



Rreziqet dhe cenueshmëritë e korrupsionit duke u fokusuar në specifikat gjinore

Korrik 2021

Mbështetur nga:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



Sweden
Sverige

Ky raport është hartuar dhe botuar nga Projekti SAEK III, UNDP Kosovë, përmes shërbimeve të angazhuara hulumtuese të UBO Consulting. Raporti është mbështetur nga Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC) në Kosovë, dhe nga Qeveria e Suedisë, përmes SIDA, në Kosovë.

Përgjegjësia: Përmbajtja e këtij raporti nuk pasqyron domosdoshmërisht opinionet e UNDP-së dhe as ato të donatorëve tanë, SDC dhe SIDA.

Përmbajtja

Përmbledhje ekzekutive	8
Gjetjet kyçe	8
Hyrje	12
Konceptet kryesore.....	13
Metodologjia hulumtuese.....	13
Metodologjia për pjesën sasiore.....	13
Metodologjia për pjesën cilësore	14
Rezultatet e hulumtimit.....	15
Niveli qendror	15
Niveli lokal	30
Sektori privat	44
Ndikimi i COVID-19 në sektorin privat.....	62
Rezultatet e fokus grupeve	66
Niveli qendror dhe lokal.....	66
Politikat e ngritjes në detyrë në sektorin publik	66
Informata mbi llogaridhënien dhe transparencën në nivelin qendror dhe lokal	67
Korrupsioni në shërbimin civil	68
Sektori privat	71
Politikat e ngritjes në detyrë në sektorin privat.....	71
Informata mbi llogaridhënien dhe transparencën në sektorin privat	72
Korrupsioni në sektorin privat	72
Përfundime	74
Rekomandimet	75

Tabela e figurave

Figure 1. Cilat nga këto praktika në vendin e punës mendoni që janë korruptive? [n=436]	16
Figure 2. Çfarë forma të korrupsionit besoni që ekzistojnë në mbarë shërbimin civil, në Kosovë? [n=436]	17
Figure 3. Cili është faktori kryesor i cili e shkakton korrupsionin në shërbimin civil në Kosovë? [n=436]	18
Figure 4. Cili është faktori kryesor i cili e shkakton korrupsionin në shërbimin civil në Kosovë? Ndarja në gjini [n=436]	19
Figure 5. A keni qenë ndonjëherë dëshmitar i korrupsionit në vendin tuaj të tanishëm të punës? [n=436]	19
Figure 6. Zgjedhni përgjigjen/përgjigjet të cilat përshkruajnë më së miri rastin e korrupsionit në të cilin keni qenë dëshmitar. [n=12]	20
Figure 7. A e keni raportuar korrupsionin? [n=12]	20
Figure 8. Ku e keni raportuar atë? [n=8]	21
Figure 9. Në vendin tuaj aktual të punës, a iu është kërkuar ndonjëherë të merrni pjesë në praktika korruptive? [n=436]	21
Figure 10. Zgjedh përgjigjen/përgjigjet të cilat më së miri përshkruajnë llojin e korrupsionit në të cilin ju është lërkuar të merrni pjesë? [n=6]	22
Figure 11. Zgjedh përgjigjen/përgjigjet të cilat më së miri përshkruajnë llojin e korrupsionit në të cilin ju është lërkuar të merrni pjesë? Ndarja në gjini [n=6]	22
Figure 12. A e keni raportuar korrupsionin në të cilin ju është kërkuar të merrni pjesë? [n=6]	23
Figure 13. Si i inkurajon shërbimi civil meshkujt dhe femrat të ngrisin zërin kundër korrupsionit apo mungesës së transparencës në menaxhment? [n=436]	24
Figure 14. A iu është mundësuar qasja në politikat e punës gjatë punësimit tuaj? [n=436]	25
Figure 15. A iu është mundësuar qasja në politikat e punës gjatë punësimit tuaj? Ndarja në gjini [n=436]	26
Figure 16. Si do ta përshkruanit informacionin e ofruar në politikat dhe rregulloret e përmendura në pyetjen paraprahe [n=436]	26
Figure 17. Sipas mendimit tuaj, a i gëzojnë të gjithë punonjësit e shërbimit civil të njëjtat përfitime brenda shërbimit civil pavarësisht nga marrëdhënia/niveli i miqësisë së tyre me mbikëqyrësit e tyre? [n=436]	27
Figure 18. Sipas mendimit tuaj, a i gëzojnë të gjithë punonjësit e shërbimit civil të njëjtat përfitime brenda shërbimit civil pavarësisht nga marrëdhënia/niveli i miqësisë së tyre me mbikëqyrësit e tyre? Ndarja në gjini [n=436]	28
Figure 19. A ekzistojnë kompetenca të pavarura në kuadër të administratës publike ku menaxhmenti mund t'u jap bonus apo përfitime të tjera punëtorëve të caktuar? [n=436]	28
Figure 20. A ekzistojnë kompetenca të pavarura në kuadër të administratës publike ku menaxhmenti mund t'u jap bonus apo përfitime të tjera punëtorëve të caktuar? Ndarja në gjini [n=436]	29

Figure 21. A është në dispozicion kriteri për bonuse apo përfitime për të gjithë stafin? [n=62].....	29
Figure 22. A është në dispozicion kriteri për bonus apo përfitime për të gjithë stafin? Ndarja në gjini [n=62].....	30
Figure 23. A mendoni që këto pagesa dhe përfitime janë njësoj të arritshme për gratë dhe burrat? [n=62].....	30
Figure 24. Cilat nga këto praktika në vendin e punës mendoni që janë korruptive? [n=349]	31
Figure 25. Çfarë forma të korrupsionit besoni që ekzistojnë në mbarë shërbimin civil, në Kosovë? [n=349]	32
Figure 26. Çfarë forma të korrupsionit besoni që ekzistojnë në mbarë shërbimin civil, në Kosovë? Ndarja në gjini [n=349].....	32
Figure 27. Cili është faktori kryesor i cili e shkakton korrupsionin në shërbimin civil në Kosovë? [n=349]	33
Figure 28. A keni qenë ndonjëherë dëshmitar i korrupsionit në vendin tuaj aktual të punës? [n=349].....	34
Figure 29. Zgjedh përgjigjen/përgjigjet të cilat më së miri përshkruajnë llojin e korrupsionit për të cilin keni qenë dëshmitar. [n=16]	35
Figure 30. A e keni raportuar korrupsionin? [n=16].....	35
Figure 31. Ku e keni raportuar atë? [n=16]	36
Figure 32. Në vendin tuaj aktual të punës, a iu është kërkuar ndonjëherë të merrni pjesë në praktikat korruptive? [n=349].....	36
Figure 33. Zgjedh përgjigjen/përgjigjet të cilat më së miri përshkruajnë llojin e korrupsionit në të cilin ju është kërkuar të merrni pjesë. [n=9].....	37
Figure 34. Zgjedh përgjigjen/përgjigjet të cilat më së miri përshkruajnë llojin e korrupsionit në të cilin ju është kërkuar të merrni pjesë. Ndarja në gjini [n=9]	38
Figure 35. A e keni raportuar korrupsionin? [n=9].....	38
Figure 36. Si i inkurajon shërbimi civil punonjësit të ngrisin zërin kundër korrupsionit apo mungesës së transparencës në menaxhment? [n=349]	39
Figure 37. A iu është mundësuar qasja në politikat e punës gjatë punësimit tuaj? [n=349]	40
Figure 38. Si do ta përshkruanit informacionin e ofruar në politika dhe rregullore? [n=349]	40
Figure 39. Sipas mendimit tuaj, a i gëzojnë të gjithë punonjësit e shërbimit civil të njëjtat përfitime brenda shërbimit civil pavarësisht nga marrëdhënia/niveli i miqësisë me mbikëqyrësit e tyre? [n=349].....	41
Figure 40. A ekzistojnë kompetenca të pavarura në kuadër të administratës publike ku menaxhmenti mund t'u jap bonus apo përfitime të tjera punëtorëve të caktuar? [n=349]	41
Figure 41. A ekzistojnë kompetenca të pavarura në kuadër të administratës publike ku menaxhmenti mund t'u jap bonus apo përfitime të tjera punëtorëve të caktuar? Ndarja në gjini [n=349].....	42
Figure 42. A është në dispozicion të të gjithë stafit kriteri për bonus apo përfitime? [n=70]	42

Figure 43. A është në dispozicion të të gjithë stafit kriteri për bonus apo përfitime? Narja në gjin [n=70]	43
Figure 44. A mendoni që këto pagesa dhe përfitime janë njësoj të arritshme për femrat dhe meshkujt? [n=70]	43
Figure 45. A mendoni që këto pagesa dhe përfitime janë njësoj të arritshme për femrat dhe meshkujt? Ndarja në gjini [n=70]	44
Figure 46. Në cilën industri/sectorë operon kryesishtë biznesi juaj? [n=655]	45
Figure 47. Cilat nga opsionet e mëposhtme përshkruan përfaqësimin e grave në pozitë udhëheqëse në kompaninë tuaj? [n=655]	45
Figure 48. Sipas mendimit tuaj, sa ka korrupsion në sektorin privat? [n=655]	46
Figure 49. Sipas mendimit tuaj, sa ka korrupsion në sektorin privat? Ndarja në gjini [n=655]	46
Figure 50. Çfarë forma të korrupsionit besoni që ekzistojnë në mbarë sektorin privat në Kosovë? [n=655]	47
Figure 51. Cili është faktori kryesor që shkakton korrupsionin në sektorin privat në Kosovë? [n=655]	48
Figure 52. A keni qënë ndonjëherë dëshmitarë të korrupsionit në vendin tuaj aktual të punës? [n=655]	48
Figure 53. A keni qënë ndonjëherë dëshmitarë të korrupsionit në vendin tuaj aktual të punës? Ndarja në gjini [n=655]	49
Figure 54. Respondentët të cilët kanë qënë dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tyre të punës. Ndarja në sektore [n=14]	49
Figure 55. Përshkruani llojin e korrupsionit që keni dëshmuar [n=14]	50
Figure 56. A e keni raportuar korrupsionin? [n=14]	51
Figure 57. Në vendin tuaj aktual të punës, a iu është kërkuar ndonjëherë të merrni pjesë në praktikë korruptive? [n=655]	51
Figure 58. Në vendin tuaj aktual të punës, a iu është kërkuar ndonjëherë të merrni pjesë në praktikë korruptive? Ndarja në gjini [n=655]	51
Figure 59. Në vendin tuaj aktual të punës, a iu është kërkuar ndonjëherë të merrni pjesë në praktikë korruptive? Ndarja në sektore [n=12]	52
Figure 60. Përshkruani llojin korrupsionit në të cilin ju është kërkuar të merrni pjesë [n=12]	53
Figure 61. A e keni raportuar korrupsionin në të cilin ju është kërkuar të bashkëpunoni [n=12]	53
Figure 62. A ka ndërmarrë kompania juaj ndonjë hap për të luftuar mashtrimin ose korrupsionin? [n=655]	54
Figure 63. A ka ndërmarrë kompania juaj ndonjë hap për të luftuar mashtrimin ose korrupsionin? Ndarja në sektore [n=655]	54
Figure 64. A jeni të vetëdijshëm se kompania për të cilën punoni ka pasoja ligjore (ka përgjegjësi penale) nëse personi i saj përgjegjës është i përfshirë në sjellje korruptive? [n=655]	55
Figure 65. A ka kompania juaj ndonjë politikë të shkruar/rregull/mekanizëm në lidhje me trajtimin e korrupsionit brenda kompanisë? [n=655]	55

Figure 66. A ka kompania juaj ndonjë politikë të shkruar/rregull/mekanizëm në lidhje me trajtimin e korrupsionit brenda kompanisë? Ndarja në gjini [n=655].....	56
Figure 67. A ka kompania juaj ndonjë politikë të shkruar/rregull/mekanizëm në lidhje me trajtimin e korrupsionit brenda kompanisë? Ndarja në sektore [n=655]	57
Figure 68. Cilët janë mekanizmat që kompania juaj ka instaluar për të luftuar korrupsionin? [n=246].....	58
Figure 69. A iu është mundësuar qasje në politikat e punës gjatë punësimit tuaj? [n=655]	58
Figure 70. A iu është mundësuar qasje në politikat e punës gjatë punësimit tuaj? Ndarja në gjini [n=655].....	59
Figure 71. Si do ta përshkruanit informacionin e ofruar në politikat dhe rregulloret e përmendura në pyetjen paraprake? [n=655].....	59
Figure 72. Sipas mendimit tuaj, a i gëzojnë të gjithë punonjësit e sektorit privat të njejtat përfitime pavarësisht nga marrëdhënia/ niveli i miqësisë me punëdhënësin e tyre? [n=655].....	60
Figure 73. A përputhen të ardhurat tuaja më shumë e paraqitur nga punëdhënësi juaj në administratën tatimore? [n=655].....	60
Figure 74. A përputhen të ardhurat tuaja më shumë e paraqitur nga punëdhënësi juaj në administratën tatimore? Ndarja në gjini [n=655].....	61
Figure 75. A përputhen të ardhurat tuaja më shumë e paraqitur nga punëdhënësi juaj në administratën tatimore? Ndarja në sektore [n=655]	61
Figure 76. Që nga përhapja e COVID-19, a keni punuar: [n=655].....	62
Figure 77. Që nga përhapja e COVID-19, a keni punuar: Ndarja në gjini [n=655]	63
Figure 78. Që nga përhapja e COVID-19, a keni marrë: [n=655]	63
Figure 79. Që nga përhapja e COVID-19, a keni marrë: Ndarja në gjini [n=655]	64
Figure 80. Që nga përhapja e COVID-19, a ka ndryshuar pozita juaj brenda kompanisë: [n=655].....	64
Figure 81. Që nga përhapja e COVID-19, a ka ndryshuar pozita juaj brenda kompanisë: Ndarja në gjini [n=655]	65

Përmbledhje ekzekutive

Ky raport paraqet gjetjet mbi rreziqet dhe cenueshmërinë e korrupsionit në nivelin qendror, lokal dhe sektorin privat, me një fokus specifik në dallimet me bazë gjinore, e zhvilluar nga UBO Consulting me kërkesë të UNDP-së, nga 27 janar 2021 deri më 26 mars 2021.

Është e rëndësishme të kuptohet nëse perceptimet, ekspozimi dhe ndikimi i korrupsionit ndryshon sipas gjinisë. Si rrjedhim, ky studim ofron të dhëna mbi njohuritë dhe përvojat e grave dhe burrave që punojnë në sektorin publik dhe privat. Si i tillë, në seksionet më poshtë thekson rreziqet dhe cenueshmërinë e korrupsionit në sektorin privat dhe publik me perspektivë gjinore.

Gjetjet kyçe

Niveli qendror

- Opinione e grave dhe burrave mbi atë që përbën korrupsion ishin shumë të ngjashme me njëra-tjetrën. Më shumë se 95% e të anketuarve (afërsisht e njëjta përqindje e grave dhe burrave) të punësuar në nivelin qendror të nivelit të sektorit publik mendojnë se praktikatat e mëposhtme të vendit të punës janë të korruptuara:
 - kryerja ose pranimi i një pagese për dhënien e kontratave ose pozitive;
 - kryerja ose pranimi i shpërblimeve për heshtjen rreth çështjeve në vendin e punës;
 - kryerja ose pranimi i një pagese për një ngritje në detyrë ose punë të përhershme brenda shërbimit civil;
 - kryerja ose pranimi e favoreve seksuale në këmbim të ngritjes në detyrë ose të hollave;
 - mosdeklarimi i konfliktit të interesit gjatë rekrutimit të personelit ose dhënies së kontratave.
- Gratë dhe burrat që punojnë në këtë sektor gjithashtu kishin perceptime të ngjashme mbi format e përhapura të korrupsionit. 94% e nëpunësve civil në nivelin qendror, përafërsisht e njëjta përqindje e grave dhe burrave, renditën nepotizmin, favorizimin dhe patronazhin si format kryesore të korrupsionit që ekzistojnë në të gjithë shërbimin civil në Kosovë.
- Në një shkallë nga 1 në 5, ku 1 tregon se korrupsioni nuk është i përhapur fare në Kosovë dhe ku 5 tregon se është shumë i përhapur, përgjigjja mesatare e të anketuarve ishte 2.52. Nëse krahasohet me mesataren e burrave të anketuar (2.50), përgjigjja mesatare e grave ishte pak më e lartë (2.53), por ndryshimi nuk ishte statistikisht i rëndësishëm për të përbërë një divergjencë në opinione.
- Gratë dhe burrat u dhanë rëndësi paksa të ndryshme faktorëve që shkaktojnë korrupsion në shërbimin civil. Për gratë, mungesa e kontrollit të rreptë administrativ

ishite faktori kryesor (40%), ndërsa për burrat ishte joefikasitet në sistemin gjyqësor (37%).

- Vetëm 12 nga 436 të anketuar (7 burra dhe 5 gra) në nivelin qendror (3%) ishin dëshmitarë të korrupsionit në vendin e punës, ndërsa gjashtë nga 436 (1%) u është kërkuar të marrin pjesë në praktika korruptive. Katër nga të anketuarit ishin burra dhe dy ishin gra.
- Rezultatet tregojnë një hendek të mundshëm gjinor në ekspozimin ndaj trajnimeve dhe mundësive të zhvillimit profesional në nivelin qendror; 92% e burrave të intervistuar pohuan se këto të fundit ishin në dispozicion të tyre, krahasuar me vetëm 84% të grave që pohuan të njëjtën.
- Duke pasur parasysh këtë hendek të mundshëm gjinor, nuk është krejt e habitshme të shohim që gratë (87%) kishin më pak gjasa sesa burrat (94%) të mendonin se të gjithë punonjësit e shërbimit civil kanë të njëjtat mundësi zhvillimi profesional, pavarësisht nga marrëdhënia e tyre me mbikëqyrësin e tyre.
- Burrat, të punësuar si nëpunës civil në nivelin qendror, kishin më shumë gjasa të besonin se kompetencat e pavarura ekzistojnë brenda administratës publike (17%), sesa gratë në të njëjtin sektor (12%).

Niveli lokal

- Në këtë sektor, burrat kishin më shumë gjasa se grate të besonin se praktikat e mëposhtme brenda një vendi të punës janë të korruptuara:
 - kryerja ose pranimi i shpërblimeve për heshtjen rreth çështjeve në vendin e punës (81% e burrave dhe 76% e grave);
 - kryerja ose pranimi i një pagese për ngritje në detyrë ose punë të përhershme brenda shërbimit civil (79% e burrave dhe 76% e grave);
 - kryerja ose pranimi i një pagese për dhënien e kontratave ose pozitave (79% e burrave dhe 74% e grave).
- Në këtë sektor, burrat kishin më shumë gjasa sesa gratë (68% e burrave dhe 66% e grave) të konsideronin nepotizmin, favorizimin dhe patronazhin si forma ekzistuese të korrupsionit në të gjithë shërbimin civil në Kosovë. Shpërdorimi dhe vjedhja besohet të ekzistojnë në shërbimin civil nga 63% e grave dhe 59% e burrave të intervistuar. Për më tepër, 60% e grave mendojnë se abuzimi me kompetencat të pavarura është formë e përhapur e korrupsionit në shërbimin civil, krahasuar me 58% të burrave që mendojnë të njëjtën gjë.
- Gratë që punojnë në nivelin lokal të sektorit publik vlerësojnë një përhapje më të lartë të korrupsionit sesa burrat. Në një shkallë nga 1 në 5, ku 1 do të thotë që korrupsioni nuk është i përhapur fare në Kosovë dhe 5 do të thotë që është shumë i përhapur, përgjigjja mesatare e të gjithë të anketuarve ishte 2.65, 2.74 për gratë dhe 2.58 për burrat.
- Mungesa e kontrollit të rreptë administrativ ishte faktori më i rëndësishëm që shkaktoi korrupsionin, sipas 26 përqind të burrave dhe grave. Një dallim më i

dukshëm shihet në lidhje me pasurimin e shpejtë personal të kërkuar nga njerëzit me pushtet, ku 25% e burrave menduan për këtë krahasuar me 19% të grave.

- Kur u pyetën nëse kanë qenë ndonjëherë dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tyre aktual të punës, vetëm 5% e të anketuarve të nivelit lokal deklaruan se e kishin bërë këtë. Nga 16 të anketuar që thanë se kishin qenë dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tanishëm të punës, dhjetë prej tyre ishin burra dhe gjashtë ishin gra.
- Rreth 3% të punonjësve të intervistuar në nivelin lokal iu kërkuar të marrin pjesë në praktika korruptive. Nga të gjithë të anketuarit të cilëve iu kërkuar të merrnin pjesë në praktika të tilla (n = 9), gjashtë prej tyre ishin burra dhe tre ishin gra.
- Gratë dhe burrat e këtij sektori ndajnë mendime të ngjashme në lidhje me përfitimet që gëzojnë punonjësit civil. Shumica e të anketuarve mendojnë se të gjithë punonjësit civil gëzojnë të njëjtat përfitime brenda shërbimit civil pavarësisht nga marrëdhënia / niveli i miqësisë së tyre me mbikëqyrësit e tyre.
- Burrat kishin më shumë gjasa të besonin se kompetencat e pavarura ekzistojnë brenda administratës publike (23%) sesa gratë (17%). Përveç pabarazisë gjinore të mendimeve, duhet të theksohet se një pjesë më e lartë e punonjësve të nivelit lokal sesa ata të nivelit qendror besojnë se ekzistojnë kompetenca të pavarura përmes së cilave menaxhmenti mund të japë pagesa shtesë ose përfitime për punonjës të caktuar.

Sektori privat

- Në sektorin privat, një përqindje pak më e lartë e burrave (49%) sesa ajo e grave (45%) besojnë se ka korrupsion në atë sektor. Në përgjithësi, një në dy punonjës të sektorit privat percepton një formë të korrupsionit në vendin e saj/tij të punës ose në sektorin privat në përgjithësi.
- Gratë dhe burrat përgjithësisht bien dakord për format më të zakonshme të korrupsionit të përhapura në këtë sektor. Më shumë se 60% e të anketuarve renditën mashtrimet, klientelizmin / nepotizmin dhe tejkalimin e kufijve të autorizimeve si format më të zakonshme të korrupsionit që ekzistojnë në të gjithë sektorin privat në Kosovë.
- Një pjesë pak më e lartë e grave (43%) sesa ajo e burrave (41%) e konsiderojnë mungesën e zbatimit të Ligjit të Punës si faktorin më të rëndësishëm që shkakton korrupsion në sektorin privat, siç u pohua nga 41% e të anketuarve.
- Vetëm 2% (n=14) e përfaqësuesve të bizneseve kanë dëshmuar korrupsion në vendin e tyre të tanishëm të punës. Pak më shumë burra (2.3% - 12 burra të anketuar nga 529) sesa gra (1.6% - 2 gra të anketuara nga 126) raportuan të kenë qenë dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tyre të punës.
- Për më tepër, vetëm 2% (n=12) e të anketuarve pohuan se iu kërkuar të merrnin pjesë në praktika korruptive në hapësirën e tyre të punës. Nga 12 punëtorë që iu kërkuar të merrnin pjesë në praktika korruptive, 11 prej tyre ishin burra.
- Një në dy punonjës në sektorin privat (50% e burrave dhe 49% e grave) pohoi se kompania e tyre nuk ka ndërmarrë ndonjë hap për të luftuar mashtrimin ose korrupsionin.

- Më shumë se gjysma e të anketuarve (52% në total - 54% e burrave dhe 43% e grave) pohuan se kompania e tyre nuk ka asnjë politikë / rregull / mekanizëm të shkruar për trajtimin e korrupsionit brenda ndërmarrjes.
- Hendeku gjinor për ekspozimin ndaj ngritjeve në detyrë është pak më i vogël në sektorin privat sesa në atë publik. Sipas rezultateve të studimit, politikat e ngritjes në detyrë u zbatuan për 70% të burrave, një pjesë pak më e madhe se ajo e grave që kanë politika të tilla në dispozicion të tyre (67%).
- Shumica e të anketuarve (76%) pohuan se të ardhurat e tyre përputhen me shumën e deklaruar nga punëdhënësi i tyre në administratën tatimore, krahasuar me 19% që pohuan të kundërtën. Nuk kishte dallime të dukshme gjinore në lidhje me këtë çështje. Pak më shumë gra (78%) sesa burra (76%) pohuan se të ardhurat e tyre përputhen me shumën e deklaruar nga punëdhënësi i tyre në administratën tatimore.
- Rreth 61% e burrave të anketuar pohuan të kenë punuar me orar të plotë ose kryesisht me orar të plotë që nga përhapja e COVID-19, krahasuar me 69% të grave të punësuar që deklaruan të njëjtën gjë.
- Shumica e punëtorëve të anketuar (65%) kanë marrë pagë të plotë, ndërsa një e treta e tyre kanë marrë pagë të pjesshme që nga përhapja e COVID-19. Më pak burra (63%) sesa gra (69%) kanë marrë pagë të plotë që nga fillimi i pandemisë. Për më tepër, 2% e burrave të intervistuar raportuan se ata nuk janë paguar fare që nga përhapja e COVID-19.
- Përderisa duket se COVID-19 nuk ka ndikuar negativisht tek gratë sa i përket pagave në sektorin privat, ato gjithsesi kishin më pak gjasa të ngriteshin në pozitë që nga përhapja e COVID-19. Përqindje më e lartë e burrave (5%) sesa ajo e grave (2%) u ngritën në detyrë. Shumica e të anketuarve (89%) pohuan se pozita e tyre e punës nuk ka ndryshuar gjatë kësaj situatë.

Hyrje

Qeverisja e mirë është e ndërlidhur me transparencën, barazinë, llogaridhënien, integritetin dhe pjesëmarrjen. Shërbimi civil, lokal dhe qendror, duhet të ruaj parime të tilla. Prandaj, si punëdhënës, ata duhet të promovojnë një mjedis pune transparent dhe të drejtë si për gratë ashtu edhe për burrat. Nëse shërbimi civil nuk arrin të sigurojë një mjedis të tillë pune, kjo minon shërbimet publike. Ndikimi i veprimeve të tilla nuk ndjehet vetëm nga qytetarët që nuk marrin shërbime të mira nga institucionet, por edhe nga vetë punonjësit e shërbimit civil. Kjo sepse praktikat korruptive ndikojnë drejtpërdrejt në politikat e rekrutimit, avancimit, shpërblimit dhe tepricave. Më e rëndësishmja, ato kanë një ndikim negativ në besimin e qytetarëve në shërbimet civile. Sidoqoftë, praktikat korruptive nuk ndodhin vetëm në sektorin publik. Forma të ndryshme të korrupsionit janë gjithashtu të zakonshme në sektorin privat. Objektivi kryesor i këtij studimi është të sigurojë një pasqyrë gjithëpërfshirëse të rreziqeve dhe cenueshmërive të korrupsionit në shërbimin civil dhe sektorin privat në Kosovë, dhe mënyrën se si perceptohet dhe përjetohet nga burrat dhe gratë.

Projekti Mbështetje për Përpjekjet Kundër Korrupsionit në Kosovë (SAEK) synon të ketë një ndikim pozitiv në uljen e nivelit të korrupsionit në Kosovë duke forcuar mekanizmat e monitorimit dhe mbikëqyrjes së institucioneve që të funksionojnë në mënyrë efikase, transparente, të përgjegjshme dhe në mënyrë të ndjeshme gjinore. Projekti punon që të sigurojë transparencë dhe llogaridhënie më të madhe të atyre institucioneve përgjegjëse për ofrimin e shërbimeve publike dhe krijimin e kërkesave të nevojshme për qeverisje më pjesëmarrëse në nivelin lokal.

UNDP ka zhvilluar një metodologji të hulumtimit për të ndihmuar Kosovën në sigurimin e operacioneve transparente dhe të përgjegjshme brenda shërbimit civil si dhe bizneseve. Hulumtimi ofron një vlerësim të rreziqeve dhe cenueshmërive të korrupsionit në sektorin publik dhe privat në Kosovë, duke u përqëndruar në ndryshimet gjinore në perspektiva, përvoja dhe ekspozim. Ky vlerësim më pas mund të përdoret për të hartuar strategji të ndjeshme gjinore që adresojnë qeverisjen themelore dhe pengesat anti-korrupsion. Duke përdorur diagnozën pjesëmarrëse, hulumtimi reflekton në përvojat, nevojat dhe perceptimet e punonjësve të shërbimit civil të Kosovës dhe sektorit privat mbi rrezikun dhe cenueshmërinë e korrupsionit, proceset e rekrutimit dhe ngritjes në detyrë. Hulumtimi veçanërisht analizon përmes një lente gjinore ndikimet e ndryshme të mungesës së transparencës dhe korrupsionit në rekrutimin dhe zhvillimin e karrierës si për gratë ashtu edhe për burrat. Për të arritur këtë objektivi, u zhvillua një përzierje e metodologjisë sasiore dhe cilësore, duke përfshirë: rishikimin e literaturës ekzistuese; intervistat sasiore me përfaqësuesit e punonjësve të nëpunësve civil në nivelin lokal dhe qendror dhe biznese si dhe diskutimet në grupe të fokusit me palët kryesore të interesit. Ky raport paraqet gjetjet e pjesëve sasiore (pyetëtori) dhe cilësore (diskutimet në fokus grupe) për sektorin publik dhe privat. Krahasimet sipas gjinisë janë theksuar veçanërisht në rastet kur ka pasur ndryshime të rëndësishme në rezultate.

Konceptet kryesore

Korrupsioni - një term më i gjerë për sjellje të keqe dhe abuzim të pushtetit në vendin e punës. Ekzistojnë shumë lloje të korrupsionit si ryshfeti, zhvatja, mashtrimi, favorizimi, etj.

Ryshfeti - ofrimi ose pranimi i ndonjë dhurate, kredie, pagese, shpërblimi ose avantazhi për përfitime personale.

Zhvatja - praktika e marrjes së favoreve, përmes forcës ose kërcënimeve.

Favorizimi - praktika e dhënies së trajtimit preferencial të padrejtë për një person ose grup në kurriz të një tjetri.

Ngacmimi - një formë e diskriminimit në punësim. Ngacmimi është një sjellje që bazohet në racë, ngjyrë, fe, gjini, origjinë kombëtare, moshë ose paaftësi.

Gjinia - një ndërtim shoqëror që i referohet ndryshimeve midis burrave dhe grave. Ai përfshin norma, sjellje dhe role. Këto ndryshime janë fituar dhe mund të ndryshojnë me kalimin e kohës.

Barazia gjinore - gjendja e lehtësisë së barabartë në qasje të burime dhe mundësive pa marrë parasysh gjininë, përfshirë pjesëmarrjen dhe vendimmarrjen.

Metodologjia hulumtuese

Hulumtimi mbi rreziqet dhe cenueshmerite e korrupsionit në Kosovë duke u fokusuar në specifika gjinore u zhvillua duke përdorur një metodologji të përzier, e cila përfshiu metodën sasore dhe cilësore. Ky hulumtim përfshiu një pyetësor sasior dhe dy diskutime në fokus grupe, në të cilat grupet e synuara ishin nëpunësit civil në nivelin qendror dhe lokal, dhe punonjësit nga sektori privat (bizneset).

Objektivi kryesor i hulumtimit ishte të sigurojë një pasqyrë gjithëpërfshirëse të rreziqeve dhe cenueshmërive të korrupsionit në shërbimin civil dhe sektorin privat në Kosovë, dhe ndikimin e tij tek burrat dhe gratë, nga të gjitha etnitë. Hulumtimi përfshiu:

- Përvojat dhe perceptimet e punonjësve të shërbimit civil burra dhe gra mbi rrezikun dhe cenueshmërinë e korrupsionit brenda shërbimit civil;
- Përvojat dhe perceptimi i punonjësve burra dhe gra mbi rrezikun dhe cenueshmërinë e korrupsionit brenda sektorit privat;
- Përvojat dhe perceptimet e burrave dhe grave mbi nivelin e transparencës dhe funksionalitetit të mekanizmit të llogaridhënies në sektorin privat dhe publik.

Metodologjia për pjesën sasore

Pjesa sasore e këtij studimi u bazua në parimet e metodologjisë së hulumtimit të familjeve. Intervistat u kryen të gjitha përmes një teknike të intervistimit personal të ndihmuar nga kompjuteri (CAPI). Hulumtimi u zhvillua nga 27 janari 2021 deri më 26 mars 2021. Mostrat u morën nga:

1. Punonjësit e institucioneve publike (institucionet e nivelit qendror dhe lokal);
2. Punonjësit e sektorit privat (bizneset).

Numri i përgjithshëm i intervistave që janë realizuar në 38 komuna të Kosovës është 1440, ku gjithsej janë mbajtur 785 intervista me punonjësit e sektorit publik dhe 655 me ata të sektorit privat.

Nga 785 intervista të kryera me sektorin publik, 436 u kryen me një mostër përfaqësuese të punonjësve në institucione në nivelin qendror duke filluar nga punonjës në të gjitha ministrinë, agjencitë e ndryshme, komisionet dhe institucionet e tjera përkatëse të shërbimit civil. Pjesa e mbetur (349) u kryen me nëpunës civil në nivelin lokal në 38 komuna të Kosovës.

Sa i përket sektorit privat, 655 biznese të zgjedhura rastësisht janë intervistuar në 38 komuna të Kosovës. Metodologjia e mostrës u përbë nga dy faza të cilat përfshinë dizajnimin e mostrës dhe përzgjedhjen e bizneseve për të marrë një mostër të paanshme të studimit. Një listë e përditësuar e bizneseve nga Administrata Tatimore e Kosovës u përdor si universi i marrjes së mostrave për të dy fazat.

Tabela më poshtë tregon shpërndarjen gjinore të intervistave për të gjitha grupet e synuara.

Niveli qendror		Niveli lokal		Biznese	
Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
222	214	160	160	126	529
436		349		655	

Metodologjia për pjesën cilësore

Në mënyrë që të vlerësohej informacioni i punonjësve në sektorin publik dhe privat për një kuptim më të thellë, UBO Consulting caktoi dy diskutime në fokus grupe. Qëllimi kryesor i kësaj pjese të studimit ishte mbledhja e të dhënave cilësore mbi rreziqet dhe cenueshmëritë e korrupsionit në sektorin publik dhe privat në Kosovë, dhe mënyrën se si ndikon në të dy gjinitë.

Për shkak të situatës me kufizimet dhe masat aktuale anti-COVID'19, të dy seancat e fokus grupeve janë mbajtur virtualisht përmes platformës Zoom, me 8 Prill 2021. Për të shmangur një përzgjedhje të njëanshme, pjesëmarrësit u zgjedhën rastësisht duke përdorur listat e kontaktit të studimeve kërkimore të mëparshme. Grupet ishin strukturuar në atë mënyrë që i pari përbëhej nga 8 punonjës në sektorin publik (niveli lokal dhe qendror), ndërsa i dyti nga 8 punonjës në sektorin privat. Secili fokus grup kishte këtë numër të pjesëmarrësve, në mënyrë që të sigurohej një mundësi për angazhim dhe përfshirje të të gjithë pjesëmarrësve.

Rezultatet e hulumtimit

Niveli qendror

Kjo pjesë përshkruan rezultatet nga 436 punëtorë të nivelit qeveritar. Mostra ishte përfaqësuese në aspektin gjinor, pasi që 51% e punëtorëve ishin gra dhe 49% tjerë ishin burra. Shumica dërrmuese e punëtorëve ishin shqiptarë (98%), megjithatë mostra përfshiu edhe etni të tjera si serbë (1.4%), turq (0.5%) dhe ashkali (0.2%). Moshë e shumicës së të anketuarve ishte nga 30 në 39 vjet (36%) ose nga 40 në 49 vjeç (35%). Rreth 64% e të anketuarve ishin të kualifikuar me një diplomë fakulteti dhe 30% të tjerë kishin diplomë master.

Lidhur me pozitat e të anketuarve në departamentet qeveritare, shumica e tyre ishin zyrtarë (84%), megjithatë punëtorët me pozita të tjera si shefi i divizionit/sektorit (8%) dhe zyrtarët administrativ (6%) gjithashtu u intervistuan.

Fillimisht, të anketuarit u pyetën për praktika të caktuara brenda vendit të punës dhe cilat i perceptojnë ata si praktika korruptive. Shumica dërrmuese e personelit në pozitat qeveritare (95% e lart) pohuan se praktikrat të cilat konsiderohen si praktika korruptive të cilat mund të ndodhin në vendin e punës janë pagesa ose pranimi i një pagese për dhënien e kontratave ose pozitave (98%), pagesa ose pranimi i shpërblimeve për heshtjen për çështjet e vendit të punës (97%), pagesa ose pranimi i pagesave për ngritje në detyrë ose marrjen e një pune të përhershme brenda shërbimit civil (97%), kryerja ose pranimi i favoreve seksuale në këmbim të ngritjes në detyrë ose të holla (96%) dhe mosdeklarimi i konfliktit të interesit gjatë rekrutimit të personelit ose dhënies së kontratave (95%).

Grafiku tregon gjithashtu praktika të tjera korruptive që të anketuarit përmendën, megjithëse më rrallë se ato të renditura më sipër.



Figure 1. Cilat nga këto praktika në vendin e punës mendoni që janë korruptive? [n=436]

Sipas 94% të personelit në nivelin qendror, nepotizmi, favorizimi dhe përkrahja janë tri format kryesore të korrupsionit që ekzistojnë në të gjithë shërbimin civil në Kosovë. Format e tjera të korrupsionit në shërbimet civile në Kosovë, të pohuara nga 80% e më shumë të të anketuarve, ishin gjithashtu abuzimi i kompetencave të pavarura (89%); shpërdorimi,

vjedhja dhe mashtrimi (88%); ryshfeti (86%); tregtimi nën ndikimit (85%) dhe zhvatja – përfshirë shantazhin seksual (84%).

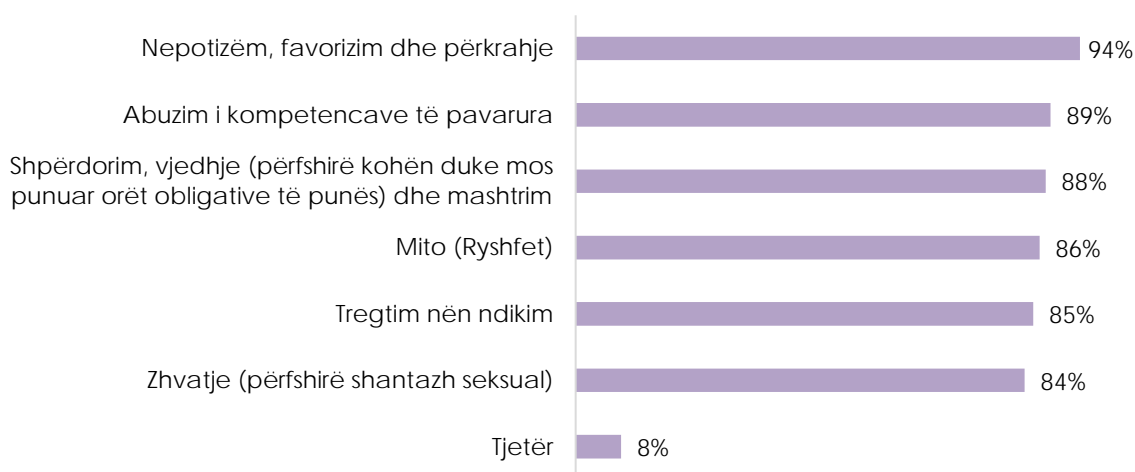


Figure 2. Çfarë forma të korrupsionit besoni që ekzistojnë në mbarë shërbimin civil, në Kosovë? [n=436]

Në një shkallë nga 1 në 5, ku 1 tregon se korrupsioni nuk është i përhapur fare në Kosovë dhe 5 që tregon se është shumë i përhapur, përgjigjja mesatare e të anketuarve ishte 2.52. Përgjigjja mesatare e grave që punojnë në nivelin qendror lidhur me atë se sa është i përhapur korrupsioni në shërbimet civile ishte 2.53, e cila ishte pothuajse e njëjtë me përgjigjen mesatare të burrave (2.50).

Faktori më i rëndësishëm që shkakton korrupsionin në shërbimin civil në Kosovë është mungesa e kontrollit të rreptë administrativ sipas 38% të personelit në nivelin qeveritar. Joefikasiteti i sistemit gjyqësor u vlerësua si faktori i dytë më i rëndësishëm nga 33% e të anketuarve. Faktorë të tjerë që shkaktojnë korrupsion, të pohuar nga një përqindje më e

ulët e të anketuarve ishin gjithashtu krizat morale e periudhës së pas-luftës (11%), dhe pasurimi i shpejtë personal i kërkuar nga njerëzit me pushtet (10%).



Figure 3. Cili është faktori kryesor i cili e shkakton korrupsionin në shërbimin civil në Kosovë? [n=436]

Kur shikohen rezultatet veç e veç sipas gjinisë, vihet re që më shumë gra (40%) sesa burra (36%) mendojnë se mungesa e kontrollit të rreptë administrativ është faktori më i rëndësishëm për shkaktimin e korrupsionit në shërbimin civil. Sipas 37% të burrave, efikasiteti i sistemit gjyqësor është faktori më i rëndësishëm që shkakton korrupsionin, krahasuar me 28% të grave që mendojnë të njëjtën gjë. Kriza morale e periudhës së pas-

luftës konsiderohet si faktori më i rëndësishëm që shkakton korrupsionin nga 9% e burrave dhe 14% e grave të intervistuar.



Figure 4. Cili është faktori kryesor i cili e shkakton korrupsionin në shërbimin civil në Kosovë? Ndarja në gjini [n=436]

Nga 436 punëtorë në nivelin qeveritar, vetëm 3% (n = 12) e tyre kanë qenë dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tyre aktual të punës. Pjesa tjetër (97%) deklaruan se kurrë nuk kanë qenë dëshmitarë të korrupsionit. Nga 12 punëtorë që ishin dëshmitarë të korrupsionit, shtatë prej tyre ishin burra dhe pesë ishin gra.

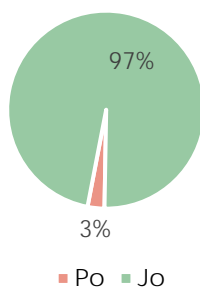


Figure 5. A keni qenë ndonjëherë dëshmitar i korrupsionit në vendin tuaj të tanishëm të punës? [n=436]

Nga 12 punëtorët që ishin dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tyre të punës, dhjetë pohuan se lloji i korrupsionit që ata panë ishte abuzimi i kompetencave të pavarura. Tetë punëtorë ishin dëshmitarë të nepotizmit, favorizimit dhe përkrahjes në vendin e tyre të punës dhe gjashtë punëtorë dëshmuuan shpërdorim dhe vjedhje - përfshirë punën me më

pak orë sesa duhej. Një lloj tjetër i korrupsionit i dëshmuar nga pesë të anketuar ishte ryshfeti.

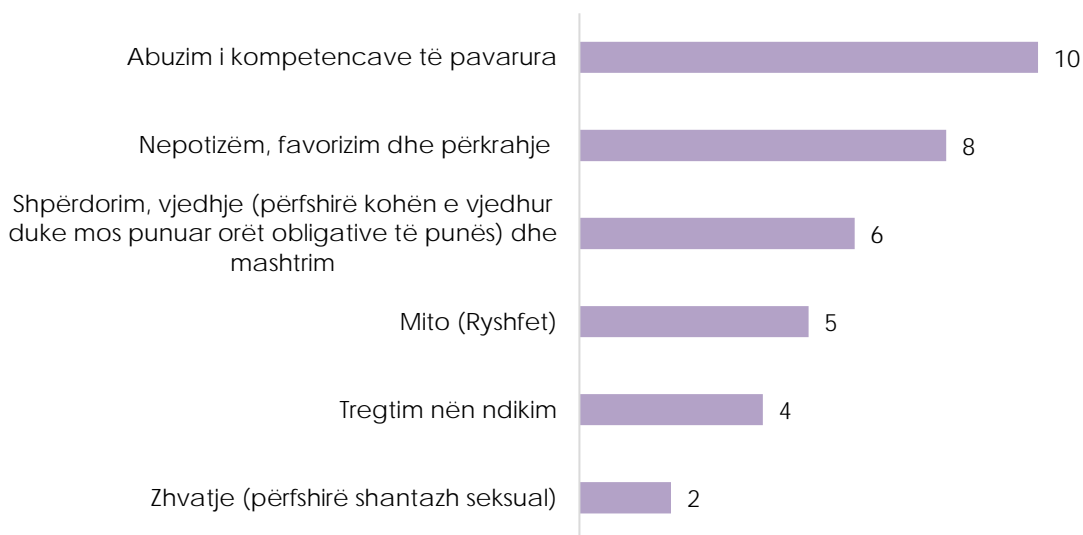


Figure 6. Zgjedhni përgjigjen/përgjigjet të cilat përshkruajnë më së miri rastin e korrupsionit në të cilin keni qenë dëshmitar. [n=12]

Tetë nga 12 punëtorët që kanë qenë dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tyre të punës e kanë raportuar atë. Pesë nga personeli që raportuan korrupsionin ishin burra dhe tre të tjerët ishin gra. Kur analizohen rezultatet veç e veç sipas gjinisë, vërehet se më shumë burra sesa gra kanë raportuar korrupsionin që e kanë dëshmuar. Pesë burra zgjedhën të raportojnë korrupsionin, krahasuar me dy gra që bënë të njëjtën gjë.

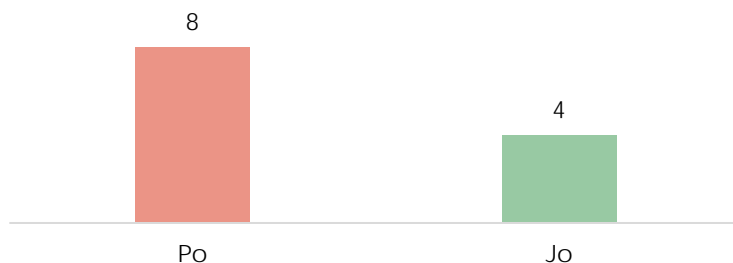


Figure 7. A e keni raportuar korrupsionin? [n=12]

Tre nga 12 të anketuarit kanë raportuar korrupsion në Inspektoratin Policor. Dy punëtorë e kanë raportuar atë te zyrtarët e sinjalizimit dhe një tek Agjencia Kundër Korrupsionit. Dy të anketuarit e tjerë kanë raportuar tek mbikëqyrësi i tyre dhe tek auditori i përgjithshëm.

Punonjësit e nivelit qendror që nuk raportuan korrupsionin u pyetën për arsyen pse. Frika nga humbja e punës ishte ndër arsyet më të përmendura.

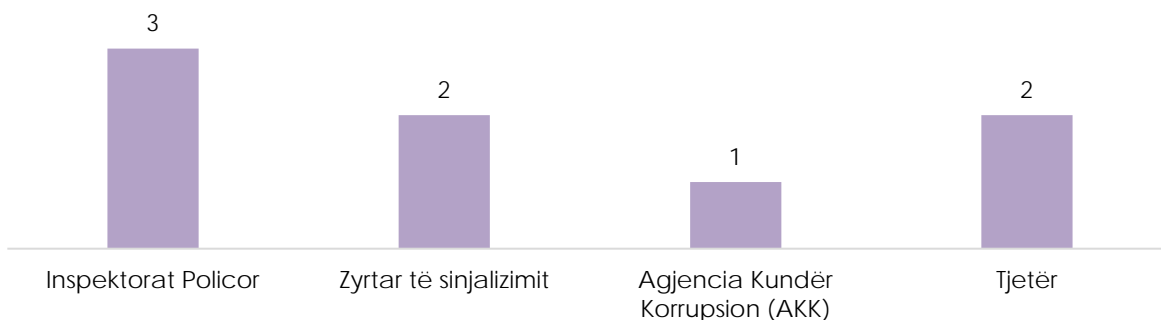


Figure 8. Ku e keni raportuar atë? [n=8]

Vetëm 1% e të anketuarve iu është kërkuar të marrin pjesë në praktika korruptive. Katër punëtorë të cilëve iu është kërkuar të marrin pjesë në praktika të tilla ishin burra dhe dy ishin gra.

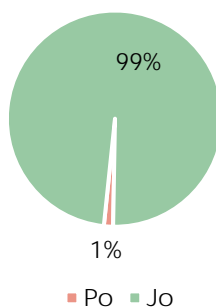


Figure 9. Në vendin tuaj aktual të punës, a iu është kërkuar ndonjëherë të merrni pjesë në praktika korruptive? [n=436]

Katër punëtorë të cilëve iu kërkuar të merrnin pjesë në praktika korruptive sqaruan se lloji i korrupsionit në të cilin iu kërkuar të bashkëpunonin ishin rryshfet dhe/ose abuzim i

kompetencave të pavarura. Praktikrat e tjera të përmendura nga një punëtor ishin shpërdorimi, nepotizmi dhe tregtia e ndikimit.



Figure 10. Zgjedh përgjigjen/përgjigjet të cilat më së miri përshkruajnë llojin e korrupsionit në të cilin ju është lërkuar të merrni pjesë? [n=6]

Duke analizuar rezultatet për sa i përket gjinisë, vërejmë se tre prej të anketuarve të cilëve iu kërkua të merrnin pjesë në ryshfet ishin burra, krahasuar me një grua. I njëjti numër burrash dhe grash (n = 2) raportuan se u ishte kërkuar të abuzonin me kompetencat e tyre të pavarura.

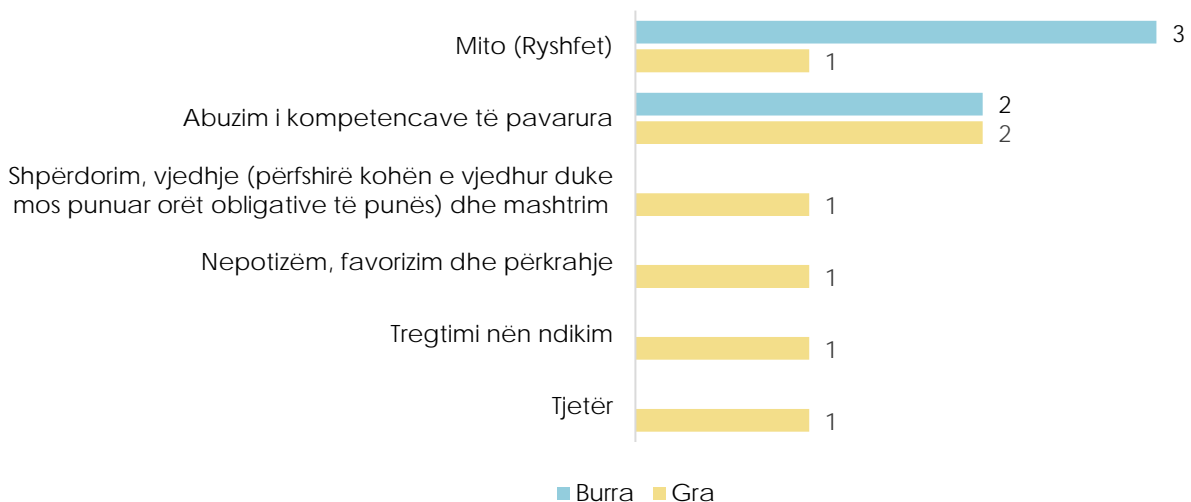


Figure 11. Zgjedh përgjigjen/përgjigjet të cilat më së miri përshkruajnë llojin e korrupsionit në të cilin ju është lërkuar të merrni pjesë? Ndarja në gjini [n=6]

Dy nga gjashtë punëtorë në nivelin qendror, një grua dhe një burrë, të cilëve iu kërkua të merrnin pjesë në praktika korruptive, e kanë raportuar atë akt. Katër të anketuarit e

tjerë zgjodhën të mos e raportojnë atë. Ata menduan se edhe nëse do ta raportonin, asgjë nuk do të ndërmirrej në atë drejtim.

Prej dy grave të cilave iu kërkua të merrnin pjesë në praktika korruptive, njëra prej tyre ka raportuar këtë sjellje. Nga ana tjetër, prej katër burrave të cilëve iu është kërkuar të marrin pjesë në praktika korruptive, vetëm njëri prej tyre e ka raportuar këtë sjellje.

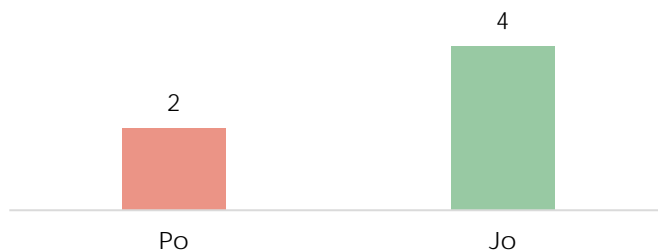


Figure 12. A e keni raportuar korrupsionin në të cilin ju është kërkuar të merrni pjesë? [n=6]

Shumica dërmuese e punonjësve në nivelin qendror besuan se punëtorët janë të informuar mirë dhe inkurajohen nga shërbimet civile të flasin kundër korrupsionit dhe mungesës së transparencës në vendin e tyre të punës. Rreth 94% e personelit në nivelin qeveritar pohuan se ligjet dhe politikat e sakta sigurojnë informacionin e duhur në lidhje me korrupsionin, llogaridhënien dhe qeverisjen e mirë, të cilat janë të barabarta për burrat dhe gratë punonjës. Shërbimet civile gjithashtu krijuan marrëdhënie me OJQ-të dhe organizatat qeveritare me qëllim të luftimit të korrupsionit siç pretendohet nga 90% e të anketuarve.

Për më tepër, 89% dhe 88% e personelit qeveritar deklaruan që shërbimi civil ka një vend pune të themeluar dhe funksional në lidhje me mekanizmin e ankesave, dhe se respektimet e barazisë gjinore përfshihen në politikat e vendit të punës, përkatësisht.

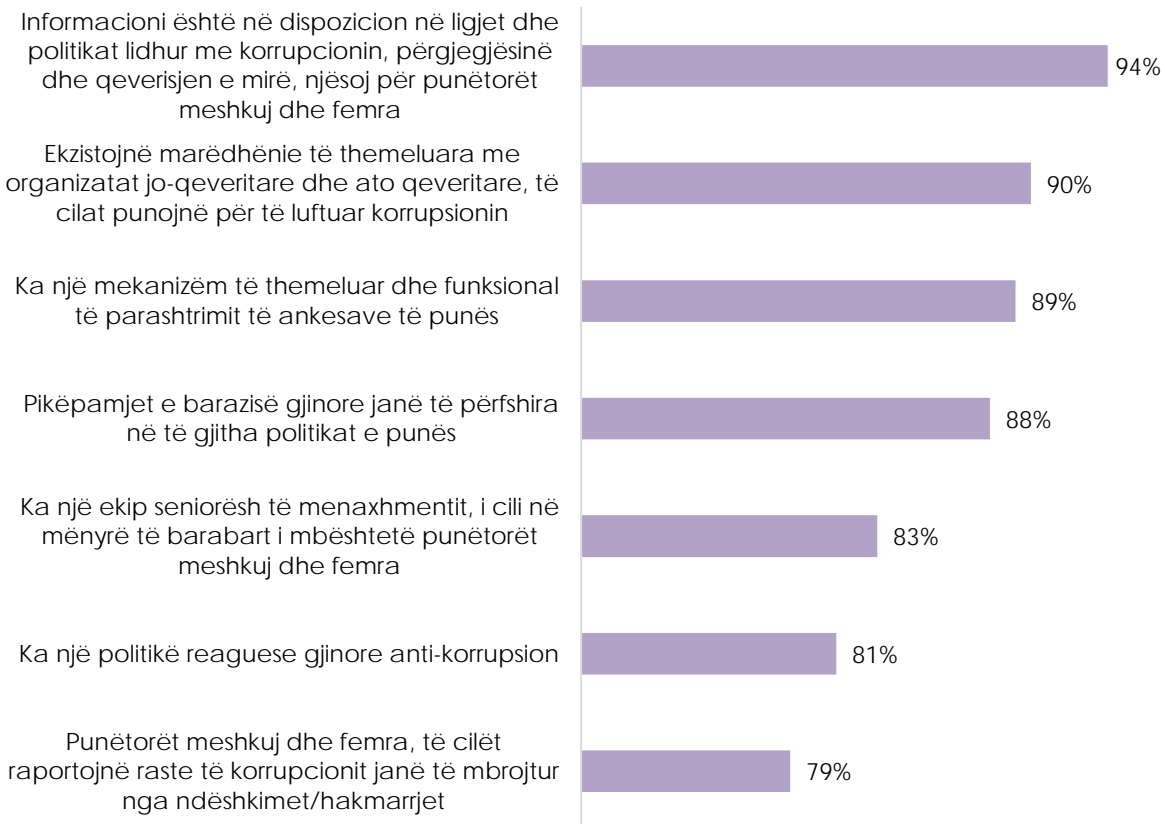


Figure 13. Si i inkurajon shërbimi civil meshkujt dhe femrat të ngrisin zërin kundër korrupsionit apo mungesës së transparencës në menaxhment? [n=436]

Kodi i sjelljes ishte politika e vendit të punës që ka përqindjen më të lartë të të anketuarve (90%) që pohuan se është në dispozicion të tyre. Politikat e tjera të vendit të punës që ishin në dispozicion të tyre sipas 85% e më shumë të të anketuarve ishin trajnimi ose mundësitë e zhvillimit profesional (88%), masat disiplinore (88%), politikat e orëve të punës

(87%), pagat dhe politikat e shpërblimit - përfshirë punën jashtë orarit (86%), politikat e ngritjes në detyrë (85%), politikat e rekrutimit (85%) dhe politikat anti-korrupsion (85%).

Dalja në pension (83%), zvogëlimi i të ardhurave (75%) dhe zvogëlimi i numrit të punëtorëve (74%) janë tri politikat të cilat pak më pak të anketuar i deklaruan se janë në dispozicion të tyre.

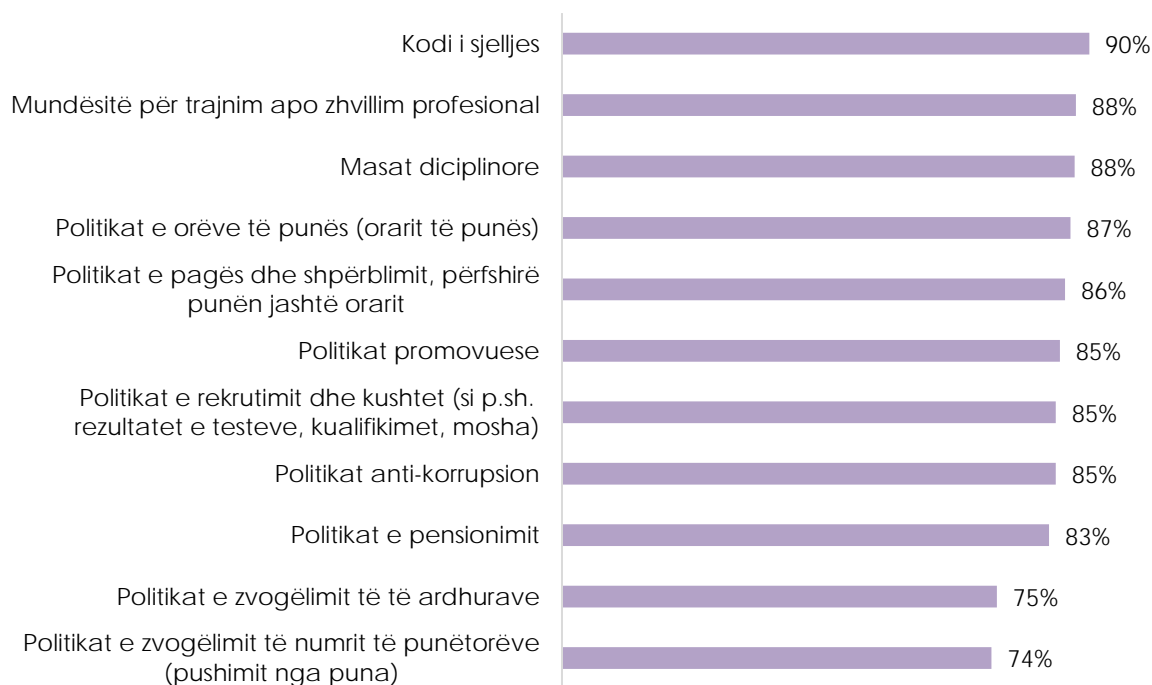


Figure 14. A iu është mundësuar qasja në politikat e punës gjatë punësimit tuaj? [n=436]

Kur shikojmë rezultatet në aspektin gjinor, vërejmë se në përgjithësi më shumë politika të vendit të punës në lidhje me punësimin kanë qenë në dispozicion për burrat sesa gratë. Vlen të përmendet se trajnimet ose mundësitë e zhvillimit profesional në nivelin qendror

u janë vënë në dispozicion 92% të burrave të intervistuar, krahasuar me 84% të grave.

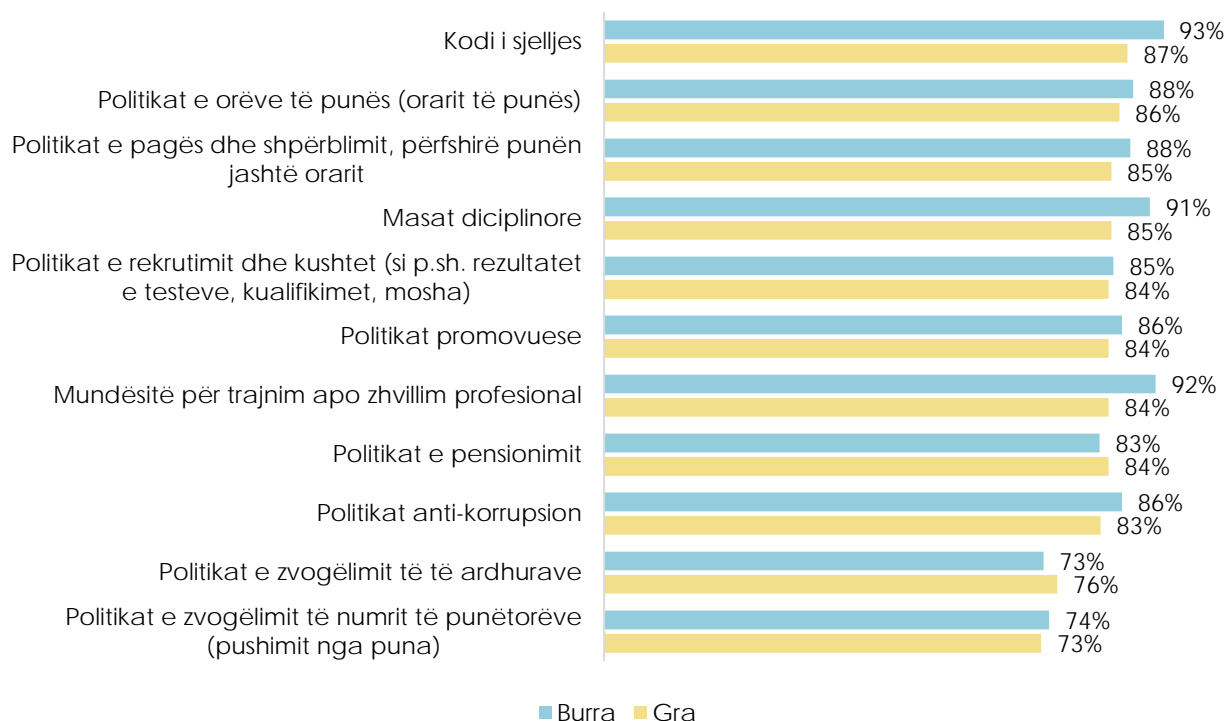


Figure 15. A iu është mundësuar qasja në politikat e punës gjatë punësimit tuaj? Ndarja në gjini [n=436]

Punonjësit në departamentin qeveritar u pyetën më tej nëse i kanë kuptuar informacionet në politikat e përmendura në pyetjen më sipër dhe nëse i kanë parë ato politika si të sakta dhe relevante me situatën e tyre. Shumica dërmuese e të anketuarve deklaruan se ata lehtë mund ta kuptonin informacionin e dhënë (96%), informacioni u dha në kohën e duhur (95%), ishte i saktë (95%) dhe ishte relevant me situatën e tyre (93%).

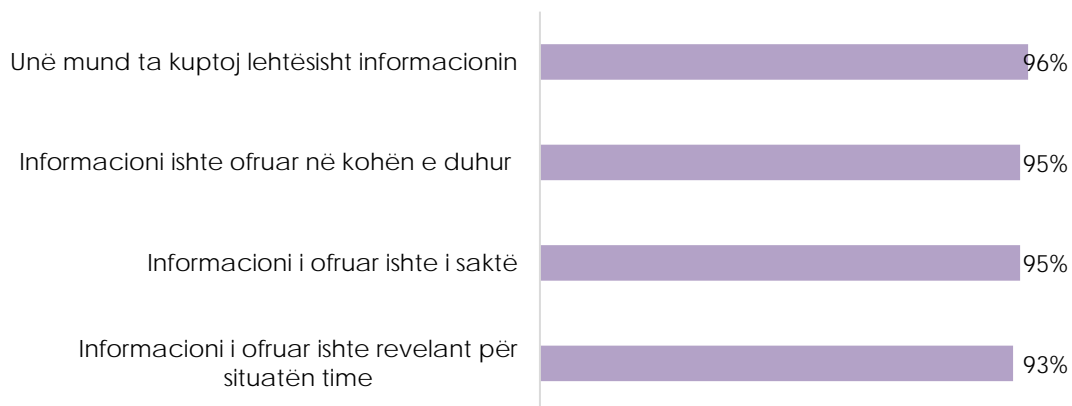


Figure 16. Si do ta përshkruanit informacionin e ofruar në politikat dhe rregulloret e përmendura në pyetjen paraprake [n=436]

Shumica e punëtorëve në departamentet qeveritare (90% e sipër) pohuan se të gjitha përfitimet e paraqitura në grafikun më poshtë i ofrohen çdo punëtori në të njëjtën mënyrë, pavarësisht nga marrëdhënia e tyre me mbikëqyrësit. Të punosh në të njëjtat orë (96%), të njëjtat rregullore të pensionimit (95%) dhe të njëjtat masa disiplinore (94%) janë tre përfitime që janë gjetur si më të sakta kur kemi të bëjmë me mundësitë e barabarta të parashikuara për çdo punëtor. Nga ana tjetër, të njëjtat mundësi të zhvillimit profesional, të njëjtat kërkesa të rekrutimit dhe të njëjtat mundësi trajnimi janë përfitime të cilat pak më pak të anketuar (90%) besojnë se të gjithë punëtorët i gëzojnë njësoj.

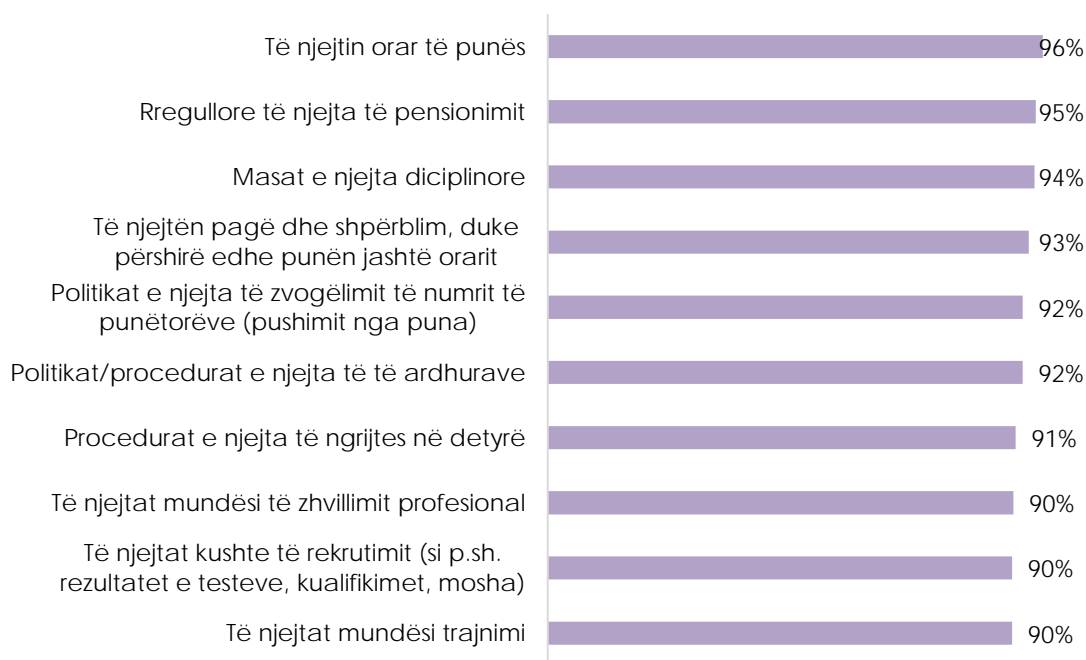


Figure 17. Sipas mendimit tuaj, a i gëzojnë të gjithë punonjësit e shërbimit civil të njëjtat përfitime brenda shërbimit civil pavarësisht nga marrëdhënia/niveli i miqësisë së tyre me mbikëqyrësit e tyre? [n=436]

Kur analizojmë rezultatet e së njëjtës pyetje për sa i përket gjinisë, vërejmë se përgjigjet e burrave dhe grave ishin pak a shumë të njëjta. Sidoqoftë, siç paraqitet në grafikun më poshtë, më pak gra sesa burrat mendojnë se të gjithë punonjësit e shërbimit civil gëzojnë të njëjtat trajnime dhe procedura të ngritjes në detyrë, pavarësisht nga niveli i miqësisë/marrëdhënies me mbikëqyrësit e tyre. Për më tepër, 87% e grave mendojnë se të gjithë punonjësit e shërbimit civil kanë të njëjtat mundësi zhvillimi profesional,

pavarësisht nga marrëdhënia e tyre me mbikëqyrësin e tyre, përqindje kjo më e ulët se ajo e burrave që mendojnë njëjtë (94%).

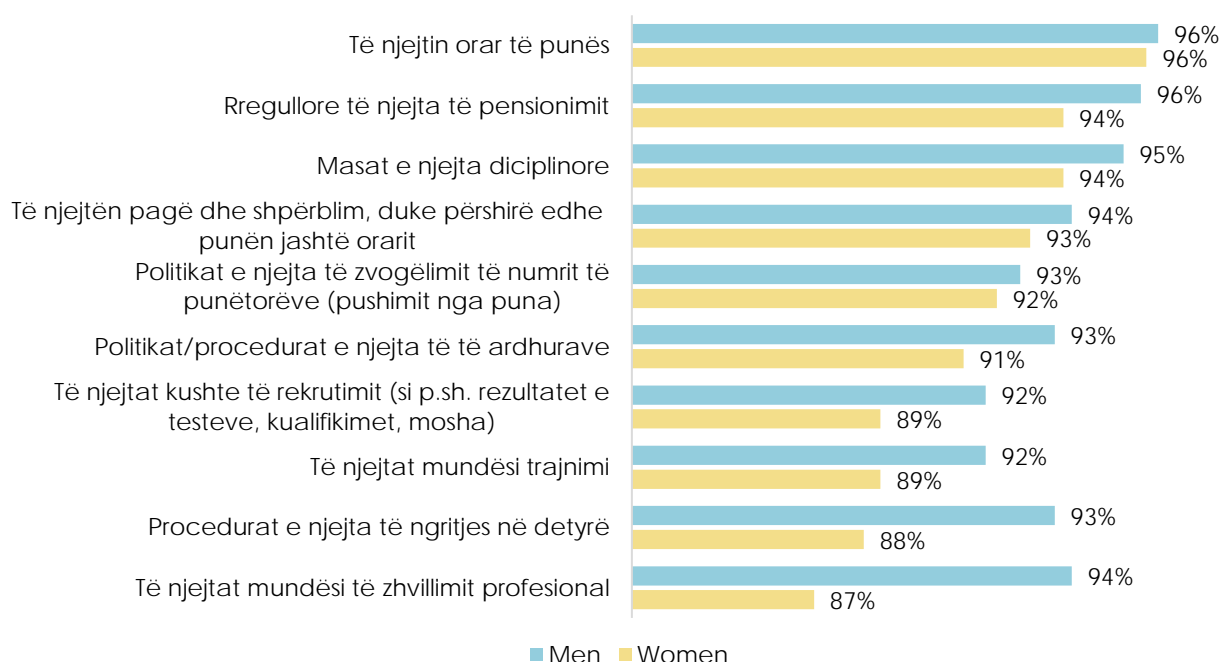


Figure 18. Sipas mendimit tuaj, a i gëzojnë të gjithë punonjësit e shërbimit civil të njëjtat përfitime brenda shërbimit civil pavarësisht nga marrëdhënia/niveli i miqësisë së tyre me mbikëqyrësit e tyre? Ndarja në gjini [n=436]

Për më tepër, 14% e të punësuarve në nivelin qeveritar (n = 62) pohuan se kompetencat e pavarura ekzistojnë brenda administratës publike, përmes së cilës menaxhmenti mund të japë pagesa shtesë (bonuse) ose përfitime për punonjës të caktuar. Pjesa tjetër (86%) e punonjësve pohuan se kompetenca të tilla dhe përfitime shtesë që u jepen vetëm disa punonjësve nuk ekzistojnë.

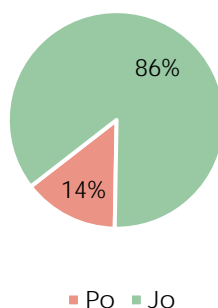


Figure 19. A ekzistojnë kompetenca të pavarura në kuadër të administratës publike ku menaxhmenti mund t'u jap bonus apo përfitime të tjera punëtorëve të caktuar? [n=436]

Kur bëni krahasime midis grave dhe burrave, mund të vërehet se më shumë burra sesa gra besojnë se ekziston një pushtet i tillë i pavarur, ku menaxhmenti mund të japë pagesa shtesë ose përfitime për disa punonjës. Më konkretisht, 17% e burrave pohuan se ekzistojnë kompetenca të pavarura në krahasim me 12% të grave.

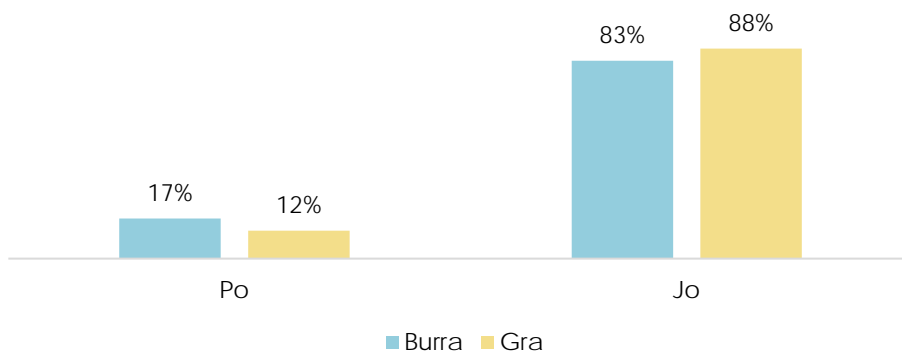


Figure 20. A ekzistojnë kompetenca të pavarura në kuadër të administratës publike ku menaxhmenti mund t'u jap bonus apo përfitime të tjera punëtorëve të caktuar? Ndarja në gjini [n=436]

Pjesa e punonjësve që pohuan se ekzistojnë kompetenca të pavarura dhe se është e mundur të jepen pagesa shtesë ose përfitime për punonjës të caktuar, në vijim u pyetën nëse kriteret për dhënie e asaj page ose përfitimi shtesë vihen në dispozicion për të gjithë stafin. Shumica e këtyre punonjësve (77%) pohuan se kriteret për dhënie e pagave dhe përfitimeve shtesë janë në dispozicion të të gjithë stafit.

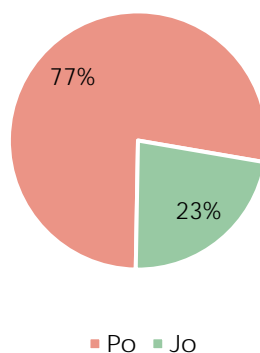


Figure 21. A është në dispozicion kriteri për bonuse apo përfitime për të gjithë stafin? [n=62]

Kur krahason ndryshimin midis grave dhe burrave në lidhje me kriteret për dhënie e pagave shtesë dhe përfitimeve të vëna në dispozicion për të gjithë stafin, 81% e burrave

pohuan se kriteret zbatohen për të gjithë stafin, 8 pikë përqindje më e lartë se përqindja e grave (73%)

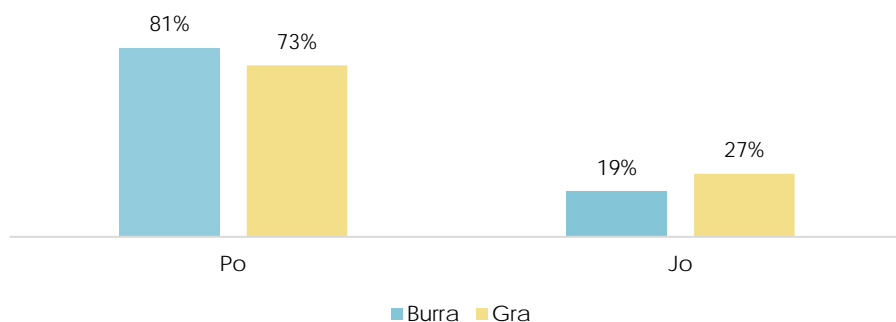


Figure 22. A është në dispozicion kriteri për bonus apo përfitime për të gjithë stafin? Ndarja në gjini [n=62]

Punëtorët, të cilët pohuan se ekzistojnë kompetenca të pavarura dhe se menaxhmenti mund të japë pagesa shtesë ose përfitime për punonjës të caktuar, u pyetën më tej nëse ata mendojnë se këto pagesa shtesë ose përfitime janë njësoj të arritshme për gratë dhe burrat. Shumica e të anketuarve (74%) menduan se ato janë të arritshme për gratë dhe burrat në mënyrë të barabartë.

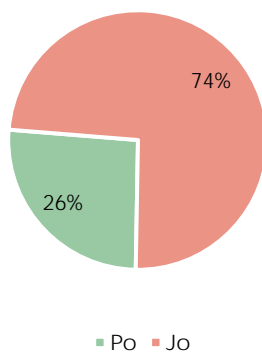


Figure 23. A mendoni që këto pagesa dhe përfitime janë njësoj të arritshme për gratë dhe burrat? [n=62]

Niveli lokal

Kjo pjesë e raportit paraqet gjetjet për të punësuarit në nivelin komunal. Më shumë se gjysma e të intervistuarve ishin burra (54%), krahasuar me 46% që ishin gra. Pjesa dërrmuese e intervistave janë kryer me shqiptarë (87%), ndërsa 12% janë kryer me serbë dhe 1% me turq. Pak më shumë se një e treta e të anketuarve të intervistuar (34%) i përkasin grupmoshës 30-39 vjeç, 29% janë mes 40 dhe 49 vjeç. Sa i përket pozitave të të anketuarve brenda komunës, rreth 65% e tyre ishin zyrtarë, 20% ishin zyrtarë administrativ dhe 10% ishin krerë të divizioneve.

Së pari, të anketuarit u pyetën për praktikat brenda vendit të punës që shihen si të korruptuara. Nga 79% e të anketuarve në total nga niveli lokal, pagesa ose pranimi i shpërblime për heshtjen në lidhje me çështjet e vendit të punës (81% e burrave dhe 76% e grave) dhe kryerja apo pranimi e favoreve seksuale në këmbim të ngritjes në detyrë ose të hollave, konsiderohen si praktikat më korruptive (79% - e njëjta përqindje për burrat dhe gratë e intervistuar). Për më tepër, 78% e punonjësve në nivelin lokal pohuan se pagesa / pranimi i pagesës për një ngritje në detyrë ose një punë të përhershme brenda shërbimit civil konsiderohet korrupsion.



Figure 24. Cilat nga këto praktika në vendin e punës mendoni që janë korruptive? [n=349]

Rreth 67% e të anketuarve të nivelit lokal mendojnë se nepotizmi, favorizimi dhe përkrahja ekzistojnë në të gjithë shërbimin civil në Kosovë. Për më tepër, shpërdorimi, vjedhja dhe

mashtimi u zgjodhën në 61% të rasteve, pasuar nga abuzimi i kompetencave të pavarura (59%) dhe ryshfeti (54%).

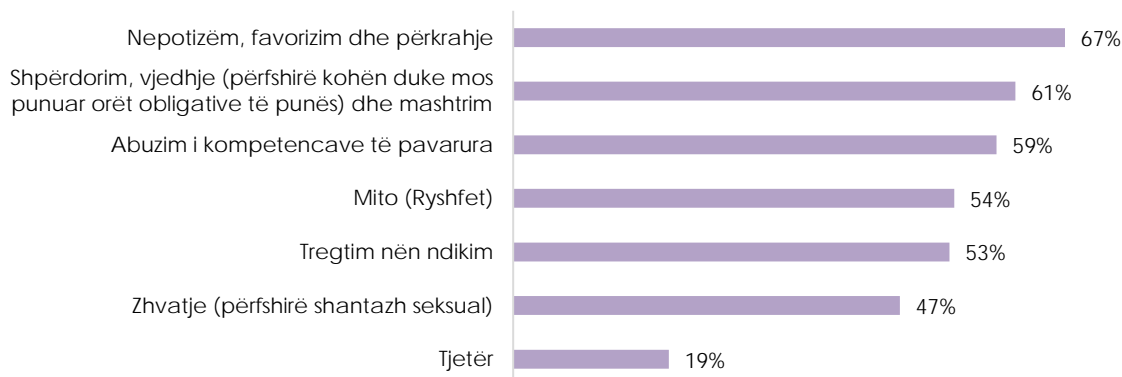


Figure 25. Çfarë forma të korrupsionit besoni që ekzistojnë në mbarë shërbimin civil, në Kosovë? [n=349]

Rezultatet tregojnë se, në përgjithësi, më shumë gra se burra besojnë se ekzistojnë më shumë forma të korrupsionit në të gjithë shërbimin civil në Kosovë, me përjashtim të nepotizmit, favorizimit dhe përkrahjes, të cilat pak më shumë burra (68%) sesa gra (66%) i menduan si forma të korrupsionit.

Më shumë gra (63%) sesa burra (59%) pohuan se shpërdorimi dhe vjedhja ishin forma të korrupsionit që ekzistojnë në shërbimin civil. Për më tepër, më shumë gra (60%) sesa burra (58%) pohuan se abuzimi i kompetencave të pavarura është një formë tjetër e korrupsionit e pranishme në shërbimin civil. Një dallim tjetër më i qartë në përqindje shihet në lidhje me ryshfetin, ku 58% e grave të intervistuar besuan se ekziston në shërbimin civil krahasuar me 50% të burrave.

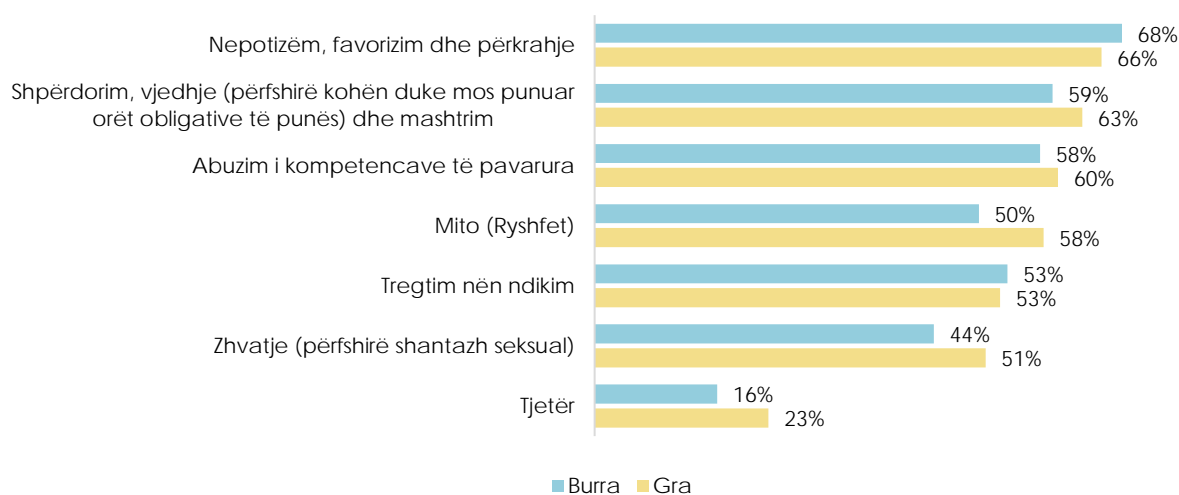


Figure 26. Çfarë forma të korrupsionit besoni që ekzistojnë në mbarë shërbimin civil, në Kosovë? Ndarja në gjini [n=349]

Tutje, të anketuarve iu është kërkuar të vlerësojnë nivelin e përhapjes së korrupsionit në shërbimin civil në Kosovë. Në një shkallë nga 1 në 5, ku 1 do të thotë aspak i përhapur dhe 5 do të thotë shumë i përhapur, përgjigjja mesatare ishte 2.65. Niveli i përhapjes së korrupsionit në shërbimin civil ishte më i lartë sipas grave të anketuara (2.78,) sesa burrave (2.58).

Sipas një të katërtës së të anketuarve në nivelin lokal, faktori më i rëndësishëm që shkakton korrupsionin në shërbimin civil në Kosovë është mungesa e kontrollit të rreptë administrativ. Rreth 23% e të intervistuarve mendojnë se joefikasiteti i sistemit gjyqësor është faktori kryesor që shkakton korrupsionin, pasuar nga 22% të cilët fajësojnë pasurimin e shpejtë personal të kërkuar nga njerëzit me pushtet për këtë ndodhi. Vetëm 1% e të anketuarve mendojnë se procedurat e vështira / të komplikuara për përmbushjen e një detyre shkaktojnë korrupsion.

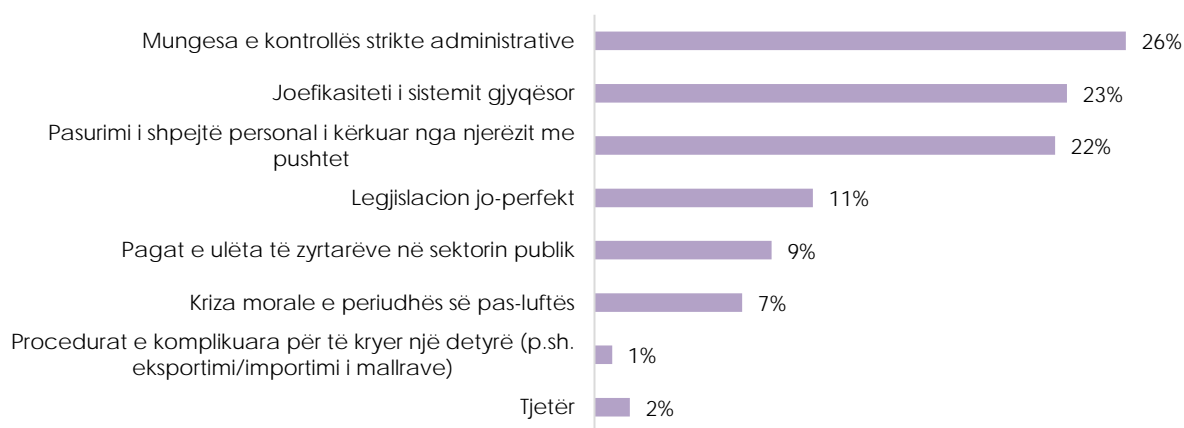
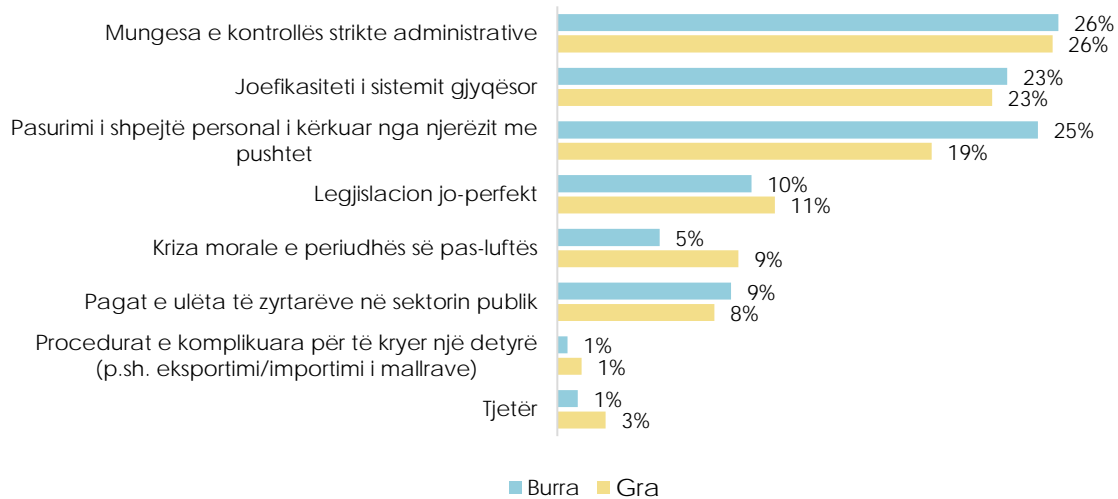


Figure 27. Cili është faktori kryesor i cili e shkakton korrupsionin në shërbimin civil në Kosovë? [n=349]

Kur zbërthejmë rezultatet e kësaj pyetjeje për sa i përket gjinisë, vërejmë se më shumë burra (25%) sesa gra (19%) mendojnë se pasurimi i shpejtë personal i kërkuar nga njerëzit me pushtet është faktori më i rëndësishëm që shkakton korrupsionin në shërbimin civil. Përkundrazi, 9% e grave fajësojnë krizën morale në periudhën pas konfliktit për korrupsionin, krahasuar me vetëm 5% të burrave që e bëjnë këtë.



Shumica dërrmuese e të anketuarve nga niveli lokal (95%) nuk kanë parë kurrë korrupsion në vendin e tyre aktual të punës, krahasuar me 5% që janë dëshmitarë. Nga 16 të anketuar që thanë se kishin qenë dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tanishëm të punës, dhjetë prej tyre ishin burra dhe gjashtë ishin gra.

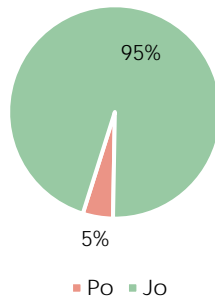


Figure 28. A keni qenë ndonjëherë dëshmitar i korrupsionit në vendin tuaj aktual të punës? [n=349]

Punonjësit në nivelin lokal të cilët pohuan se ishin dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tyre aktual të punës u pyetën për llojin e korrupsionit që ata panë. Njëmbëdhjetë të anketuar thanë se ishin dëshmitarë të ryshfetit, pasuar nga shtatë që dëshmuan shpërdorime, vjedhje dhe mashtrime. Forma të tjera të korrupsionit që u vunë re nga

zyrtarët e nivelit lokal ishin zhvatja dhe nepotizmi, favorizimi dhe përkrahja (n = 6 për të dy format).

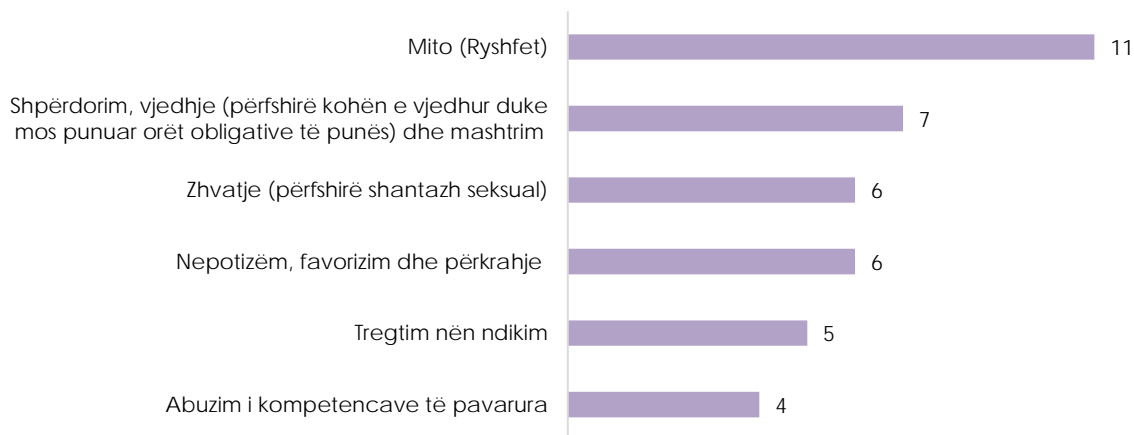


Figure 29. Zgjedh përgjigjen/përgjigjet të cilat më së miri përshkruajnë llojin e korrupsionit për të cilin keni qenë dëshmitar. [n=16]

Nga 16 punonjës të nivelit lokal që ishin dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tyre aktual të punës, vetëm katër prej tyre e raportuan atë, krahasuar me 12 të anketuar që nuk e bënë të njëjtën. Të dhënat tregojnë se të gjithë të anketuarit që raportuan korrupsionin ishin burra (n = 4). Nga ana tjetër, nga 12 punonjës që nuk raportuan korrupsion në vendin e punës, gjashtë prej tyre ishin burra dhe gjashtë ishin gra.

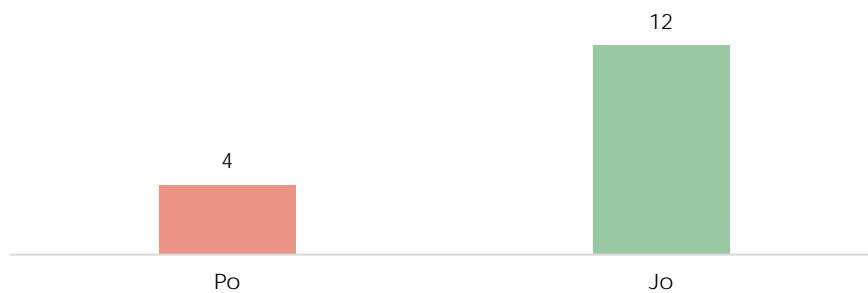


Figure 30. A e keni raportuar korrupsionin? [n=16]

Katër të anketuar, të cilët raportuan korrupsion në vendin e punës, u pyetën se ku e raportuan atë. Një punonjës e raportoi atë te zyrtari i sinjalizimit, ndërsa një tjetër e raportoi atë në inspektoratin e policisë. Dy të anketuarit e mbetur raportuan korrupsion në vendin e punës tek mbikëqyrësi i tyre i lartë.

Punonjësit e nivelit lokal që ishin dëshmitarë të korrupsionit por nuk e raportuan atë, u pyetën për arsyen. Pothuajse të gjithë të anketuarit pohuan se nuk e raportuan atë sepse ishin të frikësuar se mos humbnin punën e tyre.

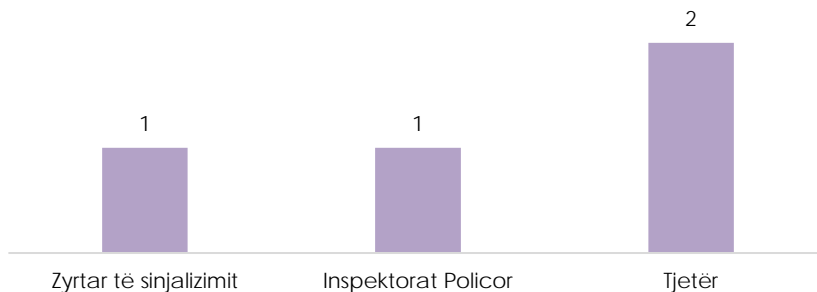


Figure 31. Ku e keni raportuar atë? [n=16]

Rezultatet e studimit tregojnë se 3% të punonjësve të intervistuar në nivelin lokal iu kërkua të merrnin pjesë në praktika korruptive. Nga të gjithë të anketuarit të cilëve iu kërkua të merrnin pjesë në praktika të tilla (n = 9), gjashtë prej tyre ishin burra dhe tre ishin gra.

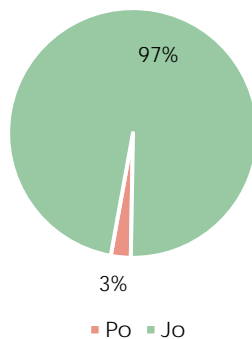


Figure 32. Në vendin tuaj aktual të punës, a iu është kërkuar ndonjëherë të merrni pjesë në praktikat korruptive? [n=349]

Të anketuarve të cilët raportuan se u ishte kërkuar të marrin pjesë në praktika korruptive, iu kërkua të përshkruajnë këto praktika. Nepotizmi, favorizimi dhe patronazhi (përkrahja)

ishte opsioni më i përzgjedhur, së bashku me ryshfetin (n = 6). Praktika e tretë më e zgjedhur nga punonjësit e nivelit lokal ishte shpërdorimi, vjedhja dhe mashtrimi (n = 5).

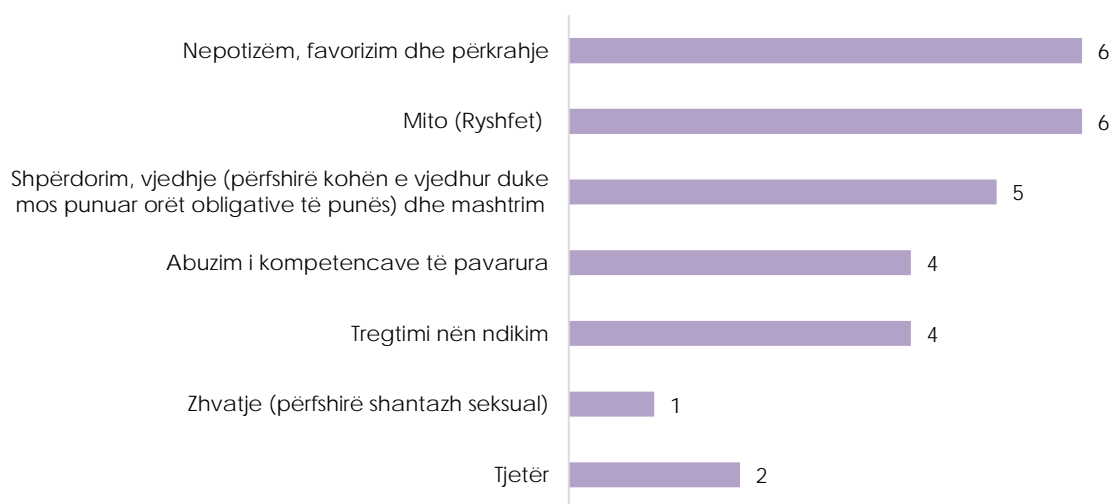


Figure 33. Zgjedh përgjigjen/përgjigjet të cilat më së miri përshkruajnë llojin e korrupsionit në të cilin ju është kërkuar të merrni pjesë. [n=9]

Kur analizuojmë rezultatet në aspektin gjinor, gjashtë burrave dhe tre grave iu kërkua të përshkruajnë llojet e korrupsionit në të cilin iu kërkua të marrin pjesë.¹ Kur numërojmë opsionet e zgjedhura, 17 opsione u zgjedhën nga burrat dhe 11 opsione nga gratë,

Vëmë re se katër burrave iu kërkua të merrnin pjesë në ryshfet dhe nepotizëm, krahasuar me dy gra të cilave iu kërkua e njëjta gjë. Për më tepër, tre grave dhe dy burrave iu kërkua të marrin pjesë në shpërdorim, vjedhje dhe mashtrim.

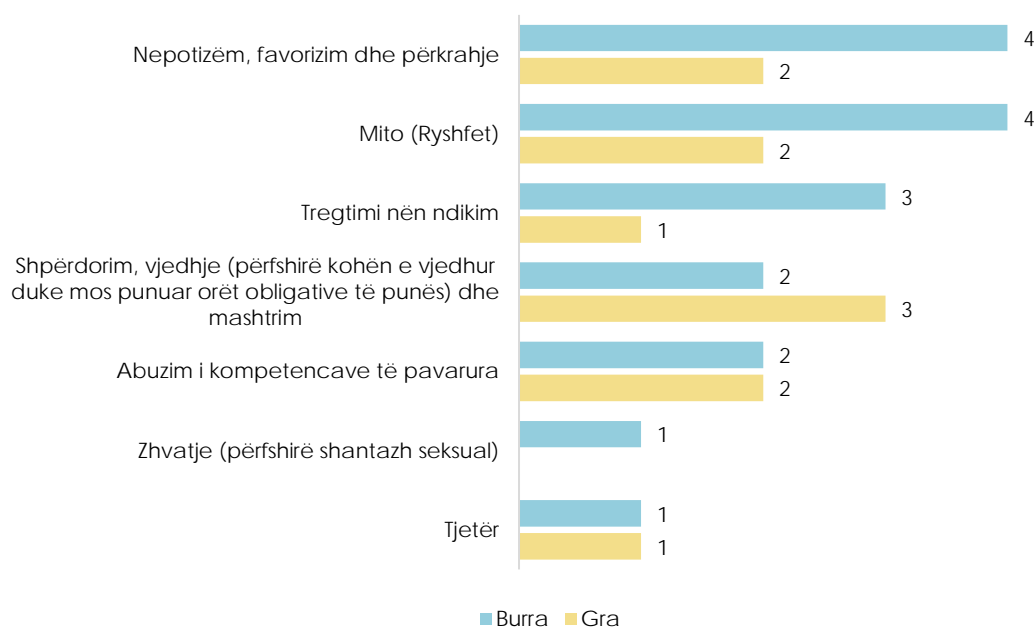


Figure 34. Zgjedh përgjigjen/përgjigjet të cilat më së miri përshkruajnë llojin e korrupsionit në të cilin ju është kërkuar të merrni pjesë. Ndarja në gjini [n=9]

Vetëm dy nga nëntë të anketuarve të cilëve iu kërkua të merrnin pjesë në praktika të tilla, vendosën të raportojnë korrupsionin. Të dy të anketuarit që raportuan korrupsionin ishin burra. Sa i përket të anketuarve që vendosën të mos raportojnë korrupsionin, katër prej tyre ishin burra dhe tri prej tyre ishin gra.



Figure 35. A e keni raportuar korrupsionin? [n=9]

¹ Sqarim: Kjo ishte një pyetje me përgjigje të shumëfishtë; prandaj të anketuarit mund të zgjedhnin më shumë se një përgjigje. Kishte vetëm nëntë të anketuar që u përgjigjën në këtë pyetje (gjashtë burra dhe tre gra), por ata zgjedhën më shumë se një opsionin si lloj të korrupsionit në të cilin iu kërkua të merrnin pjesë.

Më tej, punonjësit në nivelin lokal u pyetën për mënyrat se si shërbimi civil i inkurajon punëtorët të flasin kundër korrupsionit ose mungesës së transparencës në menaxhim. Përgjigja më e zakonshme ishte se shërbimi civil ka një mekanizëm të themeluar dhe funksional të ankesave në vendin e punës (76%). Sipas shumicës së të anketuarve, informacioni është i disponueshëm për ligjet dhe politikat në lidhje me korrupsionin, llogaridhënien dhe qeverisjen e mirë në mënyrë të barabartë për gratë dhe burrat (74%). Për më tepër, punonjësit e nivelit lokal pohojnë se pikëpamjet e barazisë gjinore janë të përfshira në të gjitha politikat e vendit të punës (72%) dhe se shërbimi civil ka vendosur marrëdhënie me OJQ-të dhe organizatat qeveritare që punojnë për të luftuar korrupsionin (64%).

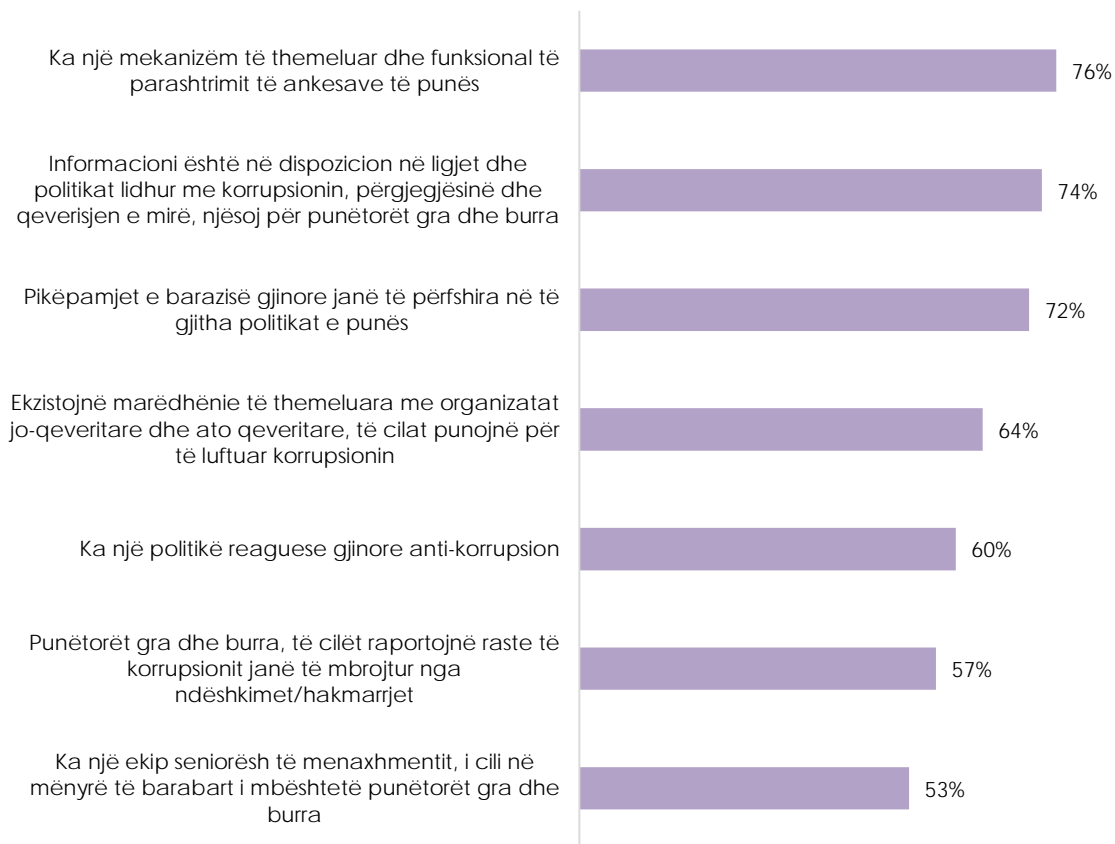


Figure 36. Si i inkurajon shërbimi civil punonjësit të ngrisin zërin kundër korrupsionit apo mungesës së transparencës në menaxhment? [n=349]

Të anketuarve iu kërkua të zgjedhnin politikat e vendit të punës që iu ishin vënë në dispozicion në lidhje me punësimin e tyre. Kodi i sjelljes u zgjodh në 81% të rasteve, pasuar nga masat disiplinore (80%), politikat dhe kërkesat e rekrutimit (75%) dhe politikat e orëve të punës (73%). Politikat e zvogëlimit të numrit të punëtorëve (pushimit nga puna) dhe

ato të ngritjes në detyrë ishin opsionet më pak të zgjedhura nga punëtorët e nivelit lokal (52% për secilën).

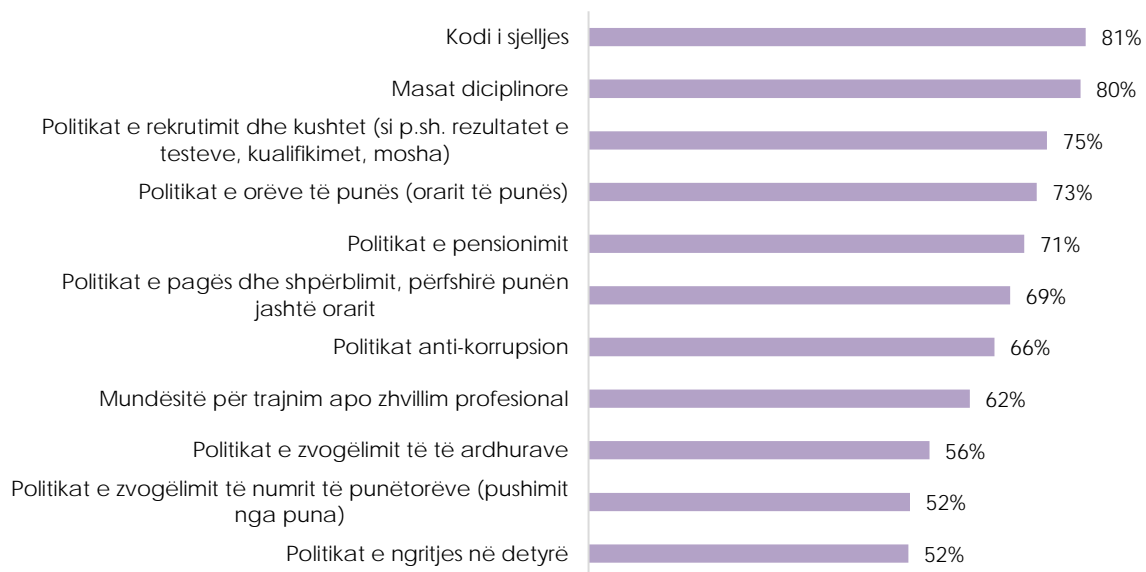


Figure 37. A iu është mundësuar qasja në politikat e punës gjatë punësimit tuaj? [n=349]

Më pas, nga punonjësit e nivelit lokal u kërkua të përshkruajnë informacionin e dhënë në politikat dhe rregulloret të cilat u përmendën në pyetjen më sipër. Të anketuarit pohuan se ata mund ta kuptonin lehtë informacionin (88%) dhe se informacioni i dhënë ishte relevant për situatën e tyre (83%). Për më tepër, sipas tyre, informacioni u dha në kohën e duhur (81%) dhe ishte i saktë (80%).

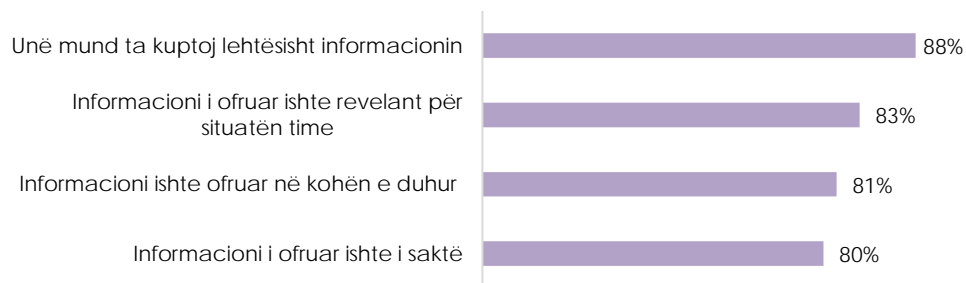


Figure 38. Si do ta përshkruanit informacionin e ofruar në politika dhe rregullore? [n=349]

Shumica e të anketuarve mendojnë se të gjithë punonjësit civil gëzojnë të njëjtat përfitime brenda shërbimit civil pavarësisht nga marrëdhënia/niveli i miqësisë me mbikëqyrësit e tyre. Për shembull, të anketuarit thanë se të gjithë punonjësit e shërbimeve gëzojnë të njëjtën rregullore të pensionimit (87%) pavarësisht nga marrëdhënia e tyre me mbikëqyrësit. Për më tepër, sipas tyre, paga dhe shpërblimi, përfshirë punën jashtë orarit, nuk varen nga niveli i miqësisë me mbikëqyrësin (84%). Sidoqoftë, më pak njerëz mendojnë se punonjësit në nivelin lokal kanë të njëjtat mundësi zhvillimi profesional (75%)

dhe procedurat e ngritjes në detyrë (74%) pavarësisht nga marrëdhënia e tyre me mbikëqyrësit.



Figure 39. Sipas mendimit tuaj, a i gëzojnë të gjithë punonjësit e shërbimit civil të njëjtat përfitime brenda shërbimit civil pavarësisht nga marrëdhënia/niveli i miqësisë me mbikëqyrësit e tyre? [n=349]

Figura më poshtë tregon se shumica e të anketuarve (80%) deklaruan se kompetencat e pavarura përmes të cilave menaxhmenti mund të japë pagesa shtesë ose përfitime për punonjës të caktuar nuk ekzistojnë brenda administratës publike. Nga ana tjetër, 20% e punonjësve (n = 70) besojnë se kompetenca të tilla ekzistojnë brenda administratës publike.

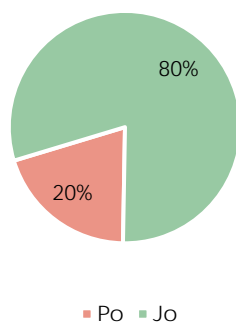


Figure 40. A ekzistojnë kompetenca të pavarura në kuadër të administratës publike ku menaxhmenti mund t'u jap bonus apo përfitime të tjera punëtorëve të caktuar? [n=349]

Kur ndahen përgjigjet sipas gjinisë, vërejmë se vetëm 17% e grave mendojnë se ekzistojnë kompetenca të pavarura brenda administratës publike, krahasuar me 23% të burrave që mendojnë të njëjtën gjë.

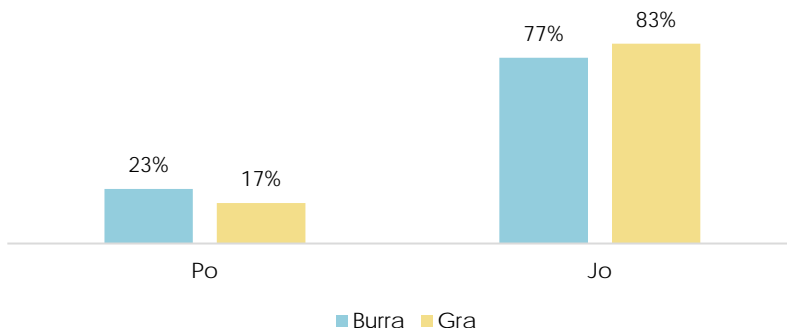


Figure 41. A ekzistojnë kompetenca të pavarura në kuadër të administratës publike ku menaxhmenti mund t'u jap bonus apo përfitime të tjera punëtorëve të caktuar? Ndarja në gjini [n=349]

Të anketuarit që thanë se ekzistojnë kompetenca të pavarura dhe se menaxhmenti mund të japë pagesa shtesë ose përfitime për punonjës të caktuar, më pas u pyetën nëse kriteret për dhënien e pagës shtesë dhe përfitimet u vihen në dispozicion të gjithë stafit. Më shumë se gjysma e punonjësve (57%) thanë po, krahasuar me 43% që pohuan se këto kriteret nuk janë vënë në dispozicion të të gjithë stafit.

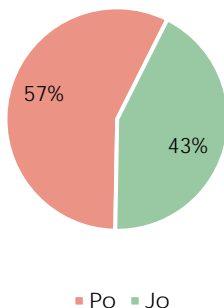


Figure 42. A është në dispozicion të të gjithë stafit kriteri për bonus apo përfitime? [n=70]

Kur bëjmë ndarjen në gjini, mund të vërehet se më shumë gra (70%) sesa burra (49%) pohuan se kriteret për dhënien e bonuseve dhe përfitimeve shtesë u vihen në dispozicion të gjithë stafit.

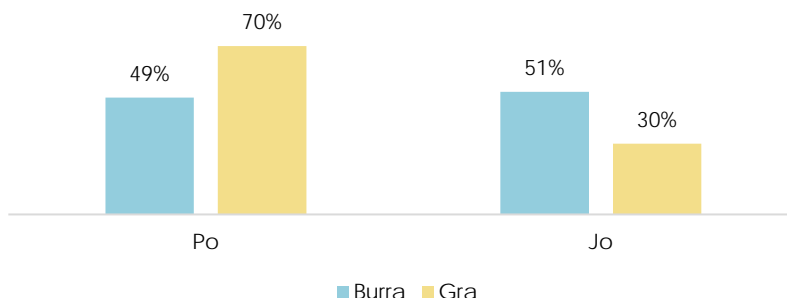


Figure 43. A është në dispozicion të të gjithë stafit kriteri për bonus apo përfitime? Narja në gjin [n=70]

Së fundmi, të anketuarit që deklaruan se ka kompetenca brenda administratës publike përmes së cilave menaxhmenti mund të japë pagesa shtesë ose përfitime për punonjës të caktuar, u pyetën nëse ato janë njësoj të arritshme për gratë dhe burrat. Shumica e të anketuarve (89%) mendojnë se përfitime të tilla janë të arritshme si për gratë ashtu edhe për burrat.

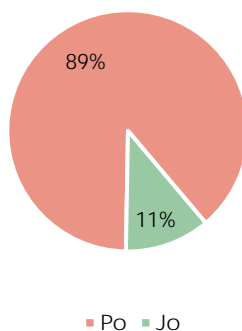


Figure 44. A mendoni që këto pagesa dhe përfitime janë njësoj të arritshme për femrat dhe meshkujt? [n=70]

Kur analizojmë rezultatet e pyetjes së fundit për sa i përket gjinisë, vërejmë se pjesa e grave që mendojnë se këto përfitime janë njësoj të arritshme për dy gjinitë, është më e ulët (85%) sesa e burrave që mbajnë të njëjtin mendim (91%).

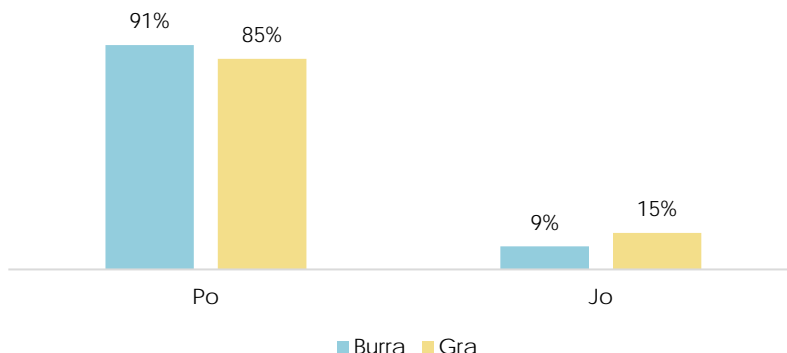


Figure 45. A mendoni që këto pagesa dhe përfitime janë njësoj të arritshme për femrat dhe meshkujt?
Ndarja në gjini [n=70]

Sektori privat

Kjo pjesë paraqet rezultatet e mbledhura nga 655 punonjës në sektorët privat. Shumica e të intervistuarve ishin burra (81%), krahasuar me 19% që ishin gra. Rreth 70% e të anketuarve të intervistuar ishin punonjës të rregullt, megjithatë 16% ishin menaxherë në kompaninë e tyre dhe 14% të tjerë ishin mbikëqyrës. Më shumë se gjysma e të anketuarve (53%) ose mbaruan disa vite fakultet (17%) ose kishin një diplomë fakulteti (36%). Pjesa tjetër (40%) të të anketuarve kishin shkollën e mesme si nivelin më të lartë të arsimit.

Lidhur me industrinë në të cilën kanë punuar të anketuarit, një e treta e tyre ka punuar në industrinë e tregtisë (33%), 16% e tyre në prodhim, 13% në bankë, 10% në industri të tjera, 9% në hotele dhe restorante, 7% në ndërtim, 5% në shërbime biznesi, 4% në shërbime personale dhe 2% në industrinë e transportit. Industri të tjera për të cilat kanë punuar të

anketuarit ishin industria e shërbimit të makinave, universitete, furra buke, farmaci, telekomunikacion dhe shërbime të tjera.

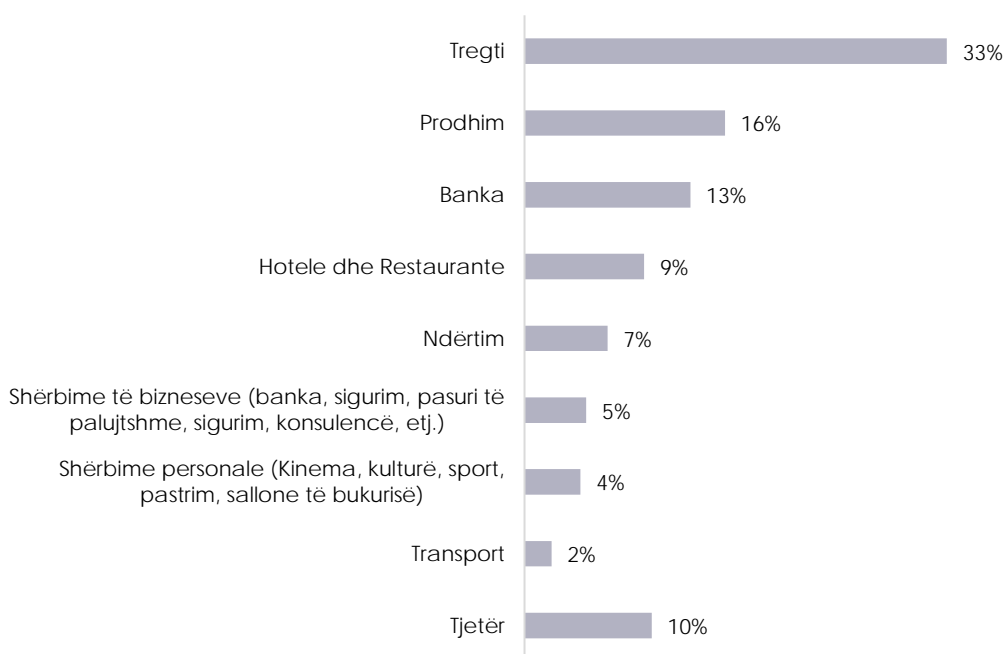


Figure 46. Në cilën industri/sectorë operon kryesishtë biznesi juaj? [n=655]

Sipas të anketuarve të intervistuar, numri i grave në pozitat menaxheriale është mjaft i ulët. Shumica e të anketuarve, më specifikisht 65% e tyre deklaruan se në kompanitë e tyre, nuk ka gra që mbajnë një pozitë menaxheriale. 32% deklaruan se ka nga 2 deri në 10 gra në pozicione menaxheriale, ndërsa nga 2% e të anketuarve, kryesisht duke punuar në firma të mëdha, pohuan se ka nga 10 deri në 20 gra në pozita menaxheriale ose më shumë se 20 gra në pozita menaxheriale.

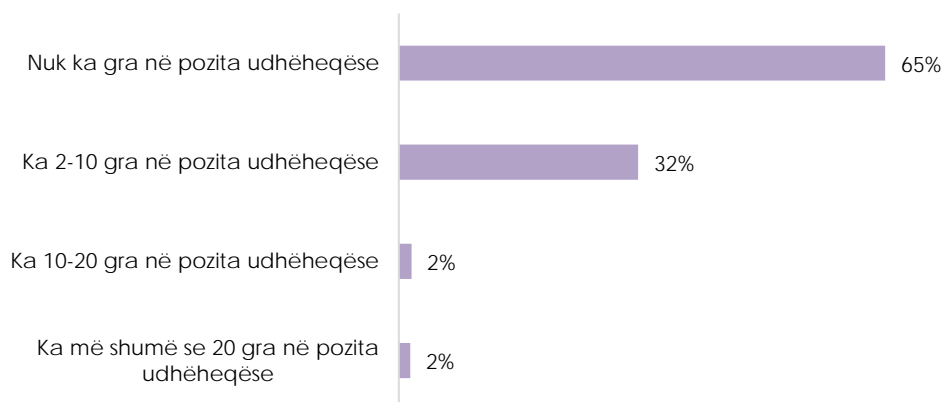


Figure 47. Cilat nga opsionet e mëposhtme përshkruan përfaqësimin e grave në pozitat udhëheqëse në kompaninë tuaj? [n=655]

Paragrafët e mëposhtëm paraqesin informacione në lidhje me korrupsionin në sektorin privat, format e tij, çfarë ndërmarrin kompanitë për ta luftuar atë, politikat e tjera të vendit të punës që janë në dispozicion të punonjësve të saj dhe ndikimin e COVID-19 në sektorin privat.

Së pari, të anketuarit që punojnë në sektorin privat u pyetën për perceptimin e tyre rreth korrupsionit në sektorin privat në përgjithësi. Pothuajse gjysma e të anketuarve (48%) nga sektori i biznesit besojnë se ka deri diku korrupsion në sektorin privat. Rreth 23% e të anketuarve mendojnë se ka pak korrupsion dhe 16% e tyre pohuan se nuk ka aspak. Së fundmi, 7% e të intervistuarve mendojnë se ka shumë korrupsion në sektorin privat.

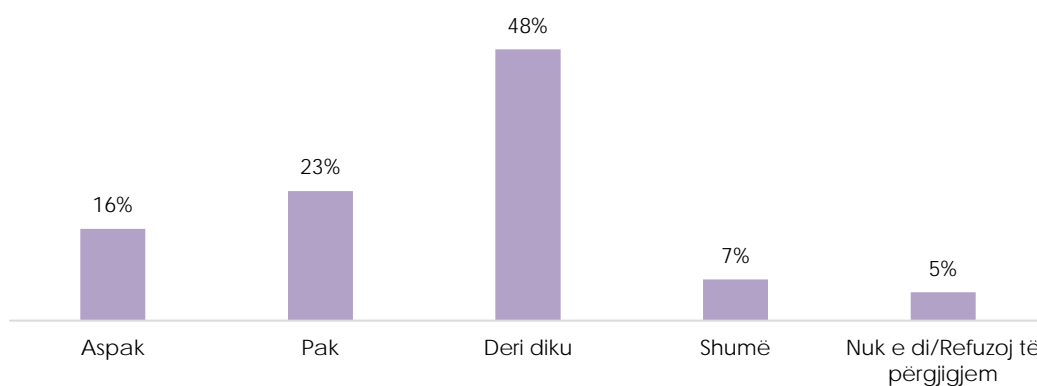


Figure 48. Sipas mendimit tuaj, sa ka korrupsion në sektorin privat? [n=655]

Pothuajse gjysma e burrave të anketuar (49%) mendojnë se ka deri diku korrupsion në sektorin privat, krahasuar me 45% të grave që mendojnë të njëjtën gjë. Vlen të përmendet se më shumë gra (19%) sesa burra (16%) mendojnë se nuk ka korrupsion në sektorin privat.

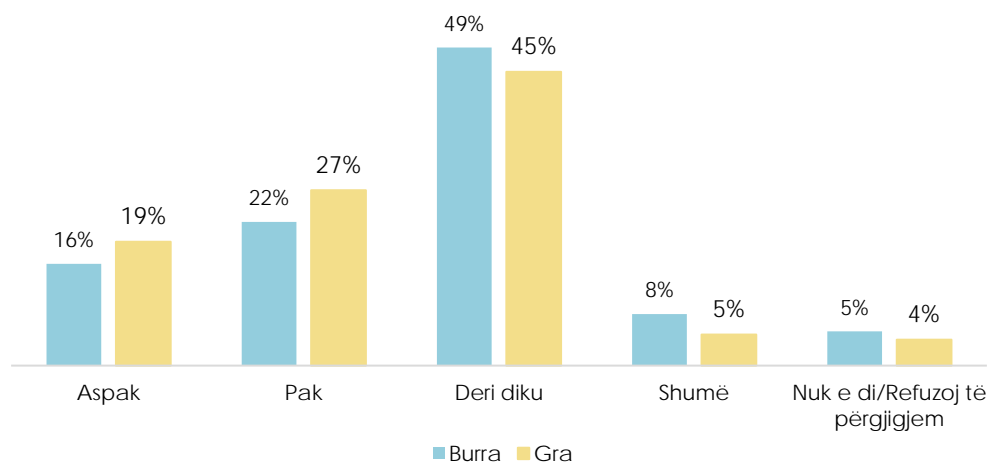


Figure 49. Sipas mendimit tuaj, sa ka korrupsion në sektorin privat? Ndarja në gjini [n=655]

Mashtrimi (68%), klientelizmi / nepotizmi (67%) dhe tejkalimi i kufijve të autorizimit (64%) janë tri forma të korrupsionit që janë më të zakonshmet në të gjithë sektorin privat në Kosovë. Forma të tjera të korrupsionit të cilat janë të dukshme në sektorin privat sipas më shumë se gjysmës së të anketuarve gjithashtu ishin ryshfeti gjatë tenderimit dhe kontraktimit (57%), keqpërdorimin e informacionit zyrtar (54%) dhe dallimet gjinore në ngritjet në detyrë dhe paga (51%).



Figure 50. Çfarë forma të korrupsionit besoni që ekzistojnë në mbarë sektorin privat në Kosovë? [n=655]

Mosefikasiteti i zbatimit të Ligjit të Punës konsiderohet të jetë faktori më i rëndësishëm që shkakton korrupsionin në sektorin privat sipas 41% të të anketuarve që punojnë në këtë sektor. Faktorë të tjerë të deklaruar nga 14% e të anketuarve janë mungesa dhe

performanca e dobët e mekanizmave të kontrollit të brendshëm. Një faktor shtesë sipas 13% e të anketuarve janë pagat e ulëta të të punësuarve në sektorin privat.

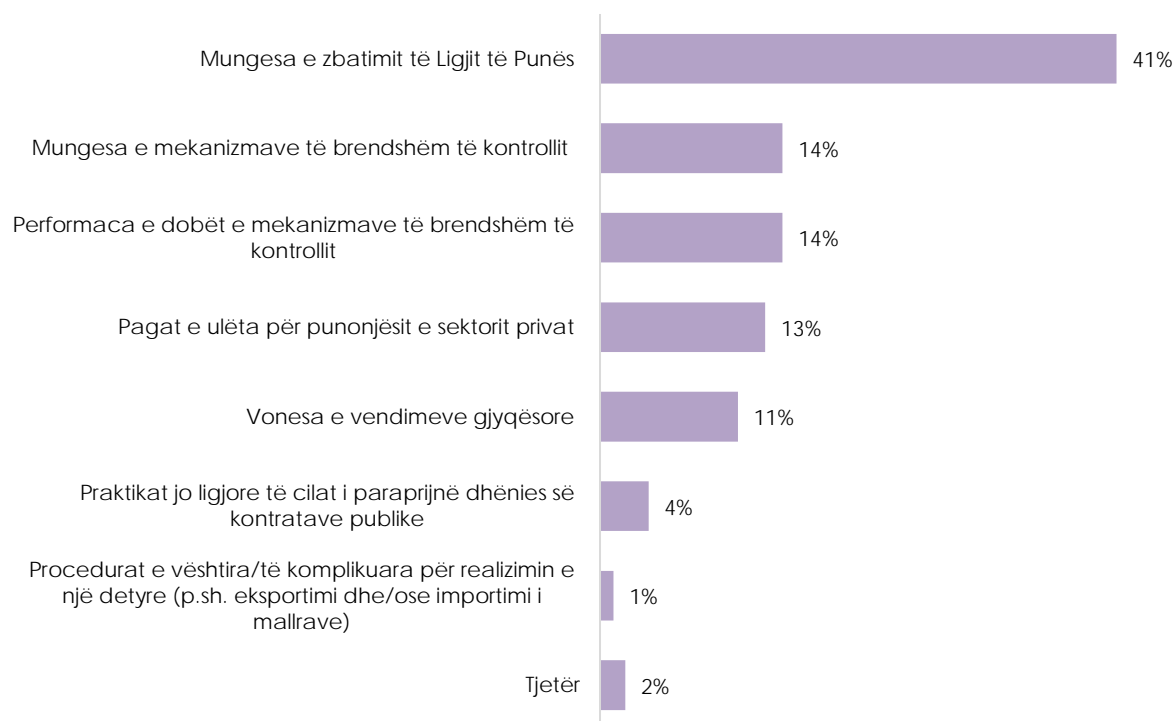


Figure 51. Cili është faktori kryesor që shkakton korrupsionin në sektorin privat në Kosovë? [n=655]

Vetëm 2% (n = 14) e të anketuarve që punojnë në sektorin privat pohuan se kanë qenë dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tyre aktual të punës. Shumica dërrmuese e tyre (98%) nuk ishin dëshmitarë të korrupsionit.

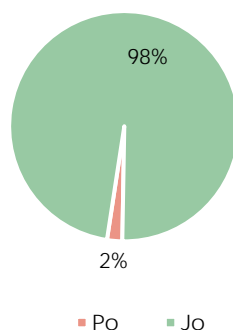


Figure 52. A keni qenë ndonjëherë dëshmitarë të korrupsionit në vendin tuaj aktual të punës? [n=655]

Rezultatet e kësaj pyetjeje u analizuan në aspektin gjinor. Më shumë burra (2%) sesa gra (1%) pohuan se ishin dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tyre aktual të punës. Nga 12 burra punëtorë që kanë dëshmuar korrupsionin në vendin e tyre të punës, vetëm njëri

prej tyre e ka raportuar atë. Ndërsa, nga dy gra punonjëse që ishin dëshmitare të korrupsionit, njëra prej tyre zgjodhi të raportojë atë.

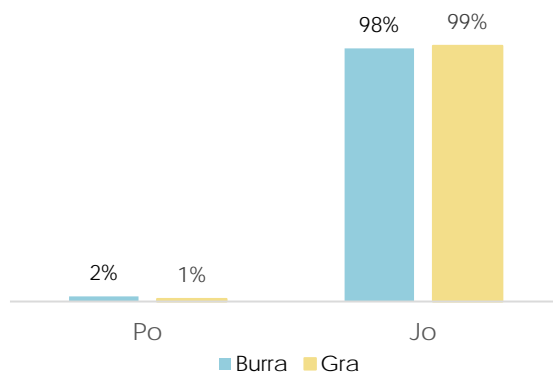


Figure 53. A keni qënë ndonjëherë dëshmitarë të korrupsionit në vendin tuaj aktual të punës? Ndarja në gjini [n=655]

Punëtorët që pohuan se ishin dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tyre të punës u ndanë gjithashtu sipas sektorëve. Sipas rezultateve të studimit, sektori i tregtisë ka numrin më të lartë me pesë punëtorë që janë dëshmitarë të korrupsionit, pasuar nga industria e hoteleve dhe restoranteve me tre punëtorë. Dy punëtorë që ishin dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tyre të punës punuan në sektorin e prodhimit dhe dy të tjerë në sektorin e ndërtimit. Sektori bankar dhe sektori i shërbimeve personale kishin vetëm nga një punëtor që ishte dëshmitar i korrupsionit në vendin e tij të punës.

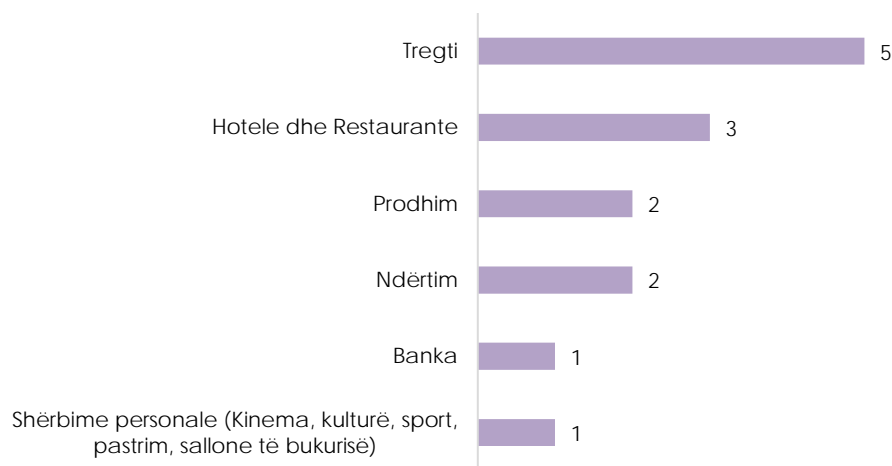


Figure 54. Responentët të cilët kanë qënë dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tyre të punës. Ndarja në sektore [n=14]

Më tej, 14 punonjësve në sektorin privat që ishin dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tyre të punës iu kërkua të përshkruajnë llojin e korrupsionit që ka ndodhur. Shumica e tyre (86%) pohuan se korrupsionin të cilin e kishin parë ishte një lloj mashtrimi. Gjysma e punëtorëve (50%) shpjeguan se lloji i korrupsionit që ata kanë hasur ishte rreth tejkalimit

të kufijve të autoritetit ose falsifikimit të dokumenteve zyrtare. Dallimet gjinore në ngritje në detyrë dhe pagë, ryshfeti gjatë tenderimit dhe kontraktimit ishin gjithashtu llojet e korrupsionit që ndodhën në vendin e punës sipas 43% dhe 36% të të anketuarve, përkatësisht.

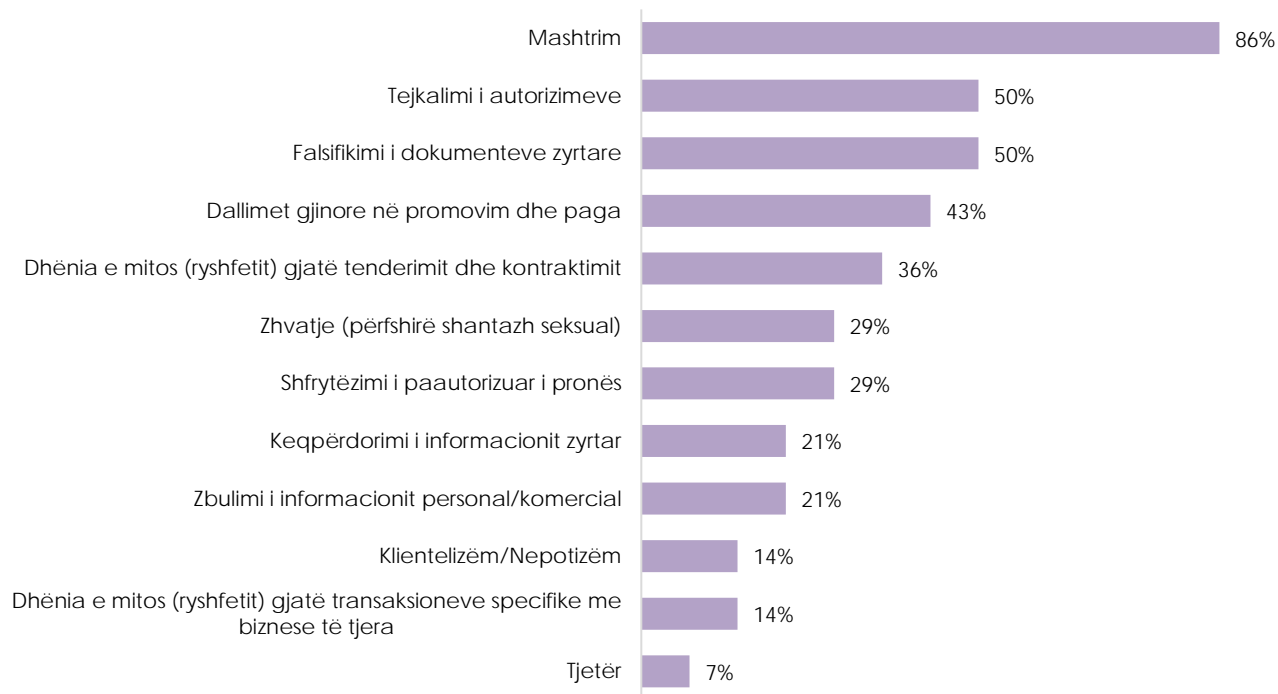


Figure 55. Përshkruani llojin e korrupsionit që keni dëshmuar [n=14]

Nga 14 punëtorë që ishin dëshmitarë të korrupsionit në vendin e tyre të punës, vetëm dy prej tyre e raportuan atë. 12 punëtorët e tjerë zgjodhën të mos bënin asgjë në lidhje me atë çështje. Njëri nga punëtorët raportoi korrupsionin tek menaxhmenti, ndërsa tjetri raportoi tek "Jeta në Kosovë"². Të anketuarit që nuk raportuan korrupsionin të cilin dëshmuar u pyetën për arsyen pse ata vendosën të silleshin në atë mënyrë. Shumica e

² Programi televiziv i cili adreson çështje politike, ekonomike dhe shoqërore, me një fokus të veçantë në institucionet e sundimit të ligjit, korrupsionin, konfliktin e interesit dhe llogaridhënien e institucioneve publike.

tyre pohuan se ishin të frikësuar për ta bërë këtë dhe se besonin se asgjë nuk do të ndërmerret dhe vetëm ata do të dëmtoheshin nga ajo situatë.

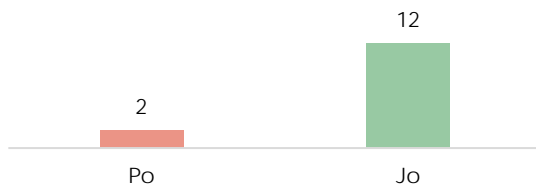


Figure 56. A e keni raportuar korrupsionin? [n=14]

Rezultatet tregojnë se 2% e punonjësve (n = 12) që punojnë në sektorin privat u është kërkuar të marrin pjesë në praktika korruptive. Pjesa tjetër e punonjësve (98%) nuk janë ballafaquar me kërkesa të tilla.

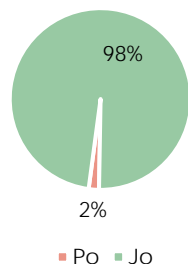


Figure 57. Në vendin tuaj aktual të punës, a iu është kërkuar ndonjëherë të merrni pjesë në praktikat korruptive? [n=655]

Megjithëse shumicës dërrmuese të të anketuarve nuk u është kërkuar asnjëherë të marrin pjesë në praktika korruptive, prej atyre që iu është kërkuar, më shumë ishin burra (2.1%) sesa gra (0.8%).

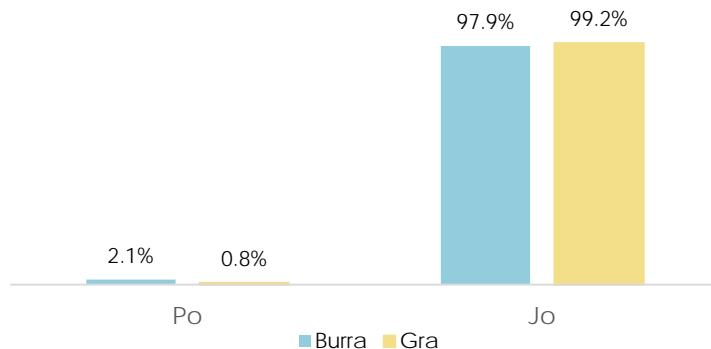


Figure 58. Në vendin tuaj aktual të punës, a iu është kërkuar ndonjëherë të merrni pjesë në praktikat korruptive? Ndarja në gjini [n=655]

Nga 12 punëtorë të cilëve iu kërkua të merrnin pjesë në praktika korruptive, pesë prej tyre ishin punëtorë në sektorin e tregtisë, tre në sektorin e prodhimit, tre të tjerë në sektorin e hotelierisë dhe restoranteve dhe një në sektorin bankar.

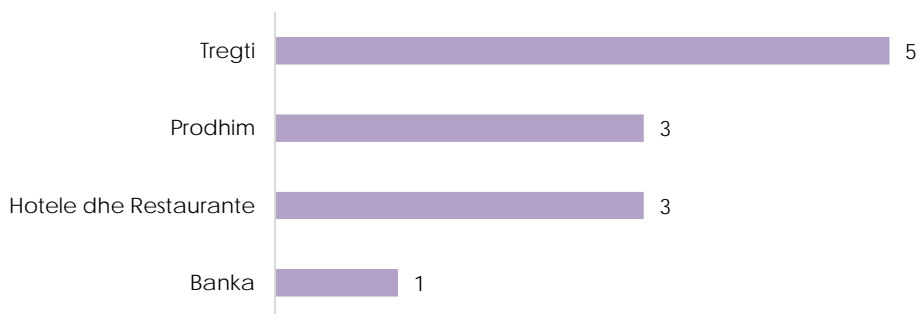


Figure 59. Në vendin tuaj aktual të punës, a iu është kërkuar ndonjëherë të merrni pjesë në praktikat korruptive? Ndarja në sektore [n=12]

Të anketuarit të cilëve iu kërkua të merrnin pjesë në praktika korruptive përshkruan llojin e korrupsionit që ka ndodhur. Mashtrimi (n = 7), tregtimi në ndikimit (n = 7), zhvatja (n = 6)

dhe tejkalimi i kufijve të autorizimit (n = 6) ishin llojet më të përmendura të korrupsionit në të cilat iu kërkua punonjësve të sektorit privat të merrnin pjesë.

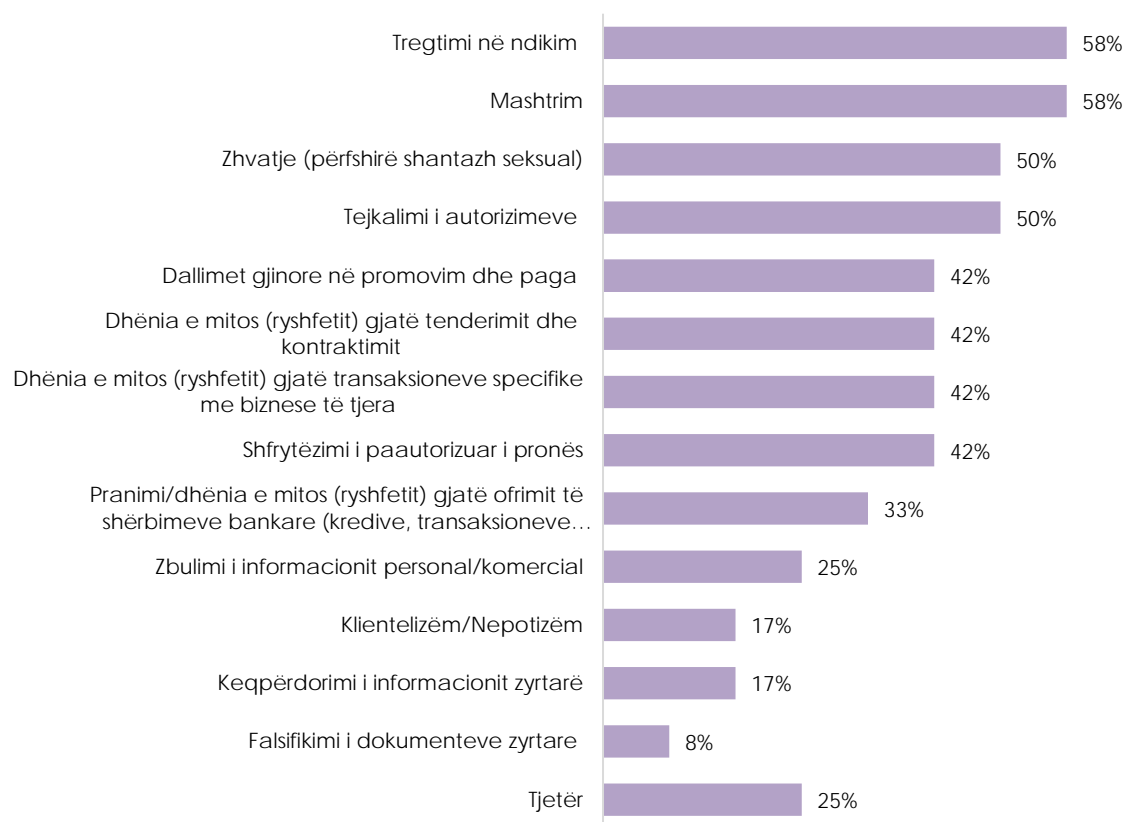


Figure 60. Përshkruani llojin korrupsionit në të cilin ju është kërkuar të merrni pjesë [n=12]

Vetëm një punëtor kishte raportuar incidentin në lidhje me korrupsionin në të cilin iu kërkua të merrte pjesë. Ai e raportoi atë tek menaxhmenti. 11 punëtorët e tjerë që nuk e raportuan atë, kryesisht pohuan se ishin të frikësuar nga menaxheri i tyre.

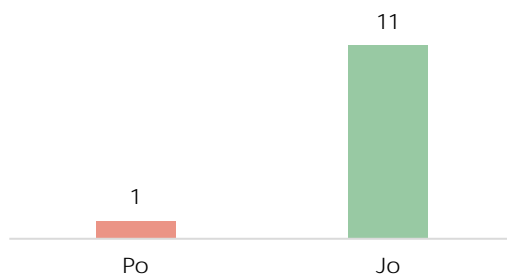


Figure 61. A e keni raportuar korrupsionin në të cilin ju është kërkuar të bashkëpunoni [n=12]

Më tej, të anketuarit u pyetën nëse kompanitë e tyre ndërmarrin ndonjë hap për të luftuar korrupsionin. Gjysma e të anketuarve (50%) pohuan se kompania e tyre nuk ka ndërmarrë ndonjë hap për të luftuar mashtrimin ose korrupsionin. Ndërsa, 37% e të anketuarve

deklaruan se kompania e tyre ka ndërmarrë hapa në këtë drejtim. Rreth 12% e tyre nuk kanë informata rreth kësaj qështje.

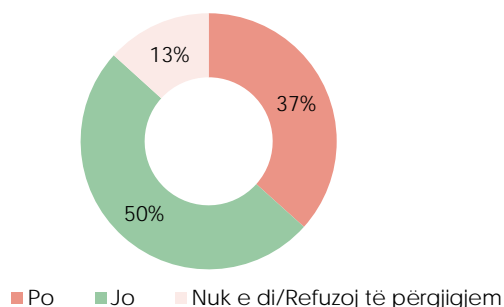


Figure 62. A ka ndërmarrë kompania juaj ndonjë hap për të luftuar mashtrimin ose korrupsionin? [n=655]

Kur analizohen rezultatet veç e veç sipas sektorëve, mund të vërehet se sektori bankar është sektori që ka marrë më shumë masa paraprake kur bëhet fjalë për luftimin e korrupsionit, pohuar nga 77% e të anketuarve që punojnë në këtë sektor. Një sektor tjetër që ka ndërmarrë hapa për të luftuar korrupsionin sipas 59% të punonjësve që punojnë në të janë shërbimet e biznesit si sigurimi, pasuritë e paluajtshme, siguria dhe konsulenca.

Sipas punonjësve që punojnë në sektorë të tillë si ndërtimi (26%), prodhimi (23%) dhe transporti (14%), këta sektorë duket se ishin më pak të interesuar për parandalimin e korrupsionit, prandaj nuk ndërmorën ndonjë hap që mund ta luftonte atë.

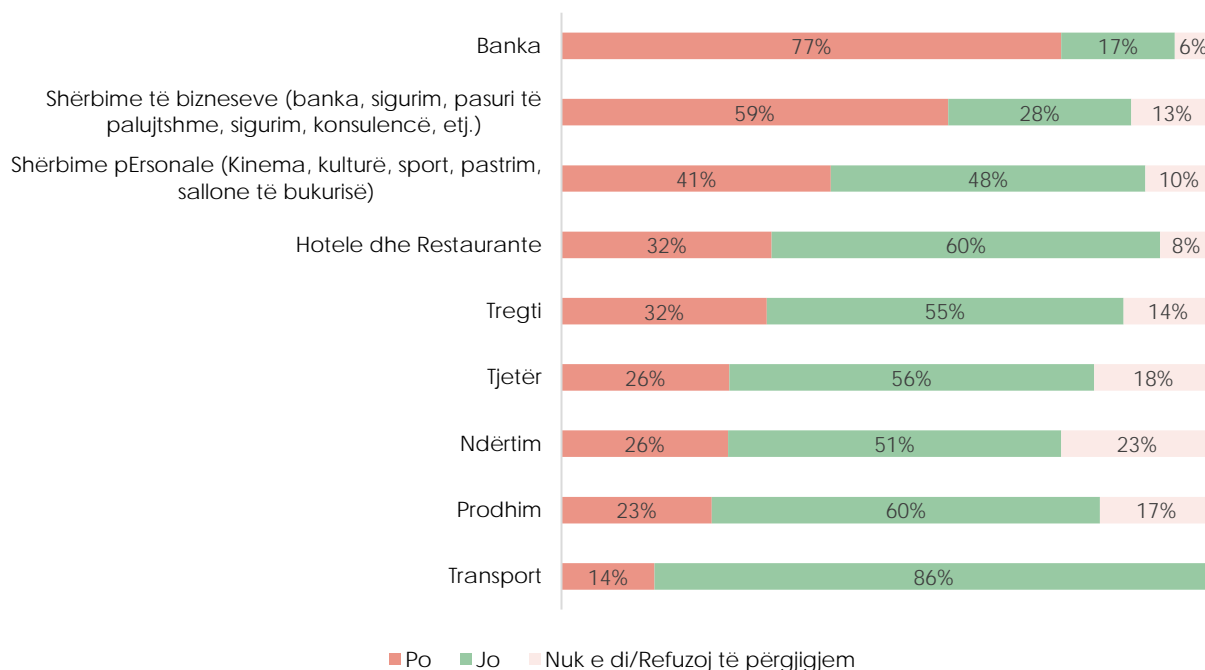


Figure 63. A ka ndërmarrë kompania juaj ndonjë hap për të luftuar mashtrimin ose korrupsionin? Ndarja në sektore [n=655]

Lidhur me pasojat ligjore në lidhje me korrupsionin, 68% e të anketuarve ishin të vetëdijshëm se kompania për të cilën punojnë, ka pasoja ligjore nëse personi përgjegjës ka një sjellje korruptive. Një në katër të anketuar nuk ishte në dijeni se kompania në të cilën punon kishte përgjegjësi penale në rast se një punëtor përfshihet në rrethana korruptive dhe 7% refuzuan të përgjigjen.

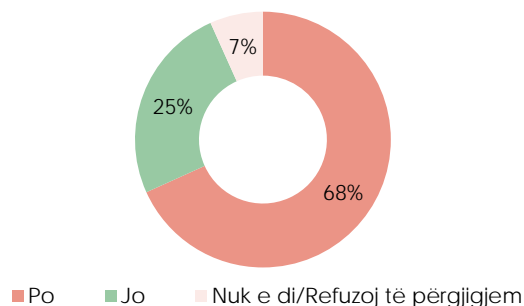


Figure 64. A jeni të vetëdijshëm se kompania për të cilën punoni ka pasoja ligjore (ka përgjegjësi penale) nëse personi i saj përgjegjës është i përfshirë në sjellje korruptive? [n=655]

Rreth 38% e të anketuarve deklaruan se kompania e tyre ka një politikë të shkruar, rregull ose mekanizëm që lidhet posaçërisht me trajtimin e korrupsionit brenda ndërmarrjes. Sidoqoftë, më shumë se gjysma e të anketuarve (52%) pohuan se një rregull apo politikë e tillë nuk ekziston në kompaninë e tyre. Së fundmi, 11% e tyre nuk ishin të vetëdijshëm për ndonjë politikë të tillë në kompaninë e tyre.

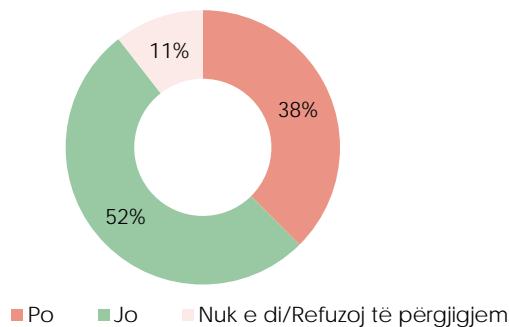


Figure 65. A ka kompania juaj ndonjë politikë të shkruar/rregull/mekanizëm në lidhje me trajtimin e korrupsionit brenda kompanisë? [n=655]

Më shumë se gjysma e grave (51%) pohuan të kishin një rregull të tillë që merret me luftimin e korrupsionit, në krahasim me 38% të burrave. Nga ana tjetër, 54 përqind e

burrave raportuan se kompania e tyre nuk ka një rregull të tillë të shkruar, krahasuar me 43 përqind të grave.

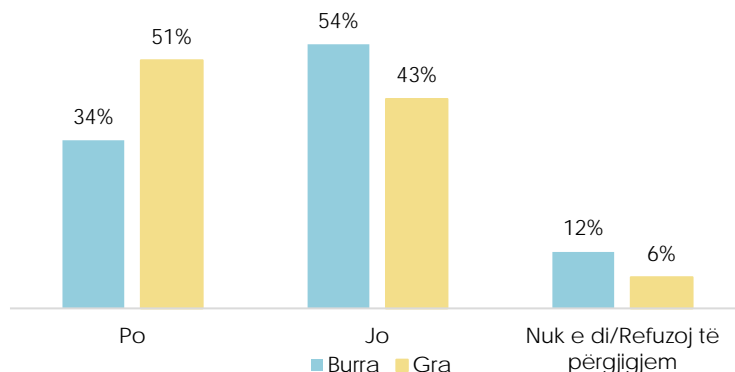


Figure 66. A ka kompania juaj ndonjë politikë të shkruar/rregull/mekanizëm në lidhje me trajtimin e korrupsionit brenda kompanisë? Ndarja në gjini [n=655]

Bankat duket të jenë industria e cila ishte më e kujdesshme në lidhje me korrupsionin pasi që shumica e punonjësve (85%) që punojnë në këtë industri pohuan se ata kanë politika, rregulla ose mekanizma të shkruara që merren me korrupsionin brenda kompanisë. Shërbimet e biznesit të tilla si sigurimi, pasuritë e patundshme, siguria ose konsulenca (56%) u renditën si industria e dytë për vëmendjen e kushtuar në trajtimin e korrupsionit dhe për ekzistencën e politikave të shkruara në lidhje me këtë kauzë.

Përkundrazi, shërbimet personale si kinematë, kultura, sporti, sallonet e pastrimit dhe flokëve dhe hotelet dhe restorantet ishin industritë që kryesisht nuk kishin politika të tilla të

shkruara që kanë të bëjnë me korrupsionin, të dhëna këto të pohuara nga 69% dhe 71% e të anketuarve, përkatësisht.

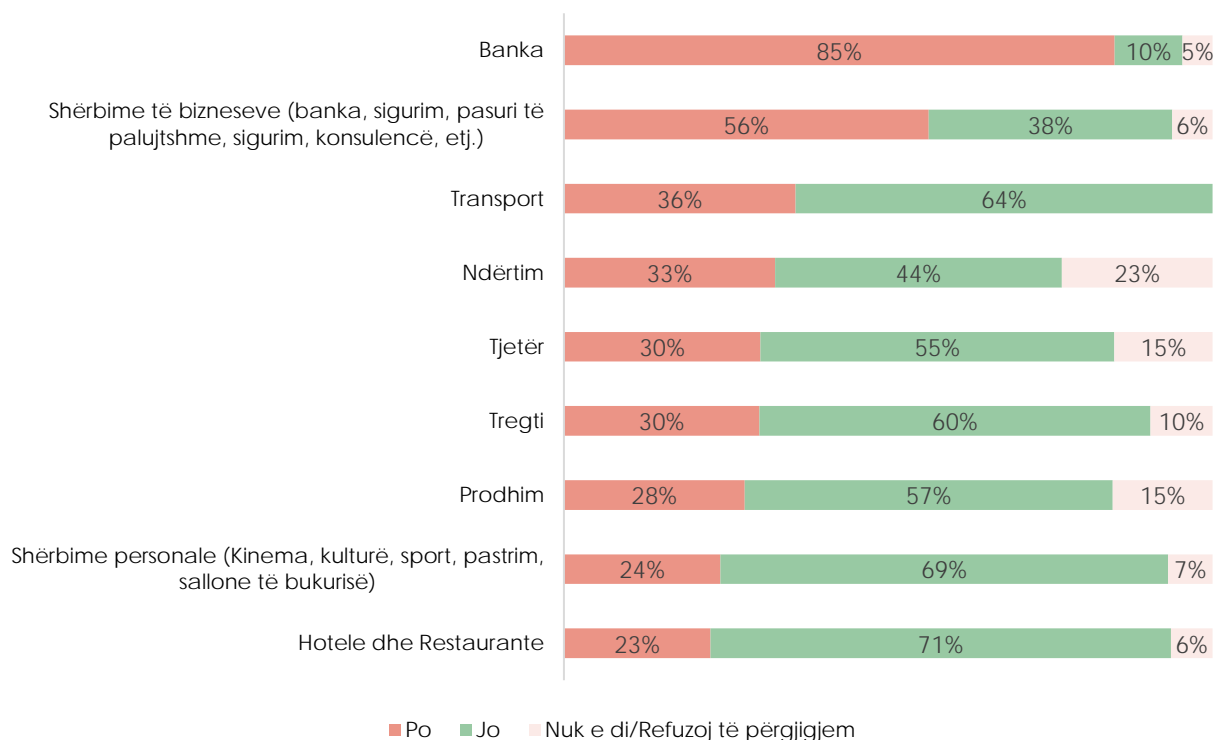


Figure 67. A ka kompania juaj ndonjë politikë të shkruar/rregull/mekanizëm në lidhje me trajtimin e korrupsionit brenda kompanisë? Ndarja në sektore [n=655]

Të anketuarit që pohuan se kompania e tyre ka shkruar politika, rregulla ose mekanizma që merren me korrupsionin brenda ndërmarrjes u pyetën më tej në lidhje me këto mekanizma. Sipas më shumë se gjysmës së të anketuarve (54%) auditimi i brendshëm i rregullt është mekanizmi kryesor me të cilin operojnë kompanitë për të luftuar

korrupsionin. Mekanizmat e tjerë të përdorur për parandalimin e korrupsionit ishin mekanizmat e pajtueshmërisë (17%) dhe sinjalizuesit (15%).

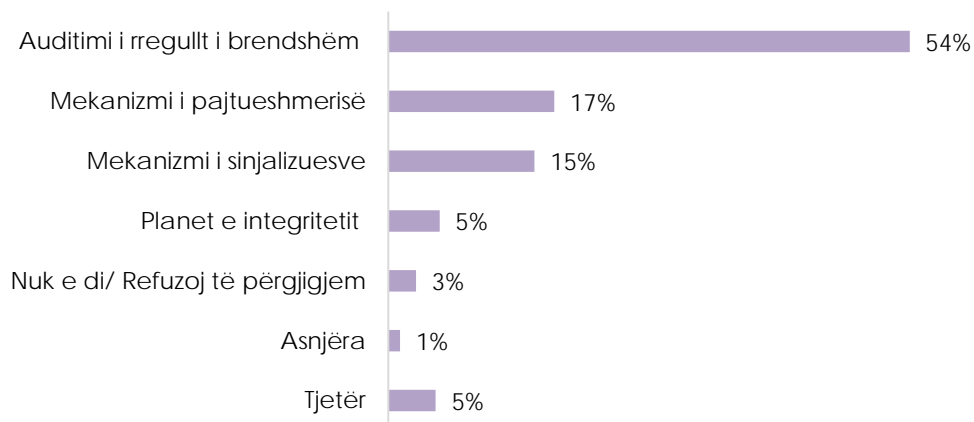


Figure 68. Cilët janë mekanizmat që kompania juaj ka instaluar për të luftuar korrupsionin? [n=246]

Për më tepër, të anketuarit u intervistuan rreth disa politikave në vendin e punës dhe nëse ato politika ishin në dispozicion të tyre. Masat disiplinore dhe politikat e orëve të punës ishin dy politika të vendit të punës të cilat kanë qenë në dispozicion për shumicën e të anketuarve, e pohuar nga 82% e të anketuarve. Politikat e tjera që ishin në dispozicion të të anketuarve ishin gjithashtu politikat e pagave dhe shpërblimeve duke përfshirë punën jashtë orarit (77%), politikat e rekrutimit dhe kushtet si rezultatet e testeve dhe kualifikimet (76%) dhe politikat e ngritjes në detyrë (70%).

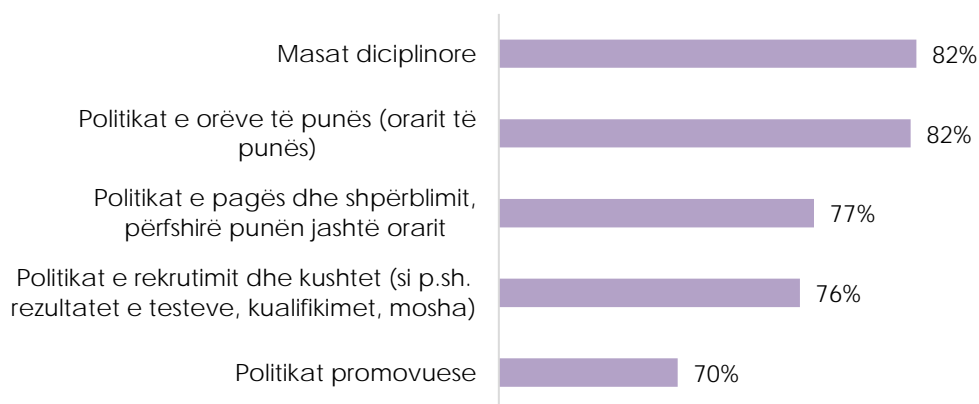


Figure 69. A iu është mundësuar qasje në politikat e punës gjatë punësimit tuaj? [n=655]

Kur ndajmë rezultatet sipas gjinisë, vihet re se ka ndryshime të vogla mes grave dhe burrave sa i përket disponueshmërisë së politikave rreth punësimit. Për shembull, 77% e burrave të intervistuar raportuan se politikat e pagave dhe shpërblimeve kanë qenë në dispozicion të tyre, krahasuar me 75% të grave. Për më tepër, rezultatet e studimit

tregojnë se politikat e ngritjes në detyrë u janë vënë në dispozicion 70% të burrave, një përqindje kjo pak më e madhe se ajo e grave (67%).

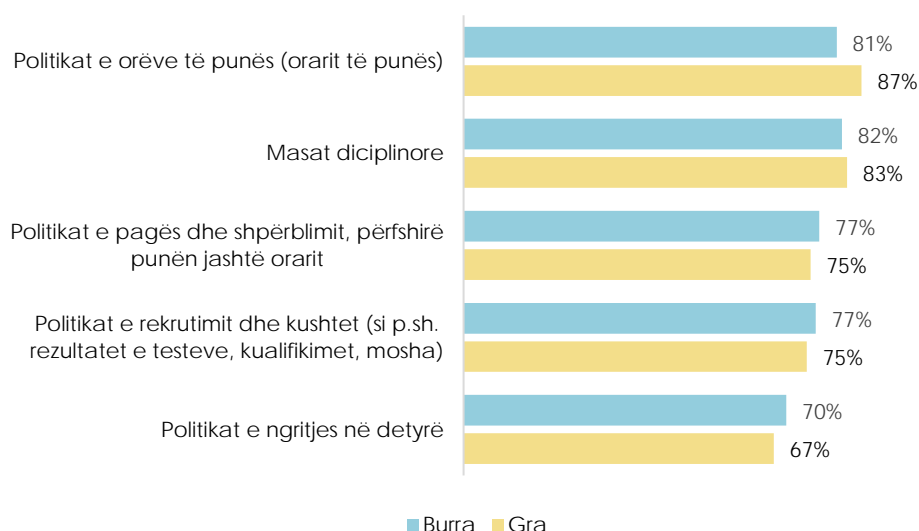


Figure 70. A iu është mundësuar qasje në politikat e punës gjatë punësimit tuaj? Ndarja në gjini [n=655]

Kur iu kërkua ta përshkruajnë informacionin e dhënë në politikat dhe rregulloret e përmendura në pyetjen e mësipërme, shumica e të anketuarve pohuan se ata lehtë mund ta kuptonin atë (92%), se informacioni ishte relevant për situatën e tyre (91%), ishte i saktë (90%) dhe ishte siguruar në kohën e duhur (89%).

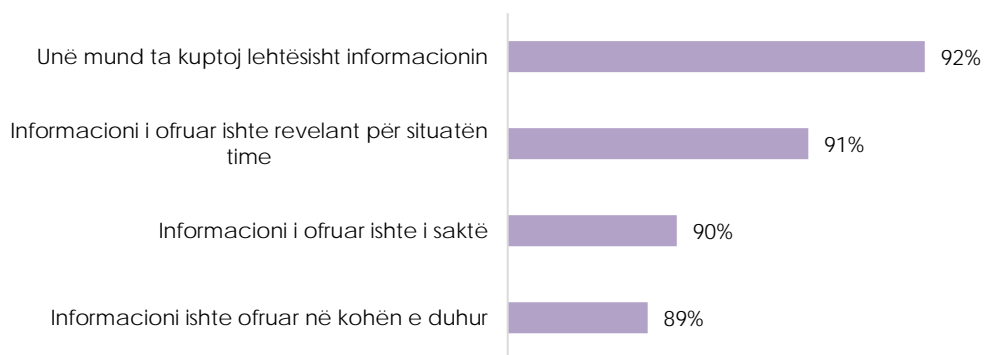


Figure 71. Si do ta përshkruanit informacionin e ofruar në politikat dhe rregulloret e përmendura në pyetjen paraprake? [n=655]

Më shumë se 70% e të anketuarve pohuan se orari i njëjtë i punës (77%), masat e njëjta disiplinore (73%) dhe të njëjtat paga dhe shpërblime (71%) janë politikat të cilat të gjithë punonjësit e sektorit privat i gëzojnë njësoj, pavarësisht nga marrëdhëniet që kanë me punëdhënësin e tyre. Politikat e tjera si kërkesat gjatë rekrutimit dhe procedurat për

ngritje në detyrë gjithashtu besohet se të gjithë punonjësit i gëzojnë në mënyrë të barabartë, sipas 66% dhe 64% të të anketuarve përkatësisht.

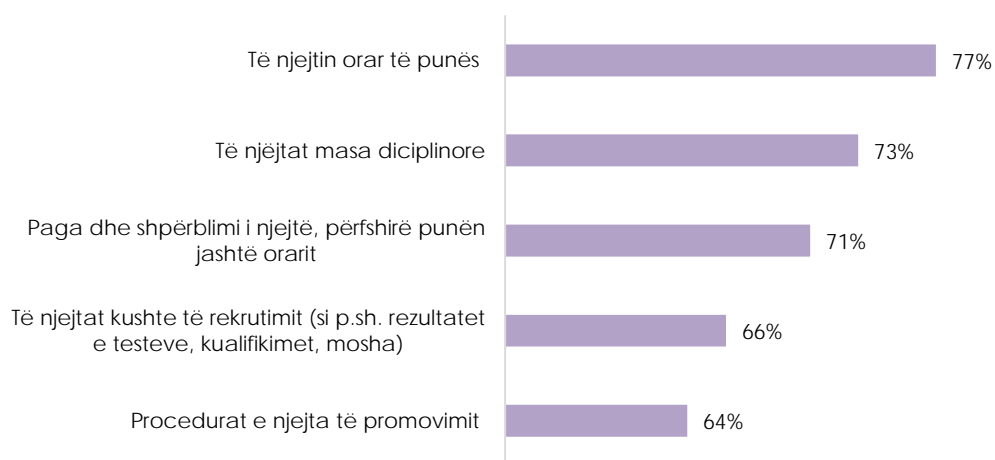


Figure 72. Sipas mendimit tuaj, a i gëzojnë të gjithë punonjësit e sektorit privat të njëjtat përfitime pavarësisht nga marrëdhënia/ niveli i miqësisë me punëdhënësin e tyre? [n=655]

Shumica e të anketuarve (76%) pohuan se të ardhurat e tyre përputhen me shumën e deklaruar nga punëdhënësi i tyre në administratën tatimore. Sidoqoftë, 19% e të anketuarve shpjeguan se të ardhurat e tyre nuk përputhen me shumën e deklaruar në administratën tatimore.

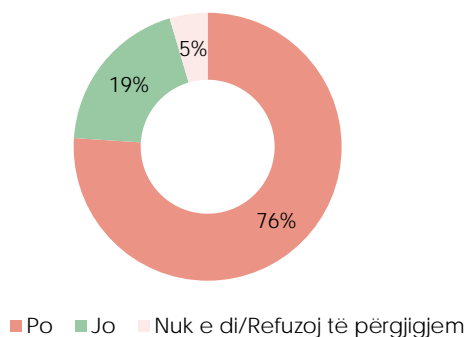


Figure 73. A përputhen të ardhurat tuaja më shumën e paraqitur nga punëdhënësi juaj në administratën tatimore? [n=655]

Nëse bëjmë krahasim me gjini, pak më shumë gra (78%) sesa burra (76%) pohuan se të ardhurat e tyre përputhen me shumën e deklaruar nga punëdhënësi i tyre në administratën tatimore. Sidoqoftë, përqindja e grave (21%) që pohuan se të ardhurat e tyre nuk përputhen me shumën e deklaruar nga punëdhënësi në ATK është gjithashtu më

e lartë se përqindja e burrave që pohuan të njëjtën gjë (19%). Gjithashtu, vërehet një tendencë më e lartë e burrave të anketuar që të refuzojnë t'i përgjigjen kësaj pyetjeje.

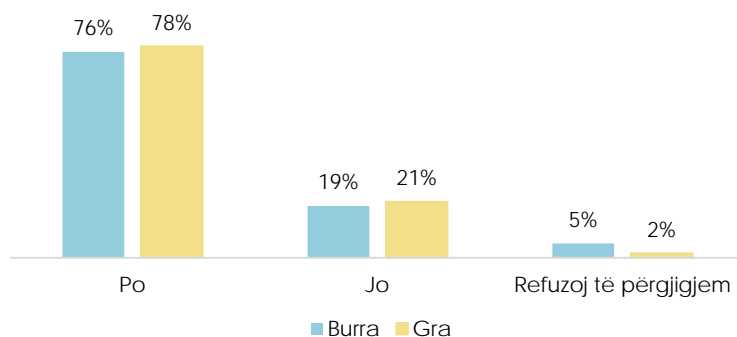


Figure 74. A përputhen të ardhurat tuaja më shumën e paraqitur nga punëdhënësi juaj në administratën tatimore? Ndarja në gjini [n=655]

Shumica dërmuese e punonjësve (93%) që punojnë në industrinë bankare raportuan se të ardhurat e tyre përputhen me shumën e deklaruar nga punëdhënësi i tyre në administratën tatimore. Ngjashëm pohuan edhe punonjësit në shërbimet e bizneseve (88%), shërbime të tjera (85%) dhe shërbime personale (83%). Përkundrazi, një mospërputhje më e gjerë midis të ardhurave të punonjësve dhe shumës së deklaruar në administratën tatimore u gjet në industrinë e prodhimit (60%) dhe transportit (57%).

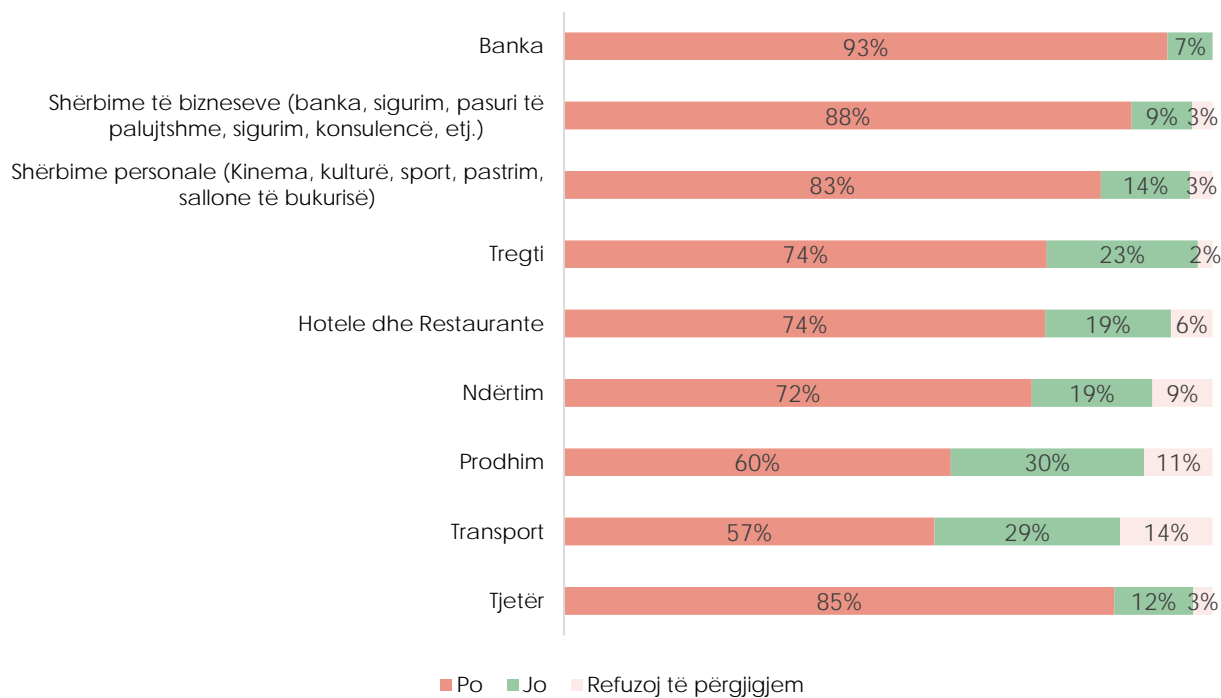


Figure 75. A përputhen të ardhurat tuaja më shumën e paraqitur nga punëdhënësi juaj në administratën tatimore? Ndarja në sektore [n=655]

Ndikimi i COVID-19 në sektorin privat

Në këtë nënseksion, të anketuarit u intervistuan rreth rrethanave të pazakonta që mund të kenë ndodhur për shkak të përhapjes së COVID-19. Shumica e të anketuarve pohuan se ata vazhduan të punojnë me orar të plotë (28%) ose kryesisht me orar të plotë (35%) përkundër situatës. Pjesa tjetër e të anketuarve pohuan se punuan me orar të pjesshëm (17%) ose kryesisht me orar të pjesshëm (19%), ndërsa rreth 1% e të anketuarve të intervistuar kishin humbur punën për shkak të pandemisë.

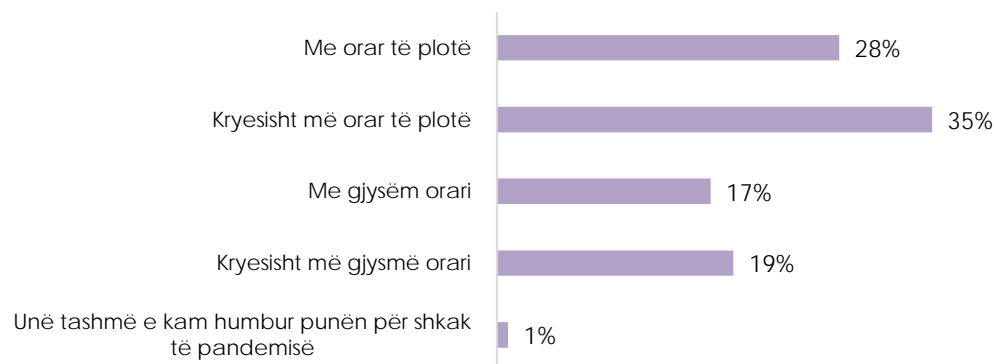


Figure 76. Që nga përhapja e COVID-19, a keni punuar: [n=655]

Grafiku më poshtë paraqet ndikimin e pandemisë COVID-19 në orët e punës të të anketuarve të ndarë sipas gjinisë. Derisa 61% e burrave të anketuar pohuan të kenë punuar me orar të plotë ose kryesisht me orar të plotë që nga përhapja e COVID-19, përqindja për gratë punonjëse që pohuan të njëjtën gjë është tetë pikë përqindje më e lartë (69%). Pjesa e burrave të anketuar që kanë punuar me orar të pjesshëm ose kryesisht me orar të pjesshëm që nga përhapja e COVID-19 (37%) është më e lartë se ajo e grave

(31%). Vetëm 1% e burrave që u intervistuar kishin humbur vendin e punës për shkak të pandemisë, ndërsa asnjë grua e intervistuar nuk pohoi të njëjtën gjë.

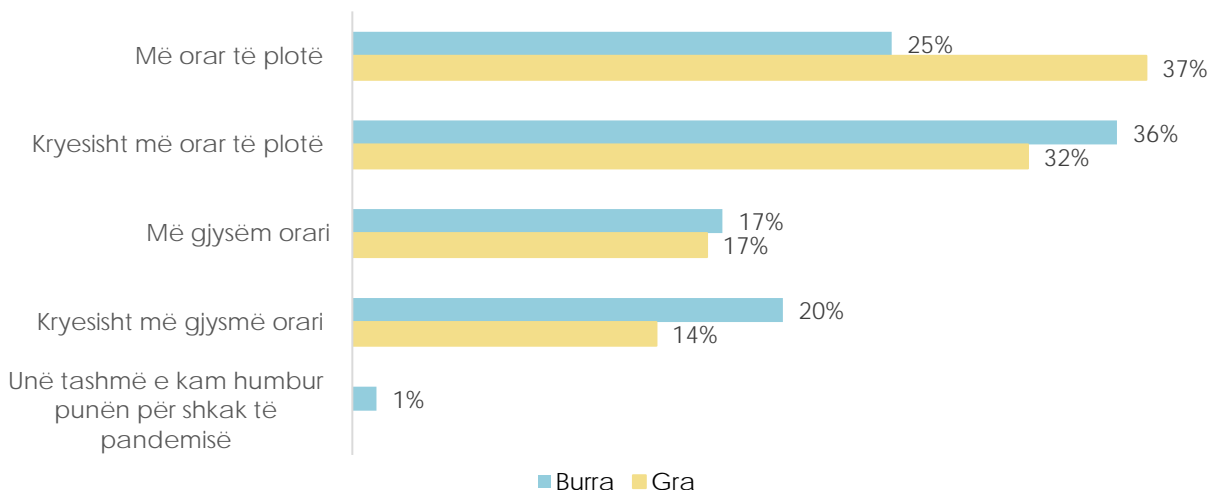


Figure 77. Që nga përhapja e COVID-19, a keni punuar: Ndarja në gjini [n=655]

Shumica e të anketuarve (65%), megjithë situatën e jashtëzakonshme me pandeminë, kanë vazhduar të marrin pagë të plotë që nga përhapja e COVID-19. Sidoqoftë, një e treta e të anketuarve (34%) morën pagë të pjesshme për shkak të kësaj situate. Së fundmi, 1% e tyre deklaruan se nuk janë paguar fare.

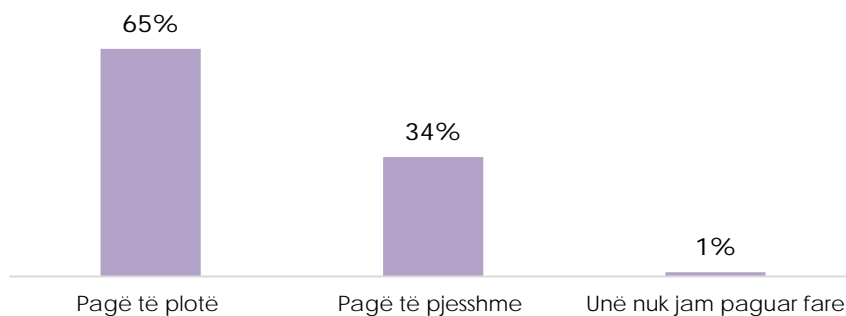


Figure 78. Që nga përhapja e COVID-19, a keni marrë: [n=655]

Sipas rezultateve të studimit, burrat janë prekur më shumë nga pandemia se gratë për sa i përket pagës. Më pak burra (63%) sesa gra (69%) kanë marrë pagë të plotë që nga

përhapja e COVID-19. Për më tepër, 2% e burrave të intervistuar pohuan se ata nuk janë paguar fare që nga përhapja e COVID-19.

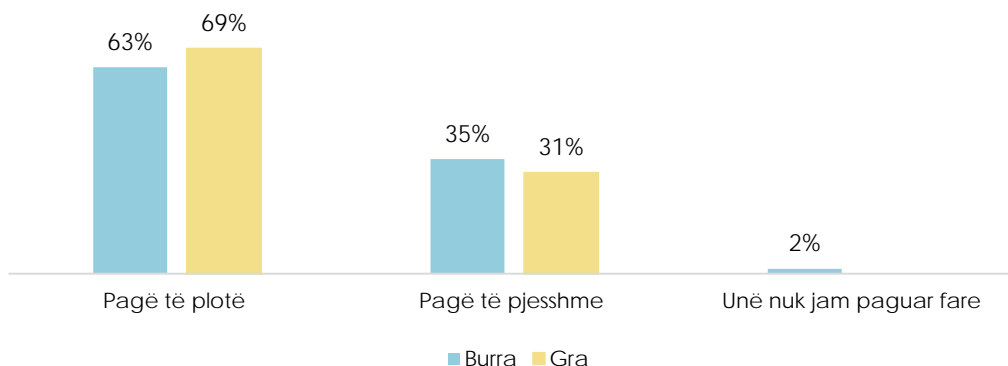


Figure 79. Që nga përhapja e COVID-19, a keni marrë: Ndarja në gjini [n=655]

Pozita e punës së shumicës së të anketuarve të intervistuar (89%) nuk ka ndryshuar që nga përhapja e COVID-19. Rreth 4% e të anketuarve pohuan se u ngritën në pozitë, ndërsa 7% të tjerë, për shkak të rrethanave, u ulën në pozitë.

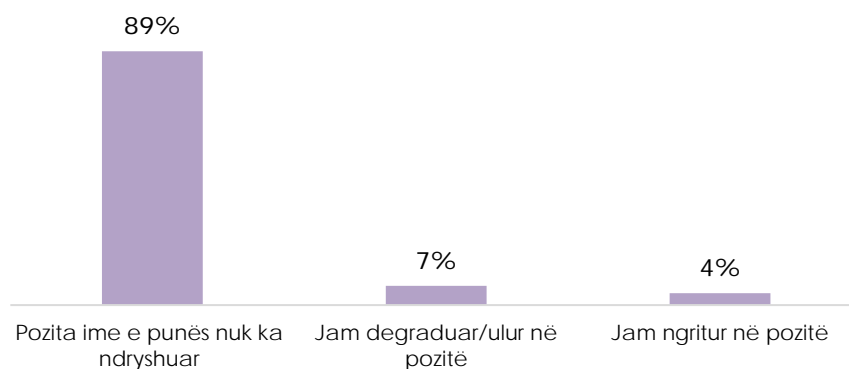


Figure 80. Që nga përhapja e COVID-19, a ka ndryshuar pozita juaj brenda kompanisë: [n=655]

Kur shikohen rezultatet veç e veç sipas gjinisë, vihet re që më shumë burra (5%) sesa gra (2%) janë ngritur në pozitë që nga përhapja e COVID-19. Më tej, 7% e burrave të intervistuar janë ulur në pozitë, krahasuar me 4% të grave. Shumica e të anketuarve nga

të dy gjinitë (88% e burrave dhe 94% e grave) deklaruan se pozita e tyre e punës nuk ndryshoi gjatë periudhës së pandemisë.

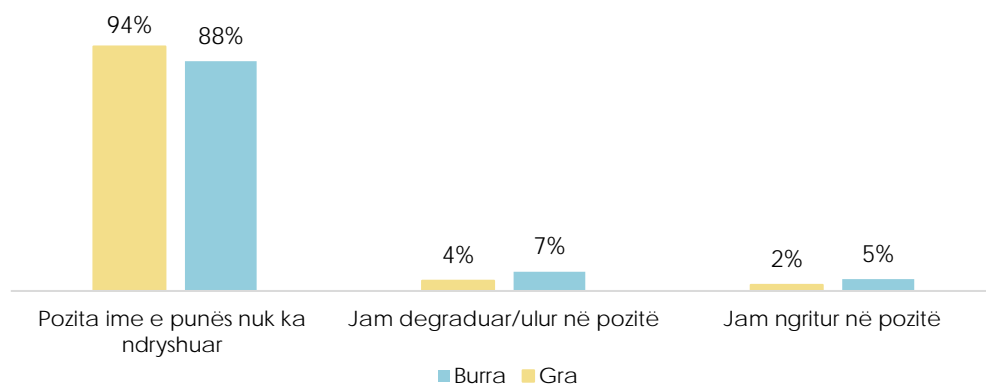


Figure 81. Që nga përhapja e COVID-19, a ka ndryshuar pozita juaj brenda kompanisë: Ndarja në gjini [n=655]

Rezultatet e fokus grupeve

Rezultatet e mëposhtme ofrojnë një njohje të thellë të rreziqeve dhe cenueshmërive të korrupsionit në sektorin publik dhe privat në Kosovë, dhe mënyrën se si ndikon në të dy gjinitë. Të dhënat cilësore janë mbledhur përmes dy (2) diskutimeve në fokus grupe, të cilat janë realizuar me punonjës nga sektori publik (niveli lokal dhe qendror), ndërsa i dyti përbëhej nga punonjës të sektorit privat. Diskutimi u zhvillua duke trajtuar në tërësi tre tema kryesore: "Politikat e ngritjes në detyrë në Shërbimin Civil dhe Sektorin Privat", "Informacion mbi llogaridhënien dhe transparencën" dhe "Korrupsioni në Shërbimin Civil dhe Sektorin Privat".

Niveli qendror dhe lokal

Politikat e ngritjes në detyrë në sektorin publik

Për të filluar diskutimin, të intervistuarve nga institucionet e nivelit lokal iu prezantua informacioni ligjor që nënvizon kërkesat e Ligjit për Barazinë Gjinore dhe Ligjit për Zyrtarët Publikë. Të intervistuarve iu është komunikuar se Ligji për Barazinë Gjinore kërkon nga institucionet publike të marrin masat e nevojshme dhe të sigurojnë masa pohuese për gjininë e nënperfaqësuar. Gjithashtu, Ligji për Zyrtarët Publikë kërkon që panelet e ndryshme të kenë përfaqësim për të dy gjinitë. Pas deklaratave të paraqitura, të intervistuarve iu kërkua të deklarojnë çdo rast sipas njohurive të tyre, kur këto kërkesa ligjore ishin lënë jashtë / nuk u respektuan. Në përgjithësi, të intervistuarit nga niveli lokal dhe qendror i qeverisjes pohuan se përfaqësimi gjinor është mjaft i kënaqshëm, veçanërisht në krahasim me vendet e tjera më të zhvilluara të cilëve deri më sot u mungon ky lloj përfaqësimi.

Sidoqoftë, pjesëmarrësit nga niveli lokal dhe qendror i qeverisjes i qëndruan mendimit se nivelet e ngritjes në detyrë nuk kanë përparuar në një nivel të barabartë si për burrat ashtu edhe për gratë. Pjesëmarrësit nga niveli qendror deklaruan se dominimi i mashkullit është ende i rrenjosur thellë në kulturën tonë, e cila shpesh i shmang gratë nga arritja e pozitive të vendimmarrjes. Pjesëmarrësit nga niveli lokal i qeverisjes më tej shtuan se gratë në të vërtetë përfaqësohen në nivelin lokal në pozitat menaxheriale; megjithatë, ky numër është mjaft i kufizuar. Për më tepër, përkundër numrit të kufizuar të grave që janë në këto pozita udhëheqëse, ato zakonisht emërohen në ato pozita për qëllime fushate dhe zakonisht nuk u lejohen kompetenca të plota në vendimmarrje. Sidoqoftë, një këndvështrim i veçantë u mbajt nga një pjesëmarrës nga niveli qendror, i cili ia atribuoi përjashtimin e grave nga detyrat përkatëse në vendimmarrje hezitimit dhe dekurajimit të tyre për të marrë pjesë në procese të rëndësishme vendimmarrëse.

Më tej, diskutimi me pjesëmarrësit nga niveli lokal dhe qendror i qeverisjes u fokusua në procedurat që kryhen zakonisht brenda institucioneve për avancimin në nivelet e larta të menaxhimit. Një pjesëmarrës nga niveli lokal i qeverisjes, përkatësisht komuna e Ferizajit / Uroševac, deklaroi se ata kishin përdorur një instrument për matjen e performancës së punëtorëve, në bazë të të cilit do të kryhej ngritja në detyrë e punonjësve. Sidoqoftë, ky i fundit deklaroi se komunat e tjera nuk i përgjigjeshin mirë kësaj metode inovative dhe

qëndronin në metoda të vjetruara që natyrshëm vazhduan të sillnin rezultate të pafrytshme.

“Komunat zakonisht kanë tendencë të ngrisin në detyrë një punonjës që ka rezultuar me performancë të lartë brenda një sektori të caktuar. Sidoqoftë, ky punonjës është avancuar duke u angazhuar në një sektor tjetër, gjë që bën që performanca e tij / saj të ulet në mënyrë drastike për shkak të motivimit të ulët dhe niveleve të ulëta të përgatitjes për punë në sektorin e panjohur.”

- Pjesëmarrës nga niveli i qeverisjes lokale

Pjesëmarrësit nga niveli qendror folën për procedurat që normalisht çojnë në ngritjen / avancimin në nivelet e larta të menaxhimit brenda institucioneve të tyre. Ata deklaruan se procedurat ligjore për avancimin në punë përfshijnë vlerësimin e duhur të formimit akademik, përvojës së punës, performancës së punës, moshës dhe faktorëve të tjerë. Sidoqoftë, u vu re se faktorët e lartpërmendur kanë pak rëndësi sa herë që nepotizmi është i pranishëm.

Më tej, pjesëmarrësit u pyetën gjithashtu nëse hapat drejt avancimit në punë në nivele të larta të menaxhimit brenda institucioneve janë të njëjta si për burrat ashtu edhe për gratë. Në përgjithësi, pjesëmarrësit kishin bindjen se procedurat drejt ngritjes në detyrë nuk ndryshojnë në bazë të gjinisë së punonjësve. Sidoqoftë, një pjesëmarrës nga niveli qendror supozoi se gratë duhet të ndërtojnë më shumë guxim dhe vendosmëri për të përvetësuar pozitat udhëheqëse në mënyrë të pavarur nga ndikimi i faktorëve të jashtëm, gjë që për fat të keq rrallë ndodh. Kjo deklaratë paraqiti një qëndrim të kundërt nga pjesëmarrësit e tjerë, të cilët deklaruan se çështja nuk qëndron në mungesën e guximit të grave për të përvetësuar pozitat udhëheqëse, por në priirjen e tyre për të bërë kompromis me etikën dhe moralin e tyre.

Si pjesë të fundit të kësaj teme, pjesëmarrësve iu kërkua të zbulonin mënyrat dhe procedurat që çuan drejtuesit aktualë të departamentit të tyre të anavcoheshin në krye. Në përgjithësi, pjesëmarrësit nga niveli lokal dhe qendror i qeverisjes mbajtën anë të ngjashme në lidhje me këtë çështje. Ata deklaruan se i gjithë procesi i avancimit në pozitat e gradave të larta mbetet në sferën e ndikimit politik, ndërsa faktorët e tjerë (d.m.th., gjinia) bëjnë pak ose aspak ndryshim.

Informata mbi llogaridhënien dhe transparencën në nivelin qendror dhe lokal

Për më tepër, të dhënat cilësore të nxjerra nga diskutimet e grupeve të fokusit me pjesëmarrësit e nivelit lokal sugjerojnë që institucionet promovojnë llogaridhënien, transparencën dhe parandalimin e korrupsionit duke përdorur mjete / mënyra të ndryshme. Pjesëmarrësit nga niveli lokal i qeverisjes deklarojnë se ata i kushtojnë vëmendje të madhe publikimit të dokumenteve përkatëse dhe dhënies së qasjes në këto dokumente. Për më tepër, është theksuar se me përfshirjen e organizatave të shoqërisë

civile si mekanizma monitorimi, transparencja dhe llogaridhënia e komunave sigurohet në mënyrë të natyrshme. Më tej, pjesëmarrësit gjithashtu përmendën faktin që punonjësit e shërbimit civil janë vazhdimisht nën mbikëqyrje nga auditorë të jashtëm dhe të brendshëm, gjë që sipas tyre, rezultoi që punonjësit e shërbimit civil të jenë maksimalisht të llogaridhënës dhe transparent.

Më tej, pjesëmarrësve iu kërkua të deklarojnë se cili është mekanizmi disiplinor i vendosur për trajtimin e korrupsionit brenda shërbimit publik. Rezultatet nga diskutimi i grupeve të fokusit zbulojnë se mekanizmi për trajtimin e korrupsionit brenda nivelit lokal të qeverisjes është Komisioni për Ankesave. Procedura për trajtimin e rasteve të korrupsionit ose ndonjë parregullsie të ngritur përfshin adresimin e çështjes te drejtori, i cili rast transferohet në Komisionin për Ankesa, ndërsa ky i fundit vazhdon ta drejtojë çështjen në gjykatë. Në lidhje me mekanizmat disiplinorë të vendosur për trajtimin e korrupsionit brenda nivelit qendror të qeverisjes, pjesëmarrësit deklaruan se zyrtarët e sinjalizimit janë përgjegjës për trajtimin e çështjeve që lidhen me korrupsionin.

Korrupsioni në shërbimin civil

Në përgjithësi, të gjithë pjesëmarrësit nga niveli lokal dhe qendror i qeverisjes mbajnë mendimin se korrupsioni është mjaft i përhapur në shërbimin civil të Kosovës. Pjesëmarrësit nga niveli lokal supozojnë se sektorët më të prekur nga korrupsioni brenda komunave në të cilat veprojnë janë sektorët e urbanizimit dhe kadastrit, për shkak të predispozicioneve të mëdha për keqpërdorimin e fondeve publike. Për më tepër, deklarohet se qytetarët vazhdojnë të paguajnë për shërbime civile me rryshfet. Sidoqoftë, një pjesëmarrës nga niveli lokal pohon se termi korrupsion shpesh keqinterpretohet dhe vendoset jashtë kontekstit, me këtë të fundit që përdoret më shumë dhe ekzagjerohet. Sipas tij, opinioni publik në lidhje me korrupsionin është ndërtuar mbi baza jofaktuale, dhe niveli momental i korrupsionit nuk është në ekstremitetin që supozohet të jetë.

Nga ana tjetër, gjetjet nga të dhënat cilësore tregojnë se pjesëmarrësit nga niveli qendror i qeverisjes gjithashtu e shohin korrupsionin si mjaft të përhapur. Pjesëmarrësit e bazojnë gjykimin e tyre për korrupsion në pasurimin e shpejtë të individëve në pushtet, të dëshmuar në pothuajse çdo institucion të Kosovës.

Në temën e korrupsionit me vëmendje të veçantë në aspektin gjinor, pjesëmarrësve iu kërkua të deklarojnë se cila gjini preket më së shumti nga korrupsioni; përkatësisht, burrat apo gratë. Opinione midis pjesëmarrësve nga niveli lokal dhe qendror i qeverisjes ishin të ngjashme. Duke mbajtur një përgjigje të ndërsjellë, pjesëmarrësit deklaruan se korrupsioni është më i përhapur tek burrat. Ata supozuan se gratë mbajnë një nivel më të lartë të vetëdijes dhe përgjegjësisë, gjë që bën që ato të kenë më pak gjasa të përfshihen në rrjete korruptive. Pjesëmarrësit vazhduan më tej t'i atribuonin prirjen e grave për t'u përfshirë në korrupsion në aspektet e personalitetit, të tilla si trimëria dhe emocionaliteti. Ata sugjeruan që kur gratë janë në prag të veprimit të supozuar, ato zakonisht marrin në konsideratë të gjitha pasojat e mundshme, të cilat përfshijnë reagimin e familjes dhe reagimin individual emocional.

Më tej, për të kuptuar një njohje më të mirë të pjesëmarrësve në lidhje me korrupsionin, atyre iu paraqit gjetja e mëposhtme:

"Rezultatet nga studimi sasior i kryer këtë vit tregojnë se punonjësit e shërbimit civil të nivelit lokal vlerësuan përhapjen e korrupsionit brenda shërbimit civil me një rezultat mesatar prej 2.65 (vlerësuar në një shkallë nga 1 në 5, ku 1 është "i përhapur" dhe 5 është "shumë e përhapur", krahasuar me një mesatare prej 2.72 në studimin e Gjinisë dhe Korrupsionit 2014. Ndërkohë, ky rezultat nuk ka ndryshuar në nivelin qendror, siç mund të shihet në grafikun e treguar për ju. "

Në përputhje me rrethanat, pjesëmarrësve iu kërkua të japin vlerësimin e tyre mbi vlefshmërinë e kësaj gjetjeje dhe nëse përputhet me qëndrimet e tyre personale. Në përgjithësi, rezultatet sugjerojnë që pjesëmarrësit nga niveli lokal dhe qendror bien dakord në një shkallë të gjerë me gjetjen e paraqitur. Ata deklaruan se niveli qendror lejon më shumë mundësi për keqpërdorim të fondeve. Ndërsa, shërbimet civile të nivelit lokal mbikëqyren më gjerësisht nga mekanizmat e jashtëm; përkatësisht, auditorët dhe organizatat e shoqërisë civile. Me praninë e mbikëqyrjes së rreptë, punonjësit e nivelit lokal janë më pak të prirur të përfshihen në praktika korruptive dhe kanë më shumë të ngjarë të kenë transparencën dhe llogaridhënien si pjesë të punës së tyre të përditshëm.

Më tej, pjesëmarrësve iu dha një gjetje tjetër që pohon se gratë që punojnë në institucione publike (si në nivelin lokal ashtu edhe në atë qendror) kanë më shumë gjasa të mendojnë se ekziston një nivel më i lartë i korrupsionit në shërbimin civil të Kosovës. Pjesëmarrësve iu kërkua të përcaktojnë arsyet pse mund të jetë kështu. Pjesëmarrësit nga niveli lokal deklaruan se një arsye e mundshme për këtë rezultat mund të jetë të qenurit e grave si dëshmitare të praktikave korruptive edhe pse nuk janë të përfshira drejtpërdrejtë në korrupsion.

Pjesëmarrësve që morën pjesë në diskutimin e grupeve të fokusit u vazhdua të u tregohen gjetje që rrjedhin nga pjesa sasimore e këtij studimi, e cila tregon se faktorët kryesorë që shkaktojnë korrupsionin në shërbimin civil të Kosovës sipas punëtorëve të shërbimit civil janë "Mungesa e kontrollit të rreptë administrativ", "Joefikasiteti i sistemit gjyqësor", "Pasurimi i shpejtë personal i kërkuar nga njerëzit me pushtet" dhe "Kriza morale në periudhën e pas luftës". Të gjithë pjesëmarrësit (si nga niveli lokal ashtu edhe ai qendror) besojnë në saktësinë e kësaj gjetjeje, veçanërisht në lidhje me "pasurimin e shpejtë personal të kërkuar nga njerëzit me pushtet" si faktor kryesor.

Në temën se kush mund të ketë përfitimet më të mëdha nga korrupsioni dhe mungesa e transparencës, të gjithë pjesëmarrësit pohuan se politikanët janë përfituesit kryesor të praktikave korruptive. Për më tepër, pjesëmarrësit mbajnë bindjen se burrat përfitojnë më shumë nga mungesa e transparencës dhe korrupsionit, në krahasim me gratë.

Pjesëmarrësit më tej duhej gjithashtu të diskutonin për gjetjen që deklaroi se vetëm një % e zyrtarëve të shërbimit civil të nivelit qendror dhe tre % e zyrtarëve të shërbimit civil të nivelit lokal thanë se u ishte kërkuar që të marrin pjesë në praktikat korruptive në vendin e tyre të punës. Pjesëmarrësit nga të dy nivelet u pajtuan me këtë gjetje duke arsyetuar se individët në pozita më të larta vendimmarrëse janë më të prirur të përfshihen në këso

lloj veprimesh. Pas gjetjes së paraqitur më parë, pjesëmarrësit u informuan gjithashtu se studimi i kohëve të fundit gjithashtu zbuloi se një përqindje më e madhe e grave thanë se u kërkohet të përfshiheshin në praktika korruptive. Pjesëmarrësit nga niveli lokal deklaruan se një shkak i mundshëm për këtë rezultat mund të jetë nënvlerësimi i aftësive të grave për të kuptuar situatat që mund t'i përfshijë ato në korrupsion.

Për më tepër, të dhënat që rrjedhin nga diskutimi në fokus grup zbulojnë se "nepotizmi, favorizimi dhe patronazhi" dhe "ryshfeti" janë forma të korrupsionit të pranishme në të gjithë shërbimin civil në Kosovë. Pjesëmarrësit nga niveli lokal dhe qendror shprehën se favorizimi është forma më e përhapur e korrupsionit në shërbimin civil. Ata më tej paraqitën ankesat e tyre për një numër të madh të rasteve kur ngritja në pozita të rangut më të lartë ishte kryer mbi baza favorizimi. Sidoqoftë, një numër i konsiderueshëm i pjesëmarrësve nga të dy nivelet e qeverisjes deklaruan se ryshfeti nuk është një praktikë e zakonshme në të gjithë shërbimin civil në Kosovë.

"Ka ndodhur në institucionin tonë që një person pa përvojë që i mungon prapavija akademike të emërohet në një pozitë më të lartë. Ndërsa shumë punonjës që punojnë në sektorin tonë kanë punuar për vite me radhë dhe kanë arritur përsosmëri të lartë në detyrën që duhet të kryhet; megjithatë, ata zakonisht neglizhohen".

-Pjesëmarrës nga niveli qendror

Pjesëmarrësit e pranishëm në diskutim u vazhduan të pyeten në lidhje me mënyrat se si këto praktika korruptive ndikojnë në karrierën / përvojën e punës së burrave dhe grave brenda shërbimit civil. Në përgjithësi, të gjithë pjesëmarrësit e pranishëm në diskutim deklaruan se praktikatat korruptive krijojnë një ndikim negativ në nivel personal dhe profesional. Duket se praktikatat korruptive që ndodhin në institucionet publike kanë një ndikim në uljen e motivimit të punonjësve në lidhje me punën e tyre. Për më tepër, me emërimin pa meritë të individëve në pozitat e vendimmarrjes përmes nepotizmit, performanca profesionale në mënyrë të natyrshme zvogëlohet.

Më në fund, si pjesë e fundit e diskutimit, pjesëmarrësve iu prezantua një rezultat i gjetjes që shprehet si më poshtë:

"Një studim i fundit sasior mbi barazinë gjinore në institucionet publike tregoi se prej atyre që ishin dëshmitarë të korrupsionit, vetëm një pjesë e vogël e raportuan atë"

Në lidhje me gjetjen, pjesëmarrësve iu kërkua të deklarojnë arsyet se pse mund të jetë kështu. Në përgjithësi, pjesëmarrësit nga niveli qendror sugjeruan që raportimi i korrupsionit normalisht dështon për shkak të frikës nga hakmarrja dhe mungesës së besimit në institucione. Pjesëmarrësit nga niveli lokal ofruan një arsye alternative për rezultatin e lartpërmendur duke deklaruar se punonjësit zakonisht nuk raportojnë kolegë për shkak të marrëdhënieve socio-emocionale të ndërtuara brenda vendit të punës.

Në mënyrë që të rritet shkalla e raportimit brenda institucioneve publike, pjesëmarrësit nga niveli lokal sugjeruan përfshirje më të lartë të organizatave të shoqërisë civile. Nga

ana tjetër, pjesëmarrësit nga niveli qendror sugjeruan që transparenca e drejtorëve ndaj zyrtarëve të rritet, një numër më i lartë i auditorëve të brendshëm për shkak të mungesës së tyre dhe mbrojtje e shtuar për sinjalizuesit.

Sektori privat

Politikat e ngritjes në detyrë në sektorin privat

Pjesa cilësore e studimit dha mundësinë për të elaboruar më shumë politikat e ngritjes në detyrë në sektorin privat. Në mënyrë të veçantë, pjesëmarrësit u pyetën për nivelin e ndërgjegjësimit për çdo politikë ose kod të sjelljes që promovon barazinë gjinore në kompanitë e tyre dhe diskriminimin gjinor në lidhje me emërimet. Ata u pyetën më tej se çfarë mund të bëjnë punonjësit për të kaluar në nivelet e larta të menaxhmentit dhe çfarë ata besojnë se i bëri udhëheqësit e tyre aktualë të përparojnë në krye.

Në përgjithësi, perceptimet e pjesëmarrësve për konceptin e ndonjë politike ose kodi të sjelljes që promovon barazinë gjinore në kompanitë e tyre ishin mjaft të qarta. Sipas tyre, kompanitë e tyre promovojnë barazinë gjinore në një nivel të lartë. Një pikëpamje tjetër, megjithatë, ishte që pozitat brenda ndërmarrjes duhet të arrihen në bazë të meritës, dhe jo për të përmbushur kuotat gjinore.

Për më tepër, pjesëmarrësit deklaruan se të gjithë duhet të jenë të barabartë kur bëhet fjalë për emërimet. Sidoqoftë, disa prej tyre deklaruan se ky nuk është realiteti brenda sektorit privat. Ata shtuan se jo të gjitha kompanitë e sektorit privat janë të drejta dhe se ekziston diskriminim gjinor sa i përket emërimeve.

Vlen të përmendet se nuk kishte asnjë ndryshim në përgjigjet lidhur me ngritjen në detyrë të grave në kompanitë pjesëmarrëse. Të gjithë pjesëmarrësit deklaruan se vitet e fundit në kompanitë e tyre gratë u avancuan në pozita me të njëjtin ritëm si burrat. Sidoqoftë, kur flasim për sektorin privat në përgjithësi, pjesëmarrëset gra kishin një mendim tjetër. Sipas tyre, në mënyrë paradoksale, pikërisht kur gratë kanë më shumë nevojë për mbështetje (përderisa pretendojnë për puna të nivelit më të lartë) ato mund të kenë më pak gjasa ta marrin atë. Gratë ende perceptohen si emërimet "të rrezikshme" për role të tilla nga komitete shpesh të mbizotëruara nga meshkujt.

Kur u pyetën se çfarë mund të bëjnë punonjësit për të kaluar në nivelet e larta të menaxhmentit brenda kompanive të tyre, pjesëmarrësit deklaruan se nuk ka dallime gjinore në lidhje me këtë çështje. Ata thanë që nëse punonjësi është i gatshëm të angazhohet, qoftë duke përfunduar kurse ose duke marrë detyra të reja, gjinia nuk ka aspak rëndësi në këtë kontekst. Sidoqoftë, duhet të theksohet se pjesëmarrësit përfaqësonin një numër të vogël të ndërmarrjeve dhe gjithmonë deklarorin bazuar në përvojat e tyre brenda atyre ndërmarrjeve.

Më tej, pjesëmarrësit patën mundësinë të elaborojnë hapat që i morën drejtuesit aktualë të kompanive të tyre për të u avancuar në krye. Fillimisht, të gjithë pjesëmarrësit ranë dakord që ekzistojnë sfida ekonomike, politike, kulturore, mjedisore, teknologjike dhe sociale që i detyrojnë udhëheqësit, të analizojnë me kujdes dhe të projektojnë skenarë

të ndryshëm strategjikë në mënyrë që të mbështesin rritjen afatgjatë të biznesit. Duke pasur parasysh këtë, ata konvergjuan drejt një mendimi të përbashkët, i cili thotë se udhëheqja ndikon në aktivitetet e përditshme të biznesit dhe rezultatet e tyre. Prandaj, sipas tyre, pa një gatishmëri për të udhëhequr, pa një angazhim ndaj misionit dhe vizionit të kompanisë dhe pa integritet, nocioni i udhëheqjes autentike thjesht nuk ekziston në një mjedis biznesi.

Sidoqoftë, kishte disa pjesëmarrës të të dy gjinive të cilët pohuan se nuk mund të vinin në përfundim nëse aftësitë drejtuese të burrave janë më të fuqishme dhe më të rëndësishme sesa aftësitë e grave ose anasjelltas, por është e qartë se dallimet gjinore ekzistojnë dhe njerëzit duhet të nxjerrin më të mirën nga ato.

Informata mbi llogaridhënien dhe transparencën në sektorin privat

Në mënyrë që të shtjellohet se si adresohen rreziqet e korrupsionit brenda sektorit privat, ky studim u fokusua në marrjen e informatave në lidhje me nxitjen e llogaridhënies, transparencën brenda kompanive të tyre dhe mënyrën se si kjo e fundit trajton korrupsionin.

Bazuar në rezultatet, disa nga pjesëmarrësit deklaruan se kompanitë e tyre kishin implementuar faqe në internet, në të cilën ata komunikuan dhe raportuan gjithçka në kohë reale, brenda kompanisë së tyre. Kjo, sipas tyre, kishte mundur një nivel të lartë të llogaridhënies dhe transparencës. Shkëmbimi i informacionit në lidhje me politikën dhe rregulloret ishte arsyeja pse disa nga kompanitë pjesëmarrëse kanë një platformë të qasshme për të gjithë punonjësit, pavarësisht nga niveli ose gjinia.

Kur u pyetën për mekanizmin disiplinor të vendosur për trajtimin e korrupsionit brenda sektorit privat, përgjigjet e pjesëmarrësve nuk ndryshuan nga njëra-tjetra. Sipas tyre, mekanizmat anti-korrupsion të kompanive zakonisht përfshijnë zotime të shkruara mbi etikën e biznesit të pasqyruara në misionin, vizionin apo vlerat e kompanisë. Megjithatë ata deklaruan se nuk kishte ankesa të tilla në kompanitë e tyre, burimet njerëzore u konsideruan si pjesë e përshtatshme e stafit për t'u marrë me këto të fundit. Përveç kësaj, ata deklaruan se kultura e integritetit të një kompanie dhe reputacioni i saj si një organizatë etike varen nga sjellja e drejtorëve dhe punonjësve të saj. Si i tillë, funksioni i burimeve njerëzore ka një rol thelbësor në ndërtimin e një kulture të rrënjësor të integritetit. Kjo përfshinë formësimin e mesazheve të korporatave, përfshirjen e tyre në politikën e personelit, komunikimet dhe trajnimet.

Korrupsioni në sektorin privat

Së fundmi, pjesëmarrësit u pyetën për nivelin e korrupsionit brenda sektorit privat. Ata deklaruan se kishte një nivel të lartë korrupsioni brenda këtij sektori. Sidoqoftë, vlen të përmendet se pjesëmarrëset femra deklaruan se ato perceptohen si më të drejta dhe më të rrepta në këtë drejtim, dhe shumë herë përhapja e korrupsionit është më e ulët ndaj tyre krahasuar me burrat. Për më tepër, autorët e korrupsionit, pavarësisht nga gjinia, u konsideruan përfitimet nga korrupsioni dhe mungesa e transparencës.

Kur u pyetën se çfarë menduan për rezultatet e studimit, të cilat treguan se pothuajse gjysma e punonjësve të intervistuar të sektorit privat (48%) besojnë se ekziston korrupsioni

brenda sektorit privat, pjesëmarrësit e grupeve të fokusit deklaruan se ata nuk pajtohen plotësisht me këto rezultate. Ata deklaruan se përqindja e punonjësve që besojnë se ka korrupsion në sektorin privat është shumë më e lartë sesa ajo e dhënë në studim.

Më tej, pjesëmarrësve në diskutim iu treguan rezultatet e pyetjes që adresuan format e korrupsionit që ishin të pranishme në sektorin privat. Në këtë rast, të gjithë pjesëmarrësit u pajtuan që klientelizmi / nepotizmi ishte një fenomen fatkeqësisht shumë i përhapur në sektorin privat. Sa i përket çështjeve të tjera, të tilla si "Mashtrimi", "Tejkalimi i kufijve të autorizimit", "Ryshfeti gjatë tenderimit dhe kontraktimit", "Keqpërdorimi i informacionit zyrtar" dhe "Dallimet gjinore në ngjitje në detyrë dhe paga", ata nuk i konsideruan si forma të korrupsionit shumë të pranishme në sektorin privat, veçanërisht në kompanitë e tyre.

Për më tepër, kur përfaqësuesit e bizneseve u pyetën për faktorët më të rëndësishëm që shkaktojnë korrupsion në sektorin privat në Kosovë, nuk kishte dallime të rezultateve sasiore dhe cilësore. Të gjithë pjesëmarrësit në grupet e fokusit ranë dakord se "Mungesa e zbatimit të Ligjit të Punës", "Mungesa e mekanizmave të kontrollit të brendshëm" dhe "Performanca e dobët e mekanizmave të kontrollit të brendshëm" ishin faktorët më të rëndësishëm që shkaktojnë korrupsion në sektorin privat në Kosovë.

Lidhur me temën rreth korrupsionit dhe trajtimin e tij në sektorin privat, pjesëmarrësit patën mundësinë të shtjellojnë më tej arsyet pse shumë punëtorë nuk raportuan korrupsionin. Në këtë kontekst, bazuar në rezultatet, arsyeja kryesore për mos raportimin e korrupsionit u konsiderua mungesa e besimit tek institucionet. Pjesëmarrësit më tej shtjelluan që stafi mendon se nuk mund të raportojë korrupsionin pa hakmarrje. Sipas tyre, në mënyrë që të përmirësohet shkalla e raportimit, duhet të ketë më shumë fushata sensibilizuese në lidhje me ligjin e punës dhe raportimin e rasteve të tilla. Ata më tej shtjelluan që fushatat duhet të inkurajojnë punonjësit të mendojnë më shumë rreth korrupsionit, duke theksuar nivelin e problemit.

Së fundmi, pjesëmarrësit e grupeve të fokusit gjithashtu trajtuan ndikimin në drejtim të pagave dhe mbajtjes së një vendi pune, në sektorin privat, që nga përhapja e COVID-19. Këta të fundit raportuan se të gjithë kishin punuar me orar të plotë dhe nuk kishte asnjë ulje të numrit të të punësuarve. Sidoqoftë, ata nuk e mohuan faktin që pandemia kishte një ndikim të përgjithshëm në industrinë e tyre. Sipas tyre, pandemia ka evoluar me shpejtësi nga një emergjencë shëndetësore në një krizë ekonomike globale, duke u përhapur në sektorin privat dhe duke paraqitur rreziqe në rritje për sistemet financiare.

Përfundime

Ky studim ofroi dy këndvështrime të ndryshme mbi rreziqet dhe cenueshmëritë e korrupsionit - atë të nëpunësve civilë (në nivelin lokal dhe qendror) dhe të punonjësve në sektorin privat përmes perspektivës gjinore. Sipas këtij studimi, nepotizmi, favorizimi dhe patronazhin si forma më e përhapur e korrupsionit në Kosovë. Kurse faktorët kryesorë të korrupsionit në sektorin publik (niveli komunal dhe qendror), të pohuar si nga gratë ashtu edhe nga burrat, janë mungesa e kontrollit të rreptë administrativ, joefikasiteti i sistemit gjyqësor dhe pasurimi i shpejtë personal i kërkuar nga njerëzit me pushtet.

Studimi tregon se korrupsioni duhet të jetë i pranishëm në nivelin publik, megjithatë, një numër dukshëm i ulët i nëpunësve civilë kanë dëshmuar ose u është kërkuar të marrin pjesë në një situatë korruptive. Për më tepër, rezultatet kanë përshkruar që më shumë burra sesa gra kanë qenë dëshmitarë dhe u është kërkuar të marrin pjesë në praktika të tilla. Lidhur me numrin e të anketuarve që raportuan korrupsionin që kanë vërejtur është shumë i ulët, edhe pse shumica e të punësuarve, pavarësisht nga gjinia, në sektorin publik pohuan se punëtorët janë të informuar mirë dhe inkurajohen nga shërbimet civile të flasin kundër korrupsionit dhe mungesës së transparencës në vendin e tyre të punës. Prandaj, është e qartë se punonjësit civilë nuk ndihen të sigurt dhe të lirë të raportojnë korrupsionin edhe pse inkurajohen ta bëjnë këtë nga fuqitë e larta. Në lidhje me korrupsionin ndaj një gjinie të veçantë, një pozicion i ndërsjellë midis të dy grupeve të pjesëmarrësve në fokus grupe ruhet duke deklaruar se korrupsioni është më i përhapur tek burrat. Sipas pjesëmarrësve në grupet e fokusit, gratë mbajnë një nivel më të lartë të vetëdijes dhe përgjegjësisë, gjë që bën që ato të kenë më pak të ngjarë të përfshihen në rrjete korruptive; mendim i njëjtë u shfaq edhe në pjesën sasiore.

Politikat e vendit të punës janë thelbësore për një menaxhim të duhur në vendin e punës. Studimet tregojnë se politikat e vendit të punës janë të arritshme nga i gjithë shërbimi civil dhe informacioni që ato përmbajnë përshkruhet të jetë shumë i lehtë për t'u kuptuar. Sidoqoftë, rezultatet e studimit tregojnë një hendek të mundshëm gjinor në ekspozimin ndaj trajnimeve dhe mundësive të zhvillimit profesional në vendin e tyre të punës, si rrjedhim më pak gra sesa burra mendojnë se të gjithë gëzojnë të njëjtat përfitime. Ky duket një problem që duhet të synohet në mënyrë që të paraqitet barazia në vendin e punës. Për më tepër, rezultatet e studimit tregojnë se më shumë burra sesa gra në të dy nivelet (qendror dhe lokal) besojnë se kompetencat e pavarura ekzistojnë brenda administratës publike dhe mund të japin paga shtesë ose përfitime për punonjës të caktuar. Pjesëmarrësit nga niveli qendror në grupin e fokusit sugjeruan që transparenca e drejtorëve ndaj zyrtarëve të rritet, duke rritur numrin e auditorëve të brendshëm për shkak të mungesës së tyre dhe rritjen e mbrojtjes për sinjalizuesit.

Kjo analizë ka siguruar të dhëna të larmishme dhe interesante mbi perceptimet e grave dhe burrave të punësuar në sektorin privat në lidhje me implikimet e korrupsionit. Në përgjithësi, të anketuarit deklaruan se korrupsioni është i pranishëm në sektorin privat në njëfarë shkalle. Gratë vlerësuan një përhapje më të ulët të korrupsionit në sektorin privat sesa burrat. Mashtrimi, klientelizmi/nepotizmi dhe tejkalimi i kufijve të autorizimit ishin format e korrupsionit më të përhapura në të gjithë sektorin privat në Kosovë, dhe se shkak kryesor i korrupsionit dukej të ishte joefikasiteti i zbatimit të Ligjit të Punës. Ngjashëm me sektorin publik, numri i të punësuarve që kishin parë ose iu kishte kërkuar të marrin pjesë në praktika korruptive dhe i atyre që e kishin raportuar korrupsionin është dukshëm i ulët edhe në sektorin privat. Numri i burrave që kanë përjetuar raste të tilla ishte më i lartë se numri i grave të anketuara. Nuk kishte mospërputhje gjinore në numrin e të anketuarve që raportuan korrupsionin. Në diskutimet e grupeve të fokusit, pjesëmarrësit besuan se ekziston një nivel i lartë i korrupsionit brenda sektorit privat. Ngjashëm si në sektorin publik, gratë ashtu si edhe burrat pjesëmarrës në diskutim pohuan se korrupsioni është më i përhapur tek burrat, ndërsa gratë u panë si më të drejta dhe më të rrepta në këtë drejtim. Të gjithë pjesëmarrësit i pajtuan se nuk konsiderohet e sigurt për asnjërën gjini të raportojë korrupsionin pa hakmarrje.

Rekomandimet

- Meqenëse numri i të anketuarve, burra dhe gra, të cilët kishin raportuar korrupsionin që kishin dëshmuar në vendin e tyre të punës ose në të cilin iu kërkua të bashkëpunonin është shumë i ulët, institucionet duhet të nxisin forma të raportimit të korrupsionit dhe të sigurojnë nëpunësit civilë që ata nuk do të përballen me ndonjë pasojë nëse e raportojnë atë.
- Institucionet e Kosovës duhet të sigurojnë që i gjithë stafi, pavarësisht nga gjinia, të ketë qasje në dokumente/kritere për pagë shtesë dhe përfitime.
- Institucionet e Kosovës duhet të sigurojnë trajnim, avancim dhe zhvillim profesional plotësisht transparent dhe të barabartë për të dy gjinitë. Politikat e avancimit dhe të zhvillimit të karrierës duhet të hartohen në një format të ndjeshëm gjinor dhe duhet të zhvillohet një fushatë informuese e përmirësuar që synon gratë.
- Ngritjet në detyrë brenda sektorit publik dhe privat duhet të bazohen në faktorë të tillë si performanca e mëparshme e punës, formimi akademik dhe kompetenca, pavarësisht nga gjinia e punonjësit.
- Duhet të ketë një përfshirje më të gjerë të organizatave të shoqërisë civile në monitorimin e institucioneve të nivelit lokal dhe qendror për qasjen e tyre ndaj korrupsionit, përderisa gjithashtu shfrytëzojnë divergjencat e mundshme gjinore në perceptimet dhe ekspozimet ndaj korrupsionit.
- Ashtu si në nivelin lokal, duhet të ketë një angazhim më të madh të auditorëve të brendshëm dhe të jashtëm edhe në nivelin qendror. Për më tepër, angazhimi i auditorëve të jashtëm për të ekzaminuar dallimet e mundshme gjinore në paga dhe përfitimeve është urgjentisht i nevojshëm pasi një pjesë më e lartë e grave sesa ajo e burrave pohojnë se të ardhurat e tyre nuk përputhen me shumën e deklaruar nga punëdhënësi i tyre në administratën tatimore.

- Mekanizmat e ankesave duhet të jenë anonime, në dispozicion dhe lehtësisht të qasshme për nëpunësit civilë dhe sektorin privat. Zërat e burrave dhe grave që ishin viktime ose të ekspozuar ndaj korrupsionit duhet të merren parasysh në mënyrë të barabartë. Një sistem online i drejtë dhe anonim mund të ofrojë zgjidhje në këtë rast.
- Institucionet duhet të marrin në konsideratë arsyet pse nëpunësit civilë (burra dhe gra) mendojnë se ka mungesë të kontrollit administrativ brenda vendit të punës. Duke vepruar kështu, ata duhet të analizojnë arsyet përmes perspektivës gjinore për të kuptuar dhe adresuar përvojat e ndryshme me të cilat përballen gratë dhe burrat në lidhje me korrupsionin.