Republika e Kosovës
Republika Kosova
Republic of Kosovo

Zyra Kombëtare e Auditimit
Nacionalna Kancelarija Revizije
National Audit Office

Raporti i Auditimit të Performancës

FUQIZIMI I ROLIT TË GRAVE NË UDHËHEQJE DHE MARRJE TË VENDIMEVE

Prishtinë, gusht 2026

Auditori i Përgjithshëm i Republikës së Kosovës është institucioni më i lartë i kontrollit ekonomik e financiar, të cilit Kushtetuta dhe Ligji[1] i garantojnë pavarësi funksionale, financiare dhe operative.

Zyra Kombëtare e Auditimit është institucion i pavarur, i cili e ndihmon Auditorin e Përgjithshëm në kryerjen e detyrave të tij/saj. Misioni ynë është që përmes auditimeve cilësore të kontribuojmë në mënyrë efektive në llogaridhënien e sektorit publik, duke promovuar transparencën publike dhe qeverisjen e mirë, dhe duke nxitur ekonominë, efektivitetin dhe efikasitetin e programeve qeveritare për të mirën e të gjithëve. Në këtë mënyrë, ne rrisim besimin në shpenzimin e fondeve publike dhe luajmë një rol aktiv në sigurimin e interesit të taksapaguesve dhe të palëve tjera të interesit në rritjen e përgjegjësisë publike. Auditori i Përgjithshëm i jep llogari Kuvendit për ushtrimin e detyrave dhe kompetencave të përcaktuara në Kushtetutë, në Ligj, në aktet nënligjore dhe në standardet ndërkombëtare të auditimit të sektorit publik.

Ky auditim është kryer në përputhje me Standardet Ndërkombëtare të Institucioneve Supreme të Auditimit (SNISA 3000[2]) si dhe me praktikat e mira evropiane.

Auditimet e performancës të ndërmarra nga Zyra Kombëtare e Auditimit janë shqyrtime objektive dhe të besueshme që vlerësojnë nëse veprimet qeveritare, sistemet, operacionet, programet, aktivitetet ose organizatat veprojnë në përputhje me parimet e ekonomisë[3], efikasitetit[4] dhe efektivitetit[5] dhe nëse ka vend për përmirësim.

1 Ligji 05_L_055 për Auditorin e Përgjithshëm dhe Zyrën Kombëtare të Auditimit të Republikës së Kosovës.
2 Standardet dhe udhëzimet për auditimin e performancës bazuar në Standardet e Auditimit të ONISA-s dhe përvoja praktike
3 Ekonomia - Parimi i ekonomisë nënkupton minimizimin e kostos së burimeve. Burimet e përdorura duhet të jenë në dispozicion në kohën e duhur, në sasinë dhe cilësinë e duhur dhe në çmimin më të mirë të mundshëm.
4 Efikasiteti - Parimi i efikasitetit nënkupton marrjen e maksimumit nga burimet në dispozicion. Ka të bëjë me lidhjen mes burimeve të përfshira dhe rezultatit të dhënë në aspektin e sasisë, cilësisë dhe kohës.
5 Efektiviteti - Parimi i efektivitetit nënkupton arritjen e objektivave të paracaktuara dhe arritjen e rezultateve të pritshme.

Auditorja e Përgjithshme ka vendosur në lidhje me përmbajtjen e raportit të auditimit "Fuqizimi i rolit të grave në pozita udhëheqëse dhe marrje të vendimeve" në konsultim me Drejtorin e Departamentit të Performances, Ariana Gjonbalaj Shala, e cila e ka mbikëqyrur dhe menaxhuar auditimin.

Ekipi që realizoi këtë raport:

Ylfete Osmani, Udhëheqëse e ekipit,
Ardiana Miftari, Anëtare e ekipit

ZYRA KOMBËTARE E AUDITIMIT – Adresa:Rr. Ahmet Krasniqi nr. 210, Lagjja Arbëria,
Prishtinë 10000, Kosovë
Tel: +383(0) 38 60 60 04/1011

http://zka-rks.org

Tabela e përmbajtjes

Përmbledhje e përgjithshme 1

1. Hyrje 5

2. Objektiva dhe pyetja e auditimit 11

3. Gjetjet e auditimit 13

3.1. Mangësi në integrimin dhe zbatimin e masave për barazi gjinore në menaxhimin e burimeve njerëzore 15

3.2. Dobësitë sistemore në aspektin e mbledhjes, shqyrtimit dhe raportimit të aspekteve gjinore 21

4. Konkluzionet e auditimit 31

5. Rekomandimet e auditimit 35

Shtojca 1. Fushëveprimi dhe metodologjia e auditimit 39

Shtojca 2. Përshkrimi i sistemit, pyetjet dhe kriteret e auditimit 44

Shtojca 3. Struktura qeveritare dhe politikat e barazisë gjinore 50

Shtojca 4: Zhvillimi profesional, kategoritë drejtuese në Shërbimin Civil 52

Shtojca 5: Mbledhja, dhe ndarja e ankesave sipas kategorive 54

Shtojca 6: Letërkonfirmimet e palëve të audituara 57

Lista e shkurtesave

ABGJ	Agjencia për Barazi Gjinore
ASK	Agjencia e Statistikave të Kosovës
AGJ	Agjencia e Gjeologjisë
AP	Agjencia e Punësimit
AIPNK	Agjencia për investime dhe përkrahje të ndërmarrjeve në Kosovë
DMZP	Departamenti për Menaxhim të Zyrtarëve Publik
DRAP	Departamenti për Reformat e Administratës Publike
KDL	Kategoria Drejtuese e Lartë
KDM	Kategoria Drejtuese e Mesme
KDU	Kategoria Drejtuese e Ulët
KPMSHC	Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës i Shërbimit Civil
LZP	Ligji për Zyrtarët Publik
MPBAP	Ministria e Punëve të Brendshme dhe e Administratës Publike
MDAP	Ministria e Digjitalizimit dhe Administratës Publike
ME	Ministria e Ekonomisë
MSH	Ministria e Shëndetësisë
MINT	Ministria e Industrisë Ndërmarrësisë dhe Tregtisë
NjMBNj	Njësia për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore
OECD / SIGMA	Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik / Mbështetje për Përmirësim në Qeverisje dhe Menaxhim
OSZH (SDG)	Objektivat Strategjike Zhvillimore (Strategic Development Goals)
RAP	Reforma e Administratës Publike
SIMBNJ	Sistemi Informativ Menaxhimit të Burimeve Njerëzore
UN Women	Organizata e Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Grave

Përmbledhje e përgjithshme

Fuqizimi i rolit të grave në pozita udhëheqëse dhe në proceset vendimmarrëse përbën një nga prioritetet kryesore të qeverisjes së mirë dhe të administratës publike moderne. Sipas kushtetutës së Republikës së Kosovës, legjislacionit në fuqi dhe konventave ndërkombëtare, pabarazia gjinore shkel parimet e të drejtave dhe të respektimit të dinjitetit njerëzor, pengon pjesëmarrjen e barabartë në të njëjtat kushte, në jetën politike, shoqërore, ekonomike dhe kulturore.

Zyra Kombëtare e Auditimit ka realizuar auditimin e performancës, "Fuqizimi i rolit të grave në udhëheqje dhe marrje të vendimeve", duke pasur për objektivë vlerësimin e efektivitetit të masave të ndërmarra nga institucionet qeveritare, për fuqizimin e rolit të grave në pozita udhëheqëse dhe marrje të vendimeve.

Fushëveprimi ka përfshirë Ministrinë e Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike, gjegjësisht Departamentin për Reformën e Administratës Publike dhe Departamentin për Menaxhimin e Zyrtarëve Publikë. Po ashtu, Agjencinë për Barazi Gjinore, Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës të Shërbyesve Civil si dhe Njësitë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore në kuadër të tri Ministrive dhe tri Agjencive Ekzekutive.

Për testime të duhura dhe matjen e performancës, institucionet që kemi marrë për mostër të auditimit janë, Ministria e Ekonomisë, Ministria e Industrisë Ndërmarrësisë dhe Tregtisë, Ministria e Shëndetësisë, Agjencia për Investime dhe Përkrahje të Ndërmarrjeve në Kosovë, Agjencia e Gjeologjisë dhe Agjencia e Punës. Fushëveprimi i auditimit përfshinë periudhën kohore 2020/2024.

Rezultatet e auditimit tregojnë se, ndonëse është shënuar progres në përfshirjen e grave në shërbimin civil, institucionet publike nuk kanë arritur të sigurojnë rritje të kënaqshme të përfaqësimit të grave në pozitat udhëheqëse dhe vendimmarrëse. Përfaqësimi i barabartë gjinor në të gjitha organet legjislative, ekzekutive dhe gjyqësore dhe institucionet e tjera publike arrihet kur sigurohet përfaqësim minimal prej pesëdhjetë për qind (50%) për secilën gjini, përfshirë edhe organet e tyre drejtuese dhe vendimmarrëse. Në kuadër të Shërbimit Civil, gjegjësisht në sektorin e Administratës Shtetërore numri i pozitave vendimmarrëse të përfaqësuara nga

gratë është 471 kurse nga burrat është 988. Ky përfaqësim ende i ulët i grave lidhet me faktin se objektivat për barazi gjinore nuk janë përkthyer mjaftueshëm në masa konkrete të menaxhimit të burimeve njerëzore, masat afirmative dhe zhvillimi profesional nuk janë përdorur mjaftueshëm për të rritur pjesëmarrjen e grave në vendimmarrje, ndërsa raportimi i të dhënave gjinore dhe koordinimi ndërinstitucional nuk kanë qenë mjaftueshëm efektivë.

Strategjia e Reformës së Administratës Publike 2022–2027 e trajton gjithë përfshirjen pa dallime gjinore dhe mundësitë e barabarta si pjesë të reformës së administratës publike, mirëpo këto objektiva nuk janë zbërthyer mjaftueshëm në masa konkrete për menaxhimin e burimeve njerëzore, dhe zbatimin e masave afrimative për rritjen e numrit të grave në pozitat vendimmarrëse. Masat afirmative janë paraparë kryesisht në Ligjin për Barazinë Gjinore dhe po ashtu janë përfshirë në Rregulloren për procedurën e pranimit në shërbimin civil, ndërsa nuk janë integruar mjaftueshëm në rregullat dhe proceset që lidhen me planifikimin e personelit, klasifikimin e vendeve të punës, zhvillimin profesional, dhe raportimin e të dhënave sipas gjinisë. Si rezultat, barazia gjinore mbetet më shumë parim i përgjithshëm sesa mekanizëm i zbatueshëm për rritjen e përfaqësimit të grave në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse.

Zbatimi i masave afirmative nga ministritë dhe agjencitë ekzekutive ka qenë i kufizuar dhe është aplikuar në mënyra të ndryshme nga institucionet e audituara. Në shumicën e institucioneve, këto masa janë trajtuar kryesisht si mundësi ligjore që mund të përdoret në raste të veçanta, por jo si instrument aktiv për adresimin e nën-përfaqësimit të grave në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse. Po ashtu, zhvillimi profesional nuk është përdorur mjaftueshëm si masë mbështetëse për rritjen e përfaqësimit të grave në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse. Trajnimet kanë qenë kryesisht të përgjithshme dhe nuk janë orientuar në mënyrë të veçantë drejt fuqizimit të kapaciteteve për avancim në karrierë.

Në aspektin e mbikëqyrjes nga Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil, është evidentuar mungesë e analizës gjinore sipas kategorive të ankesave. Edhe pse ankesat regjistrohen sipas gjinisë së ankuesit dhe kategorizohen sipas natyrës së ankimimit, raportimi nuk paraqet se sa ankesa brenda secilës kategori janë paraqitur nga gratë dhe sa nga burrat. Si rezultat, nuk sigurohet një pasqyrë e qartë se cilat kategori të ankesave paraqiten më shumë nga gratë dhe cilat nga burrat, duke kufizuar analizën e gjendjes nga perspektiva gjinore.

Ka mangësi në regjistrimin, përditësimin dhe raportimin e të dhënave të ndara sipas gjinisë. Ndonëse Sistemi Informativ për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore është funksional dhe administrohet nga Departamenti për Menaxhimin e Zyrtarëve Publikë, të dhënat në këtë sistem nuk janë regjistruar dhe përditësuar në mënyrë të plotë dhe të vazhdueshme. Krahas kësaj, mungesa e koordinimit dhe bashkëpunimit ndërinstitucional, si dhe shkëmbimi joefikas i të dhënave ndërmjet Njësive për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore, të ministrive dhe agjencive përkatëse, ndaj Departamentit për Menaxhimin e Zyrtarëve Publikë, kanë kufizuar aftësinë për të organizuar në mënyrë më efektive burimet njerëzore në dispozicion.

Për përmirësimet e duhura janë dhënë gjithsej gjashtë rekomandime. Prej tyre, dy rekomandime janë dhënë për Ministrinë e Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike (Aktualisht, Ministrinë e Digjitalizimit dhe Administratës Publike) dhe një rekomandim është dhënë për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës të Shërbimit Civil.

Në nivel të Njësive të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore është dhënë një rekomandim që përfshijnë Ministrinë e Industrisë Ndërmarrësisë dhe Tregtisë, Agjencinë e Punës dhe Ministrinë e Ekonomisë si dhe dy rekomandime për të gjitha Njësitë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore.

Përgjigjja e palëve të përfshira në auditim

Agjencia për Barazi Gjinore, Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, Ministria e Ekonomisë dhe Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë kanë dorëzuar letërkonfirmimet dhe nuk kanë paraqitur komente ndaj të gjeturave dhe konkluzioneve të auditimit. Ndërsa Ministria e Digjitalizimit dhe Administratës Publike (ish-Ministria e Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike), Ministria e Shëndetësisë dhe Agjencia e Punësimit nuk kanë dërguar letërkonfirmime. Letërkonfirmimet e pranuara janë paraqitur në Shtojcën 6: Letërkonfirmimet e palëve të audituara.

HYRJE

01

1. Hyrje

Fuqizimi i rolit të grave në pozita udhëheqëse dhe në proceset vendimmarrëse përbën një nga prioritetet kryesore të qeverisjes së mirë dhe të administratës publike moderne.

Kushtetuta e Republikës së Kosovës garanton sigurimin e barazinë gjinore si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë, duke ofruar mundësi të barabarta të pjesëmarrjes së femrave dhe meshkujve në jetën politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe në fushat të tjera të jetës shoqërore. Kurse sipas Ligjit mbi Barazinë Gjinore të miratuar në qershore të vitit 2015, përfaqësimi i barabartë gjinor në të gjitha organet legjislative, ekzekutive dhe gjyqësore dhe institucionet e tjera publike arrihet kur sigurohet përfaqësim minimal prej 50% për secilën gjini, përfshirë edhe organet e tyre drejtuese dhe vendimmarrëse.[6]

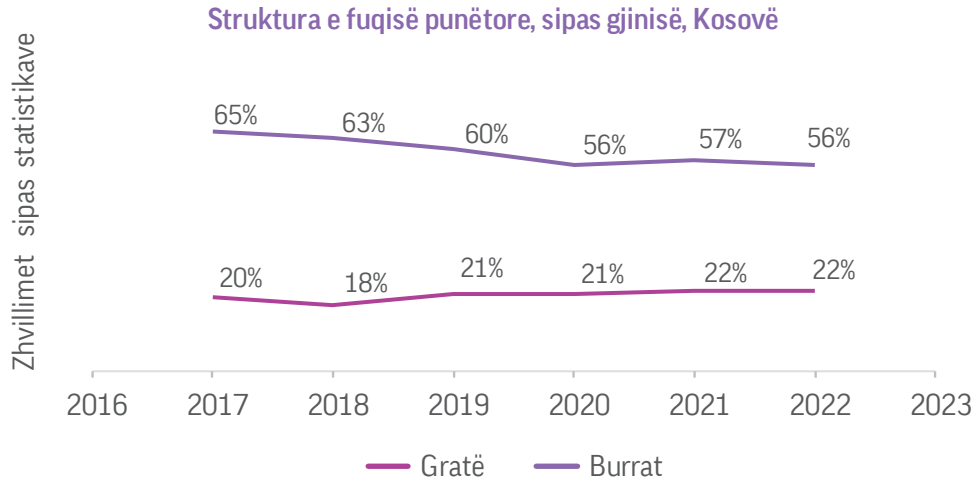
Sipas konventave ndërkombëtare, pabarazia gjinore shkel parimet e të drejtave dhe të respektimit të dinjitetit njerëzor, pengon pjesëmarrjen e barabartë në të njëjtat kushte, në jetën politike, shoqërore, ekonomike dhe kulturore. [7] Kosova është e banuar nga afërsisht 1,602,515 banorë, nga të cilët 49.8% prej tyre janë gra dhe 50.2% burra.[8]

Shikuar në aspektin ekonomik, në dekadën e fundit, gratë në Kosovë kanë qenë dhe mbeten të përfshira në një masë tepër të ulët në tregun e punës. Ato përbëjnë vetëm 17-20% të fuqisë punëtore aktiv.[9] Problemi i papunësisë medoemos ka reflektuar në qasje të kufizuar financiare dhe varësi ekonomike që ka reflektuar në përmasa tjera.

6 Ligji nr. 05/l -020 për barazi gjinore, Neni 3, Pika 1.15 Përfaqësimi i barabartë
7 Konventa për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave,
8 Rezultatet përfundimtare të regjistrimit të popullsisë (ReKos) 2024 https://ask.rks-gov.net/Releases/Details/8429
9 Raporti Studimorë; Friedrih Ebert Shtiftung, 2024; Analizë gjinore: Një pasqyrë e shumë anshme e drejtësisë gjinore në Kosovë, fq 15,

Siç shihet në paraqitjen grafike, trendi i punësimit në vitet paraprake tregon për nivelin nga 20 deri 22% të përfshirjes së grave dhe 56 deri 65% të burrave të inkuadruar në tregun e punës.

Grafiku 1: Trendi i punësimit sipas gjinisë, vitet 2017- 2022



Burimi: Të dhëna statistikore të viteve të fundit, ASK[10]

Shkaqet për këtë nivel të ulët të punësimit të grave mund të jenë të shumta, nisur nga faktorë të zhvillimit të ulët ekonomik deri te mungesa e ngritjes profesionale dhe e përkrahjes institucionale dhe sociale.

Viteve të fundit barazia gjinore në Kosovë ka avancuar në aspektin e përfaqësimit në udhëheqjen politike, Në legjislaturën e tetë (2021-2025) të Kuvendit të Kosovës gratë janë përfaqësuara me 35% në parlament, kurse 33% në postet qeveritare. Kjo ka dëshmuar se gratë në pozitat udhëheqëse, gjatë legjislaturës së fundit, kanë arritur të marrin më shumë vota sesa ua garanton kuota aktuale gjinore prej 30%.[11]

10 Analizë gjinore: Një pasqyrë e shumë anshme e drejtësisë gjinore në Kosovë, 2024, Studim nga Friedrich Ebert Stiftung, fq 15; Pushteti strukturor: Tregu i punës dhe pabarazitë gjinore Pjesëmarrja në fuqinë punëtore dhe punësimi

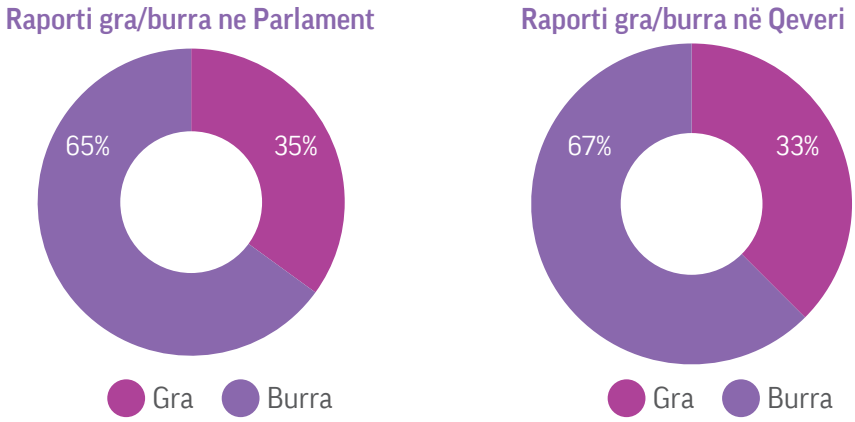
11 Programi i Kosovës për barazi gjinore, 2020-2024, https://prishtinaonline.com/uploads/programi_i_kosoves_per_barazi_gjinore_2020-2024_-_shqip_-_final.pdf, dhe listat e Komisionit Qendror Zgjedhorë 2021, https://kqz-ks.org/wp-content/uploads/2021/03/3. Ndarja-e-uleseve-ne-Kuvend-Subjektet-dhe-kandidatet-e-zgjedhur-1.pdf

Bazuar në legjislacionin e kushtetutës së Republikës së Kosovës, kuota për përfaqësim të barabartë gjinorë në plotësimin e ulëseve të kuvendit, është e përcaktuar qysh në vitin 2008. Sipas Ligjit për Zgjedhjet, në listën e kandidatëve të secilit subjekt politik, së paku 30% duhet të jenë meshkuj dhe së paku 30% duhet të jenë femra. Më konkretisht, listat me kandidatë të përzgjedhur politik, rirenditen sipas numrit të votave të fituara për secilin kandidat, sipas një përzgjedhje zingjirore, deri në përmbushjen e numrit prej 30% të gjinisë së nën përfaqësuar.

Në vitin 2023, është shtuar edhe një dispozitë për përkrahjen e partive që arrijnë kuotën prej 30%të nominimit të grave. Mirëpo, reflektimet e mëtutjeshme të kësaj të drejte ligjore mund të shihen vetëm në vitet që pasojnë dhe në mandatet e ardhshme qeveritare.

Më poshtë kemi paraqitur përfaqësimin gjinorë në përbërjen parlamentare të legjislaturës së tetë qeveritare, përkatësisht 2021-2025.

Grafiku 2: Paraqitja grafike e raportit gjinorë në parlament dhe qeverinë e legjislaturës së tetë të Republikës së Kosovës



Burimi i informatave; Këshilli Qendrorë Zgjedhorë dhe Zyra e Kryeministrit të Kosovës

Siç është pasqyruar, përderisa gratë në parlament kanë prezantuar me 35% të ulëseve, raporti gjinorë në qeveri, gjatë kësaj periudhe, ka qenë 67% burra dhe 33% gra. Vlen të ceket, se struktura qeveritare, ka qenë e përbërë nga 15 ministri, 5 prej të cilave janë udhëhequr nga gratë. Vlen të ceket se posti më i lartë i Republikës së Kosovës, presidenca, është udhëhequr nga një grua.

Më tutje, në aspektin e qeverisjes, gjatë periudhës audituese 2020-2024 vërehet një rritje e dukshme e punësimit të grave në administratën publike e në veçanti në shërbimin civil, ku raporti ka arritur në 42% gra dhe 58% burra.

Duhet theksuar se Ligji për Barazinë Gjinore është instrumenti kryesor ligjor për inkurajimin e barazisë gjinore dhe parandalimin e diskriminimit ndaj grave në të gjithë sektorët. Ky ligj kërkon përfaqësim të barabartë gjinor, të përcaktuar si 50 me 50 në të gjitha nivelet e institucioneve publike.

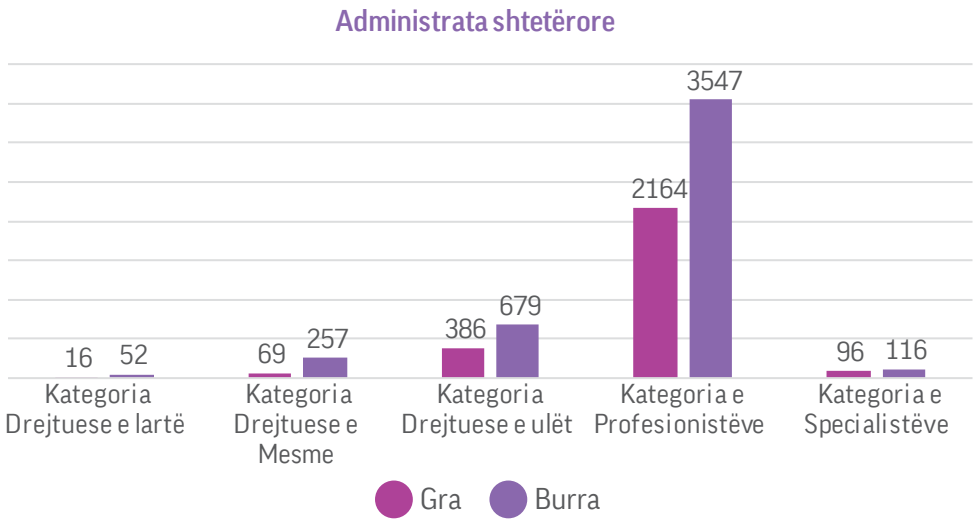
Megjithëse, raporti i vitit 2021 nuk përmban të dhëna me bazë gjinore për pozitat vendimmarrëse në shërbimin civil, në vitin 2024 të dhënat tregon për një pabarazi të theksuar të raportit gra/burra.[12] Më konkretisht, janë gjithsejtë 471 vende pune të kategorive drejtuese që udhëhiqen nga gratë dhe 988 vende pune që udhëhiqen nga burrat.

Theksojmë se institucionet qendrore dhe pozitat vendimmarrëse të punës, përbëjnë shtyllën kryesore të hartimit të politikave dhe ofrimit të shërbimeve publike, dhe roli i tyre është thelbësor për të siguruar përfaqësim të drejtë, efikasitet në vendimmarrje dhe qeverisje të balancuar.

Analizimi i përfshirjes së grave në vendimmarrje, në sektorin publik, na tregon për një mungesë të theksuar të balancimit gjinorë, veçanërisht në sektorin e administratës shtetërore ku dominojnë pozitat e kategorive drejtuese, të cilat janë poste vendimmarrëse. Më konkretisht pozita e grave në aspektin e përfshirjes në pozita vendimmarrëse në shërbimin civil, është paraqitur në mënyrë statistikore në grafikun e mëposhtëm.

12 Raporti për menaxhimin e burimeve njerëzore, 2024 MPBAP-DMZP

Grafiku 3: Raporti gra/burra në kategoritë e pozitave vendimmarrëse



Burimi: Raporti i menaxhimit të burimeve njerëzore në Shërbimin Civil, MPBAP 2024

Siç shihet në grafik, të dhënat e fundit tregojnë se numri i grave në pozitat vendimmarrëse të kategorive vendimmarrëse siç janë; kategoria e ulët, e mesme dhe e lartë drejtuese, është dukshëm më i ulët se ai i burrave.

Theksojmë se për të bërë ndryshimin në problemet sociale dhe ekonomike, është e domosdoshme që fuqizimi i grave të jetë ndër prioritetet shtetërore. Në këtë kontekst, sipas ligjit mbi administratën shtetërore, administrata publike është sektori primar që duhet të zbatoj parimet esenciale të të drejtave njerëzore të mbrojtura me konventa ndërkombëtare, duke përfshirë barazinë gjinore dhe fuqizimin e grave.

Të dhënat historike për pjesëmarrjen e grave në tregun e punës dhe në administratë publike tregojnë një përmirësim gradual, megjithatë hendeku mbetet më i theksuar në pozitat drejtuese. Për këtë arsye, auditimi është fokusuar në periudhën 2020–2024 dhe në efektin e masave institucionale për përfaqësimin e grave në tri kategoritë drejtuese të shërbimit civil.

OBJEKTIVI AUDITIMIT

02

2. Objektiva dhe pyetja e auditimit

Objektivi i këtij auditimi është të vlerësojmë efektivitetin e masave për fuqizimin e rolit të grave në pozita udhëheqëse dhe në marrjen e vendimeve.

Pyetja e auditimit

Pyetja kryesore e këtij auditimi ka për qëllim të trajtoj angazhimet e institucioneve përgjegjëse apo masat e ndërmarra për të rritur pjesëmarrjen e grave në proceset e udhëheqjes dhe vendimmarrjes institucionale, si dhe matjen e efektit të këtyre masave.

Pyetja e parashtruar në këtë kontekst është siç vijon:

1. **A ka ndërmarrë qeveria masa efektive për të fuqizuar gratë në pozita udhëheqëse dhe në procese vendimmarrëse?**

Ky auditim ka përfshirë Ministrinë e Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike, gjegjësisht Departamentin për Reformat Administrative Publike dhe Departamentin për Menaxhimin e Zyrtarëve Publikë. Po ashtu, Agjencinë për Barazi Gjinore, Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës të Shërbyesve Civil si dhe Njësitë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore në kuadër të tri Ministrive dhe tri Agjencive Ekzekutive.

Për testime të duhura dhe matjen e performancës, institucione mostra të auditimit kanë qenë, Ministria e Ekonomisë, Ministria e Industrisë Ndërmarrësisë, Tregtisë dhe Inovacionit, Ministria e Shëndetësisë, Agjencia për Investime dhe Përkrahje të Ndërmarrjeve në Kosovë, Agjencia e Gjeologjisë dhe Agjencia e Punës. Fushëveprimi i auditimit përfshinë periudhën kohore 2020/2024 dhe për shkak të vijimësisë dhe shtyrjes së afatit për hartimin dhe konsultimin e rregulloreve është përfshirë edhe viti 2025.

Metodologjia e detajuar e auditimit dhe struktura qeveritare, janë paraqitur në *Shtojcën 1; Fushëveprimi dhe metodologjia e auditimit, si dhe Shtojcën 3; Struktura qeveritare dhe politikat e barazisë gjinore, Respektivisht Tabela 5; Shpërndarja e stafit të Shërbimit Civil në Institucionet Publike Qendrore.*

Rezultatet e auditimit, janë shpalosur në kapitullin tre “Gjetjet e Auditimit”.

GJETJETE ADITIMIT

03

3. Gjetjet e auditimit

Numri i përgjithshëm i zyrtarëve publik në Administratën Publike gjatë periudhës 2020 – 2024 ka qenë ndërmjet 83,090 deri 83,856. Nga ky numër, 15,172 punonjës kanë statusin e Nëpunësve të Shërbimit Civil. Brenda Shërbimit Civil, 1,459 i takojnë kategorive drejtuese, përkatësisht kategorisë së lartë, të mesme dhe të ulët drejtuese.

Fokusi i këtij auditimi është pikërisht në këto tri kategoritë drejtuese të shërbimit civil, pasi ato përfaqësojnë pozitat kryesore vendimmarrëse brenda Administratës Shtetërore. Në tabelën në vijim paraqiten sqarimet për secilën kategori drejtuese, përfshirë numrin e vendeve të punës që i takojnë këtyre kategorive.

Tabela 1: Kategoritë drejtuese në Shërbimin Civil dhe numri i vendeve të punës së kategorive drejtuese, në fund të vitit 2024

	Numri i përgjithshëm i nëpunësve civilë sipas kategorive drejtuese	Numri i vendeve të punës ne kategorinë drejtuese
1	Kategoritë e larta drejtuese (KLD) që përfshijnë, sekretarët e përgjithshëm, drejtorët e përgjithshëm në agjenci të pavarur dhe rregullatorë, drejtorët ekzekutiv dhe zëvendësdrejtorët e agjencive ekzekutive, si dhe pozitat e barasvlershme me to.	68
2	Kategoritë e mesme drejtuese (KMD) që përfshijnë pozitat e drejtorëve të departamenteve dhe pozitat e barasvlershme me to.	326
3	Kategoritë e ulëta drejtuese (KUD) që përfshijnë pozitat e udhëheqësve të divizioneve dhe pozitat e barasvlershme me to	1,065
	Në total:	1,459

Të dhënat nga Raporti i Menaxhimit të BNJ, DMZP 2024

Sqarojmë se, për qëllime të analizave të auditimit, fokusi ka qenë në 1,459 pozita drejtuese të Shërbimit Civil. Nga ky numër, mostra e auditimit ka përfshirë 13% të

pozitave, përkatësisht rreth 200 vende pune në kategoritë drejtuese të ulëta, të mesme dhe të larta.

Në këtë proces, Ministria e Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike, (Aktualisht Ministrinë e Digjitalizimit dhe Administratës Publike), përmes Departamentit për Reformën e Administratës Publike dhe Departamentit për Menaxhimin e Zyrtarëve Publikë, ka rol kryesor në hartimin, koordinimin dhe monitorimin e politikave dhe akteve që rregullojnë menaxhimin e burimeve njerëzore në shërbimin civil. Agjencia për Barazi Gjinore, në kuadër të mandatit të saj, ka rol këshillues, koordinues dhe monitorues për të siguruar që perspektiva gjinore të integrohet në politikat publike, aktet nënligjore dhe masat institucionale që synojnë avancimin e barazisë gjinore.

Gjetjet audituese janë orientuar në katër drejtime:

3.1 Mangësitë e politikave qeveritare, efektet dhe zbatimi i masave afirmative për fuqizimin e rolit të grave në vendimmarrjen institucionale; ku është shqyrtuar nëse objektivat për barazi gjinore janë përkthyer në masa konkrete të menaxhimit të burimeve njerëzore, si dhe nëse masat afirmative dhe zhvillimi profesional janë përdorur mjaftueshëm për rritjen e përfaqësimit të grave në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse.

3.2 Mbledhja e të dhënave, vlerësimi dhe raportimi i çështjeve gjinore; ku janë trajtuar mangësitë në regjistrimin dhe raportimin e të dhënave të ndara sipas gjinisë, mungesa e analizës gjinore sipas kategorive të ankesave të shërbimit civil, si dhe bashkëpunimi dhe shkëmbimi joefikas i të dhënave ndërmjet institucioneve përgjegjëse.

Kapitujt në vazhdim shpalosin të gjeturat me ndikim në çështjet e barazisë gjinore, duke përfshirë shkaqet që kanë ndikuar në gjendjen e konstatuar dhe pasojat e veprimeve të ndërmarra nga autoritetet qeveritare dhe zyrtarëve përgjegjës të Shërbimit Civil.

3.1. Mangësi në integrimin dhe zbatimin e masave për barazi gjinore në menaxhimin e burimeve njerëzore

Të gjeturat e këtij kapitulli paraqesin mangësitë gjatë procesit të hartimit dhe miratimit të politikave qeveritare, dobësitë e procedurave të rekrutimit dhe avancimit të stafit punonjës, si dhe dobësitë e mbikëqyrjes institucionale të shërbimit civil.

Objektivat për barazi gjinore nuk janë përkthyer mjaftueshëm në masa konkrete të menaxhimit të burimeve njerëzore

Institucionet përgjegjëse duhet të sigurojnë që parimet e barazisë gjinore, gjithë përfshirjes dhe mundësive të barabarta të integrohen në politikat publike dhe aktet që rregullojnë menaxhimin e burimeve njerëzore në shërbimin civil. Këto parime duhet të përkthehen në masa të qarta dhe të monitorueshme për të mbështetur përfaqësim më të balancuar gjinor në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse.[13] *Agjencia për Barazi Gjinore duhet të ofrojë këshillim, koordinim dhe monitorim për përfshirjen e perspektivës gjinore në hartimin, zbatimin dhe vlerësimin e politikave publike.*[14]

Strategjia e Reformës së Administratës Publike 2022–2027 është dokumenti kryesor qeveritar që përcakton drejtimet e reformës së administratës publike, përfshirë shërbimin publik dhe menaxhimin e burimeve njerëzore. Hartimi dhe koordinimi i kësaj strategjie, si dhe i legjislacionit sekondar që rregullon shërbimin civil, është përgjegjësi e ministrisë përgjegjëse për administratën publike, përmes Departamentit për Reformën e Administratës Publike dhe Departamentit për Menaxhimin e Zyrtarëve Publikë.

13 Strategjia e Reformës së Administratës Publike 2022–2027, fq. 19 dhe fq. 47–48; Ligji Nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publikë

14 Ligji Nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore, neni 5 dhe neni 11

Ndërsa, Agjencia për Barazi Gjinore ka rol këshillues, koordinues dhe monitorues për të siguruar që politikat publike dhe aktet nënligjore të përfshijnë perspektivën gjinore dhe masa për adresimin e pabarazive ekzistuese.

ABGJ ka ndërmarrë disa veprime në këtë drejtim. Ajo ka qenë e angazhuar në Programin e Kosovës për Barazi Gjinore 2020–2024 dhe planin përkatës të veprimit, si dhe është përfshirë në disa procese të konsultimit për dokumentet që ndërlidhen me reformën e administratës publike dhe shërbimin civil. Nga dëshmitë e shqyrtuara rezulton se ABGJ ka dhënë komente apo është përfshirë në konsultime për Strategjinë e Reformës së Administratës Publike, Kodin e Etikës për Nëpunësit Civil[15], Rregulloren për Planifikimin e Personelit[16] dhe Rregulloren për Vlerësimin e Rezultateve në Punë[17].

Megjithatë, këto veprime nuk kanë qenë të mjaftueshme për të siguruar integrim të plotë të faktorit gjinor në politikat dhe aktet që rregullojnë menaxhimin e burimeve njerëzore. Pavarësisht se Strategjia e Reformës së Administratës Publike e trajton gjithë përfshirjen dhe mundësitë e barabarta si pjesë të reformës së administratës publike, komentet për barazinë gjinore nga ABGJ-ja, nuk janë zbërthyer dhe marrë mjaftueshëm parasysh për të kaluar në masa konkrete, për të zhvilluar indikatorë të matshëm dhe për të krijuar mekanizma monitorimi për rritjen e përfaqësimit të grave në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse.

Masat afirmative janë përfshirë kryesisht në Rregulloren për procedurën e pranimit në Shërbimin Civil[18], ku parashihet mundësia e hapjes së procedurës së rekrutimit për gjininë më pak të përfaqësuar, përparësia në rastet kur kandidatët e gjinive të ndryshme kanë pikë të barabarta, si dhe përzgjedhja me short në rastet kur masat tjera nuk mund të aplikohen. Megjithatë, masa kryesore për shpalljen e konkursit për gjininë më pak të përfaqësuar është e formuluar si mundësi dhe jo si obligim, duke e lënë zbatimin e saj në vullnetin e institucioneve.

15 Kodi i Etikes per Sherbimin Civil, Dokument zyrtare i derguar me email
16 Rregullore (MPB) nr. 03/2024 për planifikimin e personelit,
17 Rregullore (qrk) nr. 26/2024 për vlerësimin e rezultateve në punë
18 Rregullore 07/2025 për procedurën e pranimit në Shërbimin Civil

Për më tepër, perspektiva gjinore nuk është integruar mjaftueshëm në proceset tjera të menaxhimit të burimeve njerëzore, si planifikimi i stafit[19], klasifikimi i vendeve të punës[20] dhe përdorimi i sistemit elektronik[21]. Këto procese duhet të përmbajnë mekanizma të qartë për planifikim, evidentim, monitorim dhe raportim të ndarë sipas gjinisë, në mënyrë që objektivat për barazi gjinore të përkthehen në veprime të matshme dhe të zbatueshme.

Kjo gjendje ka ardhur si rezultat i mungesës së koordinimit të plotë dhe të vazhdueshëm ndërmjet institucioneve përgjegjëse për hartimin e politikave të administratës publike dhe Agjencisë për Barazi Gjinore gjatë procesit të hartimit dhe konsultimit të legjislacionit sekondar. Përfshirja e perspektivës gjinore është trajtuar kryesisht përmes konsultimeve të përgjithshme, por jo si pjesë e një procesi të strukturuar që siguron që objektivat për barazi gjinore të përkthehen në masa konkrete dhe të zbatueshme në aktet që rregullojnë menaxhimin e burimeve njerëzore.

Si pasojë, barazia gjinore është trajtuar më shumë si parim i përgjithshëm dhe si masë e kufizuar në procedurat e rekrutimit, sesa si pjesë e integruar e të gjithë ciklit të menaxhimit të burimeve njerëzore.

Masat afirmative dhe zhvillimi profesional nuk janë përdorur mjaftueshëm për rritjen e përfaqësimit të grave në pozita vendimmarrëse

Institucionet publike duhet të sigurojnë përfaqësim të drejtë dhe të barabartë gjinor në proceset e përzgjedhjes, punësimit, caktimit në punë dhe ngritjes në detyrë, përfshirë pozitat drejtuese dhe vendimmarrëse.[22] Për këtë qëllim, ato duhet të ndërmarrin dhe zbatojnë masa të veçanta për gjininë më pak të përfaqësuar, përfshirë përdorimin e masave afirmative në procedurat e rekrutimit[23], si dhe të

19 Rregullore (MPB) nr. 03/2024 për planifikimin e personelit,
20 Rregullore (QRK) nr. 06/2024 për klasifikimin e vendeve të punës në shërbimin civil,
21 Rregullore (MPB) nr. 05/2024 për dosjen individuale dhe sistemin informativ të menaxhimit të burimeve njerëzore
22 Ligji nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore, neni 5, paragrafi 1.4; neni 6, paragrafët 2.4, 7 dhe 8.
23 Rregullorja (QRK) nr. 15/2023 për Procedurën e Pranimit në Shërbimin Civil, neni 13, paragrafët 5 dhe 6.

sigurojnë zhvillim profesional dhe mundësi të barabarta për avancim në karrierë në kuadër të menaxhimit të burimeve njerëzore.[24]

Procedurat për plotësimin e pozitave drejtuese në shërbimin civil janë të rregulluara me legjislacionin për zyrtarët publikë dhe zbatohen përmes procedurave konkurruese, të hapura dhe të bazuara në meritë. Për kategorinë e lartë drejtuese, procedura përfundon me emërim nga autoriteti ministror, ndërsa për kategoritë e mesme dhe të ulëta drejtuese zbatohen procedurat e përcaktuara për pranimin, lëvizjen dhe avancimin në shërbimin civil.

Gjatë viteve 2020-2024, Njësitë përkatëse për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (NJMBNJ), kanë aplikuar procedurat e hapura të konkurrimit për të gjitha pozitat vendimmarrëse të punës.

Sqarojmë se, vendet e punës në tri kategoritë drejtuese kanë nivele të ndryshme përgjegjësie dhe autoriteti; menaxhmenti i lartë fokusohet në çështje strategjike, menaxhmenti i mesëm në drejtim dhe kontroll, ndërsa niveli operativ në zbatimin e punëve të përditshme. Për këtë arsye, emërimet në këto pozita kanë peshë të ndryshme vendimmarrëse dhe menaxheriale.

Sqarojmë se edhe pse pozitat e Kategorisë së Lartë Drejtuese (tutje KLD) bëhen përmes procedurave të hapura të konkurrimit, të drejtën ligjore për emërimin final të kandidatit fitues e bartë vetë autoriteti ministrorë. Prandaj, për të rritur përfaqësimin e grave në këto pozita, është e rëndësishme që ato të avancojnë gradualisht nga nivelet më të ulëta në kategorinë e mesme drejtuese, duke krijuar kështu bazë më të gjerë të kandidaturës së grave me përvojë për pozitat e larta.

Më tutje, nëse analizojmë emërimet në dy kategoritë tjera, Kategoria e Mesme Drejtuese (tutje KMD) dhe Kategoria e Ulët Drejtuese (KUD), hapat e procesit fillojnë me shpalljen e konkursit ku të drejtë të konkurrimit kanë të gjithë të interesuarit nga radhët e shërbyesve civil nga kategoritë e ulëta, të mesme apo

24 Strategjia e Reformës së Administratës Publike 2022–2027, fusha prioritare "Shërbimi publik dhe menaxhimi i burimeve njerëzore", fq. 9; objektivat për planifikimin e personelit, rekrutimin/promovimin e bazuar në merita, mundësitë e barabarta dhe zhvillimin profesional.

edhe zyrtarëve tjerë operativ. Nëse konkursi nuk rezulton me përzgjedhjen e kandidatit të përshtatshëm, bëhet rishpallja e konkursit.

Nga testimi i mostrës rezulton se, gjatë periudhës 2020–2024, në institucionet e përfshira janë plotësuar 55 pozita drejtuese, prej të cilave 27 nga gratë dhe 28 nga burrat, duke treguar një shpërndarje pothuajse të barabartë në nivel të përgjithshëm. Megjithatë, raporti gjinor ndryshon ndërmjet institucioneve të analizuara.

Shih tabelën e mëposhtme për detajet;

Tabela 2: Plotësimi i posteve drejtuese 2020-2024 dhe raporti gjinorë

Rezultatet nga procedurat e konkurseve për kategoritë drejtuese në institucionet ministrore dhe agjencitë ekzekutive			
Institucionet	Numri i pozitave të plotësuara gjatë periudhës 2020-2024	Vende të plotësuara nga gratë	Vende të plotësuara nga burrat
Ministria e Shëndetësisë	21	13	8
Agjencia e Punës	13	4	9
Ministria e Ekonomisë dhe Agjencia e Gjeologjisë	16	7	9
Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë, Tregtisë dhe Inovacionit	5	3	2
Numri total i punonjësve të emëruar 2020-2024	55	27	28

Burimi i të dhënave nga Institucionet Mostra të auditimit

Siç vërehet nga tabela e mësipërme, Ministria e Shëndetësisë paraqet rezultat më të favorshëm në aspektin e përfaqësimit gjinor, pasi nga 21 pozita drejtuese të plotësuara, 13 janë plotësuar nga gra dhe tetë nga burra. Ministria ka deklaruar se në procedurat e zhvilluara ka zbatuar masat afirmative gjinore, përfshirë masën për gjininë e nënpërfaqësuar.

Në Agjencinë e Punësimit, nga 13 pozita drejtuese të plotësuara, katër janë plotësuar nga gra dhe nëntë nga burra. Agjencia ka zbatuar masa afirmative kryesisht për pozitat e kategorisë profesionale dhe jo në mënyrë të synuar për pozitat drejtuese.

Ministria e Ekonomisë, ndonëse nuk ka zbatuar masa afirmative të posaçme në konkurset e shqyrtuara, ka përfshirë në shpallje formulimin për inkurajimin ose të drejtën e gjinisë më pak të përfaqësuar për të aplikuar. Në Ministrinë e Ekonomisë dhe Agjencinë e Gjeologjisë, shtatë nga 16 pozitat drejtuese janë plotësuar nga gra përmes procedurave konkurruese. Dëshmitë e shqyrtuara tregojnë se përzgjedhja në rastet e testuara është bërë në bazë të rezultateve të arritura në procedurën e vlerësimit.

Në Ministrinë e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë tre nga pesë pozitat drejtuese janë plotësuar nga gra. Megjithatë, përveç formulimeve standarde në konkurse, këto institucione nuk kanë dëshmuar ndërmarrjen e masave të tjera të synuara për adresimin e nënpërfaqësimit të grave në pozitat drejtuese.

Kjo gjendje ka ndodhur për shkak se masat afirmative janë trajtuar kryesisht si mundësi ligjore që aplikohet në raste të veçanta, dhe jo si instrument aktiv për adresimin e nën-përfaqësimit të grave në pozita vendimmarrëse. Përveç zbatimit të kufizuar të masave afirmative gjatë punësimit, një nga arsyet tjera për ngecjet në avancim është se institucionet nuk kanë zhvilluar masa të mjaftueshme mbështetëse për përgatitjen dhe rritjen e konkurrueshmërisë së grave për pozita vendimmarrëse. Të dhënat për trajnimet e karrierës tregojnë për pjesëmarrje më të ulët të grave në krahasim me burrat.(Shih shtojcën 4: Zhvillimi profesional ndër kategoritë drejtuese të Shërbimit Civil).

Në Shërbimin Civil, zhvillimet në karrierë përmes trajnimeve janë kryesisht të përgjithshme dhe nuk janë planifikuar mbi bazën e një analize të nevojave gjinore për zhvillim drejt pozitave të kategorive drejtuese.

Si pasojë, procedurat konkurruese, edhe pse të rregulluara dhe të bazuara në meritë, nuk janë mbështetur mjaftueshëm me masa që do të ndihmonin rritjen e përfaqësimit të grave në pozita vendimmarrëse të punës. Kjo ka bërë që efekti i masave afirmative të mbetet i kufizuar dhe përfaqësimi i grave në kategoritë drejtuese të mos përmirësohet në nivelin e synuar.

3.2. Dobësitë sistemore në aspektin e mbledhjes, shqyrtimit dhe raportimit të aspekteve gjinore

Të gjeturat e këtij kapitulli paraqesin defektet sistemore gjatë regjistrimit të të dhënave, mangësitë procedurale gjatë shqyrtimit të ankesave të shërbyesve civil dhe bashkëpunimin ndër institucional për avancimin e barazisë gjinore.

Mangësi në procesin e regjistrimit dhe raportimit të të dhënave

Institucionet e administratës publike duhet të sigurojnë që të gjitha të dhënat e punonjësve që mblidhen, përpunohen dhe raportohen të jenë të ndara sipas gjinisë, në përputhje me kërkesat për raportim gjinor dhe analizë të barazisë gjinore, me qëllim të integrimit gjinorë në hartimin e politikave dhe strategjive të ndryshme.[25]

Sistemi Informativ për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (SIMBNJ) është funksional që nga viti 2016 dhe administrohet nga Departamenti për Menaxhimin e Zyrtarëve Publik (DMZP), si organ përgjegjës për krijimin, mirëmbajtjen dhe administrimin e tij. Të dhënat në këtë sistem nuk janë regjistruar dhe përditësuar në mënyrë të qëndrueshme dhe të plotë. Për më tepër, deri në vitin 2024 raportimi vjetor nuk ka përfshirë statistika të ndara sipas gjinisë, duke kufizuar analizën nga perspektiva gjinore.

Pavarësisht mungesës së informatave të plota në SIMBNJ, në fund të vitit 2024, DMZP ka përgatitur një formë standarde të raportimit i cili iu është dërguar të gjitha institucioneve të administratës shtetërore. Përmes kësaj forme DMZP iu ka kërkuar NjMBNj-ve që të bëhet plotësimi i të dhënave për punonjësit, të ndara sipas gjinisë dhe pozitës, si dhe të pasqyrojnë gjendjen edhe për dy vitet paraprake. Pas kërkesës për raportim të standardizuar, njësitë e burimeve njerëzore të 15 ministrive kanë raportuar për herë të parë gjendjen e numrit të të punësuarve me të dhëna të ndara sipas gjinisë dhe pozitave të punës.

25 Ligji nr. 05/l -020 Për Barazi Gjinore, neni 5

Ndërsa, nga 46 Agjencitë ekzekutive, 24 prej tyre nuk kanë raportuar fare për menaxhimin e burimeve të tyre njerëzore.

Sa i përket institucioneve mostra të auditimit, të tri ministritë[26] dhe Agjencia e punësimit kanë dorëzuar raportet vjetore për numrin e të punësuarve me të dhëna të ndara sipas gjinisë dhe pozitave të punës, ndërsa Agjencia për Investime dhe Përkrahjen e Ndërmarrjeve në Kosovë (KIESA) nuk e ka dorëzuar raportin vjetor lidhur me numrin e të punësuarve. Sipas zyrtarëve përgjegjës të KIESA-s, evidentimin dhe raportimin e numrit të punonjësve e kryen Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë (MINT), në kuadër të së cilës funksionon kjo agjenci. Në anën tjetër, përfaqësuesit e MINT-it deklarojnë se raportimi i tyre përfshin vetëm stafin e ministrisë, dhe jo atë të agjencive në varësi të saj. Po ashtu, vlen të ceket se Ministria e Ekonomisë në raportin vjetor të tyre i ka të paraqitura të dhënat e integruara edhe për Agjencinë Shërbimi Gjeologjik i Kosovës.

Mos regjistrimi dhe përditësimi i të dhënave në SIMBNJ, edhe përkundër obligimit të tyre ligjor, ka ndodhur për shkak se ka mbetur në vullnetin e institucioneve publike, përderisa DMZP nuk ka kompetenca të mjaftueshme për të mbikëqyrur dhe detyruar institucionet që të bëjnë regjistrimin e rregullt të të dhënave.

Mungesa e të dhënave të plota, të përditësuara dhe të ndara sipas gjinisë dobëson cilësinë e informatave për menaxhimin e burimeve njerëzore, kufizon analizën gjinore dhe vështirëson monitorimin e përfaqësimit të grave në pozita drejtuese. Si rrjedhojë, raportet vjetore nuk ofrojnë bazë të besueshme për analizë dhe vendimmarrje.

Për shkak se SIMBNJ dhe raportet vjetore nuk ofrojnë ende bazë të plotë dhe të standardizuar për këtë analizë, ne kemi shqyrtuar raportet individuale të NjMBNj-ve në institucionet mostra. Të dhënat e këtyre raporteve tregojnë se në shumicën e institucioneve të vlerësuara gratë janë më pak të përfaqësuara se burrat në pozita drejtuese, ndërsa vetëm Ministria e Shëndetësisë ka arritur balancë më të mirë gjinore në këto pozita, kurse më shumë diferencë në përfaqësim gjinorë ka

26 Ministria e Industrisë Ndërmarrësisë Tregtisë dhe Inovacionit, Ministria e Ekonomisë dhe Ministria e Shëndetësisë

Agjencia e Punës me një proporcion prej 6% gra dhe 17% burra, të punësuar në kategoritë drejtuese.

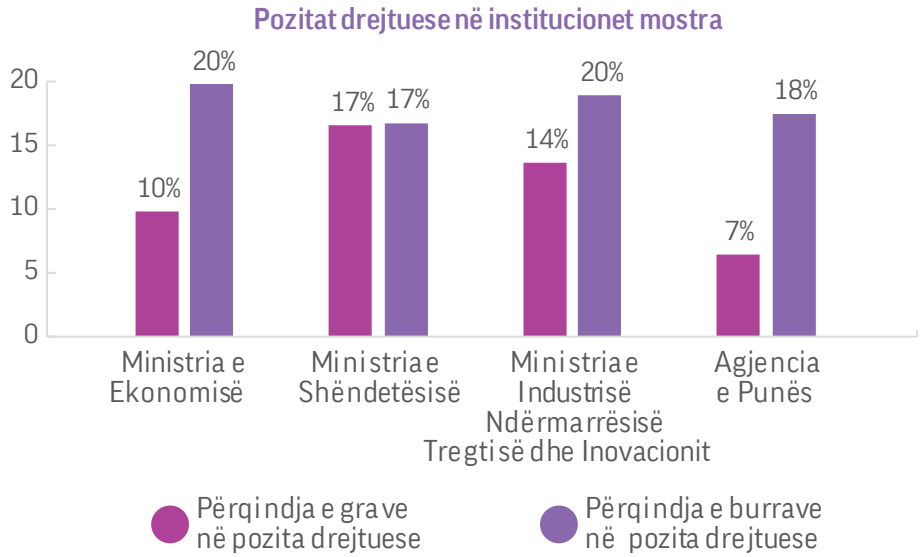
Tabela 2: Numri i të emëruarve në kategoritë drejtuese, në krahasim me numrin e përgjithshëm të të punësuarve sipas gjinisë, për vitin 2024.

Institucionet mostra të auditimit	"Numri i përgjithshëm të punësuarve"		Kategoria e Lartë Drejtuese		Kategoria e Mesme Drejtuese		Kategoria e Ulët Drejtuese		Totali i te punesuarve ne kategorite drejtuese	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
Ministria e Ekonomisë	57	64	1	0	2	10	9	14	12	24
Ministria e Shëndetësisë	50	39	0	1	1	5	13	9	14	15
Ministria e Industrisë Ndërmarrësisë Tregtisë dhe Inovacionit	94	147	4	5	6	15	23	26	33	46
Agjencia e Punës	81	118	1	0	1	2	11	33	13	35
TOTALI	282	368	6	6	10	32	56	82	72	120

Burimi i informatave, të dhënat nga institucionet mostra

Në grafikun e mëposhtëm kemi prezantuar balancimin gjinore në pozitat drejtuese në institucionet mostra të auditimit.

Grafiku 4: Numri i përgjithshëm i punonjësve në raport me pozitat në kategoritë drejtuese, viti 2024



Burimi i informatave, te dhënat nga Institucionet mostra[27]

Mungesa e ndarjes gjinore në kategoritë specifike të ankesave të shërbyesve civil

Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës siguron respektimin e rregullave dhe parimeve të shërbimit civil duke shqyrtuar ankesat e nëpunësve civilë dhe kandidatëve, mbikëqyrur procedurat e përzgjedhjes për pozitat drejtuese dhe monitoruar institucionet që punësojnë nëpunës civilë.[28] *Në këtë funksion, të dhënat që mblidhen, evidentohen, përpunohen dhe raportohen nga institucionet publike duhet të jenë të ndara sipas gjinisë, në mënyrë që të mundësohet analiza e barazisë gjinore dhe identifikimi i dallimeve të mundshme në trajtimin e grave dhe burrave.*[29]

27 Raportet vjetore për menaxhimin e burimeve njerëzore
28 Ligji nr. 06/L-048 për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, neni 3, paragrafi 1.1; neni 4, paragrafi 1; neni 6, paragrafi 1, nënparagrafët 1.1, 1.2 dhe 1.3
29 Ligji nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore, neni 5.

Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil (KPMSHC), është institucion i pavarur kushtetues që merr vendime për ankesat e nëpunësve civil dhe kandidatëve për pranim në shërbimin civil.

Gjatë periudhës 2020-2024 numri i ankesave lidhur me vendet e punës nga ana e shërbyesve civil është rritur dukshëm.

Ankesat e shërbyesve civil të pranuara nga Këshilli për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, regjistrohen në data bazë sipas gjinisë së ankuesit. Në tabelën në vijim janë paraqitur numri i ankesave të pranuara ndër vite.

Tabela 3. Numri i përgjithshëm i ankesave të pranuara gjatë periudhës 2020-2024, të ndara sipas gjinisë:

Viti	Nr. i përgjithshëm i ankesave të pranuara	Të ndara sipas gjinisë	
		Gra	Burra
2020	444	134	310
2021	884	297	587
2022	1253	384	869
2023	1584	579	1005
2024	2137	834	1303
Totali	6302	2228	4074

Burimi: Raportet vjetore 2020-2024, KPMSHC

Sipas të dhënave në tabelë, shumica e ankesave janë paraqitur nga burrat rreth 65%, ndërsa gratë përbëjnë rreth 35%të numrit të përgjithshëm të ankesave.

Gjatë analizës së procesit të trajtimit të ankesave është vërejtur se ankesat janë të ndara në dhjetë kategori sipas natyrës së ankimimit, të përcaktuara nga KPMSHC-ja. Megjithatë, pas këtij kategorizimi, ato nuk klasifikohen sipas gjinisë, prandaj nuk ka të dhëna se cilave kategori u përkasin ankesat e paraqitura, sa nga ato vijnë nga gratë dhe sa nga burrat. Për nevoja të auditimit, KPMSHC ka ofruar të dhëna të ndara sipas gjinisë për kategoritë "Kontestim i konkursit" dhe "Shkelja e të drejtës

në pagë" për institucionet e përfshira në mostrën e auditimit. Kjo tregon se të dhënat mund të gjenerohen, mirëpo një ndarje dhe analizë e tillë nuk realizohet në mënyrë të rregullt në kuadër të raportimit vjetor dhe mbikëqyrjes institucionale.

Meqenëse KPMSHC i kategorizon ankesat sipas natyrës së ankimimit, ndarja e tyre edhe sipas gjinisë brenda secilës kategori do të mundësonte analizë më të plotë të dallimeve të mundshme në trajtimin e grave dhe burrave. Një pasqyrë e plotë e ankesave dhe kategoritë e tyre është paraqitur në Shtojcën 5, Tabelën numër 8; Shqyrtimi i ankesave të kategorisë " Kontestim i konkursit", të ndara sipas gjinisë dhe kategorive drejtuese.

Mos-klasifikimi i ankesave sipas gjinisë në kuadër të kategorive të ndryshme të ankimimit lidhet kryesisht me fokusimin e KPMSHC-së në trajtimin procedural dhe ligjor të rasteve, ku raportimi i të dhënave të ndara sipas gjinisë nuk ka qenë pjesë e praktikave standarde të raportimit. Në të njëjtën kohë, mungesa e kuorumit të KPMSHC-së, ka ndikuar në proceset e miratimit të raporteve, monitorimit të institucioneve dhe realizimit të analizave tematike dhe statistikore. Kjo ka përfshirë edhe mungesën e analizave të detajuara mbi dimensionin gjinor të ankesave.

Si pasojë, KPMSHC nuk ka pasur një pasqyrë të plotë për natyrën e ankesave të grave dhe burrave në shërbimin civil. Kjo e kufizon mundësinë për të identifikuar në kohë barriera të mundshme gjinore në proceset e rekrutimit, avancimit dhe emërimit, si dhe për të vlerësuar nëse masat për përfaqësim më të balancuar gjinor në pozita vendimmarrëse po zbatohen në mënyrë efektive.

Bashkëpunim i pamjaftueshëm dhe shkëmbim joefikas i të dhënave ndërmjet institucioneve qeveritare.

Institucionet Publike duhet të sigurojnë bashkëpunim dhe koordinim për kryerjen e punëve administrative dhe në shërbim të realizimit të plotë, efikas, të gjithanshëm dhe të vazhdueshëm të funksionimit të Administratës Shtetërore.[30] Po ashtu, Agjencia për Barazi Gjinore duhet të sigurojë koordinim, monitorim dhe raportim të rregullt për zbatimin e politikave dhe masave që lidhen me barazinë gjinore. Ndërsa institucionet publike duhet të caktojnë një zyrtar për barazi gjinore.[31]

Departamenti për Menaxhimin e Zyrtarëve Publik (DMZP), zhvillon takime të rregullta me Njësitë për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (NjMBNj) në të gjitha institucionet. Këto takime kanë për qëllim sqarimin e ndryshimeve ligjore, shpjegimin e proceseve dhe përditësimeve në SIMBNj, si dhe ofrimin e trajnimeve dhe aktiviteteve të tjera mbështetëse. Po ashtu, Agjencia për Barazi Gjinore ka ndërmarrë aktivitete për fuqizimin e rolit të grave në administratën publike, përfshirë mbështetjen për Rrjetin e Grave në Administratën Publike dhe aktivitete vetëdijësuese e trajnime në fushën e lidershipit.

Megjithatë, këto aktivitete nuk kanë siguruar një mekanizëm të plotë dhe të qëndrueshëm të shkëmbimit të të dhënave dhe koordinimit ndërinstitucional nga perspektiva gjinore. Të dhënat për menaxhimin e burimeve njerëzore nuk shkëmbehen në mënyrë të rregullt dhe të standardizuar ndërmjet institucioneve përgjegjëse, ndërsa SIMBNJ nuk është përdorur në mënyrë të plotë si platformë e përbashkët për pasqyrimin e gjendjes së shërbimit civil.

Mangësi në koordinim janë vërejtur edhe ndërmjet ministrive dhe agjencive ekzekutive. Në rastin e MINT-it dhe KIESA-s, KIESA nuk ka raportuar të dhënat për numrin e të punësuarve me arsyetimin se raportimi kryhet nga MINT-i, ndërsa MINT ka deklaruar se raportimi i saj përfshin vetëm stafin e ministrisë dhe jo atë të agjencive në varësi. Kjo tregon se përgjegjësitë për raportim ndërmjet ministrisë dhe agjencive nuk janë të qarta dhe nuk zbatohen në mënyrë të njëtrajtshme.

30 Ligji Nr 3 për administratën shtetërore, Nenet; Organet e pavarura të administratës shtetërore, mandati, koordinimi dhe bashkëpunimi

31 Ligji Nr. 05/L -020 Për Barazi Gjinore, neni 11 dhe 12

Një mangësi tjetër e konstatuar lidhet me mos funksionalizimin e plotë të rolit të zyrtarëve për barazi gjinore, ku është vërejtur se 4 nga 15 ministritë e Qeverisë së Kosovës ende nuk kanë caktuar një zyrtar të tillë.

Kjo ka ndikuar në mungesa në raportim, koordinim dhe qarkullim të informacionit, sidomos për vlerësimin e gjendjes së shërbimit civil nga perspektiva gjinore.

Si shembull për këtë na shërben Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë ku nuk është emëruar zyrtar për barazi gjinore. Kjo ka ndodhur ngase përgjegjësitë që lidhen me këtë fushë i janë deleguar si detyrë shtesë Koordinatorit për të Drejtat e Njeriut, për më tepër ky delegim i detyrave nuk është formalizuar përmes një vendimi zyrtar. Si rezultat, çështjet e barazisë gjinore nuk janë raportuar fare nga kjo ministri.

Kjo gjendje ka ndodhur për shkak se mekanizmat ekzistues të koordinimit dhe raportimit ndërmjet institucioneve përgjegjëse nuk kanë siguruar shkëmbim të rregullt, të plotë dhe të njëtrajtshëm të të dhënave. Edhe pse DMZP zhvillon takime me NjMBNj-të dhe ABGJ kërkon funksionalizimin e mekanizmave gjinorë, përgjegjësitë për raportim ndërmjet ministrive dhe agjencive nuk janë zbatuar në mënyrë të qartë dhe të standardizuar. Po ashtu, mos emërimi dhe mos-funksionalizimi i zyrtarëve për barazi gjinore në të gjitha ministritë ka kufizuar koordinimin dhe qarkullimin e informacionit nga perspektiva gjinore.

Si pasojë, institucionet përgjegjëse nuk kanë pasqyrë të plotë, të saktë dhe të përditësuar për gjendjen e shërbimit civil nga perspektiva gjinore. Kjo kufizon mundësinë për analiza të bazuara në të dhëna, dobëson monitorimin e masave për barazi gjinore dhe vështirëson planifikimin e veprimeve për rritjen e përfaqësimit të grave në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse.

KONKLUZIONET

04

4. Konkluzionet e auditimit

Rezultatet e auditimit tregojnë se, ndonëse është shënuar progres në përfshirjen e grave në shërbimin civil, institucionet publike nuk kanë arritur të sigurojnë rritje të kënaqshme të përfaqësimit të grave në pozitat udhëheqëse dhe vendimmarrëse. Në kuadër të Shërbimit Civil, konkretisht në sektorin e Administratës Shtetërore, numri i pozitave vendimmarrëse përbëhet nga 471 gra dhe 988 burra. Ky përfaqësim ende i ulët i grave lidhet me faktin se objektivat për barazi gjinore nuk janë përkthyer mjaftueshëm në masa konkrete të menaxhimit të burimeve njerëzore, masat afirmative dhe zhvillimi profesional nuk janë përdorur mjaftueshëm për të rritur pjesëmarrjen e grave në vendimmarrje.

Vetëm Ministria e Shëndetësisë ka zbatuar efektivisht masat për rritjen e përfaqësimit gjinorë në vendimmarrje, duke plotësuar 13 poste nga gratë. Njësitë tjera të menaxhimit të burimeve njerëzore, për shkak të mos zbatimit të të gjitha masave afirmative, nuk kanë arritur të krijojnë një balancim më të mirë të përfaqësimit gjinorë gra/burra. Në këtë rast gratë kanë qenë gjithmonë më pak të punësuara në pozita vendimmarrëse.

Politikat dhe aktet që rregullojnë reformën e administratës publike dhe menaxhimin e burimeve njerëzore e trajtojnë barazinë gjinore si parim të përgjithshëm, por nuk e kanë përkthyer mjaftueshëm në masa konkrete, indikatorë të matshëm dhe mekanizma monitorimi për rritjen e përfaqësimit të grave në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse. Edhe pse Agjencia për Barazi Gjinore është përfshirë në disa procese konsultimi, koordinimi ndërmjet institucioneve përgjegjëse nuk ka qenë mjaftueshëm i strukturuar për të siguruar që perspektiva gjinore të integrohet në të gjitha proceset e menaxhimit të burimeve njerëzore. Si rezultat, masat afirmative kanë mbetur të fokusuara kryesisht në procedurat e rekrutimit dhe nuk janë shtrirë mjaftueshëm në planifikimin e personelit, klasifikimin e vendeve të punës, zhvillimin profesional, dhe raportimin e të dhënave sipas gjinisë.

Masat afirmative dhe zhvillimi profesional nuk janë përdorur në mënyrë të mjaftueshme për të mbështetur rritjen e përfaqësimit të grave në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse. Edhe pse procedurat për plotësimin e pozitave drejtuese janë të rregulluara dhe bazohen në konkurrencë të hapur e meritë, institucionet nuk

i kanë shfrytëzuar mjaftueshëm masat afirmative si instrument për adresimin e nën-përfaqësimit gjinor. Po ashtu, zhvillimi profesional nuk është orientuar mjaftueshëm drejt përgatitjes dhe mbështetjes së grave për avancim në karrierë.

Regjistrimi, përditësimi dhe raportimi i të dhënave për burimet njerëzore nuk ka siguruar ende një bazë të plotë, të saktë dhe të standardizuar për analizë gjinore në shërbimin civil. Edhe pse SIMBNJ është funksional dhe DMZP ka ndërmarrë hapa për standardizimin e raportimit në fund të vitit 2024, të dhënat në sistem nuk janë përditësuar në mënyrë të plotë dhe një pjesë e agjencive ekzekutive nuk kanë raportuar për menaxhimin e burimeve njerëzore. Paqartësitë në përgjegjësitë për raportim ndërmjet ministrive dhe agjencive kanë ndikuar që raportet vjetore të mos ofrojnë pasqyrë të besueshme për gjendjen e punonjësve sipas gjinisë dhe pozitave të punës. Si rezultat, institucionet përgjegjëse kanë pasur mundësi të kufizuara për të analizuar përfaqësimin gjinor, për të monitoruar pjesëmarrjen e grave në pozita drejtuese dhe për të ndërmarrë masa të bazuara në të dhëna.

KPMSHC regjistron ankesat sipas gjinisë së ankuesit dhe i kategorizon ato sipas natyrës së ankimimit, mirëpo këto të dhëna nuk analizohen dhe raportohen në mënyrë të ndërlidhur. Si rezultat, KPMSHC nuk ka pasqyrë të plotë se cilat kategori të ankesave paraqiten më shumë nga gratë dhe cilat nga burrat, veçanërisht në rastet që lidhen me konkurset, emërimet, avancimin, pagën dhe të drejtat nga marrëdhënia e punës. Kjo kufizon mundësinë për të identifikuar në kohë barriera të mundshme gjinore në shërbimin civil dhe për të vlerësuar nëse proceset e rekrutimit, avancimit dhe emërimit ndikojnë ndryshe te gratë dhe burrat në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse.

Bashkëpunimi dhe shkëmbimi i të dhënave ndërmjet institucioneve përgjegjëse nuk ka funksionuar në nivelin e nevojshëm për të mbështetur monitorimin e barazisë gjinore në shërbimin civil. Edhe pse DMZP zhvillon takime me NjMBNj-të dhe po ashtu, ABGJ ka ndërmarrë aktivitete për fuqizimin e rolit të grave, këto veprime nuk kanë qenë të mjaftueshme për të siguruar zbatimin praktik të ligjit dhe për të standardizuar raportimin, koordinimin dhe qarkullimin einformatave nga perspektiva gjinore. Paqartësitë në përgjegjësitë për raportim ndërmjet ministrive dhe agjencive, si dhe mos-funksionalizimi i zyrtarëve për barazi gjinore në të gjitha ministritë, kanë kufizuar mundësinë e institucioneve për të pasur të dhëna të plota dhe të përditësuara. Si rezultat, planifikimi, monitorimi dhe vlerësimi i masave për rritjen e përfaqësimit të grave në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse nuk është mbështetur mjaftueshëm në informata të sakta.

REKOMANDIMET

05

5. Rekomandimet e auditimit

Rekomandimet e mëposhtme kanë për qëllim që të përmirësojnë pozitën e grave në poste udhëheqëse dhe vendimmarrëse të punës në Administratën Shtetërore. Ato janë paraqitur dhe adresuar sipas aktiviteteve dhe proceseve të ndërmarra nga Institucionet Publike.

Rekomandojmë Ministrinë e Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike, (Aktualisht Ministrinë e Digjitalizimit dhe Administratës Publike):

1. Në bashkëpunim me Agjencinë për Barazi Gjinore, të sigurojë që gjatë hartimit dhe rishikimit të politikave dhe legjislacioneve për menaxhimin e burimeve njerëzore në shërbimin civil, objektivat për barazi gjinore të përkthehen në masa konkrete, të zbatueshme dhe të monitorueshme.
2. Në bashkëpunim me Agjencinë për Barazi Gjinore, ministritë dhe agjencitë ekzekutive, të themelojnë procedura të qarta dhe të standardizuara për koordinimin, raportimin dhe shkëmbimin e të dhënave ndërmjet institucioneve përgjegjëse për të rritur llogaridhënien institucionale në zbatimin e barazisë gjinore.

Rekomandojmë Ministrinë e Ekonomisë, Agjencinë e Gjeologjisë, Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë, si dhe Agjencia e Punës që përmes Njësive për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore:

3. Të përdorin në mënyrë më aktive masat afirmative dhe zhvillimin profesional si instrumente për rritjen e përfaqësimit të grave në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse.

Rekomandojmë Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës të Shërbimit Civil:

4. Të përfshijë ndarjen e kategorive të ankesave sipas gjinisë me qëllim të pasqyrimit sa më të qartë të gjendjes në aspektin e barazisë dhe rrezikut për diskriminim gjinorë.

Rekomandojmë ministritë dhe agjencitë ekzekutive që përmes Njësitë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore në Institucionet Publike:

5. Të sigurojnë regjistrim, përditësim dhe raportim të rregullt, të plotë dhe të standardizuar të të dhënave në SIMBNJ, të ndara sipas gjinisë, pozitës, kategorisë drejtuese dhe zhvillimit në karrierë. Këto të dhëna të përdoren për raportim vjetor dhe për monitorimin e progresit në përfaqësimin gjinor në pozitat udhëheqëse dhe vendimmarrëse.
6. Të aktivizojnë Zyrtarët për barazi gjinore, emërimin si post i veçantë me detyrat dhe përgjegjësitë specifike si dhe të sigurojnë përfshirjen e tyre në proceset e planifikimit, raportimit dhe monitorimit të masave për barazi gjinore në menaxhimin e burimeve njerëzore.

SHTOJCAT

Shtojca 1. Fushëveprimi dhe metodologjia e auditimit

Fushëveprimi i auditimit

Ky auditim bazohet në objektiven e pestë strategjike të Agjendës Evropiane për Zhvillim Ekonomik, 2030, që ka për qëllim fuqizimin e të gjitha grave dhe eliminimin e çdo lloj diskriminimi, dhune dhe praktikave të vrazhda. Nën objektivi specifik 5.1 parasheh sigurimin e pjesëmarrjes se plotë dhe efektive të grave, dhe mundësitë e barabarta të dy gjinive në udhëheqje në të gjitha nivelet e vendimmarrjes, në jetën politike, ekonomike dhe publike.

Auditimi përfshinë periudhën 2020-2024. mbështetet nga Organizata e Kombeve të Bashkuara për të drejtat e grave – UN Women dhe zhvillohet krahas Zyrës Kombëtare të Auditimit të Maqedonisë Veriore dhe Kontrollit të Lartë të Shtetit të Republikës së Shqipërisë.

Raporti fokusohet në tre kategori drejtuese të Shërbimit Civil të Kosovës; Kategoria Drejtuese e Lartë, Kategoria Drejtuese e Mesme dhe Kategoria Drejtuese e Ulët, në kuadër të Administratës Shtetërore.

Në bazë të rrjedhës së punësimeve në kategoritë e Shërbimit Civil, fokusi i auditimit bije në Administratën Shtetërore dhe numrin prej 7,382 të punësuarve, ku vërehet një pabarazi e theksuar gjinore në emërimet e punonjësve në poste drejtuese.

Sqarojmë se sipas ligjit mbi zyrtarët publik, Institucionet e Pavarura dhe Agjencitë Kushtetuese përfshirë këtu postet e kategorisë së lartë dhe të mesme drejtuese në kuadër të administratës lokale, për rekrutimin e zyrtarëve në pozita drejtuese, zbatojnë procedura të rregulluara me akt të veçantë të miratuar nga organet

kompetente të këtyre institucioneve, prandaj nuk hyjnë në radhët e zyrtarëve të shërbimit civil, dhe prandaj nuk janë pjesë e këtij auditimi.[32]

Nisur nga përgjegjësia hierarkike e menaxhimit të burimeve njerëzore, dhe rolit të veçantë në fushën e barazisë gjinore, institucionet subjekte të këtij auditimi janë:

Agjencia për Barazi Gjinore si institucion i lartë që harton politikat dhe monitoron implementimin e tyre në bazë të aktiviteteve të përgjithshme të institucioneve qeveritare.

Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, si organ kushtetues përgjegjës për monitorimin dhe rekomandimin e Institucioneve për menaxhimin e BNJ. Ky institucion po ashtu është përgjegjës për shqyrtimin e ankesave të shërbyesve civil, pjesëmarrje në seanca parlamentare dhe inspektime të institucioneve publike në aspektin e vlerësimit të rezultateve të nëpunësve civil dhe përfaqësimin gjinorë. [33]

Ministria e Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike, në kuadër të së cilës funksionon Departamenti për Reformat Administrative dhe Hartim të Politikave, si dhe Departamenti për Menaxhimin e Zyrtarëve Publik. Këto dy departamente kanë përgjegjësinë e administrimit dhe menaxhimit të proceseve që sigurojnë reformat e administratës publike (RAP).

Njësitë për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (NjMBNj) - janë kompetente për menaxhimin e Nëpunësve te Shërbimit Civil, si dhe për avancimin e tyre në postet vendimmarrëse të kategorisë së ulët, të mesme dhe të lartë. Çdo institucion që punëson zyrtare/ë publik në fushën e veprimit të këtij ligji, duhet të ketë Njësinë për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore, në përputhje me kriteret e përcaktuara në ligjin përkatës për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore dhe

32 Ligji mbi zyrtarët publik, neni 37, Marrëdhënia e punës në shërbimin civil; dispozita 7; Procedurat për zbatimin e paragrafit 3.të këtij neni, për nëpunësen/in në Presidencën e Republikës së Kosovës, Gjykatën Kushtetuese të Republikës së Kosovës, Sistemin e Drejtësisë, Kuvendin e Republikës së Kosovës, dhe institucionet e pavarura kushtetuese, rregullohet me këtë ligj dhe me akt të veçantë të miratuar nga organet kompetente të këtyre institucioneve

33 Raporti vjetor i punës, KPMSHC, 2022

agjencive.[34] Njësitë për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (NjMBNj) në kuadër të institucioneve përkatëse, do të përzgjidhen në bazë të metodave të mostrimit, sipas analitikes, metodës krahasuese apo gjykimit profesional.

Auditimi përfshinë gjashtë Njësi të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, që funksionojnë në institucione qendrore qeveritare; Ministri/Agjenci. Institucionet mostra që janë përzgjedhur për analiza të auditimit janë paraqitur në tabelën në vijim.

Tabela 4: Mostrat e auditimit dhe metoda e përzgjedhjes

Njësitë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore	Arsyeja e ekzaminimit
Ministria e Ekonomisë (ME)	Institucioni që shërben për të njohur funksionimin e sistemit gjatë raportimit te integruar Ministri – Agjenci
Agjencia e Gjeologjisë (AGJ)	Institucioni që shërben për të njohur funksionimin e sistemit gjatë raportimit te integruar Ministri – Agjenci
Ministria e Shëndetësisë (MSH)	Institucion që ka filluar me zbatimin e Rregullores për Shërbimin Civil 2023, në aspektin e rekrutimeve
Ministria e Industrisë Ndërmarrësisë dhe Tregtisë (MINT)	Institucion që ka numrin maksimal të agjencive ekzekutive (7 agjenci)
Agjencia e Punësimit(AP)	Institucion që ka fillua me aplikimin e masave afirmative për balancën gjinore
Agjencia për Investime dhe Përkrahje të Ndërmarrjeve në Kosovë (AIPNK/KIESA)	Institucion për të cilin mungesë të plotë të të dhënave në regjistrat e ministrisë, përkatësisht DMZP-së

34 Ligji Nr. 08/L – 197, për zyrtarët publik

Metodologjia e auditimit

Në këtë auditim janë përdorur një varg teknikash për të siguruar dëshmi relevante, të besueshme dhe të mjaftueshme, të cilat orientojnë në identifikimin e mangësive të proceseve respektivisht aktiviteteve.

Metodologjia e përdorur në këtë auditim është mbështetur në procedura krahasuese, inspektimit të të dhënave dhe ri kryerje të kontrolleve të evidencave. Metodat e përdorura gjatë auditimit janë metodat empirike, kualitative dhe kuantitative.[35] Përveç shqyrtimit të sistemit të tërësishëm shtetërore, për analiza më të thella të zbatimit të politikave dhe arritjes së objektivave institucionale janë përdorur edhe metodat e mostrimit, të mbështetur në gjykim profesional për vlerësimin e rrezikut më të lartë për shfaqjen e anomalive sistemore.

Më konkretisht, shqyrtimet janë bazuar në hulumtimet dhe analizat listuar në vijim:

- Hulumtimet e zhvilluara në fushën e barazisë gjinore
- Zhvillimi i intervistave me zyrtarët e institucioneve përgjegjëse të përfshira në auditim.
- Analizimi i kornizës ligjore dhe rregulloreve për rekrutimin e Shërbyesve Civil si dhe përshtatjen e tyre me Objektiven Strategjike Globale 5.1 për Barazinë Gjinore;
- Analizimi i ligjeve aktuale dhe procesit të Reformave të Administratës Publike
- Analizimi i raportit të MPBAP "Menaxhimi i Burimeve Njerëzore" për vitin 2024;
- Analizimi dhe krahasimi i vlerësimeve nga raporte dhe hulumtimeve të ndryshme ndërkombëtare dhe vendore, që ndërlidhen me fuqizimin e grave në vendimmarrje në sektorin publik;
- Analiza e arritjeve institucionale në krahasim me Ligjin për Barazinë Gjinore

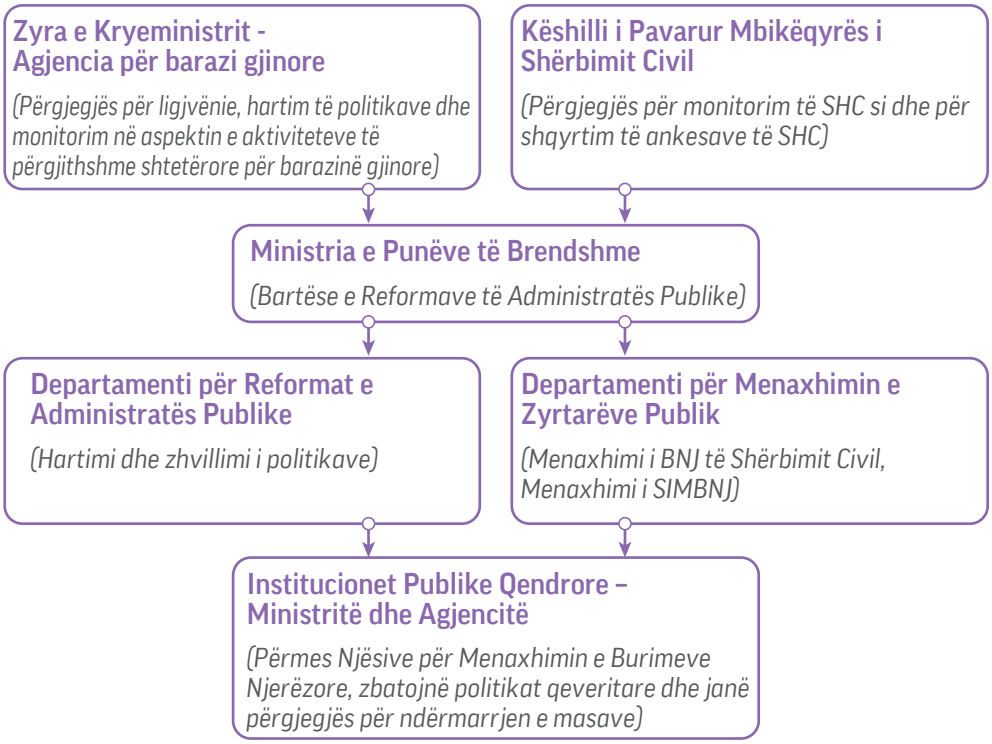
35 Metoda empirike e analizës nënkupton qasje sistematike te kontrollit te evidencave për të fituar njohuri; matjet, vlerësimet e të dhënave kundrejt objektivave dhe rezultateve të arritura, krahasimet numerike dhe përshkruese të evidencave

- Analizimi i Raportit të Vlerësimit "Programi i Kosovës për barazi gjinore 2020- 2024;
- Analizimi i trendëve të përfshirjes së grave në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse gjatë periudhës 2020-2024;
- Krahasimi i të dhënave dhe vlerësimi i evidencave statistikore për numrin grave në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse
- Zhvillimi i pyetësorëve dhe mbledhja e informatave nga NjMBNj mostra të auditimit
- Shqyrtimi i dokumentacionit të menaxhimit të burimeve njerëzore në kuadër të çdo NjMBNj në Ministritë/Agjencitë
- Shqyrtimi i politikave, procedurave të rekrutimit dhe rregulloreve të Institucioneve Publike, mostra të auditimit
- Shkëmbimi i përvojave dhe praktikave të mira me SAI-të e përfshira në auditim paralel; Kontrolli i Lartë i Shtetit të Shqipërisë dhe Zyra e Revizionit e Auditimit të Maqedonisë Veriore.

Shtojca 2. Përshkrimi i sistemit, pyetjet dhe kriteret e auditimit

Duke marrë për bazë qëllimin e këtij auditimi vlerësimin e efektivitetit të masave për fuqizimin e rolit të grave në pozita udhëheqëse dhe në marrjen e vendimeve, më poshtë është përshkruar funksionimi i Administratës Shtetërore dhe akterët përgjegjës për fuqizimin e rolit të grave në postet vendimmarrëse shtetërore:

Grafiku 5: Sistemi dhe akterët përgjegjës për fuqizimin e rolit të grave në Administratën Shtetërore



Subjekt të këtij auditimi janë institucionet e Administratës Shtetërore përgjegjëse për menaxhimin e reformave administrative, mbikëqyrje dhe monitorim të burimeve njerëzore në kuadër të shërbimit civil: Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës i Shërbimit Civil (KPMSHC), dhe Ministria e Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike (MPBAP) që shërben si qendër e Administratës Publike.

Agjencia për Barazi Gjinore(ABGJ) – ABGJ është institucion ekzekutiv që vepron në kuadër të Zyrës së Kryeministrit, me misionin për të promovuar, mbrojtur dhe avancuar barazinë gjinore ndërmjet grave dhe burrave në të gjitha fushat e jetës. ABGJ ka përgjegjësi hartimin, koordinimin, monitorimin dhe zbatimin e politikave publike që lidhen me barazinë gjinore, si dhe për integrimin e perspektivës gjinore në të gjitha sferat e jetës publike dhe private. Roli i saj është thelbësor në sigurimin e pjesëmarrjes së barabartë të grave dhe burrave në proceset vendimmarrëse dhe në të gjitha dimensionet e jetës shoqërore, duke synuar jo vetëm ndërmarrjen e masave të veçanta, por edhe krijimin e ndryshimeve strukturore që mundësojnë barazi dhe drejtësi për të dy gjinitë.[36]

Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës - është institucion i pavarur kushtetues që siguron respektimin e rregullave dhe parimeve që rregullojnë shërbimin civil.[37]

Për mbikëqyrjen e zbatimit të rregullave dhe parimeve të legjislacionit për shërbimin civil, Këshilli ka këto funksione themelore:

- Shqyrton dhe merr vendime për ankesat e nëpunësve civil dhe kandidatëve për pranim në shërbimin civil;
- Monitoron institucionet e Administratës Publike që kanë të punësuar nëpunës civil.[38]

36 Ligji nr.05/L-020 për Barazi Gjinore
37 Ligji Nr. 06/L -048 Për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, neni 4, pika 1
38 Ligji Nr. 06/L -048 Për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, neni 6

Ministria e Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike (MPBAP);

Departamenti për Reformën e Administratës Publike (DRAP) Ky Departament është përgjegjës për hartimin, koordinimin dhe monitorimin e zbatimit të Reformës në Administratën Publike (RAP). Në kuadër të përgjegjësive të tij, Departamenti:

- Harton politika reformuese të administratës publike,
- Identifikon prioritetet strategjike që lidhen me procesin e reformës në administratën publike;
- Analizon dhe monitoron zbatimin e dokumenteve strategjike për RAP-in dhe përgatit raporte periodike.

Departamenti për Menaxhimin e Zyrtarëve Publik (DMZP) - është Departament në kuadër të Ministrisë së Punëve të Brendshme, i cili është përgjegjës për propozimin dhe monitorimin e zbatimit të politikave për zyrtarët publikë, me qëllim të sigurimit të një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike në shërbim të qytetarëve, bizneseve dhe institucioneve të Republikës së Kosovës. DMZP është përgjegjëse për zhvillimin e procedurave të rekrutimit për institucionet e administratës shtetërore. DMZP kërkon nga institucionet çdo informacion të nevojshëm për përmbushjen e përgjegjësive të tyre mbi marrëdhëniet e punës të zyrtarëve publikë në institucionet e administratës shtetërore. Institucionet tjera të administratës shtetërore përgatisin planin vjetor të personelit të tyre në pajtim me procesin e planifikimit buxhetor, dhe e dorëzojnë në DMZP i cili pastaj bën hartimin e planit të përgjithshëm të personelit për tërë administratën publike. Po ashtu, është përgjegjësi e DMZP-së krijimi, administrimi dhe mirëmbajtja e Sistemit të Informatave për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (SIMBNJ). Çdo institucion tjetër publik është i obliguar që të gjitha veprimet dhe procedurat lidhur me menaxhimin e burimeve njerëzore t'i kryejë përmes këtij sistemi.[39]

Institucionet Ministrore janë institucione ekzekutive të Qeverisë së Republikës së Kosovës, me përgjegjësi për zbatimin e politikave shtetërore në një fushë të caktuar të administratës publike. Detyrat dhe përgjegjësitë e Ministrive janë si në vijim:

39 Ligji Nr. 08/L-197 për Zyrtarët publik

- Zbatojnë programin e Qeverisë në fushat e tyre përkatëse.
- Hartojnë politika sektoriale dhe propozojnë akte ligjore.
- Monitorojnë dhe kontrollojnë punën e agjencive dhe institucioneve që janë në varësi të tyre.
- Raportojnë para Kryeministrit dhe Kuvendit për punën e tyre.[40]

Agjencitë ekzekutive - themelohen për të kryer funksionet administrative brenda fushës së përgjegjësisë shtetërore të një ministrie apo Zyrës së Kryeministrit, me qëllim të zbatimit të politikave shtetërore dhe kryerjes së detyrave të specializuara administrative, teknike ose inspektuese.[41]

Njësitë për menaxhimin e Burimeve Njerëzore (NjMBNj) - në kuadër të ministrive dhe agjencive kanë kompetenca që të menaxhojnë proceset e ndërlidhura me emërimin, përfundimin e marrëdhënies së punës, transferimit, suspendimit, pensionimit dhe çdo proces tjetër që ndërlidhet me punësimin e zyrtareve/ëve publik. NjMBNj-të mbështesin procedurën për vlerësimin e performancës, rekomandojnë transferimin e nëpunësve civil, si dhe menaxhojnë paraqitjen e tyre në punë.[42]

Nëpunës i Shërbimit Civil është zyrtari publik që merr pjesë në hartimin dhe zbatimin e politikave, monitorimin e rregullave dhe procedurave administrative, si dhe në ofrimin e mbështetjes profesionale dhe administrative në institucionet shtetërore, duke ushtruar detyrën në pozita të ndryshme, nga zyrtar profesional deri te drejtues i lartë, në administratën Ministrive dhe Agjencive Ekzekutive dhe më gjerë.

Pyetjet e auditimit

Për të iu përgjigjur objektivit të auditimit kemi parashtruar pyetjen kryesore dhe nën pyetjet e auditimit si në vijim:

40 Ligji nr.08/l-117 për Qeverinë e Republikës së Kosovës
41 Ligji Nr. 06/L -113 Për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës Shtetërore dhe të Agjencive Të Pavarura, neni12
42 Ligji Nr. 08/L – 197, për zyrtarët publik, Neni 16; Njësia për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore

1. A ka ndërmarrë qeveria masa efektive për të fuqizuar gratë në pozita udhëheqëse dhe në procese vendimmarrëse?

Nën pyetjet e auditimit janë:

1.1 A përcaktojnë politikat qeveritare objektiva të qarta dhe indikatorë për barazinë gjinore në vendimmarrje?

1.2 A po mblidhen dhe raportohen të dhënat gjinore në mënyrë të sistematizuar dhe të unifikuar?

1.3 A funksionon koordinimi ndërinstitucional për të mundësuar avancimin e grave në pozita vendimmarrëse?

Kriteret e auditimit

Në vijim, janë shpalosur kriteret e auditimit për secilën nën pyetje të cilat iu përgjigjen pyetjeve kryesore të auditimit.

1. A ka ndërmarrë qeveria masa relevante për të fuqizuar gratë në pozita udhëheqëse dhe në procese vendimmarrëse?

1.1. A përcaktojnë politikat qeveritare objektiva të qarta dhe indikatorë për barazinë gjinore në vendimmarrje?

Kriteri 1: Institucionet Qeveritare duhet të miratojnë dhe forcojnë politika të shëndosha dhe të zbatueshme për promovimin e barazisë gjinore dhe fuqizimin e të gjitha grave dhe vajzave në të gjitha nivelet.[43] Institucionet shtetërore duhet të ndërmarrin dhe zbatojnë masa adekuate përfaqësim të drejtë dhe proporcional gjinorë.[44] Sipas objektivave strategjike globale të BE-së, Institucionet Qeveritare duhet të sigurojnë pjesëmarrje e plotë dhe efektive të grave, si dhe mundësi të barabarta për udhëheqje në të gjitha nivelet e vendimmarrjes, përmes programeve të mentorimit dhe zhvillimit profesional të grave në shërbimin civil.[45]

43 The Global Goals, EU, Gender equality goals, https://globalgoals.org/goals/5-gender-equality/

44 The princip of public administration and EU Integration, SIGMA/OECD, Public Administration in Kosovo, 2024, raporti I Menaxhimit të ZP, 2024, MPBAP, Ligji mbi zyrtarët publike, Neni 96, procedurat e rekrutimit & Neni 8 Parimet e menaxhimit të zyrtarëve publik

45 Global Goals, Goal number 5.9, https://globalgoals.org/goals/5-gender-equality/

1.2. A mblidhen dhe raportohen të dhënat gjinore në mënyrë të sistematizuar dhe të unifikuar?

Kriteri 2: Institucionet e administratës publike duhet të sigurojnë që të gjitha të dhënat e punonjësve që mblidhen, përpunohen dhe raportohen të jenë të ndara sipas gjinisë, në përputhje me kërkesat për raportim gjinor dhe analizë të barazisë gjinore, me qëllim të integrimit gjinorë në hartimin e politikave dhe strategjive të ndryshme.[46]

1.3. A funksionon koordinimi ndërinstitucional për të mundësuar avancimin e grave në pozita vendimmarrëse?

Kriteri 3: Institucionet Publike Përgjegjëse ushtrojnë veprimtarinë administrative me shkallë të lartë të pavarësisë në interes të publikut. Ato janë të obliguara të bashkëpunojnë për të gjitha çështjet e përbashkëta, të shkëmbejnë të dhënat dhe informacionet e nevojshëm për ushtrimin e funksionit të tyre. Institucionet Publike duhet të sigurojnë bashkëpunim dhe koordinim për kryerjen e punëve administrative dhe në shërbim të realizimit të plotë, efikas, të gjithanshëm dhe të vazhdueshëm të funksionimit të Administratës Shtetërore.[47]

46 Ligji nr. 05/l -020 Për Barazi Gjinore, neni 5

47 Ligji Nr 3 për administratën shtetërore, Nenet; Organet e pavarura të administratës shtetërore, mandati, koordinimi dhe bashkëpunimi

Shtojca 3. Struktura qeveritare dhe politikat e barazisë gjinore

Tabela 5: Shpërndarja e stafit të shërbimit civil në institucionet publike qeveritare

Struktura qeveritare e Republikës së Kosovës 2020-2024					
Ministries	Executive Agencies	Ministries	Executive Agencies	Ministries	Executive Agencies
Ministria e Financave Punës dhe Transfereve	5	Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit	7	Ministria e Punëve të Jashme dhe Diaspores	/
Ministria e Drejtësisë	6	Ministria e Ambinetit, Planifikimit dhe Infrastruktures	4	Ministria e Mbrojtjes	/
Ministria e Punëve të Brendshme	7	Ministria e Bujqësis, Pylltarisë dhe Zhvillmit Rural	3	Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal	/
Ministria e Shëndetësisë	2	Ministria e Industrisë Ndërmarrësisë dhe Tregtisë	7	Ministria për Komunikim dhe Kthim	/
Ministria e Edukimit, Teknologjisë dhe Inovacionit	4	Ministria e Ekonomisë	1	Ministria e Zhvillimit Rajonal	/

Tabela 6: Masat afirmative dhe rastet e aplikimit të tyre

Masat afirmative për barazinë gjinore	Rastet kur mund të aplikohen
1. Institucionet publike me qëllim të arritjes së përfaqësimit të barabartë gjinor në institucione publike, mund të hapin procedurë të rekrutimit vetëm për pjesëtarët e gjinisë më pak të përfaqësuar.	Nuk është masë obliguese.
2. Nëse pas procedurave të rekrutimit, kandidatët janë të gjinive të ndryshme, atëherë përzgjidhet i pari kandidati që i përket gjinisë së nën përfaqësuar. Gjinia më pak e përfaqësuar përcaktohet në bazë të statistikave zyrtare nga NJMBNJ.	Nëse në bazë të pikëve dy kandidatë kanë pikë të barabarta, përzgjidhet kandidati i gjinisë më pak të përfaqësuar
3. Në rast se nuk mund të aplikohet asnjëra nga alternativat e parashtruar, përzgjedhja bëhet me short.	Zbatohet në raste të veçanta.

Shtojca 4: Zhvillimi profesional, kategoritë drejtuese në Shërbimin Civil

Tabela 7: Pjesëmarrja e stafit në trajnime për zhvillim të kapaciteteve, sipas gjinisë dhe kategorive drejtuese

Trajnimeve për zhvillim të kapaciteteve sipas kategorive drejtuese 2020-2024		Pjesëmarrësit sipas gjinisë						
		Staf nga KLD		Staf nga KMD		Staf nga KUD		Numri i trajnimeve
		Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	
1	Ministria e Zhvillimit Rajonal	0	1	4	0	14	0	1
2	Ministria e Ekonomise	1	0	2	10	9	14	67
3	Ministria per komunitete dhe kthim	0	1	2	2	4	7	/
4	Ministria e bujqësis pylltarisë dhe zhvillimit rural	1	0	3	10	14	16	8
5	Ministria e Integrimeve Evropiane	0	0	0	7	7	1	/
6	Ministria e Puneve te jashtme dhe diaspores	0	1	3	8	12	17	41
7	Ministria e Mjedisit Planifikimit Hapësinor dhe Infrastrukturës	0	0	1	10	7	18	/
8	Ministria e Administrimit te Pushtetit lokal	0	1	1	4	8	6	/
9	Ministria e Mbrojtjes	0	1	1	14	7	19	15

10	Ministria e infrastrukturës	0	2	2	15	17	24	/
11	Ministria e drejtësisë	1	2	1	7	14	7	5
12	Ministria e Industrisë Ndërmarrësisë dhe Tregtisë	4	5	6	15	23	26	14
13	Ministria e shendetesis	0	1	1	5	13	9	33
14	Ministria e Kulturës Rinisë dhe Sporteve	0	1	3	9	9	11	4
15	Ministria e Financave Punës dhe Transfereve	0	1	2	12	20	29	50
16	Ministria e Punëve të Brendshme	1	1	6	13	37	99	2
Numri total i pjesëmarrësve / Gjinia		8	18	38	141	215	303	240

Të dhënat nga raportet individuale të institucioneve publike, DMZP – 2025/26

Shtojca 5: Mbledhja, dhe ndarja e ankesave sipas kategorive

Tabela 8: Shqyrtimi i ankesave të kategorisë " Kontestim i konkursit", të ndara sipas gjinisë dhe kategorive drejtuese

Procesi i shqyrtimit të ankesave për kategorinë " Kontestim konkursi" nga fillimi deri në përfundim							
Institucionet Publike	Kategoritë	GRA	BURRA	Numri i ankes-ave	Rezultatet e procedures se ankimimit		
					Anulim konkursi	Refuzim i ankeses	Kandidat fitues pas shqyrtimit të ankesës
Ministria e ekonomisë	Kategoria e ulët drejtuese	5	2	7	6	1	
	Kategoria e mesme drejtuese	1		1		1	
	Kategoria e lartë drejtuese		2	2		2	
Totali sipas gjinise se ankuesve		6	4	10	6	4	Asnjëri nga ankuesit nuk e ka fituar rastin

Ministria e Industrisë, Ndërmarrë-sisë dhe Tregtisë	Kategoria e ulët drejtuese	2	4	6	2	3	1
	Kategoria e mesme drejtuese	1	4	5	3	2	
	Kategoria e lartë drejtuese		2	2	1	1	
Totali sipas gjinise se ankuesve		3	10	13	6	6	1 Grua
Ministria e Shëndetësisë	Kategoria e ulët drejtuese		2	2	1	1	
	Kategoria e mesme drejtuese		3	3		3	
	Kategoria e lartë drejtuese		1	1	1		
Totali sipas gjinise se ankuesve		0	6	6	2	4	Asnjëri nga ankuesit nuk e ka fituar rastin
Agjencia e Punësimit	Kategoria e ulët drejtuese		7	7		7	
	Kategoria e mesme drejtuese						
	Kategoria e lartë drejtuese		1	1	1		
Totali sipas gjinisë së ankuesve			8	8	1	7	Asnjëri nga ankuesit nuk e ka fituar rastin
Totali sipas gjinisë së ankuesve		9	28	37	15	21	1 rast i fituar nga nje grua

Burimi: Lista e ankesave 2020-2024, KPMSHC

Sipas tabelës, procesi i ankimimit në kategorinë "Kontestim i konkursit" ka rezultuar me një fitues të pozitës dhe gjinia e fituesit është grua, kurse totali i gjinisë së ankuesve, tregon se kanë qenë në numër dukshëm më të lartë meshkujt. Në rastet kur nuk është anuluar konkursi janë plotësuar pozitat sipas kësaj ndarje gjinore;

- Në pozita të kategorisë së ulët drejtuese janë emëruar tri gra dhe dy burra
- Në pozita të kategorisë së mesme drejtuese është emëruar një grua
- Në pozita të kategorisë së lartë drejtuese janë emëruar dy gra.

Sa i përket kategorisë së ankesave "Shkelja e të drejtës në pagë", ato janë paraqitur vetëm nga stafi i Ministrisë së Shëndetësisë, dhe jo edhe nga entitetet e tjera të përfshira në mostrën e auditimit. Nga kjo ministri janë dorëzuar gjithsej 14 ankesa, prej të cilave 9 janë nga burrat dhe 5 ankesa nga gratë. Po ashtu, duhet theksuar se të gjitha këto ankesa janë refuzuar si të parakohshme, për shkak të mungesës së rregullores për sistematizimin e vendeve të punës.

Tabela 9: Ndarja e ankesave sipas kategorive, viti 2024

Nr.	Objekti i ankesave	Numri	Përqindja
1	Kontestim konkursi	722	33.78%
2	Kompensim material	595	27.84%
3	Kërkesa nga marrëdhënia e punës	237	11.09%
4	Shkelje e të drejtës në pagë	214	10.01%
5	Masë disiplinore	177	8.27%
6	Transferim	87	4.06%
7	Vlerësim i rezultateve në punë	47	2.18%
8	Ndërprerje e marrëdhënies së punës	26	1.21%
9	Pezullimi i marrëdhënies së punës	24	1.12%
10	Pezullim parandalues	8	0.37%
Gjithsejtë		2137	100%

Burimi i informatave; Raport vjetor i vitit 2024, KPMSHC

Shtojca 6: Letërkonfirmimet e palëve të audituara

Republika e Kosovës
Republika Kosova – Republic of Kosovo

KËSHILLI I PAVARUR MBIKËQYRËS PËR SHËRBIMIN CIVIL TË KOSOVËS
NEZAVISNI NADZORNI ODBOR CIVILNE SLUŽBE KOSOVA
INDEPENDENT OVERSIGHT BOARD FOR THE CIVIL SERVICE OF KOSOVO

06 | 47 | 1355 | 1

21.07.26

SOMBOR 5167/2026

LETËR E KONFIRMIMIT

Për pajtueshmërinë me gjetjet e Auditorit të Përgjithshëm për raportin e auditimit të performancës **"Fuqizimi i rolit të grave në pozita udhëheqëse dhe marrje të vendimeve"**, dhe për zbatimin e rekomandimeve.

Për: Zyrën Kombëtare të Auditimit

Vendi dhe data: Prishtinë, 21.07.2026

I/e nderuar,

Përmes kësaj shkrese, konfirmoj se:

- kam pranuar draft raportin e Zyrës Kombëtare të Auditimit **"Fuqizimi i rolit të grave në pozita udhëheqëse dhe marrje të vendimeve"** (në tekstin e mëtejmë "Raporti");
- pajtohem me gjetjet dhe rekomandimet dhe nuk kam ndonjë koment për përmbajtjen e Raportit; si dhe
- brenda 30 ditëve nga pranimi i Raportit final, do t'ju dorëzoj një plan të veprimit për implementimin e rekomandimeve, i cili do të përfshijë afatet kohore dhe stafin përgjegjës për implementimin e tyre.

Arbën MEHMETI

Kësh[illegible] të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës

Republika e Kosovës

Republika Kosova - Republic of Kosovo

Qeveria - Vlada – Government
Ministria e Ekonomisë
Ministarstvo Ekonomije /Ministry of Economy

LETËR E KONFIRMIMIT

Për pajtueshmërinë me gjetjet e Auditorit të Përgjithshëm për raportin e auditimit të performancës **"Fuqizimi i rolit të grave në pozita udhëheqëse dhe marrje të vendimeve"**, dhe për zbatimin e rekomandimeve.

Për: Zyrën Kombëtare të Auditimit

I/e nderuar,

Përmes kësaj shkrese, konfirmoj se:

- kam pranuar draft raportin e Zyrës Kombëtare të Auditimit **"Fuqizimi i rolit të grave në pozita udhëheqëse dhe marrje të vendimeve"** (në tekstin e mëtejmë "Raporti");
- pajtohem me gjetjet dhe rekomandimet dhe nuk kam ndonjë koment për përmbajtjen e Raportit; si dhe
- brenda 30 ditëve nga pranimi i Raportit final, do t'ju dorëzoj një plan të veprimit për implementimin e rekomandimeve, i cili do të përfshijë afatet kohore dhe stafin përgjegjës për implementimin e tyre.

Artane Rizvanolli,
Ministre në detyrë e Ekonomisë.

Data: 23.07.2026, Prishtinë

06 | 47 | 1400 | 1

285/2026
27/07/2026

Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT// OFFICE OF THE PRIME MINISTER/ URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCY FOR GENDER EQUALITY/
AGENCIJA ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

LETËR E KONFIRMIMIT

Për pajtueshmërinë me gjetjet e Auditorit të Përgjithshëm për raportin e auditimit të performancës **"Fuqizimi i rolit të grave në pozita udhëheqëse dhe marrje të vendimeve"**, dhe për mbështetjen e institucioneve t^e RKS në zbatimin e rekomandimeve.

Për: Zyrën Kombëtare të Auditimit

Vendi dhe data: 27/07/2026

Prishtinë

I/e nderuar,

Pënnes kësaj shkrese, konfirmoj se:

- kam pranuar draft raportin e Zyrës Kombëtare të Auditimit **"Fuqizimi i rolit të grave në pozita udhëheqëse dhe marrje të vendimeve"** (së tekstin e mëtejmë "Raporti");
- pajtohem me gjetjet dhe rekomandimet, keni ofruar koment për përmbajtjen e Raportit në draftin e parë ;
- Për ABGJ-në nuk ka gjetje në raport, shprehim gatishmërinë të mbështesim institucionet e RKS, në implementimin në përpikëri të komizës ligjore për barazi gjinore specifikisht Ligjin Nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore dhe zbatimin e rekomandimeve të raportit .

Me respekt,
Edi Gusia
Drejtor Ekzekutiv
Agjencia për Barazi Gjinore,
Zyra e Kryeministrit
Edi.gusia@rks-gov.net

06 | 47 | 1407 | 1

02 | 3485
29.07.2026

Republika e Kosovës
Republika Kosova - Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government

Ministria e Industrisë, Ndërmarrësisë, Tregtisë dhe Inovacionit
Ministarstvo Industrije, Preduzetništva, Trgovine i Inovacija
Ministry of Industry, Entrepreneurship, Trade and Innovation

LETËR E KONFIRMIMIT

Për pajtueshmërinë me gjetjet e Auditorit të Përgjithshëm për raportin e auditimit të performancës **"Fuqizimi i rolit të grave në pozita udhëheqëse dhe marrje të vendimeve"**, dhe për zbatimin e rekomandimeve.

Për: Zyrën Kombëtare të Auditimit

Vendi: Prishtinë
Data: 29.07.2026

I/e nderuar,

Përmes kësaj shkrese, konfirmoj se:

- kam pranuar draft raportin e Zyrës Kombëtare të Auditimit **"Fuqizimi i rolit të grave në pozita udhëheqëse dhe marrje të vendimeve"** (në tekstin e mëtejmë "Raporti");
- pajtohem me gjetjet dhe rekomandimet dhe nuk kam ndonjë koment për përmbajtjen e Raportit; si dhe
- brenda 30 ditëve nga pranimi i Raportit final, do t'ju dorëzoj një plan të veprimit për implementimin e rekomandimeve, i cili do të përfshijë afatet kohore dhe stafin përgjegjës për implementimin e tyre.

U.d. Sekretar i Përgjithshëm i MINTI

Artan Demolli

Zyra Kombëtare e Auditimit
Lagjja Arbëria
Rr. Ahmet Krasniqi, 210
10000 Prishtina
Republika e Kosovës