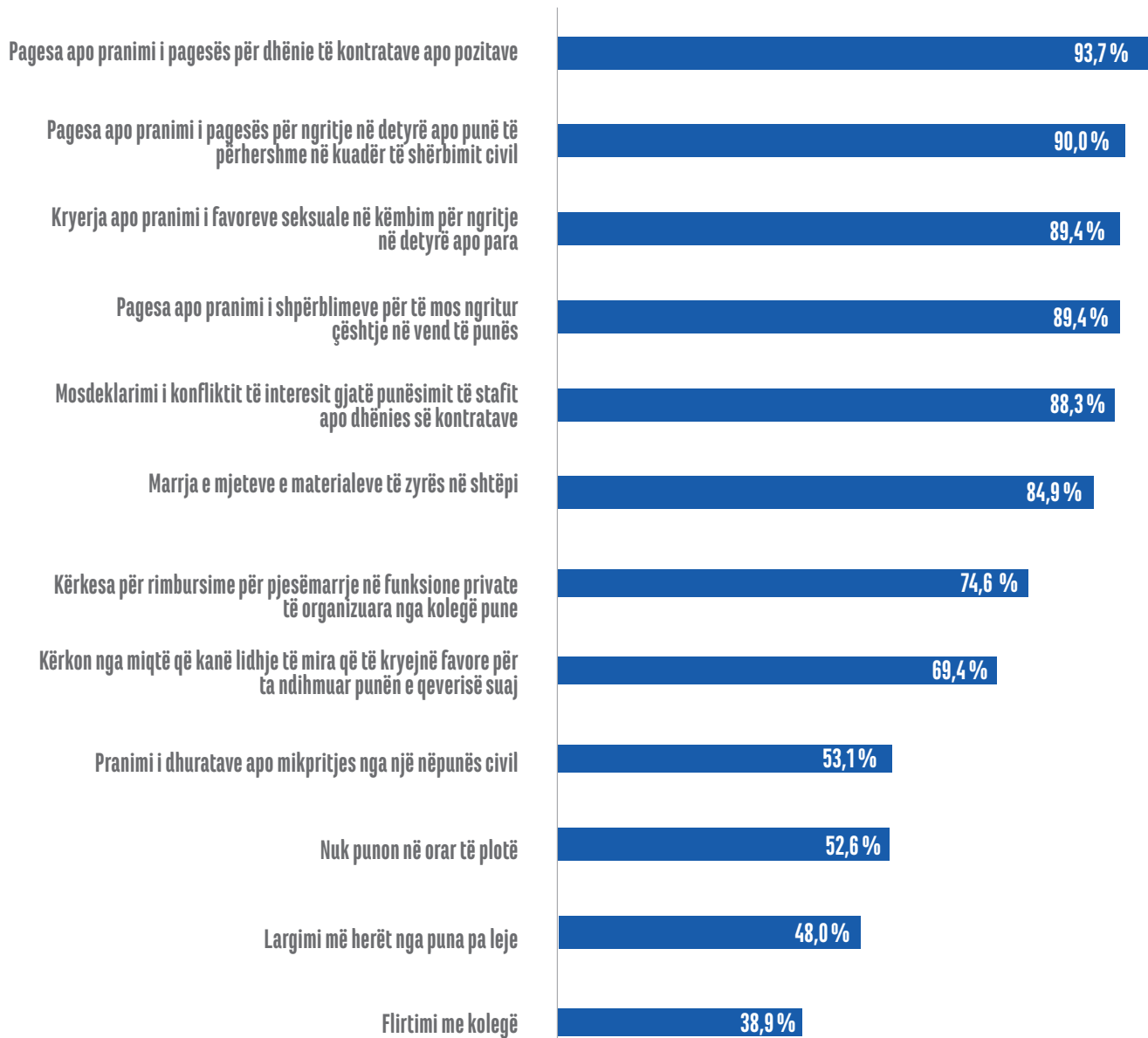


Figura 23. Praktikrat e vendit të punës që perceptohen si korrupsion – Niveli lokal

Nuk janë gjetur dallime të mëdha në mes të respondentëve burra dhe gra rreth praktikave që perceptohen si korrupsion në vend të punës.

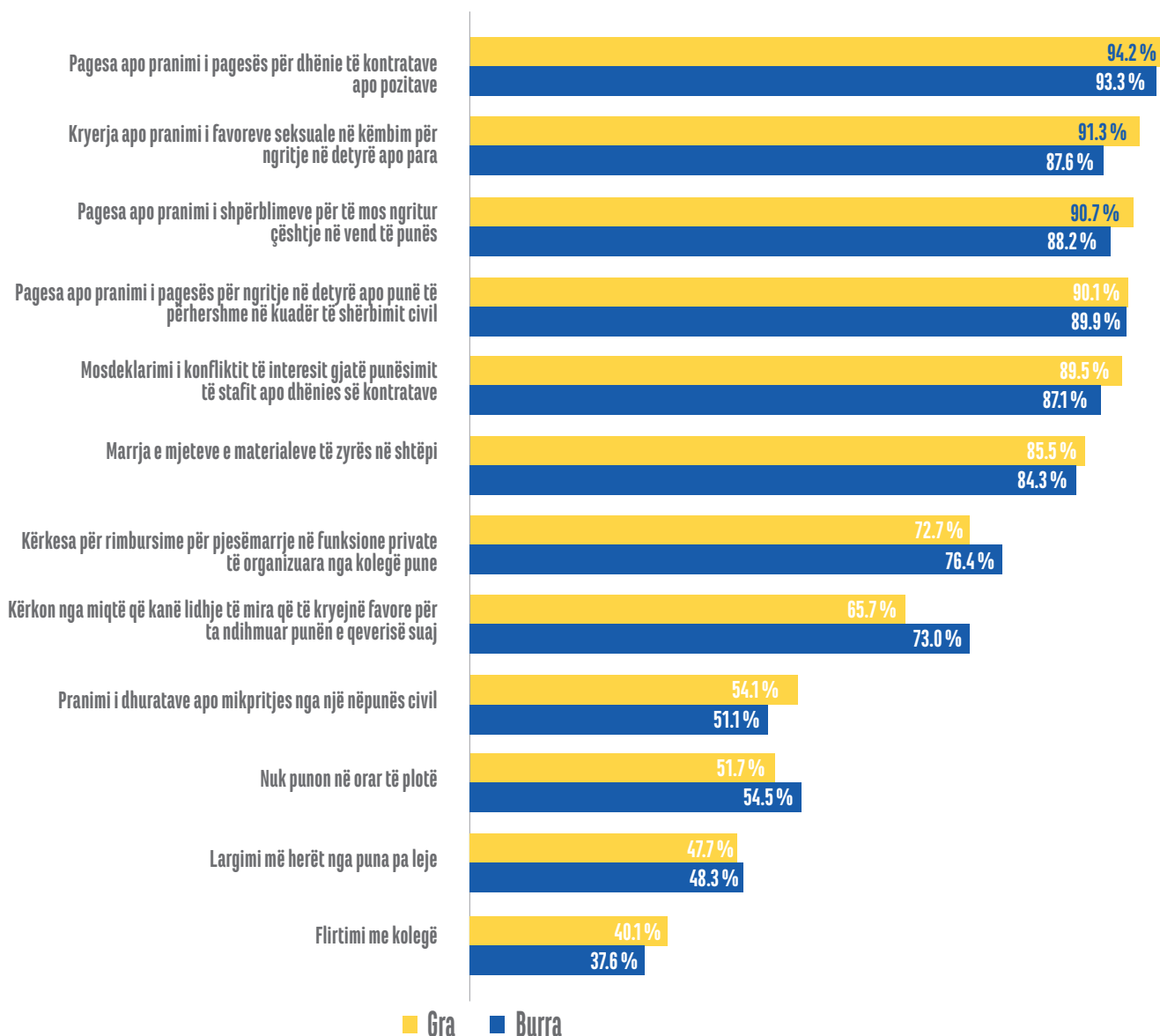


Figura 24. Praktikrat e vendit të punës që perceptohen si korrupsion – Të zbërthyera në baza gjinore

“Nepotizmi, favorizimi dhe klientelizmi” konsiderohen nga 71% e respondentëve nga niveli lokal si një formë e korrupsionit që ekziston në tërë shërbimin civil në Kosovë.

Këto rezultate janë përfituar kur është kërkuar se cilat forma të korrupsionit janë më të përhapura në nivelin lokal në Kosovë. Përveç “nepotizmit, favorizimit, dhe patronazhit,” 59% e respondentëve besojnë se ‘mitoja’ si dhe “përvetësimi dhe vjedhja” janë prezente, si dhe ato pasohen nga ‘keqpërdorimi i fuqive të lira’, ‘tregtia nën ndikim’ dhe “zhvatja”.



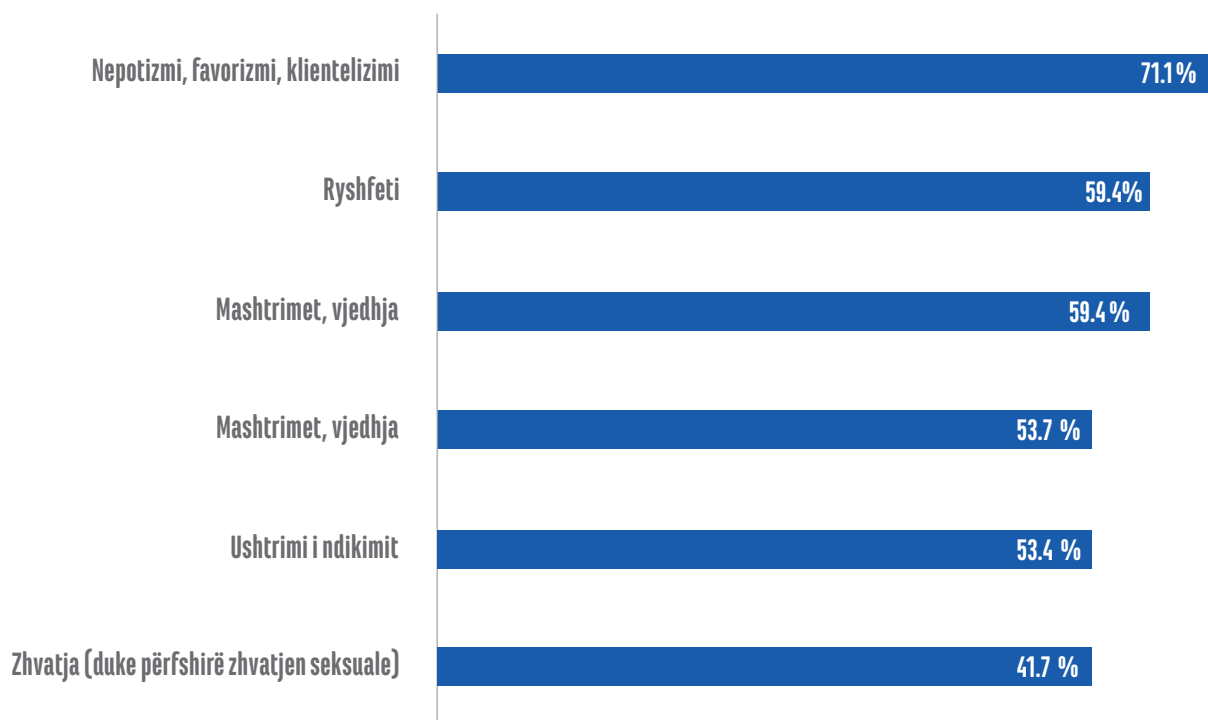


Figura 25. Format Mbizotëruese të Korrupsionit në Shërbim Civil – Niveli lokal

Nuk janë vërejtur dallime gjinore në mes të punësuarve burra dhe gra të institucioneve lokale lidhur me format mbizotëruese të korrupsionit në shërbimin civil.

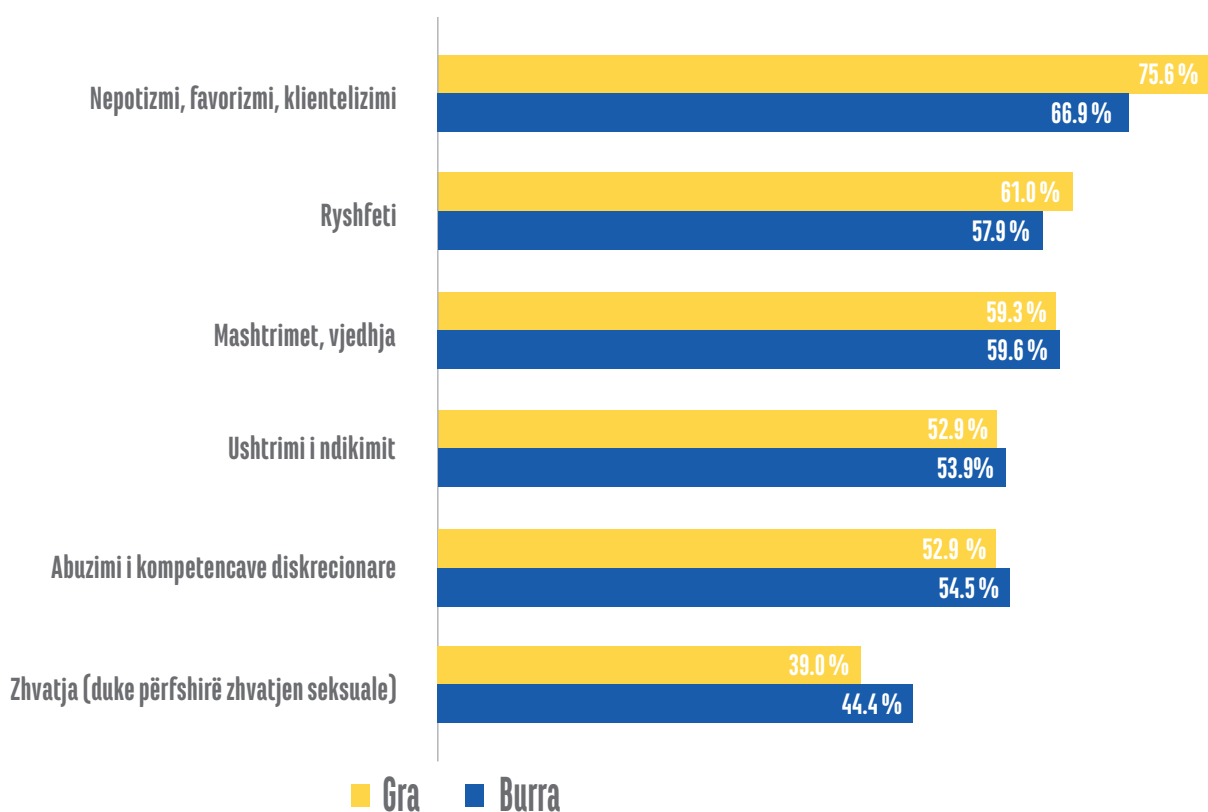


Figura 26. Format më të përhapura korrupsionit brenda shërbimit civil – ndarja sipas gjinive

Përderisa meshkujt e anketuar gjatë intervistave cilësore deklaruan besimin e tyre se nepotizmi, favorizimi dhe klientelizmi është formë e korrupsionit në shërbimin civil, të anketuarit femra nuk ishin të zëshme për çështjen në fjalë, vetëm duke thënë se do ta

raportonin po të dëshmonin diçka të tillë. Pyetjet lidhur me atë se në çfarë mase format e tjera të korrupsionit të tilla si korrupsioni dhe favorizimi mund të ndikojnë në promovimin ose punësimin e tyre nuk ishin adresuar nga të anketuarit femra. Sa për krahasim niveli i përfaqësimit të grave në administratën lokale nuk është më e madhe se 15.26% në nivelet e shërbimit civil.<sup>16</sup> Megjithatë pjesëmarrësit nga të dy gjinitë u pajtuan se fenomene të tilla do të ishin shumë demotivuese për stafin që punon shumë në ngritjen e tyre në karrierë.

Në pyetjen përkitazi me raportimin e korrupsionit 13 % e përfaqësuesve të intervistuar në nivelin lokal pohojnë të kenë qenë dëshmitarë të korrupsionit në venet e tyre të punës dhe vetëm 22% e tyre e kanë raportuar korrupsionin për të cilin kanë qenë dëshmitarë. Rreth 15 % e të anketuarve meshkuj thonë se kanë qenë dëshmitar të korrupsionit në krahasim me 11% e të anketuarve femra që pohuan të njëjtën gjë. Forma më e shpeshtë e dëshmuar ishte

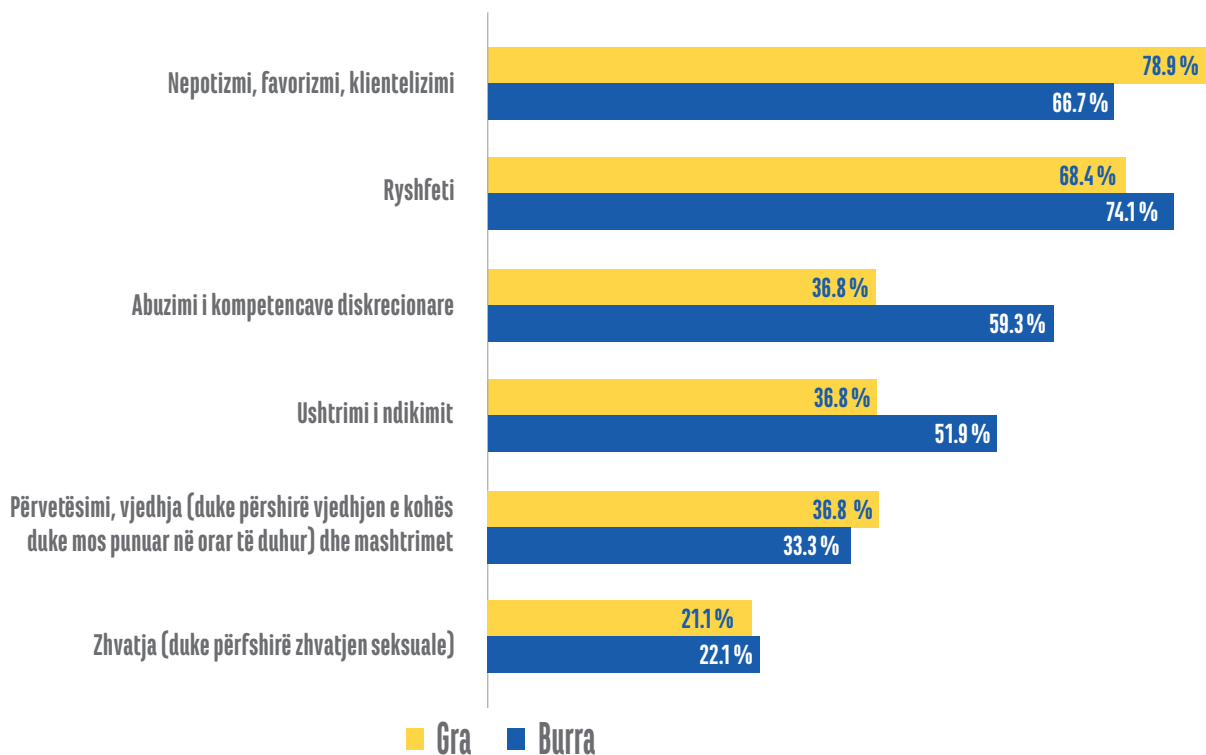


Figure 27. Forms of corruption witnessed – Gender disaggregated

“nepotizmi, favorizimi dhe klientelizmi”, ndjekur nga “ryshfeti”. Lidhur me këtë nuk janë gjetur dallime të mëdha ndemjet mes të anketuarve meshkuj dhe femra, përveç një përqindje më të lartë të burrave që me sytë e vet kishin parë korrupsion dhe ushtrim të ndikimit ndaj të anketuarve femrave.

<sup>16</sup> Shihni faqen 26 ‘Profili gjinor i vendit- analizë e dallimeve gjinore në të gjitha nivelet në Kosovë’ Ulf Farnsveden, Ariana Qosaj-Mustafa and Nicole Farnsworth për Ambasadën Suedeze, Ekipi i KB në Kosovë (UN Kosovo Team in Kosovo) dhe Agjencia për Barazi Gjinore, e disponueshme në [http://www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id\\_20757/cf\\_2/Orgut\\_Kosovo\\_Gender\\_Profile\\_FINAL\\_2014\\_-05-08.PDF](http://www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id_20757/cf_2/Orgut_Kosovo_Gender_Profile_FINAL_2014_-05-08.PDF)

Kurse disa pjesëmarrës nga grupet e fokusit ishin të befashuar se disa njerëz kishin ngurrim në raportimin e korrupsionit të tjerët ishin të mendimit se kjo vinte për shkak të mosbesimit në institucionet që merren me fenomene të tilla, mungesës e provave dhe rreziku prej hakmarrjes që këta njerëz të mos raportonin korrupsionin. Shumica e grave ishit te të njëjtit mendim duke deklaruar se shumë pak mbrojtje u ofrohet dëshmitarëve të korrupsionit.

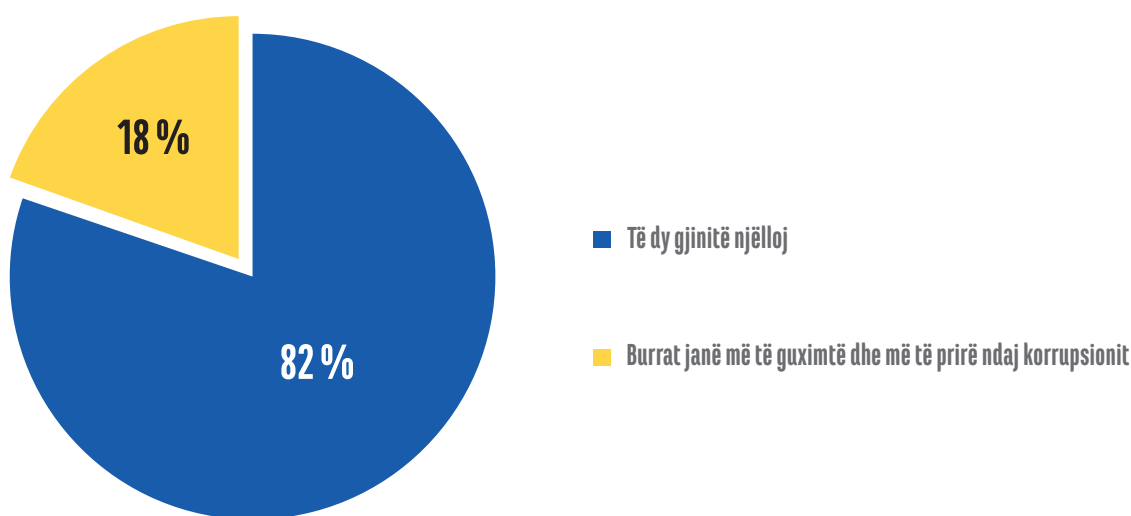


Figura 28. Roli gjinor në trajtimin e korrupsionit – niveli lokal

Burrat e anketuar ka më shumë të ngjarë të mendojnë se “meshkujt janë më të guximshëm dhe më të aftë në luftimin e korrupsionit”, në krahasim me femrat.

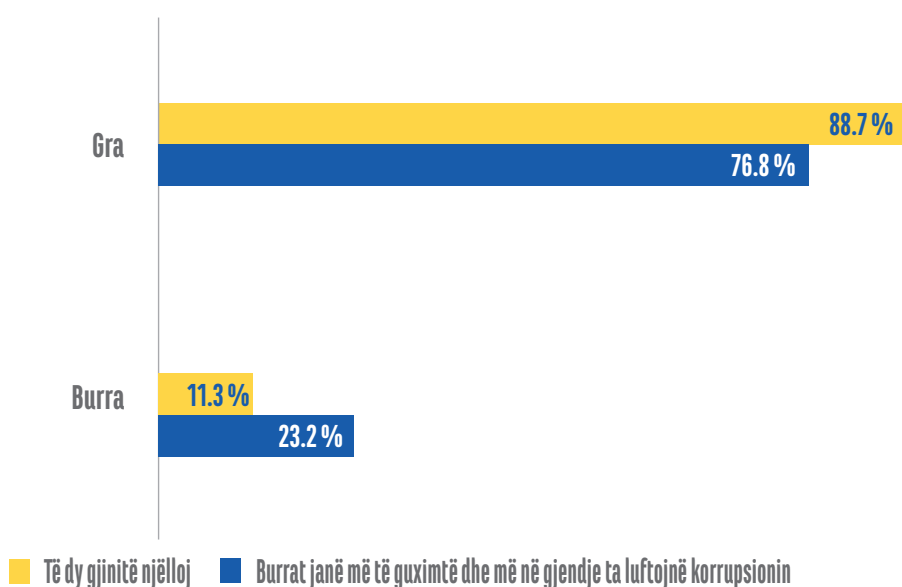


Figura 29. Roli i gjinisë në trajtimin e korrupsionit– ndarja sipas gjinive

Në pyetjen nëse në shërbimin civil ekzistojnë mundësitë e njëjta për meshkuj dhe për femra lidhur me trajtimin e korrupsionit dhe mungesën e transparencës, rreth 60% besonin se kjo është e njëjtë për të dy gjinitë dhe mundësia varet nga jo nëse personi dëshiron apo jo të luftojë korrupsionin.

Në anën tjetër rreth 40% e tyre besonin se meshkujt kanë më shumë mundësi për të luftuar korrupsionin sepse ata mbajnë më shumë pozita udhëheqëse në shërbimin civil; megjithatë ekspozimi i meshkujve në këto pozita të larta i bën ata më të prirë ndaj korrupsionit.

Ashtu siç ka deklaruar një anketues: “Mendoj se kjo është për shkak se meshkujt ndihen më superiorë ndaj femrave dhe besojnë se veprimet e tilla janë të pranueshme dhe të guximshme, femrat i druhen më shumë rrezikut ...<sup>17</sup> Pjesa tjetër e të anketuarve besojnë se nuk ka korrupsion dhe se ka shumë pak mundësi për korrupsion.

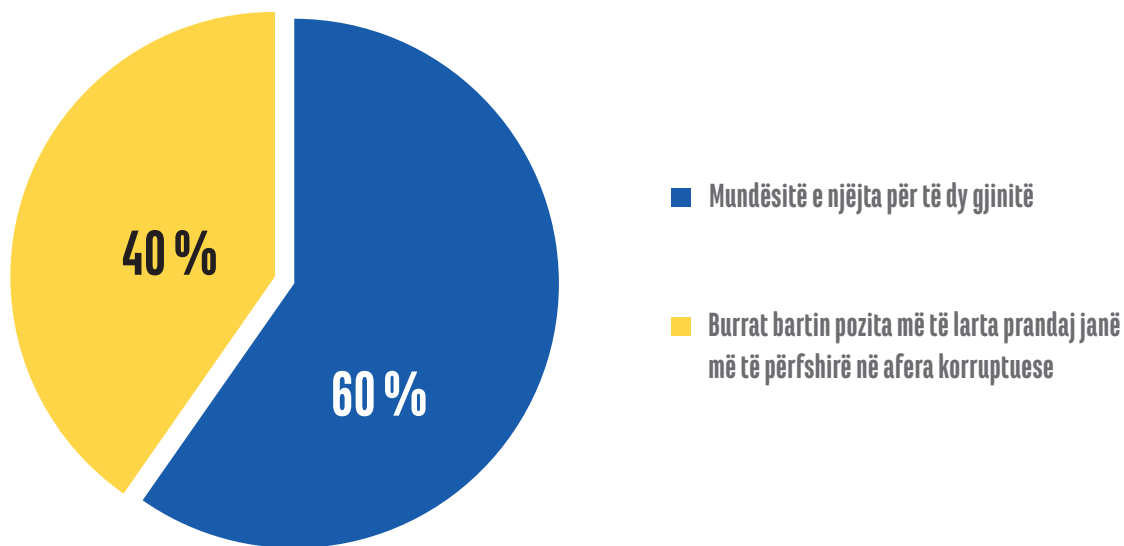


Figura 30. Mundësitë për korrupsionin dhe mungesa e transparencës - niveli lokal

Rezultat e ndara sipas gjinive tregojnë se ekziston një përqindje më e madhe e meshkujve, 75%, që besojnë se mundësitë ekzistojnë për të dyja gjinitë, në krahasim me femrat me vetëm 46% .

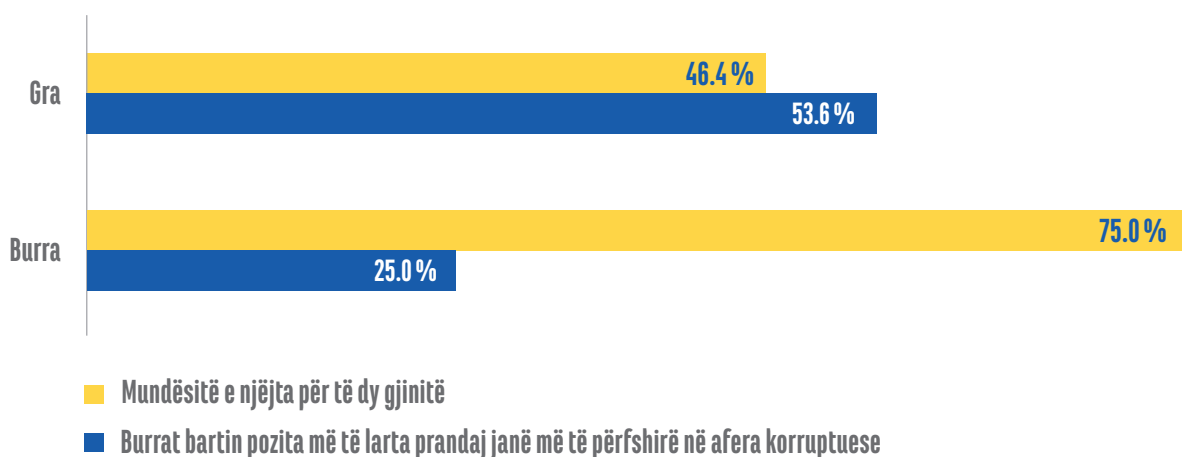


Figure 31. Mundësitë për korrupsion dhe mungesa e transparencës – e ndarë sipas gjinive

“Informacionet mund të merren në ligjet dhe politikat që kanë të bëjnë me korrupsionin, përgjegjësinë dhe qeverisje të mirë në mënyre të barabartë për femrat dhe meshkujt” dhe “konsideratat për barazi gjinore janë të përfshira në të gjitha politikat e vendeve të punës” janë dy përgjigjet më të përmendura nga të anketuarit gjatë studimit kuantitativ në pyetjen se në çfarë mënyre shërbimi civil i inkurajon meshkujt dhe femrat të flasin hapur kundër korrupsionit ose mungesës së transparencës në menaxhment.

<sup>17</sup> Diskutim n; grupet e fokusit, të anketuarit meshkuj 30.09.2014.

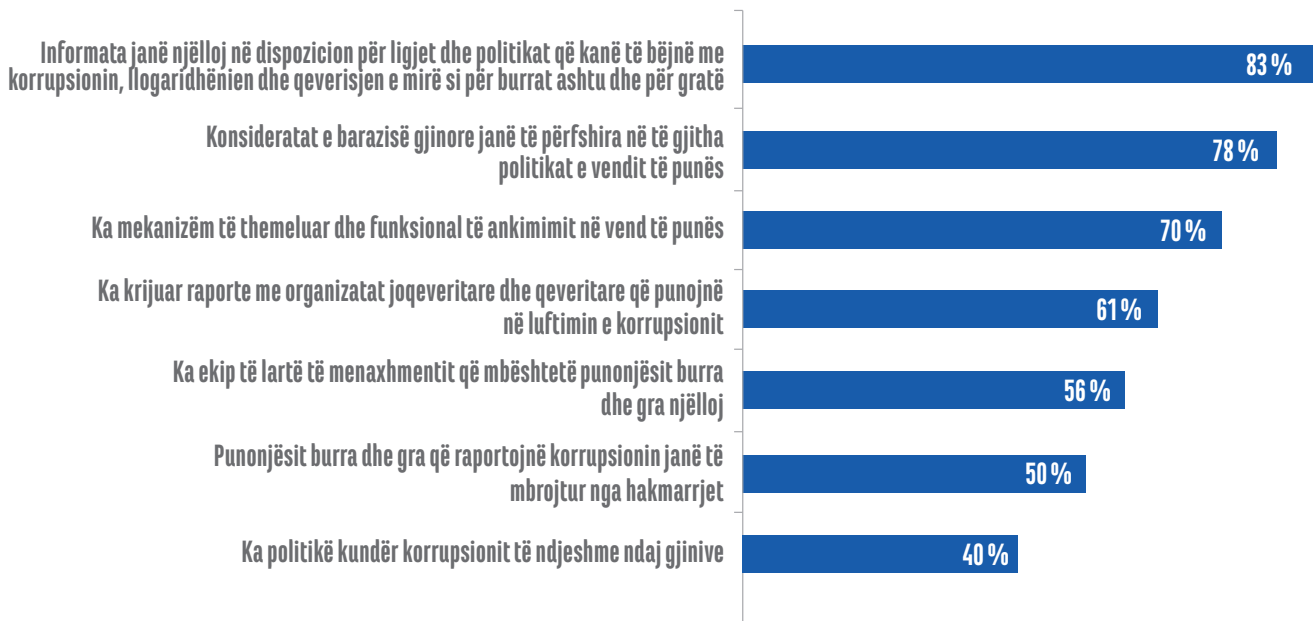


Figura 32. Si i inkurajon shërbimi civil meshkujt dhe femrat të flasin hapur kundër korrupsionit, mungesës së transparencës në menaxhment-niveli lokal

Lidhur me çështjen në fjalë nuk janë vërejtur dallime thelbësore në mes të të anketuarve meshkuj dhe atyre femra, siç mund të shihet edhe në tabelën në vijim.

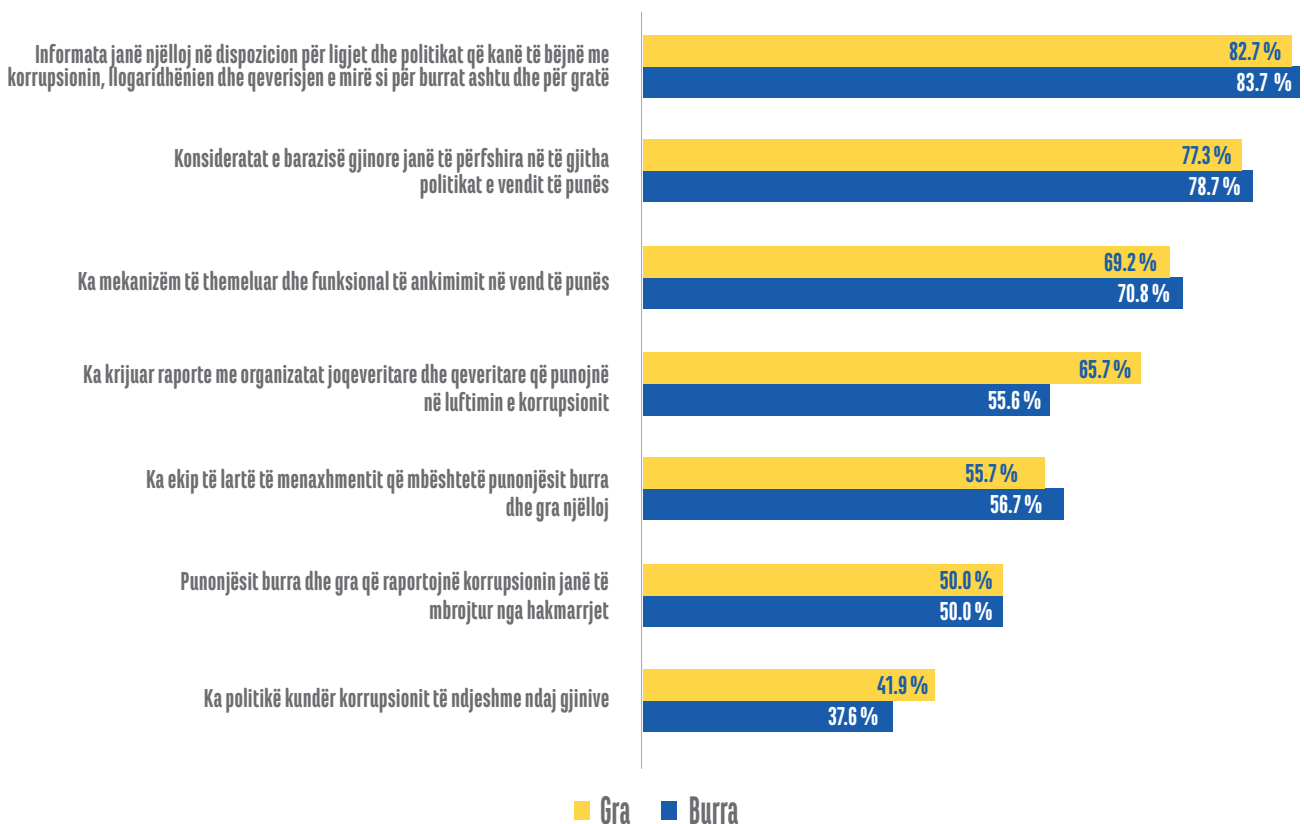


Figura 33. Si i inkurajon shërbimi civil meshkujt dhe femrat të flasin hapur kundër korrupsionit, mungesës së transparencës në menaxhment - ndarja sipas gjinive

11% e të anketuarve pohojnë të u jetë kërkuar në praktikat korruptuese në vendin e tyre të punës. Nga aspekti gjinorë 16% e meshkujve thanë se atyre u ishte kërkuar të merrnin pjesë në praktika korruptuese në krahasim me vetëm 6% të femrave prej të cilave ishte kërkuar e njëjta gjë. Nga këto shumicës prej tyre u ishte kërkuar që të bënin pjesë në ryshfet, ndjekur nga keqpërdorimi i autorizimeve diskrecionale dhe në ushtrim të ndikimit.

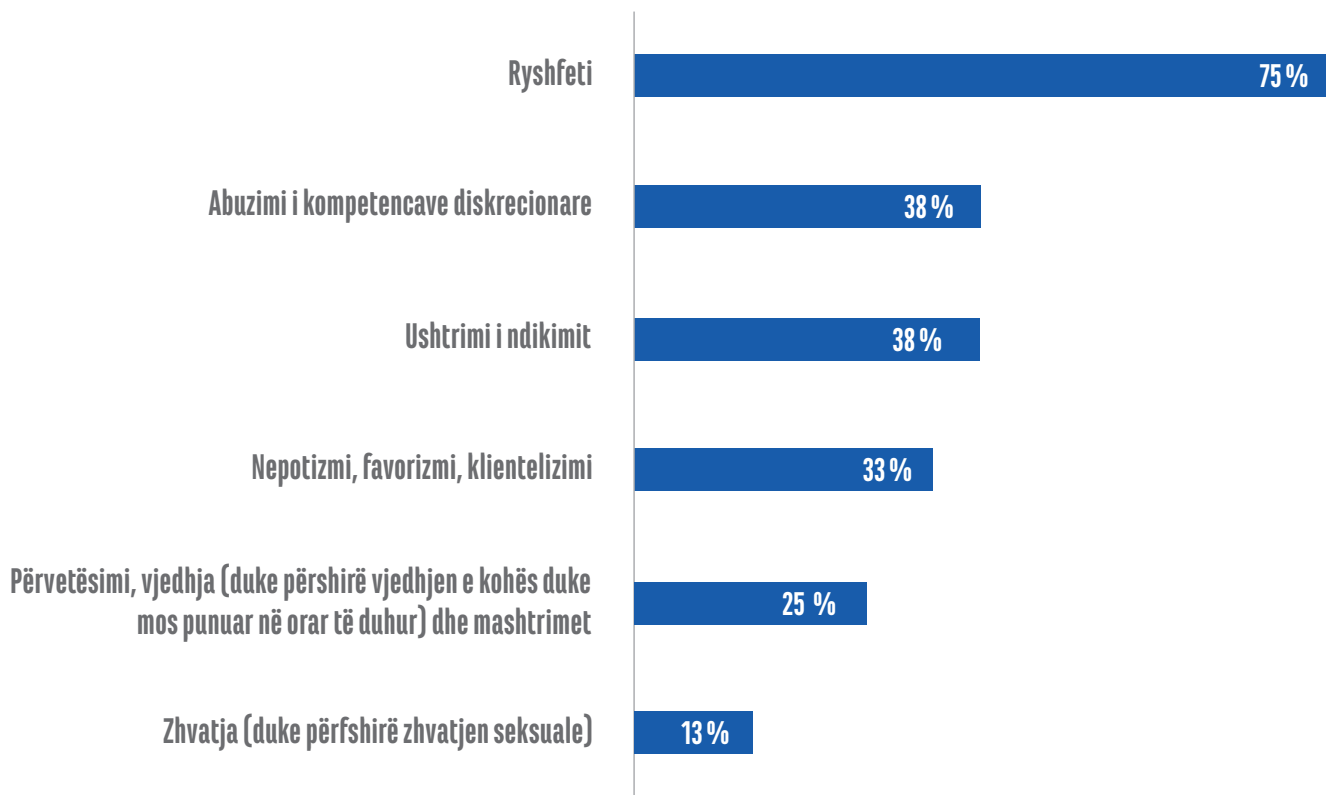


Figura 34. Përshkruani llojin e korrupsionit që u është kërkuar të bëni pjesë në të –niveli lokal

Një përqindje e lartë e të anketuarve femra të cilave u ishte kërkuar të bëjnë pjesë në korrupsion u ishte kërkuar të bënin pjesë në “nepotizëm, favorizim dhe klientelizëm” (465) në krahasim me të anketuarit meshkuj (275). Ndarja e hollësishme e përqindjes sipas gjinive është dhënë në grafikun si më poshtë.

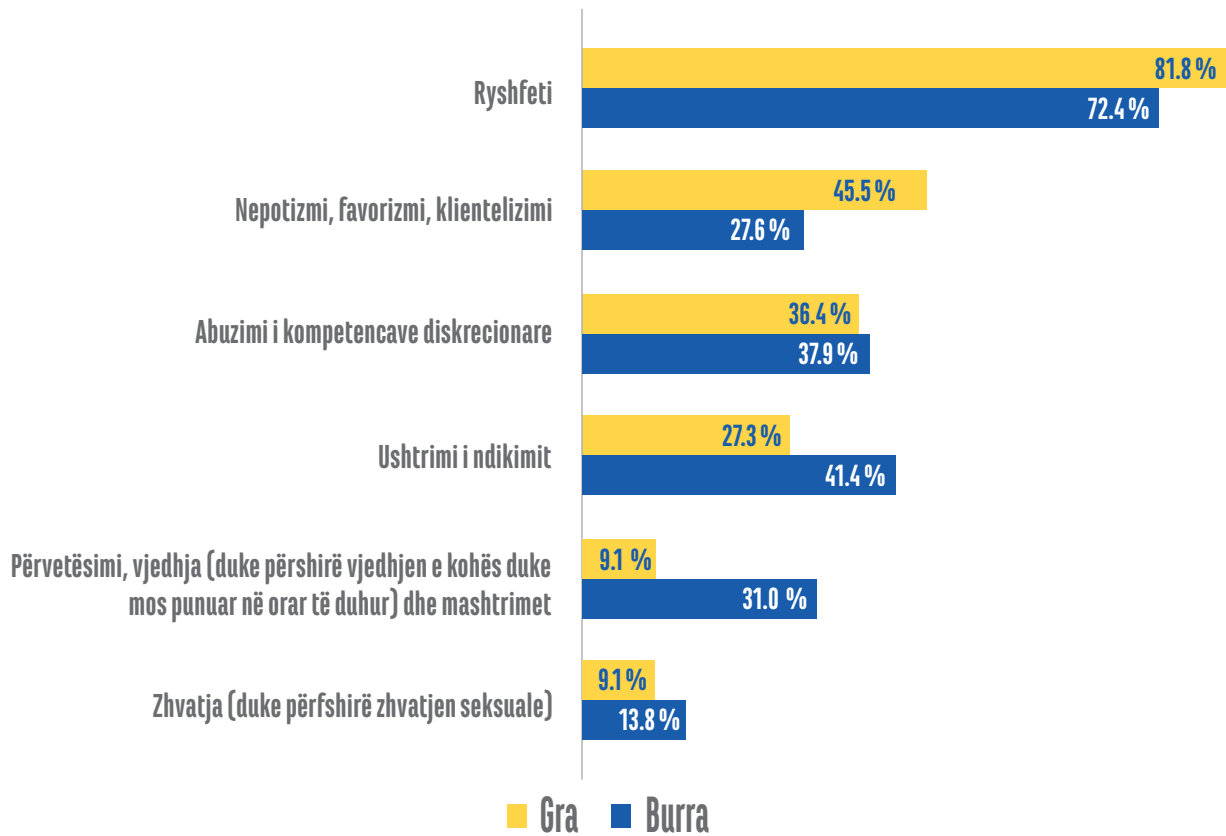


Figura 35. Përshkruani llojin e korrupsionit që u është kërkuar të bëni pjesë në të – ndarja sipas gjinive.

Sa i përket asaj se kush përfiton nga korrupsioni dhe mungesa e transparencës dhe nëse është i njëjtë për meshkujt dhe femrat, përgjigjet tregojnë se mbizotëron besimi se askush nuk përfiton nga korrupsioni, ose se korrupsioni ndikon në të dy gjinitë në mënyrë të barabartë, me rreth 70%. Pjesa tjetër e 30% besonin se meshkujt përfitojnë më shumë nga korrupsioni, kryesisht për arsyet se ata janë më të përfshirë në korrupsion dhe kanë më shumë qasje në pozita vendimmarrëse në vendet e punës, siç shihet në grafikun e mëposhtëm.

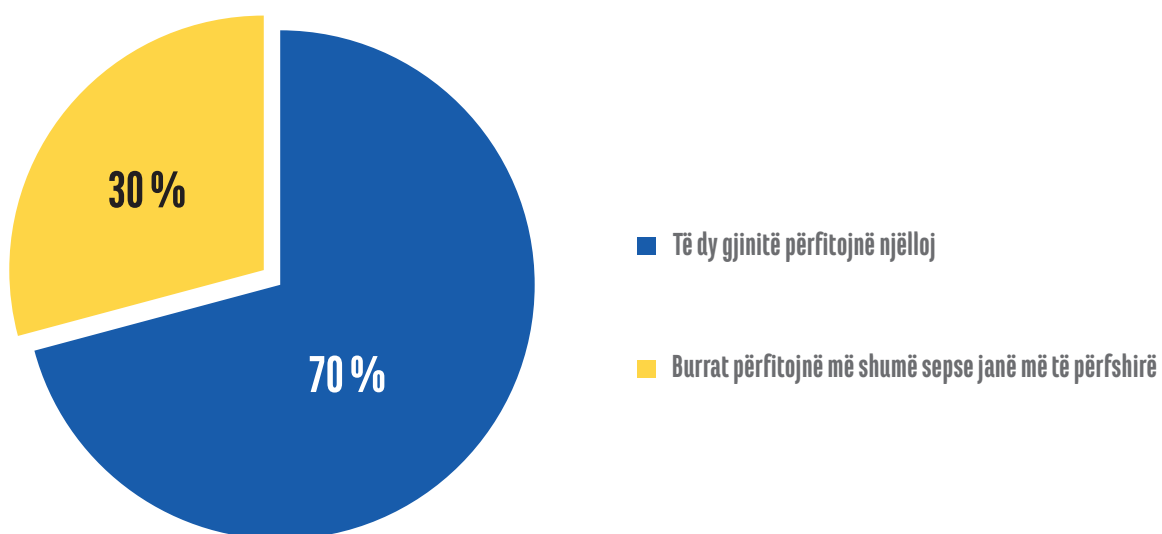


Figura 36. Përfitimi për meshkuj dhe femra nga korrupsioni dhe mungesa e transparencës – niveli lokal

Rezultatet tregojnë se lidhur me këtë nuk ekziston dallim i madh në mes të dy gjinive, me një përqindje pak më të lartë të grave që besojnë se burrat përfitojnë më shumë nga korrupsioni sepse janë më shumë të përfshirë

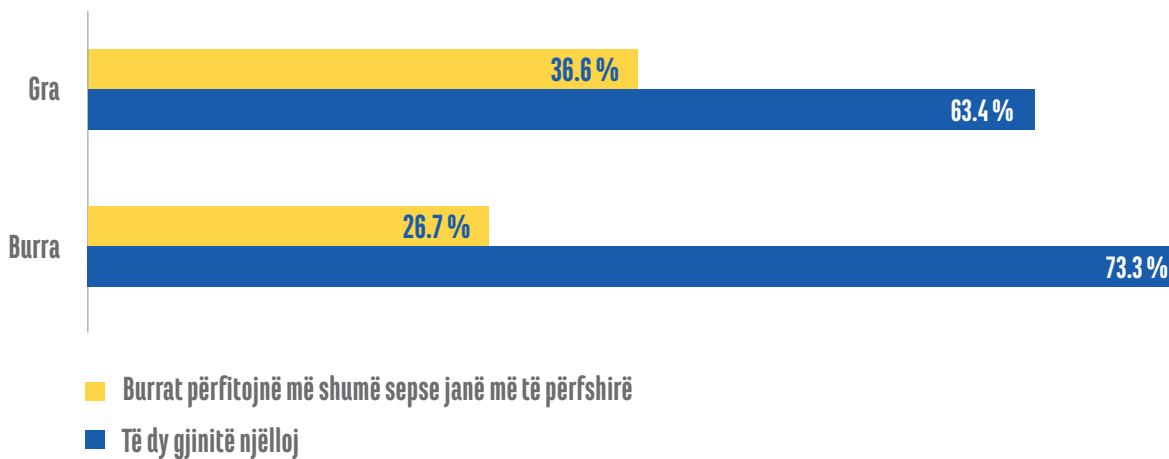


Figura 37. Përfitimi për meshkuj dhe femra nga korrupsioni dhe mungesa e transparencës – ndarja sipas gjinive

Të dhënat ofruan një model të ngjashëm në rastin se kush është më i prekur nga korrupsioni meshkujt apo femrat, përkatësisht 30% të punësuar u përgjigjën se meshkujt janë më të prekur nga korrupsioni ose për shkak të faktit se ata janë më të përfshirë në korrupsion apo se ata janë më shumë në pozitë për t'u prekur nga korrupsioni.

Around 70% of the respondents believed that both genders are similarly affected, and that the society as a whole is affected by corruption, not being a gender determined problem.

Rreth 70% e të anketuarve besonin se të dy gjinitë janë të prekura në mënyrë të ngjashme, dhe se shoqëria në tërësi është e prekur nga korrupsioni, duke mos qenë një problem i përcaktuar në aspektin gjinorë.

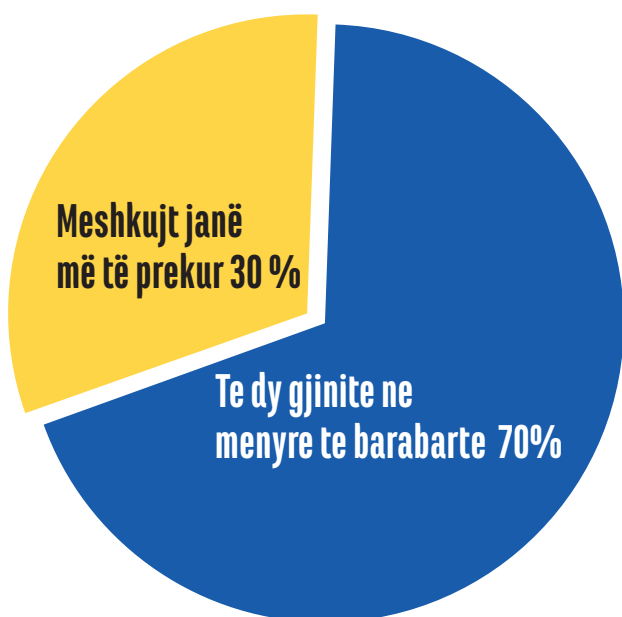


Figura 38. Të prekur nga korrupsioni, meshkujt apo femrat? – Niveli lokal



## 6.3. Rekrutimi, menaxhimi i punonjësve

Shumicë më e madhe e të anketuarve janë të mendimit se meshkujt dhe femrat në shërbimin civil gëzojnë të njëjtat kushte të punës. Sa i përket dallimeve gjinore lidhur me trajtimin në vendin e punës, shumica e të anketuarve janë të mendimit që femrat dhe meshkujt në shërbimin civil gëzojnë të njëjtat kushte në punë. Të anketuarit u pyetën nëse meshkujt dhe femrat në nivelin lokal u nështrohen të njëjtave politika dhe procedura për shkurtime, paketa e njëjta të tepricës, pagës dhe spërblimit të njëjtë, orët e njëjta të punës dhe të ngjashme, si dhe një rrjedhë pozitive të respektimit të ligjeve lidhur me barazinë gjinore në nivel të ndryshme të punësimit të gjitha këto mund të vërehen nga përgjigjet e pranura siç tregohet në grafikun e mëposhtëm.

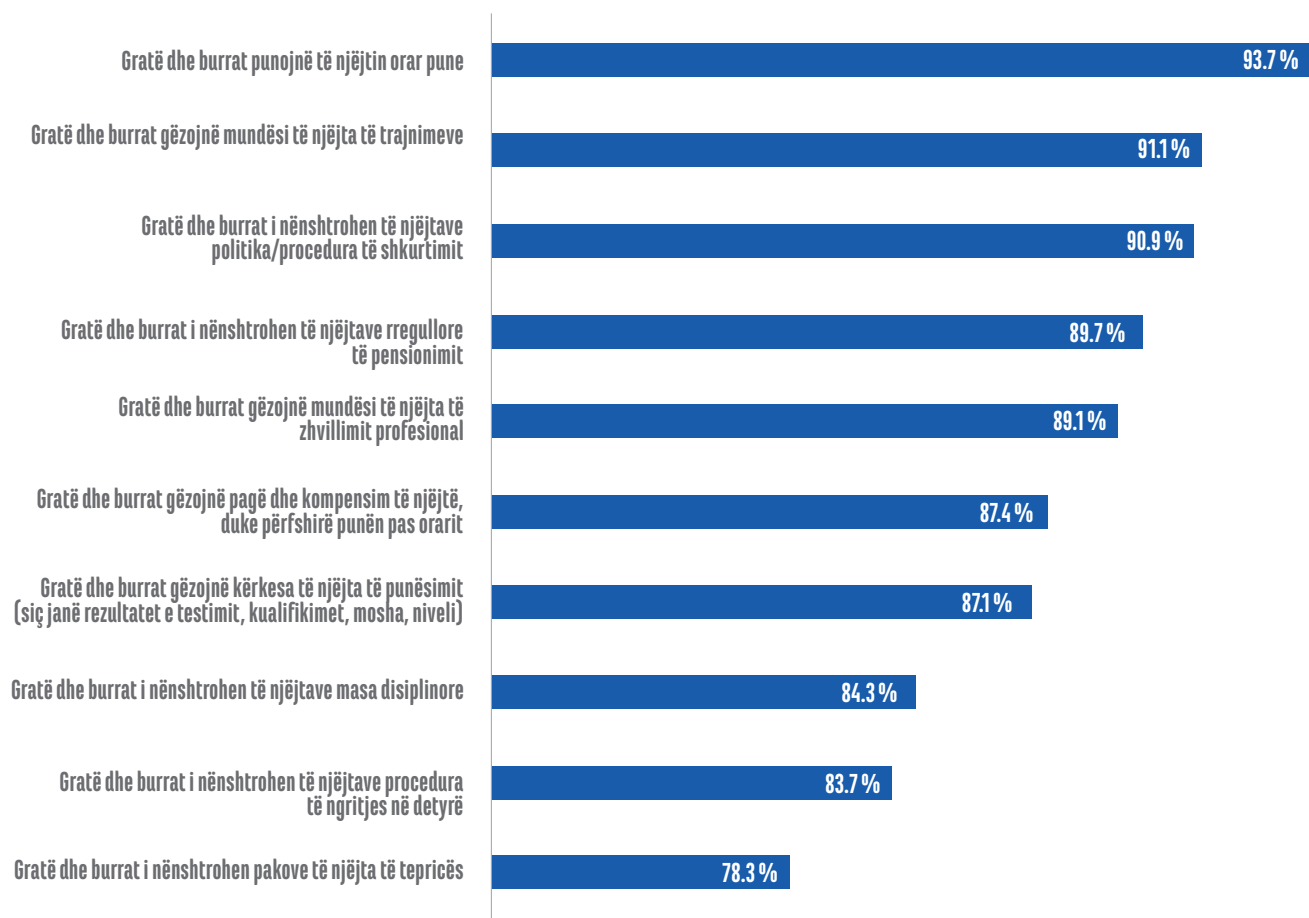


Figura 39. Kushtet e punës në shërbimin civil për femra dhe meshkuj–niveli lokal

Nuk janë hasur dallime në mes meshkujve dhe femrave të intervistuar që ishin të punësuar në nivelin lokal lidhur me kushtet e punës në kuadër të shërbimit civil

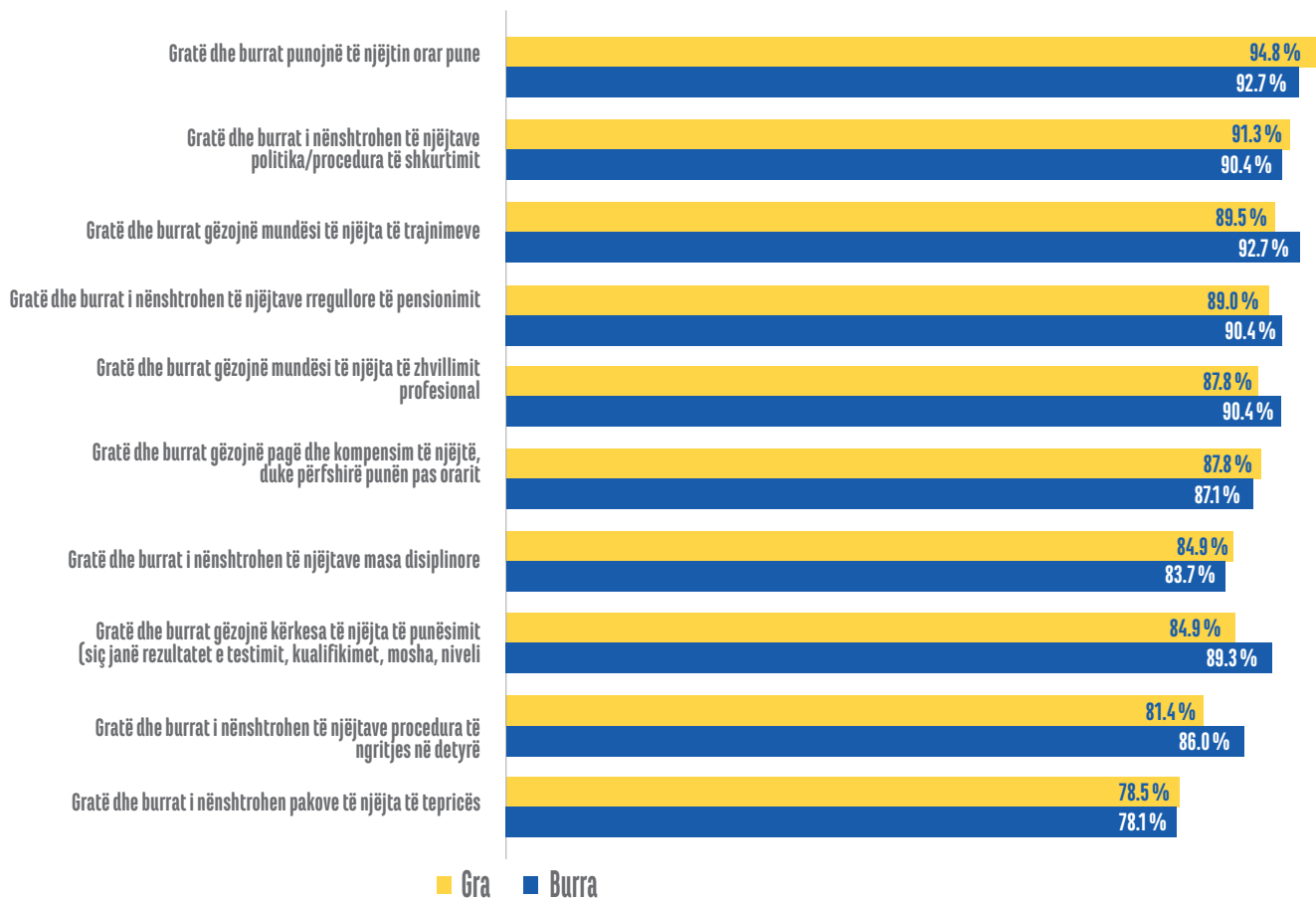


Figure 40. Kushtet e punës në shërbimin civil për femra dhe meshkuj – ndarja sipas gjinive

Lidhur me politikat aktuale të ngritjes në detyrë që në mënyrë të barabartë nxisin femrat dhe meshkujt, pothuajse të gjithë të anketuarit gjatë intervistave cilësore janë pajtuar se politikat e zbatueshme në institucionet përkatëse janë në përputhje me trajtimin e barabartë për ngritjen në detyrë të femrave dhe meshkujve

Pjesa më e madhe e meshkujve dhe femrave pohojnë se janë në dijeni të politikave që nxisin barazinë gjinore në institucionet ku ata punojnë. Për më tepër, shumë prej tyre deklarojnë se përveç këtyre politikave në të gjitha institucionet lokale ka edhe zyrtarë për barazi gjinore. Roli i këtij zyrtari, sipas pjesëmarrësve të fokus grupeve, është për të monitoruar vendimet e marra nga autoritetet në institucionin e tyre dhe të sigurohen që ato janë në përputhje me kërkesat e barazisë gjinore

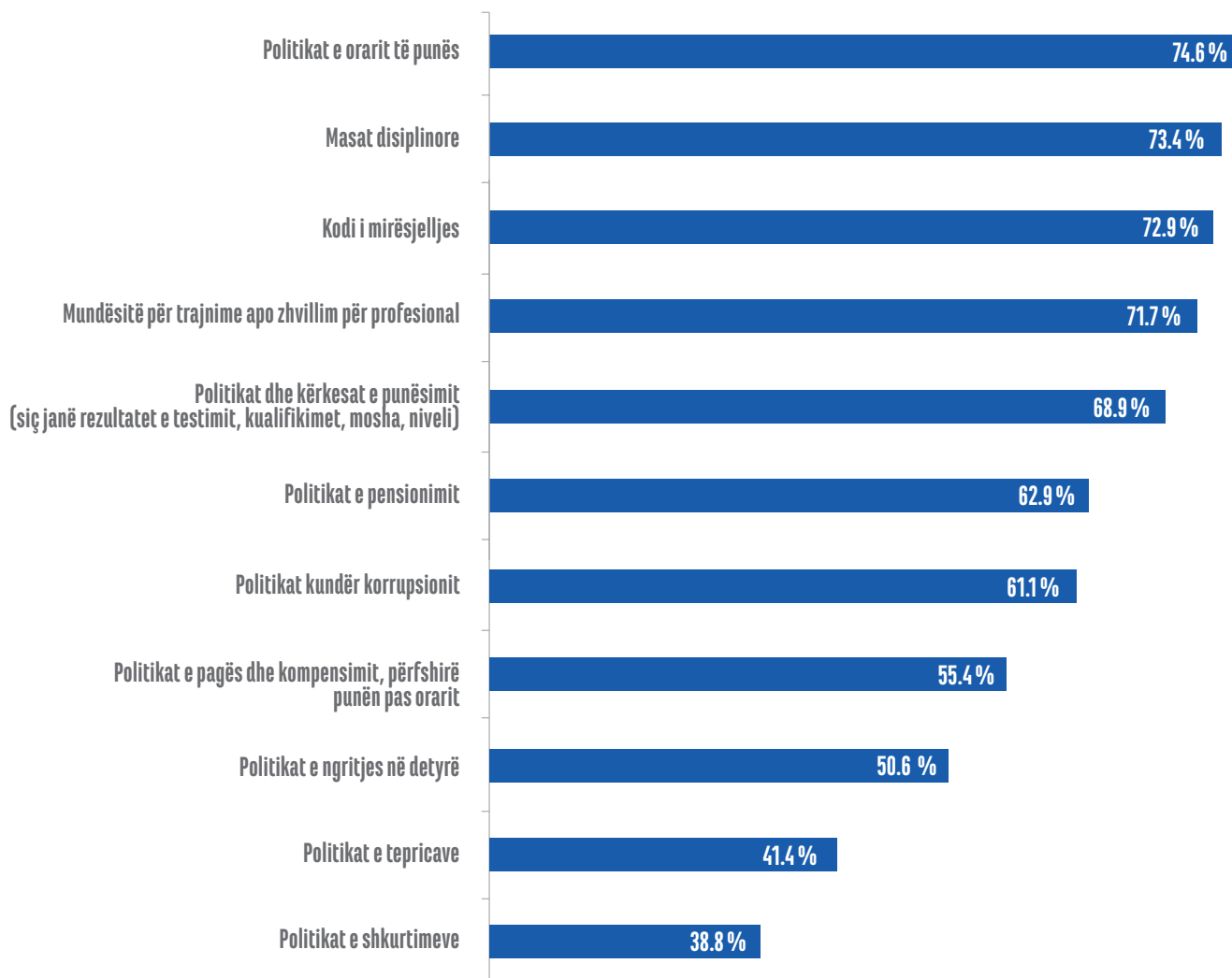


Figura 41. Politikat në vendet e punës lidhur me punësimin që u është ofruar të punësuarve-niveli lokla

Përgjigjet nga meshkujt dhe femrat e anketuara nuk e ndryshojnë në çështjet e disponueshmërisë në politikat e vendit të punës lidhur me punësimin, siç është dhenë në hollësi në grafikun e mëposhtëm.

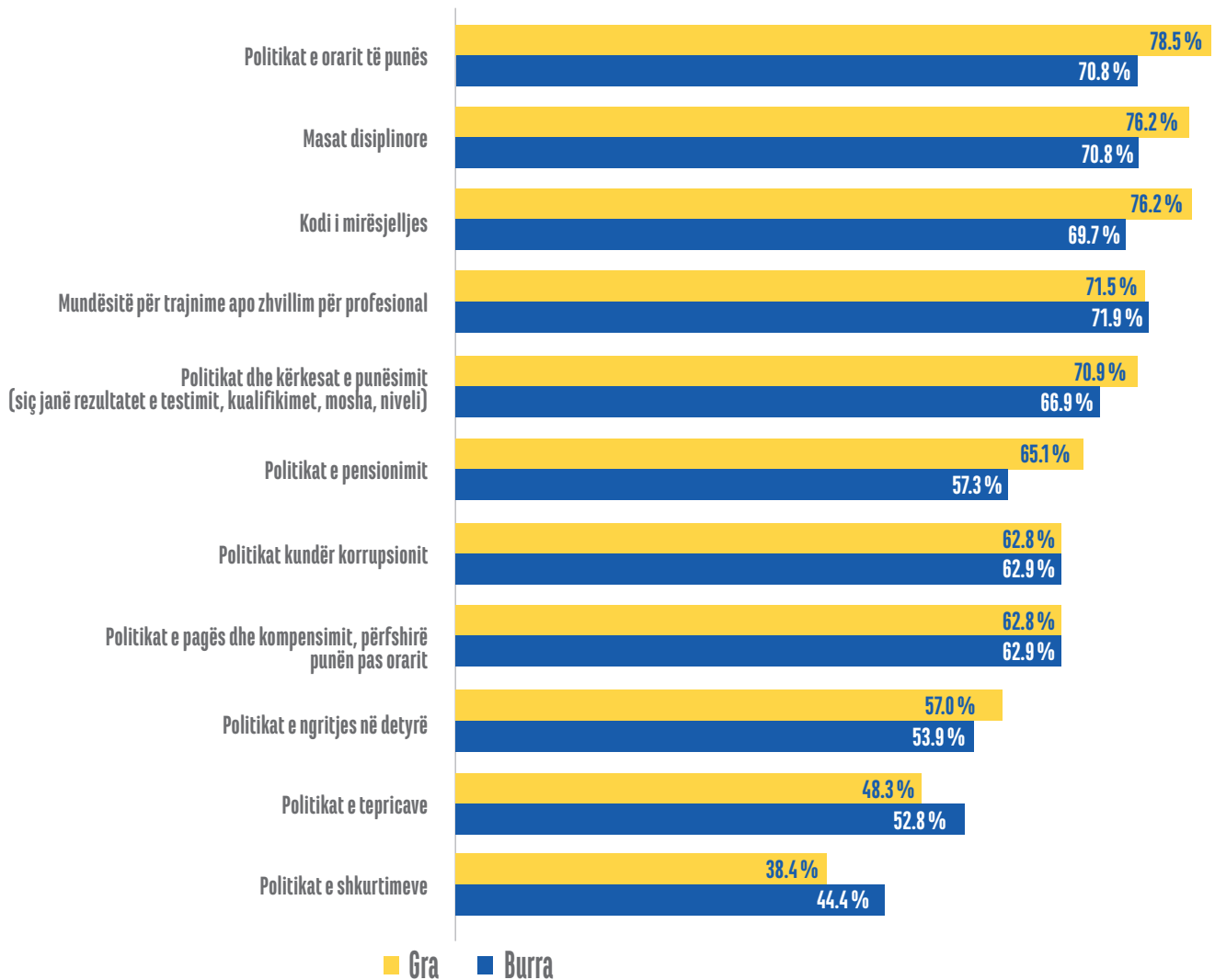


Figura 42. Politikat në vendet e punës lidhur me punësimin që u është ofruar të punësuarve – ndarja sipas gjinive

Lidhur me ekzistencën e politikave në mënyrë adekuate adresojnë çështjet specifike të aspektit gjinorë, të tilla si mbrojtja gjatë amësisë, nuk ka pasur përjashtime nga perceptimi i përgjithshëm pozitiv në zbatimin e ligjit përkatës; pothuajse të gjithë të intervistuarit nga intervistat cilësore ishin në dijeni të Ligjit të Punës që rregullon këto çështje. Deri në çfarë mase mund të ndikojë pushimi i shtatzënisë dhe ai i lehonisë në ngritjen e femrave në detyrë në ose sa mund t'i denigrojnë ato nga postet që ato kanë pasur para se të shkojnë në pushim të lehonisë, duket se mbizotëron perceptimi i femrave të anketuarve se nuk ekziston një diskriminim të tillë.

Megjithatë, në diskutimet e fokus grupeve vetëm pak gra të anketuara nuk ishin dakord duke thënë se nganjëherë mund të ketë ngurrim për gratë shtatzënë të ngritën më tutje në detyrë. Përgjigje pozitive janë pranuar në lidhje me mundësitë e barabarta për ofrim të trajnimit profesional për femrat dhe për meshkujt, ku 100% e të anketuarve ishin të mendimit se kishte barazi absolute në trajtimin e meshkujve dhe femrave lidhur me këtë çështje

Një i anketuar deklaroi: *“Nga një varg i punëtorive të organizuara në komunë, unë mund të konkludoj se ka pasur barazi gjinore të qartë lidhur me pjesëmarrjen edhe të meshkujve e*

*edhe të femrave*” Për më tepër, pothuajse të gjithë të intervistuarit pohonin se femrat dhe meshkujt trajtohen njëllë lidhur me politikën e shpërblimit që janë gjithashtu të rregulluara mirë me ligjin për Shërbimin Civil të Kosovës. Për më tepër, pothuajse 100% e të punësuarve deklarojnë se politikën për orarin e punës marrin parasysh përgjegjësitë familjare të të punësuarve kur kemi të bëjmë me femrat. Megjithatë, në mënyrë të ngjashme si te të anketuarve në nivelin qendror, ata deklaruan se nuk ka politika konkrete për të joshur femrat për të aplikuar për pozita të caktuara.

Lidhur me emërimin e shërbyesve civilë të Kosovës në nivel lokal, sipas 95% të të anketuarve nga intervista cilësore, në vitet e fundit nuk ka pasur poste të përmes emërimit të drejtpërdrejtë, ndërsa vetëm 5% deklaruan se ka pasur raste të tilla.

Mendimi i shumicës së pjesëmarrësve në fokus grupe ishte se udhëheqësit aktual në

*“Mendoj se aspekti i edukimit ka një ndikim madhor në ngritjen në detyrë. Për shembull kur keni vetëm titullin Bachelor, por gjatë kohës sa jeni në marrëdhënie pune ju përfundoni edhe studimet tuaj për Master dhe për Doktoraturë, atëherë ju do të ngriheni në detyrë. Përveç nivelit arsimor shumë të rëndësishme janë edhe performancën vendin e punës dhe rekomandimet nga udhëheqësi.”*

institucionet e tyre kanë avancuar në pozitat e larta përmes njoftimeve për punë dhe ngritjeve në detyrë, ndonëse ka pasur raste të ndërhyrjeve politike dhe emërimeve për shkak të adermive. Megjithatë, ata nuk mendojnë se këtu ka paragjykime gjinore, dhe besojnë se të dy palët si femrat ashtu edhe meshkujt potencialisht mund të emërohen bazuar në besimet

dhe përkatësitë e tyre politike. Megjithatë, pjesëmarrësit nuk duket se pranojnë faktin se femrat janë më pak të përfaqësuar në kuadër të partive politike në nivel lokal.<sup>18</sup>

*“Pushimi i lehonisë duhet zgjatur dhe përfitimi 70% të cilën e gëzojnë gratë gjatë pushimit të lehonisë (pas tre muajve) duhet ndryshuar në shumën 100% për një vit të plotë të lehonisë”*

### ***Një grua e anketuar gjatë intervistave tërësore***

Për më tepër, sipas shumicës dërrmuese të të anketuarve, 98% janë të mendimit se nuk ka pasur ndonjë diskriminim gjinor në kuptim të emërimit. Megjithatë, disa të anketuar kanë deklaruar se nuk janë ofruar stimuj shtesë që të aplikojnë femrat.

Përkundrazi, në pyetjen nëse vitet e fundit gratë janë ngritur në poste në të njëjtin ritëm si burrat, gjatë intervistave cilësore 38% deklaruar se nuk ka pasur raste të tilla, 62% besojnë se vitet e fundit promovimet të ketë qenë të barabarta.

Shumica e shpjegimeve ishin në përputhje me mendimin se gratë nuk janë ngritur në detyrë me të njëjtin ritëm si burrat: “sepse burrat janë më të kualifikuar se gratë,” për shkak të mjedisit ku jetojmë gratë nuk janë të gatshme që plotësisht të angazhohen në jetën publike dhe në pozita udhëheqëse”, ose “sepse femrat nuk janë të gatshme për shkak të obligimeve në shtëpi”

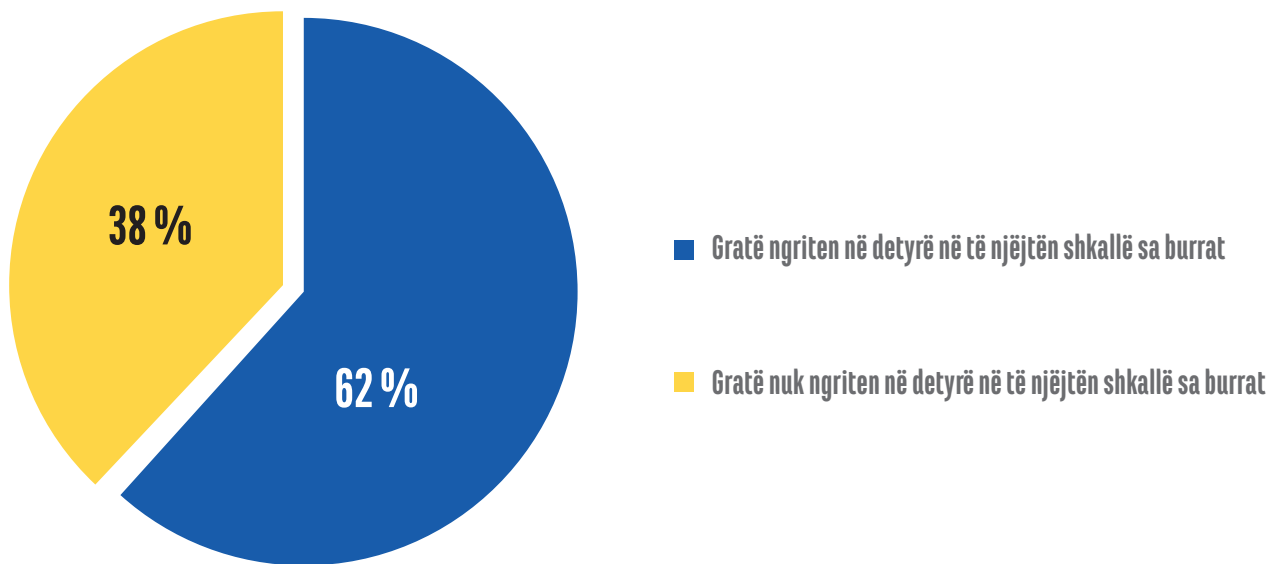


Figura 43. Femrat e ngritura në detyrë në të njëjtin ritëm sikurse meshkujt – niveli lokal

Sipas grupit të fokusit meshkujt pjesëmarrës ishin të mendimit se në pozita vendimmarrëse nuk ka numër të mjaftueshëm të femrave. Edhe pse disa nga të anketuarit meshkuj mendonin se ka progres në këtë drejtim, nuk është gjithandej dhe ka ende shumë pak gra në pozita udhëheqëse. Gratë ishin të mendimit se gjërat kanë ndryshuar për të mirë, por ende ka mbetur shumë për të u punuar në këtë drejtim.

27% e të anketuarve në nivel lokal nga anketa kuantitative deklaroi se pushteti diskrecionare ekziston brenda administratës publike përmes së cilës të menaxhimit mund të miratojë pagë ose përfitime shtesë për punonjësit e caktuar. Kur u pyetën nëse kriteret për dhënien e pagës shtesë dhe përfitimeve tjera janë në dispozicion për tërë stafin, më shumë se gjysma e tyre (51%) thanë se po janë.

<sup>18</sup> Supra note at 6.

## 6.4. Transparenca – qasja në informacione dhe ligje

Lidhur me procesin e komunikimit të informacionit mbi politikat dhe ligjet për stafin, shumica dërrmuese e punonjësve të nivelit lokal intervistuar në fazën cilësore të hulumtimit deklaroi se ekziston informimi i rregullt i stafit përmes takimeve të rregullta, e-mailave, tabelat e shpalljeve publike, qarkoret institucionale, madje edhe faqe në Facebook.

Shumica e të anketuarve thanë se informacioni është në dispozicion për të gjithë që kanë nevojë për informacion, me disa përjashtime në rastet ku informacioni ishte vetëm në dispozicion të të menaxherit apo koordinatorit. Të anketuarit tutje deklaruan se informacioni është ofruar me kohë, ishte i rëndësishëm dhe i lehtë për t'u kuptuar. Të dy edhe femrat edhe meshkujt anketuar lidhur me këtë çështje kanë mendime të ngjashme, siç mund të shihet në grafikun e mëposhtëm.

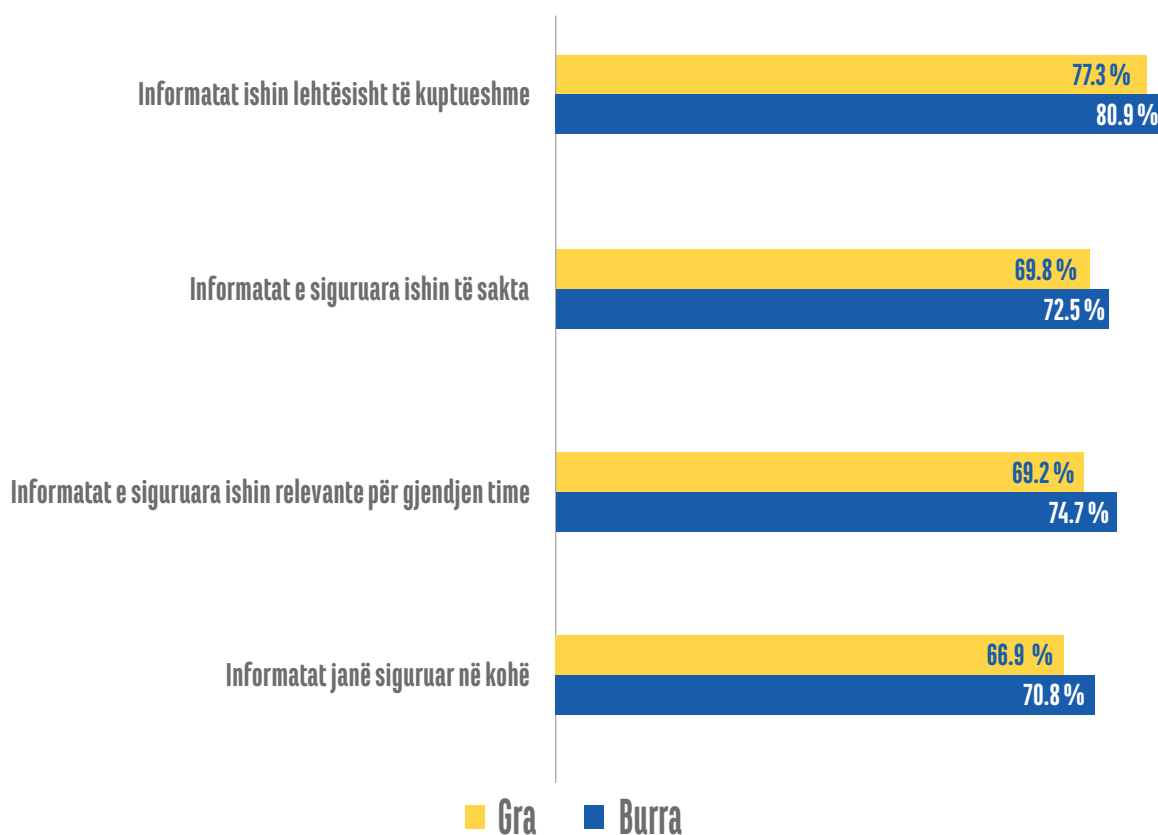


Figura 44. Femrat e ngritura në detyrë në të njëjtin ritëm sikurse meshkujt – niveli lokal – ndarja sipas gjinive

## 7. KORRUPSIONI DHE GJINIA: ANALIZA KRAHASUESE NDËRMJET NIVELIT QENDROR DHE ATIJ LOKAL

Me qëllim të identifikimit të dallimeve të rëndësishme ndërmjet perceptimeve të shërbyesve civil në nivel lokal dhe atyre në nivel qendror lidhur me korrupsionin dhe gjininë, duhet të krahasojnë të dhënat sasiore dhe cilësore. Prandaj në tekstin e mëposhtëm do bëjmë një krahasim në mes të të dhënave në zonat ku nëpërmjet analizës së mëhershme janë zbuluar shumica e ngjashmërive dhe mospërputhjeve në opinione.

Një ndryshim i vogël ekziston në mes të perceptimeve të nivelit lokal dhe qendror për vlerësimin e tyre sa i përhapur është korrupsioni në Kosovë ku në nivel qendror vlerësimi ishte 3,1, ndërsa vlerësimi në nivel lokal ishte 2,72, me 1 është shënuar “jo i përhapur” dhe me 5 i shënuar si “shumë i përhapur”.

Nivele pothuajse të ngjashme të formave të korrupsionit janë raportuar kur është bërë analizimi i të dhënave sasiore në nivel lokal dhe qendror. Format më të përhapura në përputhje me shfaqjen e tyre janë “nepotizmi, favorizimi apo patronazhi (klientelizmi)” si dhe “ryshfeti” janë parë si forma më të larta të korrupsionit.

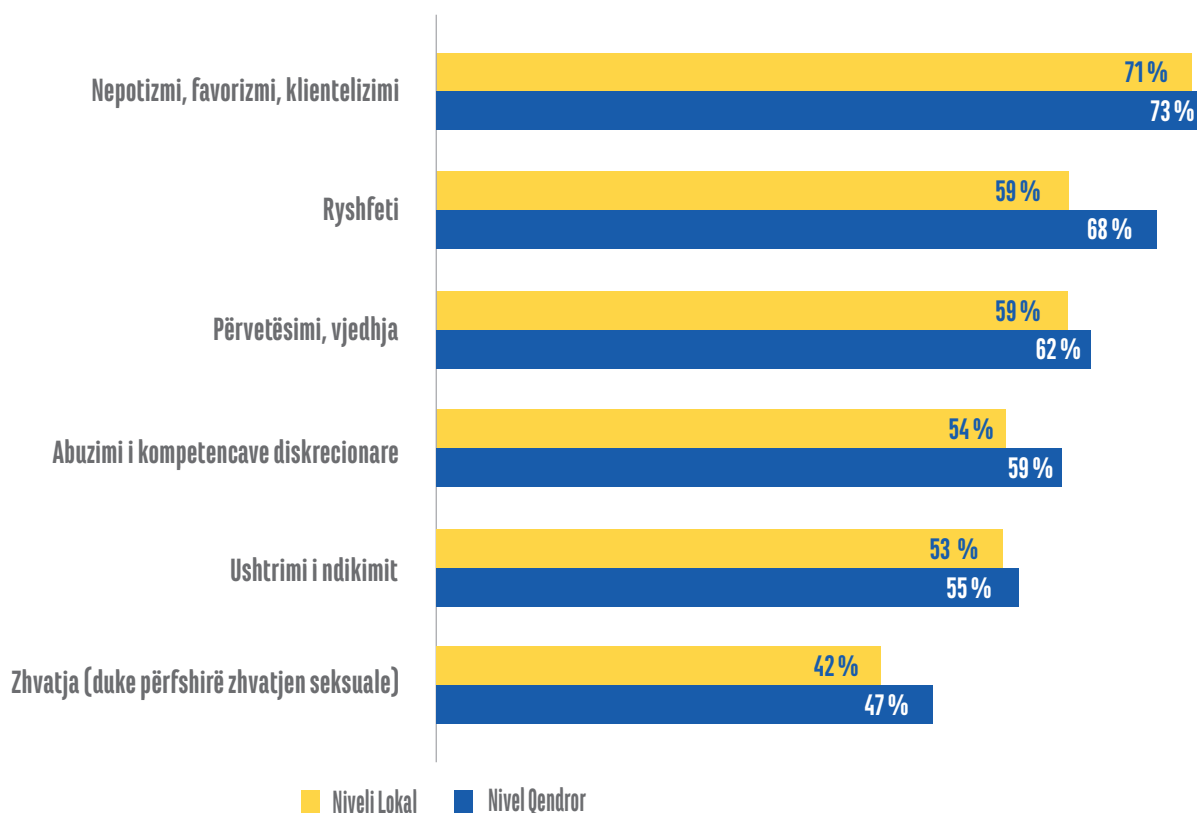


Figura 45. Krahasimi Nivel Qendror – Nivel Lokal: Format më të përhapura të korrupsionit në Shërbimin Civil në Kosovë

Ngjashmëritë që ekzistojnë në përgjigjet në mes të nivelit lokal dhe qendror janë mbledhur nga të dhënat sasiore në lidhje me çështjet e trajtimit të barabartë të meshkujve dhe femrave me shumicën e përgjigjeve arrijnë mbi 80% në të dy nivelet: lokal dhe qendror. Në këto raste ka pasur një paraqitje të një rrjedhë shumë pozitiv në respektimin e ligjeve në lidhje me barazinë gjinore në nivele të ndryshme të punësimit.



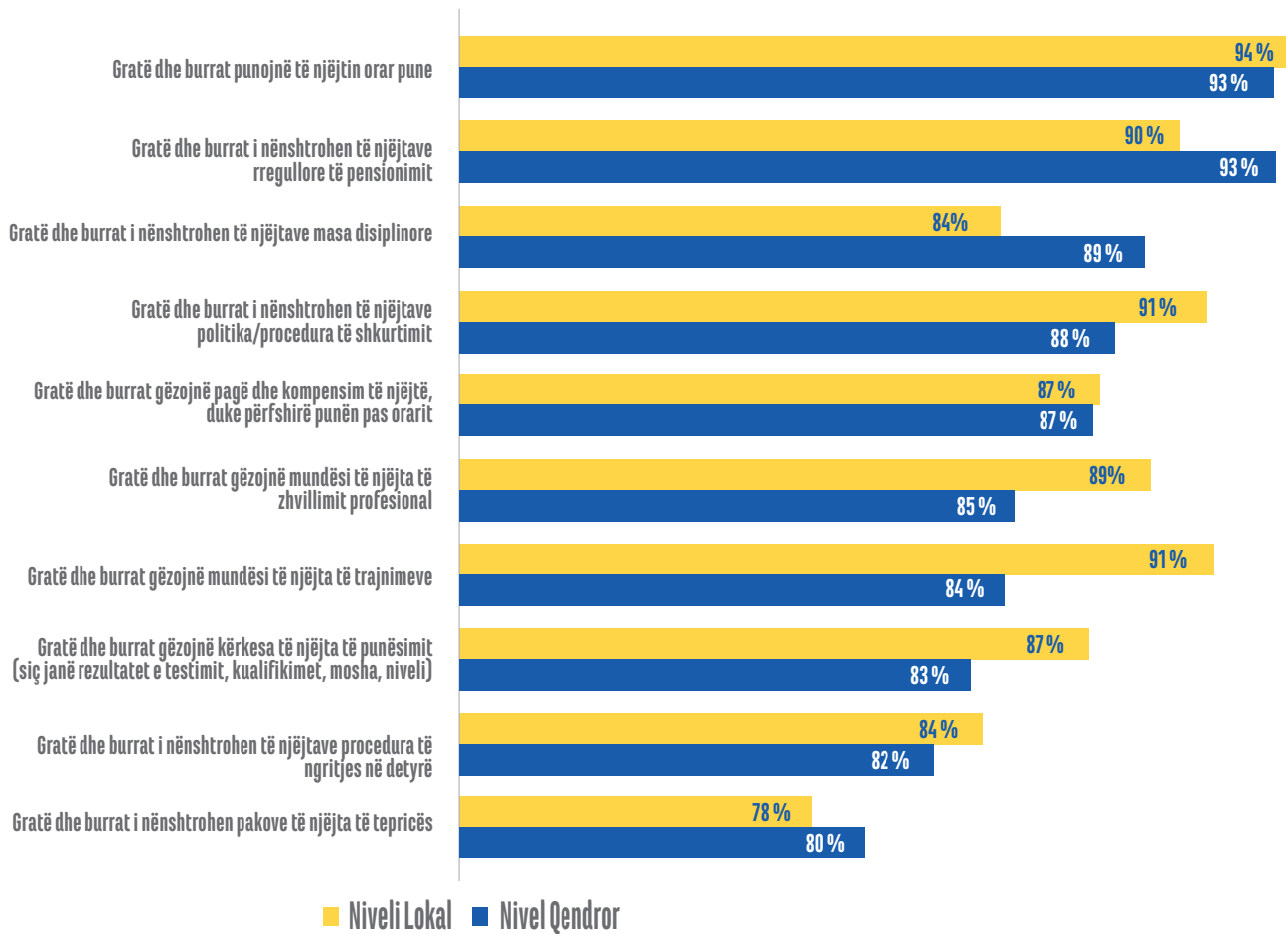


Figura 46. Krahasimi Nivel Qendror – Nivel Lokal: Barazia gjinore në Shërbimin Civil në Kosovë

Lidhur me luftimin e korrupsionit, transparencën dhe dallimet në mes gjinive, të dhënat cilësore tregojnë se nga 55 të anketuar në nivelin qendror, 25 besojnë se rolet janë të barabarta për të dyja gjinitë, me vetëm gjashtë prej tyre në nivel qendror që besojnë se meshkujt janë më guximtarë dhe më të prirë që në mënyrë aktive të luftojnë korrupsionin, ndërsa nëntë të anketuar besonin se femrat janë më të ndershme se meshkujt dhe për këtë arsye mund të luftojnë korrupsionin. Me një ndryshim të vogël, nga 66 të anketuar në nivel lokal, shumica prej tyre ose 34 nga të anketuarit besonin se rolet janë të barabartë për të dy gjinitë ku vetëm nëntë prej tyre besonin se t se burrat janë më guximtar.

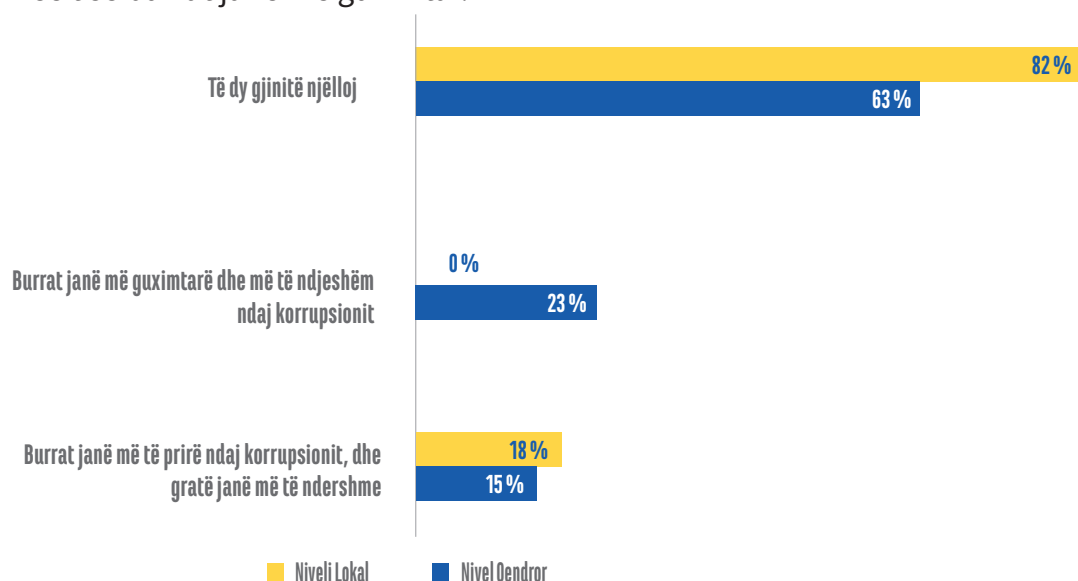


Figura 47. Krahasimi Nivel Qendror – Nivel Lokal: Rolet në luftimin e korrupsionit

Ngjashmëri të tjera janë vërejtur gjithashtu lidhur me politikën e tanishme në vendin e punës për ngritjen në detyrë që në mënyrë të barabartë nxisin femrat dhe meshkujt, ku pothuajse të gjithë të intervistuarit pajtuar se politikën e aplikuar në institucionet përkatëse janë në përputhje me trajtimin e barabartë në ngritjen në detyrë edhe të femrave edhe të meshkujve. Nuk duket të ekzistojë një marrëveshje të përgjithshme se meshkujt në krahasim me femrat kanë më shumë mundësi të ngritjeje në detyrë. Për më tepër, ky perceptim është ndjekur edhe nga fakti që meshkujt janë më të ekspozuar ndaj korrupsionit dhe më shumë përfitojnë nga korrupsioni, se ata mbajnë më shumë pozita vendimmarrëse në krahasim me gratë.

Një përqindje e konsiderueshme e të anketuarve e nivelit lokal pohoi se meshkujt janë më “guximshëm” sesa femrat për të luftuar korrupsionin. Në anën tjetër, ndarjet e tilla nuk janë vërejtur nga të anketuarit në nivel qendror, ku gratë janë parë edhe si modele për të luftuar korrupsionin, në mënyrë të barabartë si burrat.

Një tjetër mospërputhje është vënë në dukje në mes të grupeve të fokusit, në kundërshtim me supozimin se kur i ndajmë meshkujt dhe femrat, femrat do të flasin hapur shumë më lirshëm. Në të kundërtën nga presupozimi i vërejtur për qasjen metodologjike të studimit, meshkujt ishin më të zëshëm në ofrimin e përgjigjeve për korrupsion dhe diskriminim gjinor se sa femrat.

Në fund, nuk mbizotërojnë shumë dallime në mes të perceptimeve të nivelit lokal dhe qendror në mesin e shërbyesve civilë lidhur me korrupsionin, gjininë dhe veprimet nga ana e këtyre institucioneve të drejtuara në luftimin e korrupsionit në përmirësimin e transparencës dhe kundër diskriminimit gjinor.

## 8. PËRFUNDIME

Kjo analizë siguron të dhëna të ndryshme dhe interesante mbi perceptimet e nëpunësve civilë të implikimeve të korrupsionit në barazinë gjinore në nivel qendror dhe lokal. Në përgjithësi, niveli i të kuptuarit të të anketuarve mbi atë se si ndikon korrupsioni në rekrutimin në shërbimin civil është i lartë. Përveç kësaj, të kuptuarit e politikave përkatëse, ligjeve dhe mekanizmave relevante është në nivel të kënaqshëm, ndonëse, zbatimi duket se çalon. Një numër trajnimesh për ligjet dhe politikën e barazisë gjinore janë organizuar me qëllim që të mbështeten nëpunësit civilë në marrjen e njohurive të mjaftueshme për këto çështje. Ndonëse shpërndarja e akteve nënligjore dhe politikave është e dobët, udhëzimet e pranuar nga zyrtarët ligjorë në nivel qendror duket të jenë të mjaftueshme.

Më shumë se gjysma e të intervistuarve konsiderojnë që nepotizmi, favorizimi dhe klientelizmi janë forma të përhapura të korrupsionit në Kosovë. Është interesante që kushtet e punës në institucionet e nivelit qendror dhe lokal janë cilësuar si të barabarta për gratë dhe burrat. Përveç kësaj, gjetjet tregojnë se raportimi i rasteve të korrupsionit është shumë i ulët në të dy nivelet. Vlen të përmendet se në nivelin lokal shumica e të anketuarve besojnë se korrupsioni nuk i përhapur, ndonëse ai ekziston.

Perceptimi i përgjithshëm është se korrupsioni ndikon në të dy gjinitë në mënyrë të barabartë. Megjithatë, gratë ishin më të zëshme sesa burrat në ngritjen e shqetësimeve të tyre në lidhje me raportimin e korrupsionit. Perceptimi se burrat janë më të prirë ndaj korrupsionit

ishite më i përhapur, sikurse që ishte edhe perceptimi se gratë janë më të ndershme dhe më pak të korruptuara. Përfaqësimi më i lartë i burrave në pozita udhëheqëse është identifikuar si një nga arsyet kryesore që burrat janë më të prirë dhe të ekspozuar ndaj korrupsionit, ndërsa gratë shihen si më kundërshtuese ndaj rrezikut dhe prandaj më të rezervuara sesa burrat për të hyrë në marrëveshje korruptuese. Ndonëse është pranuar se ka trend pozitiv në menaxhimin e korrupsionit nga ana e strukturave drejtuese, është parë se ka nevojë të përgjithshme që të mbështeten individët që janë të gatshëm që ta raportojnë korrupsionin. Në përgjithësi, raportimi i ulët i korrupsionit është i lidhur me mungesën e besimit në sistemin gjyqësor.

Duket se ekziston një pajtim i përgjithshëm se edhe gratë edhe burrat marrin pjesë njëllor në trajnime. Megjithatë, disa gra të anketuara nuk pajtohen, duke deklaruar se burrat janë më të ekspozuar në trajnime, prandaj dhe marrin pjesë në trajnime më shpesh se gratë. Për sa i përket mbrojtjes së pushimit të lindjes, ekzistonte një pajtim i përgjithshëm se Ligji i punës në Kosovë është zbatuar plotësisht. Ndonëse, ekziston një perceptim i përgjithshëm se të gjithë trajtohen në mënyrë të barabartë kur është fjala për ngritjen në detyrë në shërbimin civil, lidhjet politike dhe të tjera shpeshherë duket të ndërhyjnë në ngritjen në detyrë dhe në praktikën e rekrutimit. Përveç kësaj, ekziston një perceptim se burrat janë më të ekspozuar ndaj korrupsionit meqë mbajnë më shumë poste vendimmarrëse në krahasim me gratë. Shumica dërrmuese e të anketuarve kanë pohuar lehtësinë e qasjes në informata në vendin e punës. Informatat janë ofruar në kohë të duhur, dhe ato ishin në dispozicion për të gjithë, me kërkesë, me përjashtim të informatave të ndjeshme që janë në dispozicion vetëm për pozitat e nivelit të lartë.

## 9. REKOMANDIME

### 9.1. Rekomandime të përgjithshme

- Ligji Kundër Diskriminimit në Kosovë dhe Ligji për Barazi Gjinore, që aktualisht janë në procedurë të rishikimit, duhet ta përkufizojnë qartas si vepër penale kërkimin e favorëve seksuale për ngritje në detyrë dhe t'i përshkruajnë ndëshkimet specifike.
- Institucionet e Kosovës duhet të sigurojnë procedura tërësisht transparente të punësimit dhe ngritjes në detyrë, në zbatim të rregullave dhe rregulloreve ekzistuese në fuqi. Mekanizmat e ankesave duhet të jenë në dispozicion dhe duhet të jenë lehtësisht të qasshëm.
- Pas miratimit të ligjeve dhe legjislacionit sekondar, departamentet përkatëse ligjore duhet të nxjerrin udhëzime të shkruara për zbatimin e tyre.
- Stereotipet gjinore dhe paragjykimet në baza gjinore duhet të zbuten përmes organizimit dhe mbajtjes së fushatave të ndërgjegjësimit mbi rolin e grave dhe burrave. Duhet të parashihen mekanizmat publike shtesë për t'i inkurajuar gratë që ta raportojnë korrupsionin dhe të garantojnë anonimitet.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME  
OFFICE IN KOSOVO  
ZAGREBI STREET NO. 39, PRISTINA  
[WWW.KS.UNDP.ORG](http://WWW.KS.UNDP.ORG)