

RAPORTI I ANKETËS RRETH MBROJTJES SË SINJALIZUESVE

DHJETOR 2020



RAPORTI I ANKETËS RRETH MBROJTJES SË SINJALIZUESVE

DHJETOR 2020

Layout and design: **envinion**

Pikëpamjet dhe gjetjet e paraqitura në Raport janë të autorit, dhe jo domosdoshmërisht të Ministrisë së Punëve të Jashtme të Holandës ose Ambasadës së Holandës në Kosovë.

TABELA E PËRMBAJTJES

1. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	7
1.1. Gjetjet kryesore në intervistat me punonjësit e sektorit privat dhe nëpunësit civilë	8
1.2. Gjetjet kryesore në intervistat e hollësishme me zyrtarë të sinjalizimit	10
2.HYRJE	11
3. METODOLOGJIA.....	12
3.1. Dizajni dhe madhësia e mostrimit.....	12
3.2. Finalizimi i pyetësorëve	13
3.3. Rekrutimi dhe trajnimi i ekipit anketues	13
3.4. Puna në terren dhe kontrolli i cilësisë	13
3.5. Pastrimi, paraqitja dhe analizimi i të dhënave	14
4. REZULTATET	15
4.1. Rezultatet nga anketa me përfaqësues nga niveli qendror, niveli lokal dhe bizneset.....	15
4.1.1. Informacione të përgjithshme mbi mekanizmat për raportimin e kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik	15
4.1.2. Sinjalizimi - mekanizëm për raportimin e kërcënimeve ose cenimeve të interesit publik	17
4.1.3. Niveli i informimit mbi Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve.....	18
4.1.4. Niveli i informacionit në lidhje me sinjalizimin e ofruar nga vendet e punës.....	22
4.1.5. Trajnimet e organizuara për sinjalizim	24
4.1.6. Raportimi i rasteve për sinjalizues.....	25
4.2. Rezultatet nga intervistat më të thella.....	35
4.2.1. Menaxhimi dhe funksionimi i procesit të sinjalizimit në institucionet e Kosovës	35
4.2.2. Qasja e sistemit e përdorur nga institucionet në trajtimin e procesit të sinjalizimit.....	38
4.2.3. Sfidat e hasura nga punonjësit gjatë përfshirjes në veprën e sinjalizimit	40
4.2.4. Vetëdijesimi që i atribuohet mekanizmit të sinjalizimit dhe roli i përfshirjes në proces.....	40
4.2.5. Bashkëpunimi i institucioneve me Agjencinë Kosovare Kundër Korrupsionit (AKK).....	42
4.2.6. Sfidat dhe nevojat kryesore me të cilat përballen zyrtarët e sinjalizimit kur menaxhojnë rastet e sinjalizimit në institucionet e tyre.....	43
5. KONKLUZIONE	44
REKOMANDIME	46
SHTOJCA	47



TABELA E FIGURAVE

Figura 1. Vetëdijesimi mbi mekanizmat për raportimin e kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik brenda vendit të tyre të punës 17

Figura 2. Nivelet e përgjithshme të besimit në mekanizmat e raportimit të kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik 17

Figura 3. Vetëdijesimi lidhur me sinjalizimin si mekanizëm për raportimin e kërcënimeve ose cenimeve të interesit publik në vendin e tyre të punës 18

Figura 4. Burimet e informacionit për sinjalizimin 19

Figura 5. Vetëdijesimi për Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve 20

Figura 6. Niveli i njohjes për Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve 20

Figura 7. Niveli i vetëdijesimit për të drejtat e garantuara dhe mbrojtjen e ofruar nga ligji për sinjalizuesit e mundshëm 21

Figura 8. Vetëdijesimi lidhur me autoritetet kombëtare kompetente për pranimin dhe trajtimin e rasteve të sinjalizimit në sektorin publik dhe privat në Kosovë 22

Figura 9. Niveli i vetëdijesimit të kolegëve të tyre mbi mekanizmin e sinjalizimit 22

Figura 10. Ofrimi i informacioneve të dobishme në lidhje me sinjalizimin, në vendin e tyre aktual të punës 23

Figura 11. Dhënia e udhëzimeve me shkrim në lidhje me procedurat e sinjalizimit nga punëdhënësi i tyre, gjatë rekrutimit të tyre ose gjatë vitit të fundit të punësimit të tyre 23

Figura 12. Publikimi dhe azhurnimi i informacionit të dobishëm në vendin e tyre aktual të punës 24

Figura 13. Trajnimet e organizuara për sinjalizim, brenda vendit të tyre aktual të punës 25

Figura 14. Pjesëmarrja në trajnime me temë sinjalizimi 25

Figura 15. Burimet e informacionit për sinjalizimin brenda kompanive 26

Figura 16. Vendet e sigurta për të raportuar një rast të sinjalizimit 27

Figura 17. Prania e personit përgjegjës për sinjalizim, brenda vendit të tyre të punës 28

Figura 18. Të dëshmuarit e ndonjë kërcënimi ose cenimi të interesit publik në vendin e tyre aktual të punës 28

Figura 19. Raportimi i kërcënimeve apo cenimeve 29

Figura 20. Ku e keni raportuar atë? 29

Figura 21. Si e keni raportuar atë? 30

Figura 22. Pse nuk e raportuat? 30

Figura 23. Niveli i besimit gjatë raportimit të ndonjë kërcënimi ose cenimi të tillë të interesit publik tek personi përgjegjës për sinjalizim 31

Figura 24. Arsyet se pse ata nuk ndihen të sigurt për raportimin tek personi përgjegjës 32

Figura 25. Cila nga dy pohimet e mëposhtme vije më afër pikëpamjes suaj? 32

Figura 26. Niveli i besimit gjatë raportimit të ndonjë kërcënimi ose cenimi të tillë të interesit publik tek menaxheri/mbikëqyrësi 33

Figura 27. Arsyet se pse ata nuk ndihen të sigurt në raportimin tek menaxheri/mbikëqyrësi 33

Figura 28. Niveli i besimit gjatë raportimit të kërcënimeve ose cenimeve të tilla të interesit publik tek autoriteti kombëtar kompetent 34

Figura 29. Arsyet që ata nuk ndihen të sigurt për t'i raportuar autoritetit kombëtar kompetent 35

Figura 30. Cila nga dy deklaratat e mëposhtme mendoni se paraqet më së miri situatën në Kosovë në lidhje me cilësinë e ligjeve që rregullojnë sinjalizimin? 35

Figura 31. Mundësia e punonjësve për të raportuar keqbërje në mënyrë anonime 36

Figura 32. Kanalet në dispozicion të punonjësve për raportimin e keqbërjeve në institucionet e tyre përkatëse 38

Figura 33. Orët në dispozicion për punonjësit për të përdorur kanalet e raportimit të sinjalizimit 39





1. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Si akterë të rëndësishëm në përpjekjet kombëtare dhe globale për të luftuar korrupsionin, sinjalizuesit rrezikojnë karrierën e tyre dhe nganjëherë sigurinë e tyre personale për të ekspozuar keqbërjet që kërcënojnë ose cenojnë interesin publik në kontekstin e vendit të tyre të punës. Duke zbuluar informacione rreth veprimeve të tilla të ndaluara, sinjalizuesit në mbarë botën kanë ndihmuar në shpëtimin e jetëve të panumërta dhe shumave të mëdha të parasë publike. Sidoqoftë, ligjet e papërshtatshme për sinjalizuesit mund të pengojnë njerëzit të ndërmarrin hapa të tillë. Pa mbrojtje të mjaftueshme ligjore dhe adresë të besueshme për të raportuar keqbërjet, punonjësit përballen me pushim nga puna, ulje në detyrë dhe kërcënime nëse tentojnë të zbulojnë korrupsionin dhe krime të tjera.

Gjatë viteve të fundit, shumë vende të BE-së kanë ndërmarrë hapa për të forcuar të drejtat e sinjalizuesve dhe më 7 tetor 2019, vetë Bashkimi Evropian miratoi Direktivën e re për "Mbrojtjen e personave që raportojnë për shkelje të ligjeve të Unionit" (Direktiva për Mbrojtjen e Sinjalizuesve). Në fund të vitit 2018, edhe Kosova miratoi Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve, duke zëvendësuar Ligjin e vjetër për Mbrojtjen e Informatorëve.

Ligji i ri zgjeron kornizën e mbrojtjes së sinjalizuesve për të mbuluar sektorin publik dhe atë privat. Ai gjithashtu përfshin një qasje me tri nivele siç parashihet me standardet e Këshillit të Evropës dhe ofron procedura të qarta për mbrojtjen e sinjalizuesve. Sinjalizuesit në Kosovë tani mund të realizojnë ligjërisht sinjalizimin e brendshëm dhe të jashëm tek autoriteti kombëtar kompetent (Agjencia Kundër Korrupsionit) ndërsa për sinjalizimin publik, si kategori e re gjithashtu garantohet mbrojtje ligjore.

Pavarësisht nga miratimi i legjislacionit të ri që i plotëson standardet ndërkombëtare, duhet të bëhen më shumë përpjekje që ligji të zbatohet plotësisht dhe t'i shërbejë interesit publik. Ligji u kërkon institucioneve publike (që punësojnë më shumë se 15 punonjës), edhe subjekteve private (që punësojnë më shumë se 50 punonjës) të caktojnë një zyrtar i cili është përgjegjës për të pranuar, trajtuar dhe hetuar raste të sinjalizimit. Legjislacioni sekondar dhe procedurat që mundësojnë zbatimin e ligjit ende nuk janë miratuar dhe vendosur nga Ministria e Drejtësisë.

Duke qenë se Ligji për Mbrojtjen e Sinjalizuesve zëvendëson Ligjin e mëparshëm për Informatorët, Instituti Demokratik i Kosovës e konsideroi të nevojshme realizimin e një skanimi gjithëpërfshirës brenda administratës publike dhe sektorit privat në mënyrë që të kuptohet shkalla e informacionit që kanë të punësuarit në lidhje me ekzistimin e mekanizmave të rinj të raportimit të sinjalizimit dhe mbrojtjes ligjore. Skanimi përfshin një qasje shumëplanëshe siç është mbledhja e të dhënave statistikore përmes anketës me punonjësit e sektorit publik dhe privat, intervistave me zyrtarë të sinjalizimit, hulumtimeve legjislative dhe intervistave me palët tjera të interesit.

Gjatë periudhës gusht - tetor 2020, UBO Consulting, në emër të Institutit Demokratik të Kosovës (KDI), realizoi studimin mbi "Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve". Ky studim synon të identifikojë gjendjen faktike në lidhje me dispozitat e ligjit për mbrojtjen e sinjalizuesve në institucionet publike dhe private në Kosovë.

Ky raport është rezultat i anketës me gjithsej 1,110 intervista me nëpunës civilë dhe punonjës të sektorit privat dhe 23 intervista me zyrtarë përgjegjës për sinjalizim.





1.1 Gjetjet kryesore në anketën me punonjësit e sektorit privat dhe nëpunësit civilë

- Fillimisht, **më shumë se gjysma e të anketuarve (51%) deklaruan se nuk ishin në dijeni lidhur me mekanizmat për raportimin e kërcënimeve** dhe cenimeve të interesit publik brenda vendit të tyre të punës.

- Në përgjithësi, **shumica e të anketuarve (58%) raportuan nivel të konsiderueshëm besimi/besimi të plotë ndaj mekanizmave të tillë**. Vetëm 8 për qind raportuan se nuk kishin fare besim/aspak besim.

- **Më shumë se gjysma e të anketuarve (54%) nuk kishin dëgjuar kurrë për sinjalizimin** si mekanizëm për raportimin e kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik.

- Rreth 47% deklaruan se **kishin dëgjuar për mekanizmin e sinjalizimit në TV**. Të tjerët raportuan se kishin dëgjuar për këtë nga punëdhënësi i tyre (41%), kolegët (36%) dhe portalet e lajmeve (30%). Kjo u pasua nga një e katërta e të anketuarve (25%) të cilët renditën mediat sociale si burim, konkretisht Facebook, Instagram, Twitter etj. OJQ-të (17%) dhe miqtë (11%) u përmendën gjithashtu si burim informacioni mbi sinjalizuesit.

- Rreth **77 për qind** e të anketuarve deklaruan se **ishin në dijeni për Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve**.

- Bazuar në rezultatet, **41 për qind e të anketuarve ishin mjaft/shumë të njohur me ligjin**, ndërsa më shumë se gjysma (54%) ishin pak/disi të njohur me të.

- Më shumë se gjysma e tyre (**65%**) **ishin mjaft/disi të vetëdijshëm për këto të drejta dhe mbrojtjen**. Kjo u pasua nga rreth një e katërta e të anketuarve (23%) të cilët deklaruan se ishin pak në dijeni dhe ata që nuk ishin fare në dijeni (4%).

- Më tej, **62 për qind e të anketuarve deklaruan se ishin në dijeni se Kosova kishte autoritete kombëtare kompetente** për pranimin dhe trajtimin e rasteve të sinjalizimit si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat.

- Vetëm katërmbëdhjetë për qind e të anketuarve besuan se kolegët e tyre ishin mjaft të vetëdijshëm për mekanizmat e sinjalizimit.

- **Vetëm 23 për qind e të anketuarve deklaruan se u ishte ofruar informacion në lidhje me sinjalizimin në vendin e tyre aktual të punës**, ndërsa më shumë se gjysma (69%) deklaruan se nuk kishte ndodhur kështu.

- Në përgjithësi, **43 për qind e të anketuarve deklaruan se u ishin dhënë udhëzime me shkrim në lidhje me procedurat e sinjalizimit** nga punëdhënësi i tyre, gjatë rekrutimit të tyre ose gjatë vitit të fundit të punësimit të tyre.

- Për më tepër, vetëm 31 për qind e të anketuarve deklaruan se informacionet e dobishme ishin botuar dhe azhurnuar rregullisht dhe shpërndarë në mënyrë të përshtatshme në faqen e internetit të punëdhënësit, në vendin e tyre aktual të punës.





● **Shumica e të anketuarve (80%) deklaruan se nuk kishin trajnime për sinjalizim** brenda vendit të tyre aktual të punës.

● Përafërsisht **16 për qind e të anketuarve deklaruan se ishin informuar për sinjalizim gjatë takimeve të stafit**, të ndjekura nga mënyra të tjera si përmes zyrtarit përgjegjës për sinjalizim (12%) dhe gjatë prezantimeve të stafit (10%).

● Më pak të anketuar deklaruan se ishin informuar në mënyrat e mëposhtme si p.sh. përmes një udhëzuesi për mekanizmin e sinjalizimit (6%), përmes publikimit të informacionit në faqen e internetit (6%) dhe gjatë vlerësimit vjetor të performancës së stafit (4%).

● Rreth **gjysma e të anketuarve (51%) deklaruan se në vendin e tyre të punës nuk kishte person përgjegjës** për trajtimin e rasteve të sinjalizimit në vendin e tyre të punës.

● Më tej, rezultatet treguan se **shumica e të anketuarve (89%) nuk ishin dëshmitarë të ndonjë kërcënimi ose cenimi të interesit publik** në vendin e tyre aktual të punës.

● Më shumë se gjysma e të anketuarve (53%) të cilët kishin vërejtur kërcënime/cenime të interesit publik deklaruan se e kishin raportuar atë.

● Kur u pyetën për arsyet e marrjes së vendimit për të mos raportuar, pak më shumë se gjysma e tyre (52%) besuan se **ndërmarrja e një veprimi të tillë nuk do të kishte ndonjë ndikim**.

● Kishte të tjerë që besuan se një vendim i tillë **do të kishte ndikim në statusin e tyre të punësimit (27%) dhe degradimin e karrierës (29%)**. Më pak të anketuar (21%) raportuan **frikën e hakmarrjes** si një nga arsyet për të mos raportuar një rast të tillë.

● Bazuar në rezultatet, 78 për qind e të anketuarve besuan se ligji që e rregullon sinjalizimin në Kosovë e pasqyron qartë qëllimin e garantimit të të drejtave dhe mbrojtjen e sinjalizuesve në Kosovë.





1.2 Gjetjet kryesore në intervistat e hollësishme me zyrtarë të sinjalizimit

- Rreth 22 zyrtarë të sinjalizimit (96%) raportuan se **të punësuarve në institucionin e tyre u ishte dhënë mundësia të zbulonin çdo lloj shkelje në mënyrë anonime.**

- Shumica e të anketuarve raportuan për njohuri të duhura lidhur me Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve, ndërsa një numër i konsiderueshëm i të anketuarve pohuan se nuk kanë dëshmuar një rast të tillë sinjalizimi brenda institucionit të tyre.

- Shumica e të anketuarve deklaruan se i kishin informuar zyrtarisht punonjësit e tyre mbi Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve; kështu, punonjësve u është komunikuar se hakmarrja ndaj raportuesve të keqbërjeve konsiderohet vepër penale dhe është rreptësisht e ndaluar.

- Kanalet që ishin më të disponueshme për punonjësit për sinjalizim u deklaruan të jenë adresa e dedikuar e emailit (15) dhe raportimi personal (15).

- Studimi aktual gjeti se **35 për qind e institucioneve kanë një kanal 24-orësh në dispozicion të plotë për punonjësit**, ndërkohë që një përqindje e barabartë me 35 për qind të pjesëmarrësve deklaruan disponueshmërinë e kanalit të sinjalizimit për 7 orë.

- Në përgjithësi, të anketuarit sugjeruan që raportet hyrëse nga punonjësit i ishin drejtuar zyrtarit përgjegjës të sinjalizimit, i cili normalisht ishte caktuar në detyrë nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Punëve të Brendshme ose Zyra e Prokurimit.

- Të anketuarit deklaruan se kur raportojnë ndonjë rast, sinjalizuesi informohet dhe do të mbahet në kontakt të vazhdueshëm në lidhje me hetimin dhe përparimin e rastit të paraqitur, duke përfshirë konfirmimin fillestar të pranimit të rastit.

- Është deklaruar që Zyrtari i Sinjalizimit që është përgjegjës për sigurimin e dëshmisë së sinjalizimit do të mbikëqyrë datën e pranimit, emrin dhe mbiemrin e sinjalizuesit, detajet e kontaktit të sinjalizuesit, institucionet që do ta adresojnë sinjalizimin dhe përmbajtjen e shkurtër të informacionit.

- Rezultatet nënkuptojnë se **pothuajse asnjë prej të anketuarve nuk kishte marrë ndonjë raport sinjalizimi** gjatë këtij viti ose vitit të kaluar.

- Frika nga hakmarrja, skepticizmi i konfidencialitetit të informacionit dhe anonimiteti i identitetit, shqetësimi për shkak të mundësisë së humbjes së vendit të punës dhe mosbesimi në zbatimin e duhur të Ligjit për Mbrojtjen e Sinjalizuesve shkaktojnë ngurrimin e punonjësve në raportimin e keqbërjeve në institucionet e tyre.



2. HYRJJE

Sinjalizimi është mekanizëm i fuqishëm në ekspozimin e veprimeve të dëmshme dhe mashtrimit dhe ndihmon në parandalimin dhe luftimin e korrupsionit në vendin e punës. Niveli i lartë i perceptimit të korrupsionit në Kosovë ka shtyrë Qeverinë e Kosovës të vendosë me prioritet punën e saj në legjislacionin e ri për mbrojtjen e sinjalizuesve duke synuar ndërtimin e standardeve të larta ligjore në ofrimin e mbrojtjes për sinjalizuesit. Në këtë drejtim, në dhjetor 2018, Kuvendi i Republikës së Kosovës e miratoi Ligjin Nr. 06/L-085 për Mbrojtjen e Sinjalizuesve. Qëllimi i këtij ligji është mundësimi i sinjalizimit të shkeljeve në sektorin publik dhe privat dhe mbrojtja e sinjalizuesve. Ky ligj i përcakton rregullat për sinjalizimin, procedurën e sinjalizimit, të drejtat dhe mbrojtjen e sinjalizuesve dhe detyrimet e institucioneve publike dhe subjekteve private në lidhje me këtë mekanizëm. Siç e përcakton ligj, punëdhënësi publik i cili ka më shumë se pesëmbëdhjetë (15) të punësuar, dhe punëdhënësi privat, i cili ka më shumë se pesëdhjetë (50) të punësuar janë të obliguar të caktojnë një zyrtar përgjegjës për çështjet e sinjalizimit brenda institucioneve.¹

Duke pasur parasysh rëndësinë e vlerësimit të zbatimit të ligjit të sipërpërmendur, në gusht 2020, UBO Consulting u angazhua nga Instituti Demokratik i Kosovës (KDI), për të kryer një studim mbi "Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve". Në këtë kontekst, në fazën e parë të projektit "Fuqizimi i sinjalizuesve në luftimin dhe parandalimin e korrupsionit në institucionet publike", e mbështetur nga Ambasada e Holandës në Kosovë, Instituti Demokratik i Kosovës (KDI) planifikoi kryejë një studim kërkimor kualitativ dhe kuantitativ me përfaqësues të administratës publike dhe të sektorit privat (bizneset) mbi mekanizmat, procedurat e sinjalizimit, si dhe mbrojtjen ligjore dhe të drejtat e garantuara për sinjalizuesit në Kosovë.

Duke marrë parasysh çështjet e lartpërmendura, KDI kontraktoi UBO Consulting për të kryer studimin kërkimor mbi "Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve", në mënyrë që të kuptojë siç duhet gjendjen faktike në lidhje me dispozitat e ligjit për mbrojtjen e sinjalizuesve në institucionet publike dhe private në Kosovë.

Për këtë detyrë, agjencia UBO Consulting e ndihmoi KDI-në me këshilla teknike në hartimin, zhvillimin dhe administrimin e studimit. Gjegjësisht, detyrat kryesore të agjencisë përfshinin:

- Përgatitjen e instrumenteve kërkimore
- Propozimin e metodave dhe procedurave të mbledhjes së të dhënave
- Kryerjen e intervistave sy më sy (anketave)
- Kryerjen e intervistave të thelluara
- Kryerjen e analizave të të dhënave
- Hartimin e raportit të përgjithshëm

Ky dokument është hartuar për të paraqitur rezultatet e nxjerra nga një mostër e përgjithshme prej **1,133 respondentësh**. Për më tepër këtu përfshihen informacione mbi qasjen metodologjike, instrumentet dhe analizën e të dhënave. Konkluzioni nga rezultatet e këtij studimi të veçantë është gjithashtu pjesë e raportit.

¹ Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës (2018). Qasur më 11 dhjetor 2020, në: <https://md.rks-gov.net/desk/inc/media/701773B8-903F-476F-9D1E-2F7CC2C86A84.pdf?fbclid=IwAR1Y2eWJckmlOxpt2xCPYBcJF7gy-8RmduOvxBmlnYzkFgCTCuKYgV-iOw>



3. METODOLOGJIA

Për qëllimin e këtij studimi, UBO Consulting përdori metodologji të përzier, duke aplikuar në mënyrë specifike metoda kuantitative dhe kualitative të kërkimit, duke synuar përfaqësuesit e administratës publike dhe të sektorit privat (bizneset), si dhe zyrtarët përgjegjës për sinjalizuesin.

Shumica e intervistave u kryen duke përdorur teknikën CAPI (intervista personale përmes kompjuterit). Ndërsa pyetësi për përfaqësuesit e administratës publike dhe bizneset përbëhej vetëm nga pyetje të mbyllura, ai i zyrtarëve përgjegjës për sinjalizues përfshinte pyetje kryesisht të hapura.

3.1 Dizajni dhe madhësia e mostrimit

Siç është theksuar tashmë, pyetësi “Ligji për Mbrojtjen e Sinjalizuesve” u administrua përmes intervistave ballë për ballë, duke përdorur teknikën e intervistimit personal përmes kompjuterit (CAPI). Teknika CAPI siguron më pak gabime dhe cilësi më të lartë të të dhënave, e cila është metoda kryesore për të siguruar vlefshmërinë e studimit.

Hulumtimi aktual përfshiu gjithsej **1,110** të anketuar, nga punonjësit e sektorit privat (391 intervista) dhe nëpunësit civilë (719), duke përbërë gjithsej 96 për qind shqiptarë, 3 për qind serbë dhe një për qind përfaqësues nga bashkësitë e tjera etnike në Kosovë. Në mënyrë që të sigurohet reflektim i saktë dhe i paanshëm, anketat u kryen duke përdorur mostrim të mundshëm të probabilitetit brenda popullatave të përgjithshme të synuara. Për më tepër, korniza e mostrimit për këtë studim u ndërtua duke përdorur të dhëna të disponueshme të popullsisë.

Për biznesin privat të dhënat e popullatës u morën nga lista e bizneseve aktive, duke filtruar në mënyrë specifike bizneset me 50 ose më shumë të punësuar, duke përdorur të dhënat e administratës tatimore nga viti 2019, ku informacioni i shpërndarjes u sigurua nga sektori dhe komuna. Popullata e bizneseve aktive në Kosovë e kategorizuar sipas numrit të të punësuarve tregon se korniza e popullatës përbëhet nga 547 biznese (50+ të punësuar), ose më saktësisht madhësia e popullatës është 89,883 (të punësuar). Në mënyrë që t’i mundësohet mostrës të parashikojë përgjithësimin e gjetjeve mbi popullatën, u krijuan kuota specifike të shpërndarjes (sektori i biznesit dhe numri i të punësuarve) dhe plani i mostrimit përfshiu një metodologji të modifikuar të mostrimit të rastësishëm në dy faza për përzgjedhjen e bizneseve dhe kandidatëve për intervistë. Në këtë kontekst, për të prodhuar një mostër përfaqësues të sektorëve të biznesit në këtë kategori dhe për të realizuar deri në tri (3) intervista me punonjës (me përjashtim të pronarëve të bizneseve) të një biznesi, duke zbatuar teknikën e përzgjedhjes së rastësishme në mënyrë sistematike.

Korniza e mostrimit për punonjësit e sektorit publik u ndërtua duke marrë të dhëna të popullsisë nga raporti vjetor i buxhetit, ku u dha madhësia e popullsisë dhe shpërndarja e kategorive të punonjësve. Kjo gjithashtu u bazua në kuotat për shpërndarjen e intervistave sipas karakteristikave të shpërndarjes së popullatës, d.m.th., niveli qendror dhe niveli lokal, si dhe sipas komunës, më pas identifikimi i kandidatëve për intervistë u krye duke përdorur një teknikë sistematike të përzgjedhjes së rastësishme.

Kjo mostër është llogaritur duke marrë parasysh nivelin e besimit prej 95% dhe kufirin e gabimit prej 3% për të gjithë mostrën dhe përfaqëson popullatën e synuar.





Për më tepër, një qasje e ngjashme u përdor për të hartuar listën e zyrtarëve të sinjalizimit, të cilët u intervistuan në këtë studim. Gjegjesisht, në bashkëpunim me ekipin e projektit të KDI-së, UBO Consulting intervistoi **23** zyrtarë, përgjegjës të sinjalizimit në Kosovë dhe i përfshiu ata në listën e mostrimit për intervistim të thelluar.

3.2 Finalizimi i pyetësorëve

Për të identifikuar problemet e mundshme që mund të lindin gjatë administrimit të pyetësorëve në terren, UBO Consulting zhvilloi një test-pilot të pyetësorëve për t'i validuar ato për sa i përket përmbajtjes dhe logjikës, me 20 persona (10 përfaqësues nga sektori publik dhe 10 përfaqësues nga sektori privat). Testi pilot gjithashtu mundësoi përcaktimin e vlefshmërisë (shkallën në të cilën pyetësori mat atë që duhet të matë) dhe besueshmërinë (qëndrueshmërinë e përgjithshme e brendshme) e pyetësorit. Modifikimet e nevojshme u bënë në pyetësorë gjatë kësaj faze duke përfshirë: redaktimin ose riformulimin e pyetjeve, shtimin e filtrave në pyetje të caktuara, etj. Faza e finalizimit të pyetësorëve prodhoi versionin përfundimtar të pyetësorëve të anketës në tri gjuhë. Ndryshimet në pyetje u reflektuan gjithashtu në këto tri gjuhë: Anglisht, shqip, serbisht.

3.3 Rekrutimi dhe trajnimi i ekipit anketues

Ekipi u zgjodh me kujdes, me preferencën e dhënë anketuesve me përvojë. Ekipi i punës në terren përbëhej nga 23 regjistruar, dy mbikëqyrës në terren, një kontrollues teknik dhe një koordinator terreni. Mbikëqyrësi i punës në terren mundësoi mbikëqyrjen në të gjitha rajonet që anketohen. Sesionet e trajnimit u organizuan në strukturën e trajnimit të UBO Consulting dhe u mbajtën më 18 shtator.

Qëllimi i këtij trajnimi ishte të sigurohej që regjistruarët t'i kuptonin plotësisht pyetjet e anketës, të ishin të njohur me metodologjinë e mostrimit dhe intervistave dhe të ishin intervistues efektivë dhe të mund të administrojnë intervistat lehtë, saktë, në mënyrë të vazhdueshme dhe natyrshëm.

Në trajnim morën pjesë edhe përfaqësues të KDI-së. Këta të fundit prezantuan informacione të hollësishme mbi studimin, si dhe Ligjin për Sinjalizim në Kosovë, para regjistruarëve.

3.4 Puna në terren dhe kontrolli i cilësisë

UBO Consulting kreu punën në terren me anketim ndërmjet datës 21 shtator dhe 30 nëntor. Anketa është kryer me përfaqësues nga punonjësit e sektorit privat (që punojnë në biznese me më shumë se 50 të punësuar) dhe nëpunës civilë (që punojnë në institucione me më shumë se 15 punonjës).

Në mënyrë që të arrihet mbikëqyrja efektive dhe sigurimi i cilësisë, kontrolli i cilësisë u krye nga mbikëqyrësit e terrenit, të cilët ishin përgjegjës për kryerjen e kontrollit të parë të cilësisë duke kontrolluar çdo pyetësor të paraqitur dhe personelin e futjes së të dhënave, përgjegjës për kryerjen e nivelit të dytë të kontrollit të cilësisë, ndërsa kanë kontrolluar të dhënat në databazën elektronike.





Procedura standarde për sigurimin e cilësisë e UBO Consulting është rikontrollimi i 1/3-së së mostrës. Tridhjetë për qind (30%) e të anketuarve u kontaktuan përsëri me telefon për të verifikuar dhe validuar të dhënat. Ky proces siguroi vërtetësinë e rezultateve dhe ruajti drejtësinë e hulumtimit.

3.5 Pastrimi, paraqitja dhe analizimi i të dhënave

Pastrimi dhe analizimi i të dhënave për studimin kuantitativ u realizua në SPSS dhe tabelat u gjeneruan sipas planit të analizës që u finalizua nga ekipi i hartimit të raportit. Profesionistët tanë me përvojë në validimin e të dhënave siguruan që të dhënat nuk përmbajnë ndonjë kod të padëshiruar, gabime, mospërputhje ose mungesë të të dhënave.

Tabelat e përbashkëta u krijuan për të zbuluar lidhjen midis të dhënave bazuar në një numër variablash (ato që lidhen me objektivat e studimit). Për më tepër, ato u përdorën për të gjetur modelet, trendet dhe probabilitetet brenda të dhënave të papërpunuara.





4. REZULTATET

Seksionet e mëposhtme paraqesin rezultatet e dala nga gjithsej 1,110 intervista me punonjës të sektorit privat (bizneset) (391 intervista), nëpunës civilë (719) dhe rezultatet e dala nga gjithsej 23 intervista të thelluara me zyrtarë të sinjalizimit.

4.1 Rezultatet nga anketa me përfaqësues nga niveli qendror, niveli lokal dhe bizneset

Seksioni i mëposhtëm shpalos rezultatet e intervistave me 1,110 të anketuar në lidhje me studimin “Ligji për Mbrojtjen e Sinjalizuesve”, ndër të cilët, përfshiheshin të anketuar nga sektori privat dhe nëpunës civilë. Ky hulumtim adresoi tema të ndryshme, përfshirë informacionin e përgjithshëm që të anketuarit kishin për mekanizmat për raportimin e kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik dhe nivelin e informacionit mbi Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve. Ai gjithashtu vlerësoi gatishmërinë e të anketuarve për të raportuar raste të sinjalizimit.

4.1.1 Informacione të përgjithshme mbi mekanizmat për raportimin e kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik

Si fillim, ishte e rëndësishme të vlerësohej niveli i informacionit të të anketuarve mbi mekanizmat për raportimin e kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik brenda vendit të tyre të punës. Prandaj, kjo pjesë e pyetësorit synonte të zbulonte nivelin e përgjithshëm të informacionit që kishin të anketuarit mbi mekanizmat e ndryshëm.

Grafiku i mëposhtëm tregon rezultatet e nivelit të vetëdijesimit që kishin të anketuarit për mekanizmat e raportimit të kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik brenda vendit të tyre të punës. Më pak se gjysma e të anketuarve (49%) deklaruan se ishin në dijeni të mekanizmave të tillë.

Kur rezultatet u ndanë sipas grupeve të synuara, të tilla si ato qendrore, lokale dhe bizneset, nuk kishte dallime të mëdha midis tyre. Kur bëhej fjalë për të anketuarit e nivelit qendror, pak më shumë se gjysma e tyre (56%) deklaruan se ishin në dijeni të mekanizmave të tillë. Për më tepër, kur rezultatet u përqendruan vetëm në përgjigjet e të anketuarve nga niveli lokal, kishte një ngjashmëri shumë të madhe me rezultatet e atyre në nivelin qendror. Grafiku i mëposhtëm tregon se më shumë se gjysma e të anketuarve nga niveli lokal (54%) ishin të vetëdijshëm për mekanizmat për raportimin e kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik brenda vendit të tyre të punës.

Ndërsa, numri i të anketuarve të nivelit lokal dhe qendror të cilët ishin të vetëdijshëm për mekanizmat e raportimit të kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik brenda vendit të tyre të punës ishte pak më i lartë se gjysma, numri i përfaqësuesve të biznesit ishte më i vogël në këtë rast (37%).



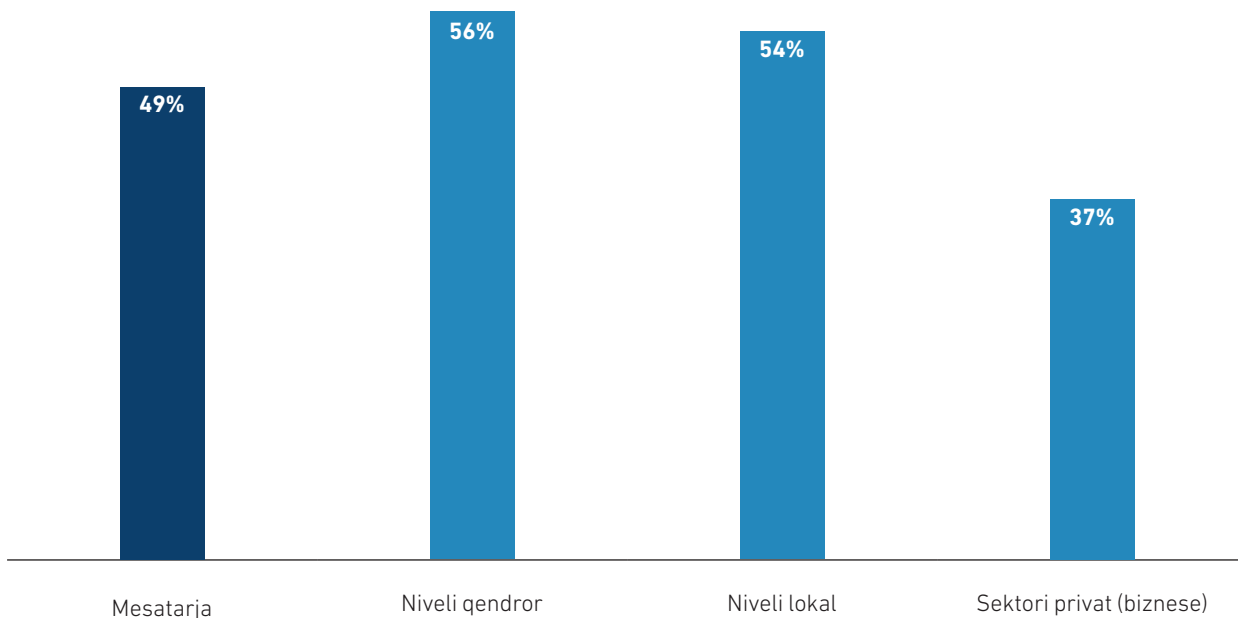


Figura 1. Vetëdijesimi mbi mekanizmat për raportimin e kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik brenda vendit të tyre të punës

Më tej, të anketuarit që raportuan për vetëdijesim për këto mekanizma u pyetën më tej në lidhje me nivelin e besimit që kishin tek ata. Në përgjithësi, nga të gjithë përfaqësuesit e nivelit qendror dhe lokal, dhe përfshirë biznesin, shumica e të anketuarve (58%) raportuan nivel të konsiderueshëm besimi/besim të plotë ndaj mekanizmave të tillë. Vetëm tetë për qind (8%) raportuan se nuk kishin fare besim/aspak besim.

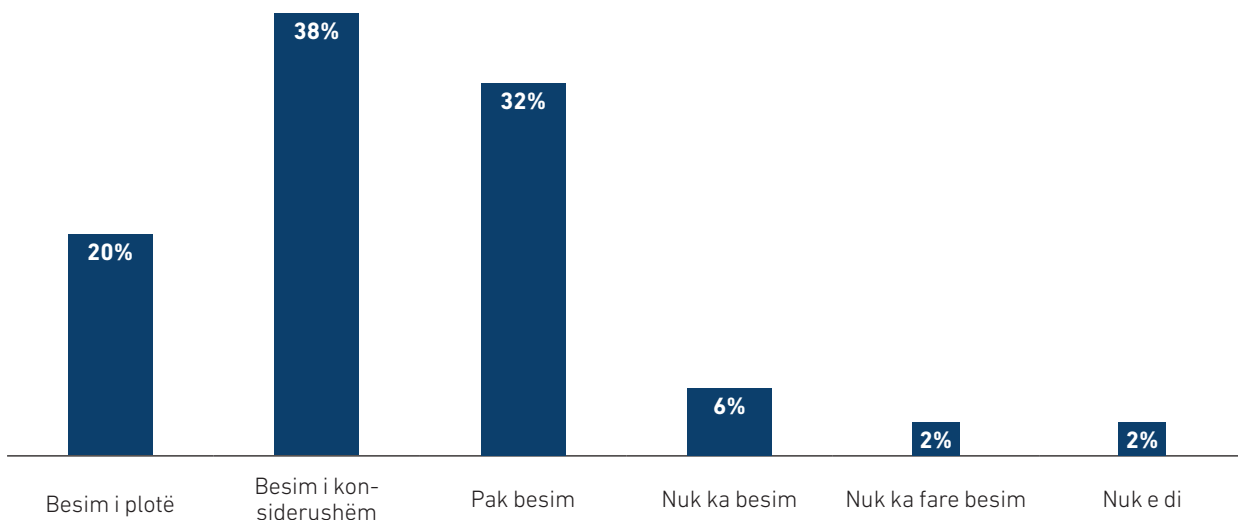


Figura 2. Nivelet e përgjithshme të besimit në mekanizmat e raportimit të kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik





4.1.2 Sinjalizimi - mekanizëm për raportimin e kërcënimeve ose cenimeve të interesit publik

Sinjalizimi është mekanizëm i fuqishëm në ekspozimin e veprimeve të dëmshme dhe mashtrimit dhe ndihmon në parandalimin dhe luftimin e korrupsionit në vendin e punës. Niveli i lartë i perceptimit të korrupsionit në Kosovë ka shtyrë Qeverinë e Kosovës të vendosë me prioritet punën e saj në legjislacionin e ri për mbrojtjen e sinjalizuesve duke synuar ndërtimin e standardeve të larta ligjore në ofrimin e mbrojtjes për sinjalizuesit.

Në këtë kontekst, përveç vlerësimit të informacionit të përgjithshëm që kishin të anketuarit mbi mekanizmat e raportimit të kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik, ky studim ofroi mundësinë për të elaboruar posaçërisht nivelin e informacionit të sinjalizimit të të anketuarve, si mekanizëm për raportimin e kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik. Në këtë rast, më shumë se gjysma e të anketuarve (54%) nuk kishin dëgjuar kurrë për sinjalizim si një nga mekanizmat e tillë.

Sidoqftë, kur përgjigjet e të anketuarve u ndanë në bazë të institucioneve që ata përfaqësuan, siç janë qendrore, lokale dhe biznese, u gjetën dallime midis rezultateve. Në këtë drejtim, 69 për qind e të anketuarve nga niveli qendror deklaruan se kishin dëgjuar për sinjalizimin si mekanizëm për raportimin e kërcënimeve ose cenimeve të interesit publik. Ndërsa, në rastin e të anketuarve të nivelit lokal, përqindja e atyre që ishin në dijeni të sinjalizuesve ishte më e vogël (45%). Mund të shihet se vetëm 26 për qind e përfaqësuesve të biznesit kishin dëgjuar për një mekanizëm të tillë si sinjalizimi.

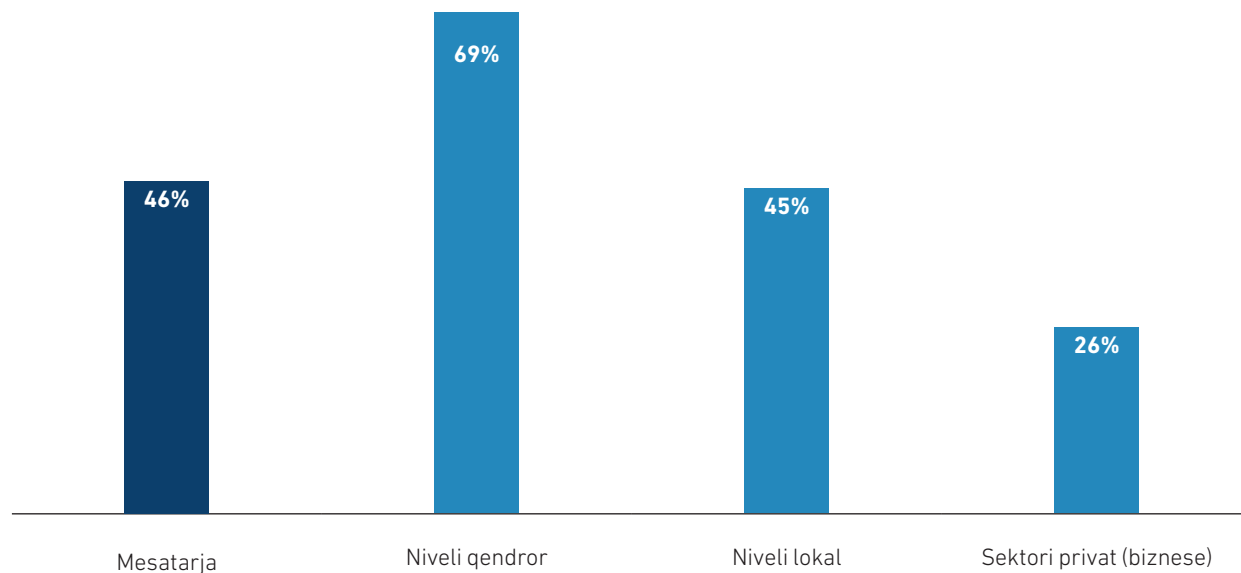


Figura 3. Vetëdijesimi lidhur me sinjalizimin si mekanizëm për raportimin e kërcënimeve ose cenimeve të interesit publik në vendin e tyre të punës

Të anketuarit që thanë se kishin dëgjuar për sinjalizimin, u pyetën më tej rreth burimit të informacionit mbi këtë mekanizëm. Shumë prej tyre (47%) deklaruan se kishin dëgjuar për mekanizmin e sinjalizimit në televizion. Të tjerët raportuan se kishin dëgjuar për sinjalizimin nga punëdhënësi i tyre (41%), kolegët (36%) dhe portalet e lajmeve (30%). Kjo u pasua nga një e katërta





e të anketuarve (25%) të cilët renditën mediat sociale si burim, konkretisht Facebook, Instagram, Twitter etj. si burim informacioni i këtij mekanizmi. OJQ-të (17%) dhe miqtë (11%) u përmendën gjithashtu si burime të informacionit për sinjalizimin.

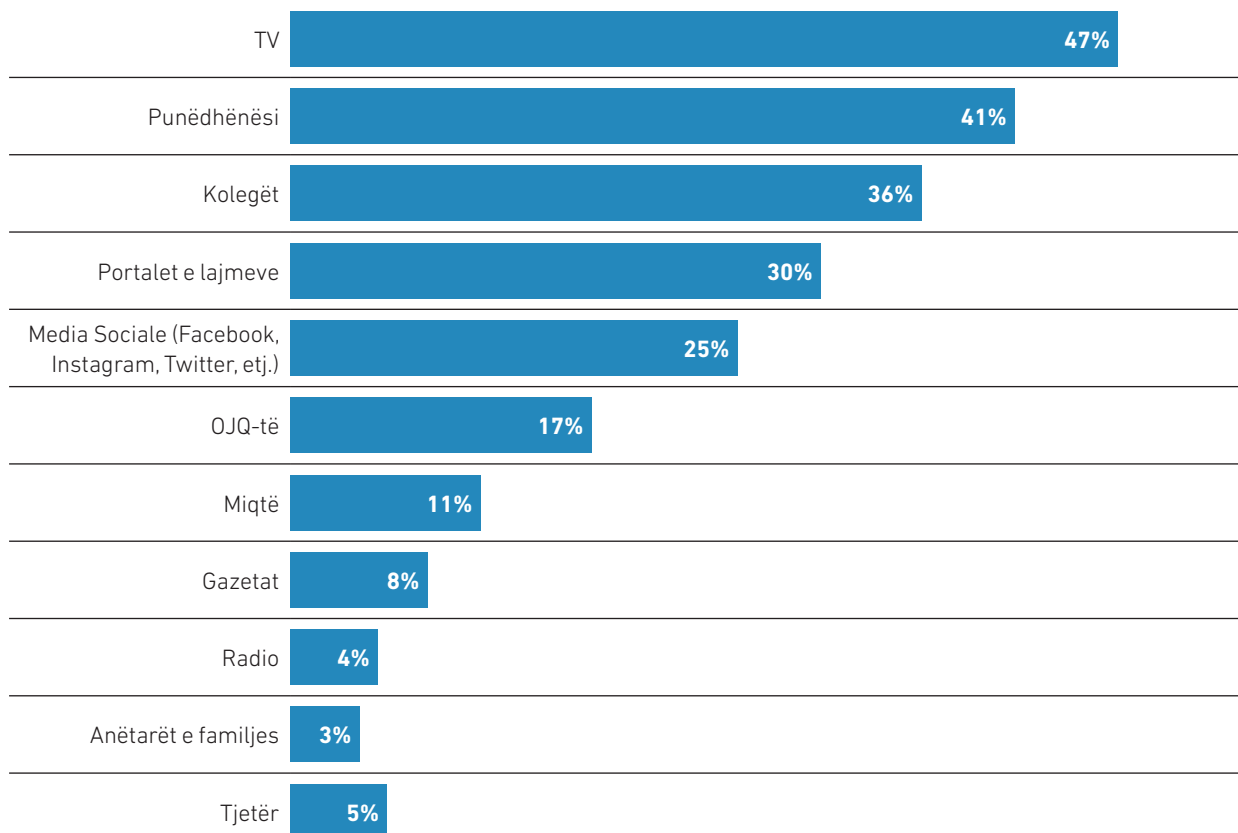


Figura 4. Burimet e informacionit për sinjalizimin

4.1.3 Niveli i informimit mbi Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve

Ky studim, ndër të tjera, kishte për qëllim të shqyrtonte nivelin e informacionit që kishin të anketuarit mbi Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve. Për të bërë një vlerësim të tillë, të anketuarit u pyetën së pari nëse ishin në dijeni/kishin dëgjuar ndonjëherë për të, dhe gjithashtu, iu dha mundësia të tregonin nivelin e tyre të informimit për këtë ligj.

Grafiku i mëposhtëm paraqet nivelin e informacionit që kishin të anketuarit mbi Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve. Siç përkthehet në grafikun vijues, 77 për qind e tyre ishin në dijeni të këtij ligji specifik. Në këtë rast, shumica e atyre që ishin në dijeni për Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve, ishin të anketuar nga niveli qendror dhe lokal (rreth 80%), ndërsa ky numër ishte më i vogël kur bëhej fjalë për përfaqësuesit e biznesit (60%).



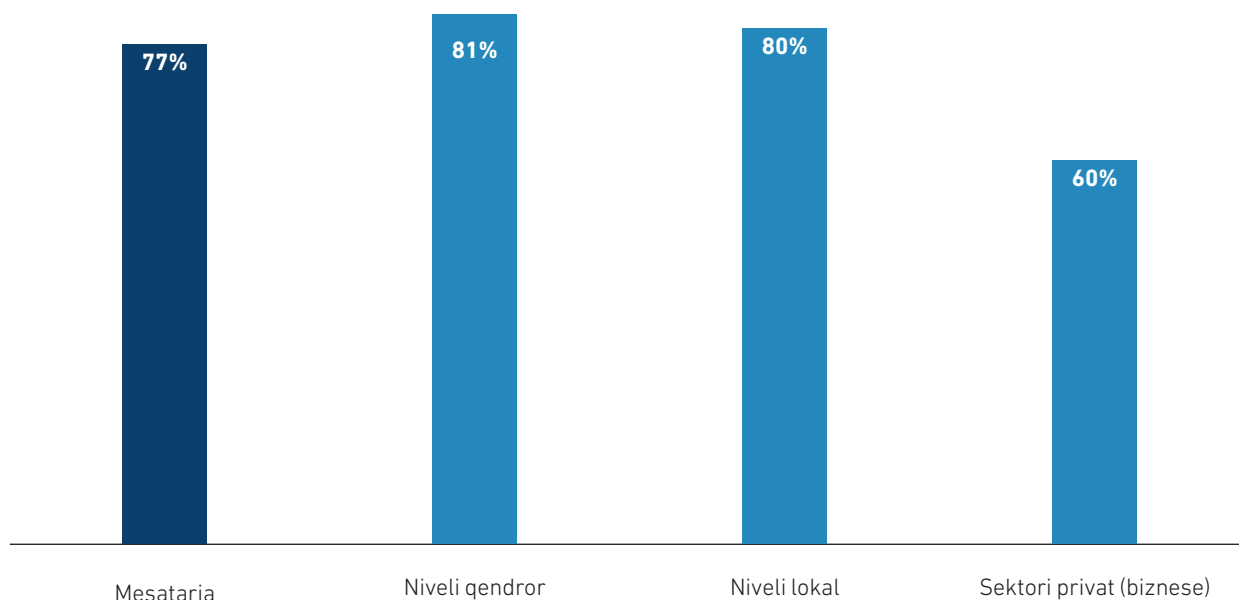


Figura 5. Vetëdijesimi për Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve

Më tej, ky studim gjithashtu ofroi informacione mbi nivelin e njohjes për Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve. Të anketuarve u është dhënë mundësia të vlerësojnë se në shkallë nga 1 (aspak e njohur) në 5 (shumë e njohur). Bazuar në rezultatet, 41 përqind e të anketuarve ishin mjaft/shumë të njohur me ligjin, ndërsa më shumë se gjysma (54%) ishin pak/disi të njohur me të.

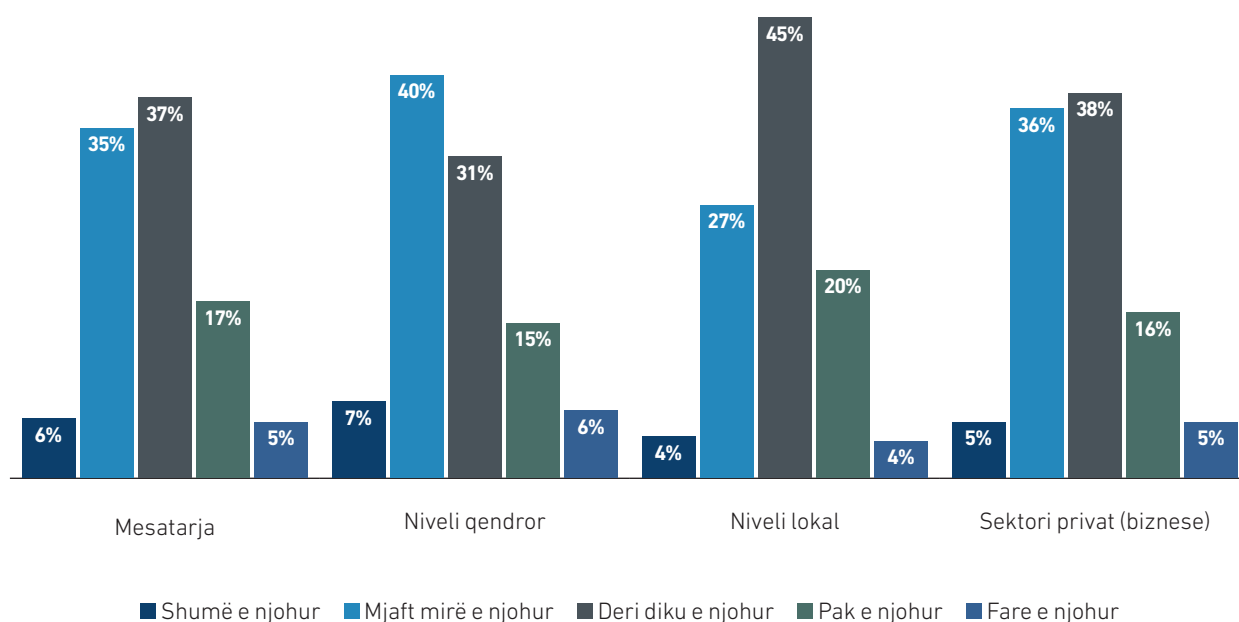


Figura 6. Niveli i njohjes për Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve





Të anketuarit që thanë se kishin njohuri për Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve, u pyetën më tej në lidhje me nivelin e vetëdijesimit që kishin për të drejtat e garantuara dhe mbrojtjen e ofruar nga ky ligj. Më shumë se gjysma e tyre (65%) ishin mjaft/disi të vetëdijshëm për këto të drejta dhe mbrojtjen. Kjo u pasua nga rreth një e katërta e të anketuarve (23%) të cilët deklaruan se ishin pak në dijeni dhe ata që nuk ishin fare në dijeni (4%).

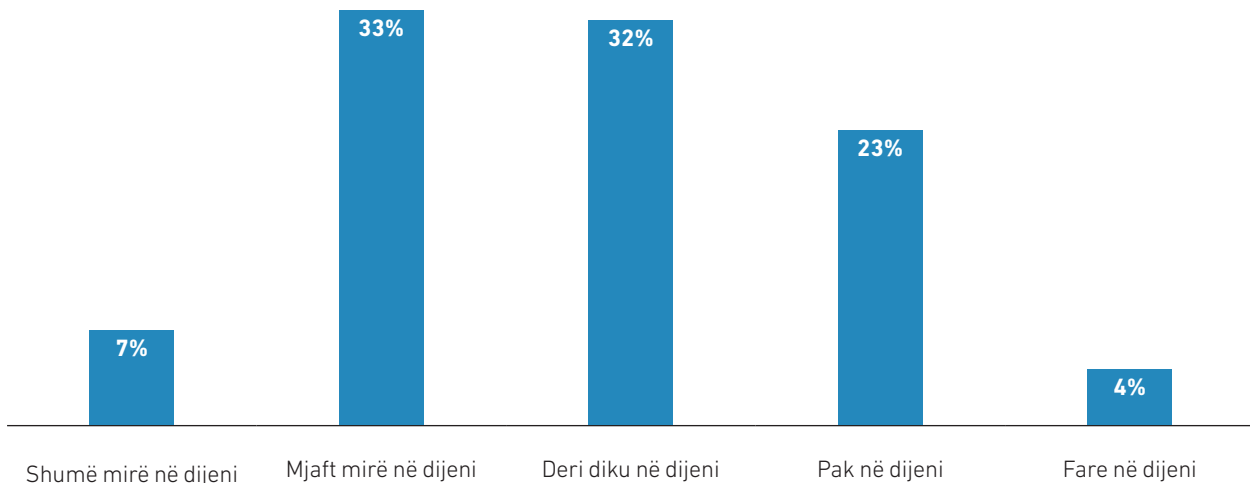


Figura 7. Niveli i vetëdijesimit për të drejtat e garantuara dhe mbrojtjen e ofruar nga ligji për sinjalizuesit e mundshëm

Duke qenë në temën e vetëdijesimit mbi sinjalizuesit, studimi ofroi mundësinë për të vlerësuar nivelin e vetëdijesimit që kishin të anketuarit për autoritetet kombëtare kompetente për pranimin dhe trajtimin e rasteve të sinjalizimit në sektorin publik dhe privat në Kosovë. Kështu, 62 për qind e tyre deklaruan se ishin të vetëdijshëm se Kosova kishte autoritete kombëtare kompetente për raste të tilla. Në këtë rast, të anketuarit që kishin më shumë informacion në lidhje me autoritetet kombëtare kompetente në Kosovë ishin ata të nivelit qendror, me 82 për qind të tyre që deklaruan kështu. Kjo u pasua nga një numër më i vogël i përfaqësuesve të tjerë, ku 60 për qind nga niveli lokal dhe vetëm 46 për qind e bizneseve raportuan një gjë të tillë.



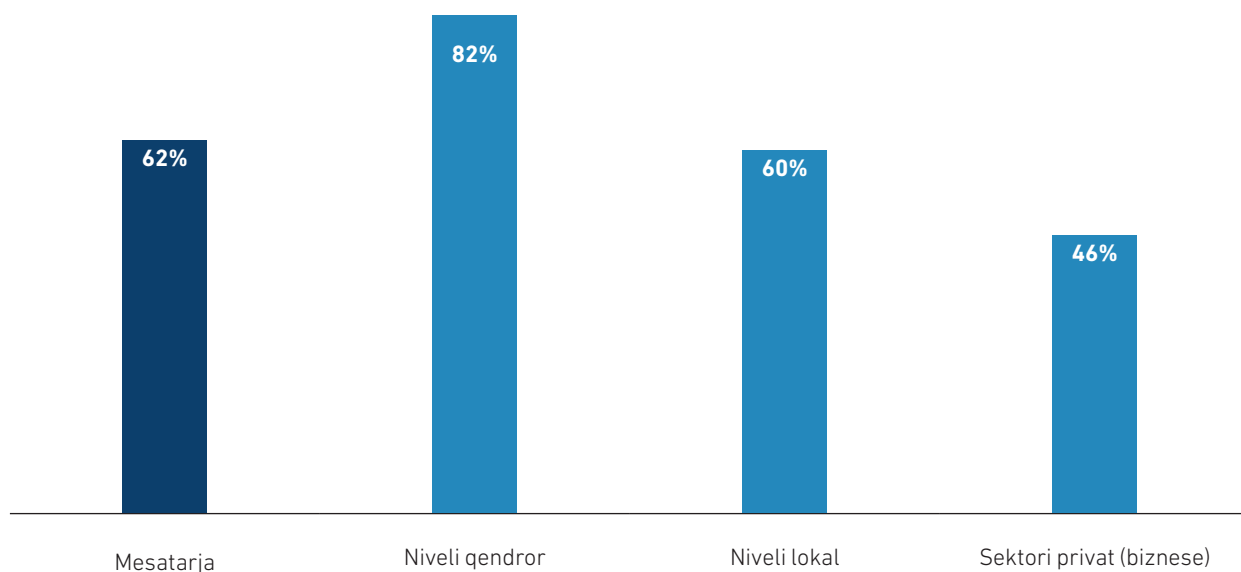


Figura 8. Vetëdijesimi lidhur me autoritetet kombëtare kompetente për pranimin dhe trajtimin e rasteve të sinjalizimit në sektorin publik dhe privat në Kosovë

Grafiku i mëposhtëm përshkruan nivelin e vetëdijesimit që të anketuarit besuan se kolegët e tyre kishin për mekanizmat e sinjalizimit. Në këtë kuptim, vetëm katërbëdhjetë për qind e tyre besuan se kolegët e tyre ishin mjaft të vetëdijshëm për këtë temë. Përkundrazi, 46 për qind e tyre thanë se kolegët e tyre ishin pak/aspak të vetëdijshëm për mekanizmat e sinjalizimit. Pak më pak se një e katërta deklaruan se nuk kishin informacion në lidhje me këtë.

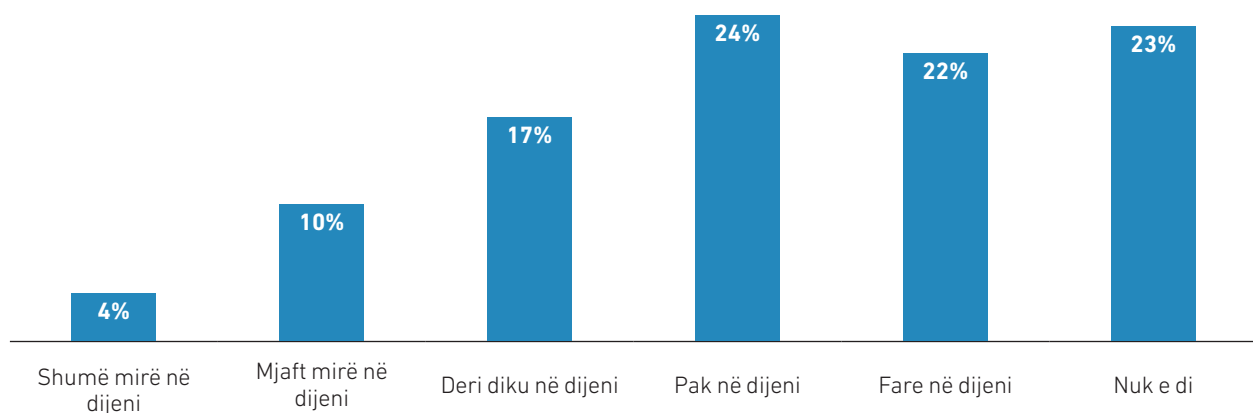


Figura 9. Niveli i vetëdijesimit të kolegëve të tyre mbi mekanizmin e sinjalizimit





4.1.4 Niveli i informacionit në lidhje me sinjalizimin e ofruar nga vendet e punës

Për të elaboruar edhe më shumë temën e sinjalizimit, të anketuarit u pyetën për informacionin që ofron vendi i tyre i punës në lidhje me këtë temë. Në total, vetëm 23 për qind e të gjithë të anketuarve deklaruan se u ishte dhënë një informacion i tillë, ndërsa më shumë se gjysma (69%) deklaruan se nuk ishte kështu. Në këtë rast, kur përgjigjet e të anketuarve u ndanë bazuar në nivelin e rëndësisë, të tilla si ato qendrore, lokale dhe bizneset, rezultatet nuk ndryshuan nga njëra-tjetra. Për shembull, 32 për qind e të anketuarve nga niveli qendror raportuan se u ishte ofruar informacioni i tillë, ndjekur nga të anketuarit nga niveli lokal (24%) dhe bizneset (14%).

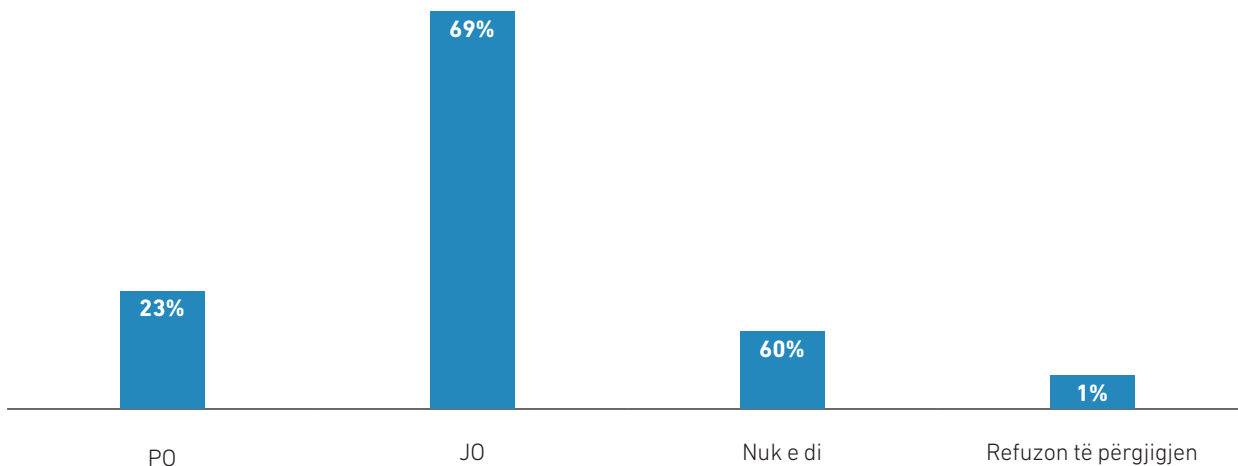


Figura 10. Ofrimi i informacioneve të dobishme në lidhje me sinjalizimin, në vendin e tyre aktual të punës

Në përgjithësi, 43 për qind e të anketuarve deklaruan se u ishin dhënë udhëzime me shkrim në lidhje me procedurat e sinjalizimit nga punëdhënësi i tyre, gjatë rekrutimit të tyre ose gjatë vitit të fundit të punësimit të tyre.

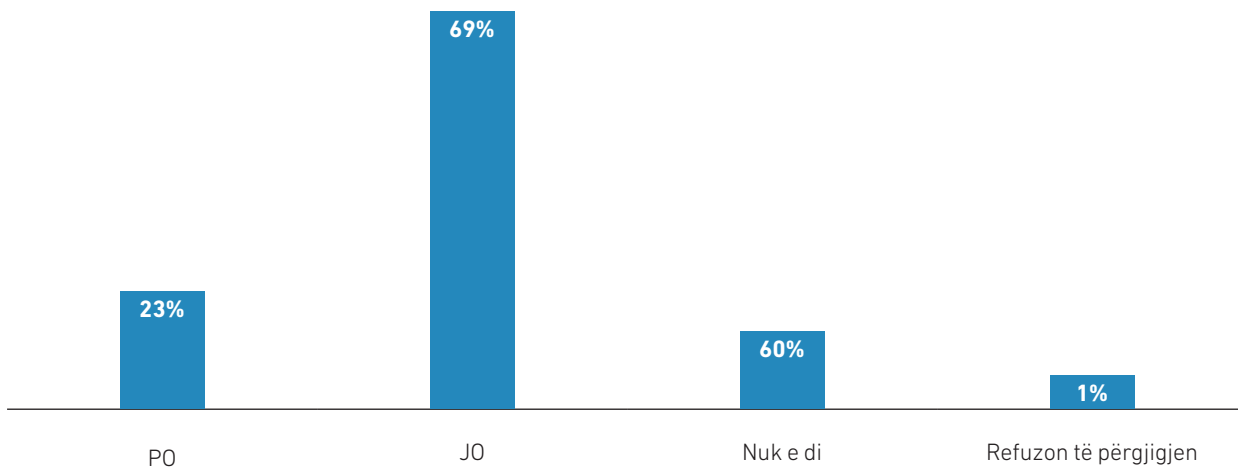


Figura 11. Dhënia e udhëzimeve me shkrim në lidhje me procedurat e sinjalizimit nga punëdhënësi i tyre, gjatë rekrutimit të tyre ose gjatë vitit të fundit të punësimit të tyre





Për më tepër, rezultatet treguan se vetëm 31 për qind e të anketuarve deklaruan se informacionet e dobishme ishin botuar dhe azhurnuar rregullisht dhe shpërndarë në mënyrë të përshtatshme në faqen e internetit të punëdhënësit, në vendin e tyre aktual të punës. Në këtë drejtim, katër për qind e tyre deklaruan se nuk kishin faqe në internet, ndjekur nga ata që deklaruan se nuk e dinin nëse kjo ka ndodhur brenda vendit të tyre aktual të punës (21%). Ata që mbështetën më shumë një deklaratë të tillë ishin të anketuarit nga niveli lokal (37%).

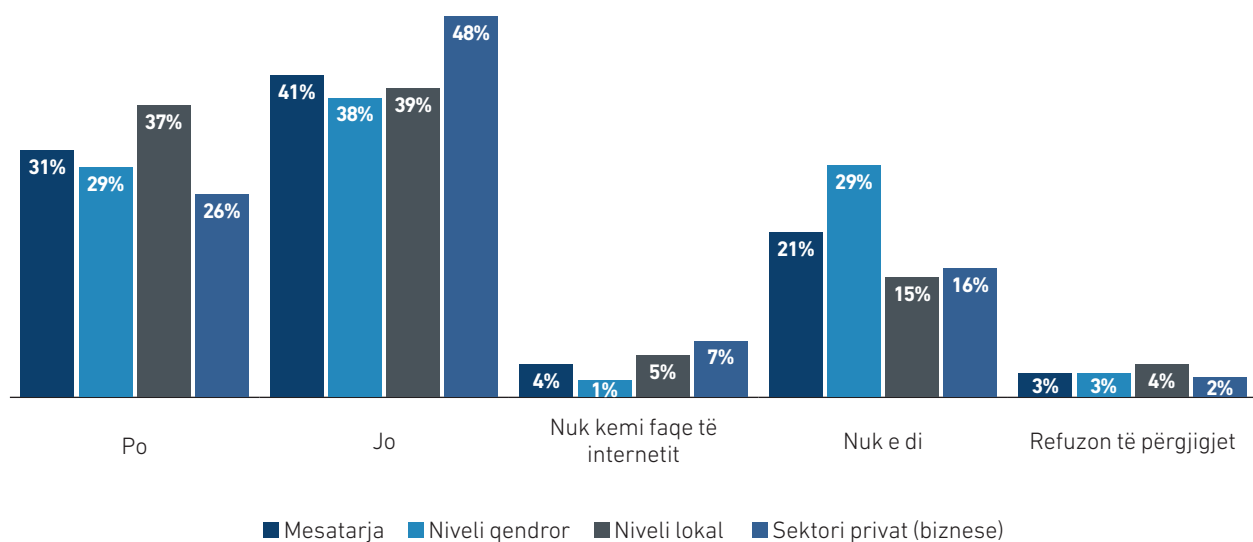


Figura 12. Publikimi dhe azhurnimi i informacionit të dobishëm në vendin e tyre aktual të punës





4.1.5 Trajnimet e organizuara për sinjalizim

Duke marrë parasysh informacionin e sipërpërmendur që të anketuarit kishin mbi sinjalizuesit, gjatë këtij studimi, ata gjithashtu u pyetën nëse ishin organizuar trajnime brenda vendit të tyre aktual të punës. Siç përshkruhet në figurën më poshtë, shumica e të anketuarve (80%) deklaruan se nuk kishte trajnime të tilla.

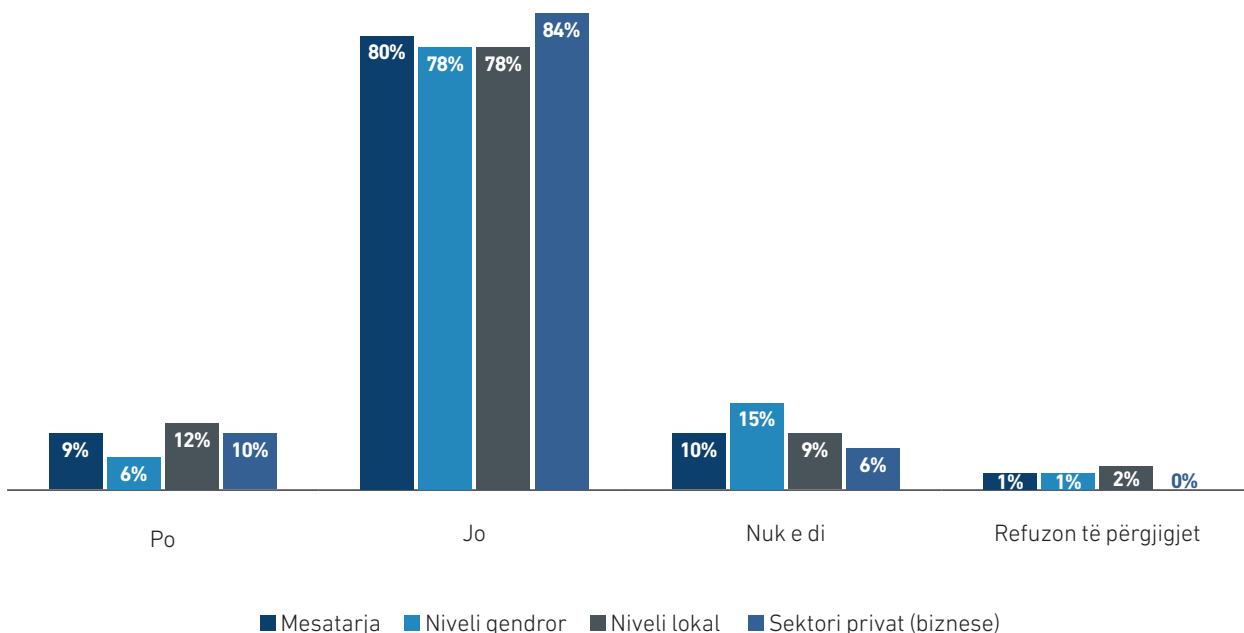


Figura 13. Trajnimet e organizuara për sinjalizim, brenda vendit të tyre aktual të punës

Të anketuarit që thanë se kishte trajnime të organizuara për sinjalizim, brenda vendit të tyre aktual të punës, u pyetën më tej nëse kishin marrë pjesë në këtë trajnim. Rezultatet tregojnë se vetëm 27 për qind e tyre kanë ndjekur këto trajnime.

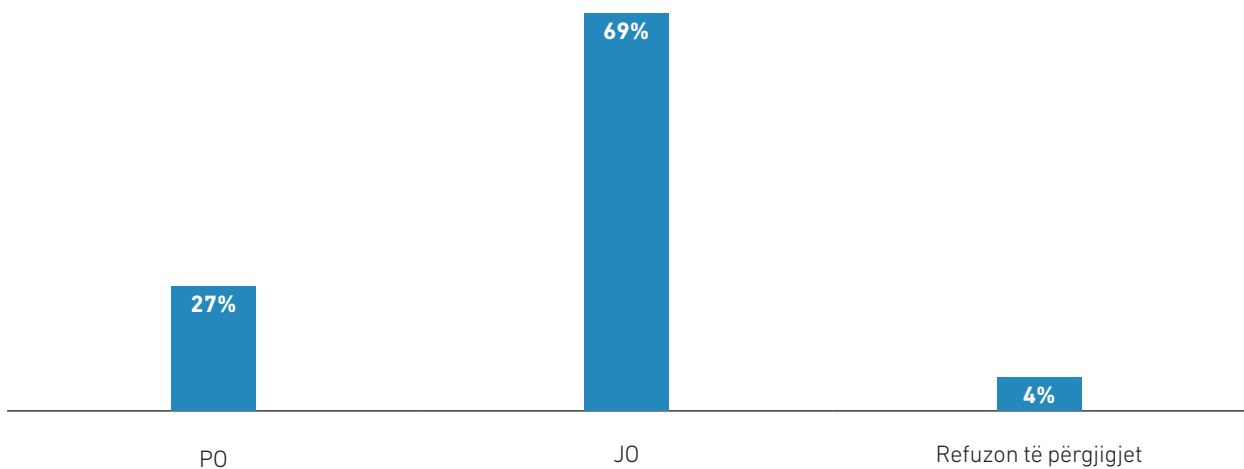


Figura 14. Pjesëmarrja në trajnime me temë sinjalizimi





Për më tepër, pyetëtori adresoi gjithashtu mënyrën specifike të përdorur nga kompanitë për të informuar punonjësit e tyre mbi sinjalizuesit. Në këtë rast, 16 për qind e tyre deklaruan se ishin informuar për sinjalizim gjatë takimeve të stafit, të ndjekura nga mënyra të tjera si përmes zyrtarit përgjegjës për sinjalizim (12%) dhe gjatë prezantimeve të stafit (10%). Më pak të anketuar deklaruan se ishin informuar në mënyrat e mëposhtme si p.sh. përmes një udhëzuesi për mekanizmin e sinjalizimit (6%), përmes publikimit të informacionit në faqen e internetit (6%) dhe gjatë vlerësimit vjetor të performancës së stafit (4%).

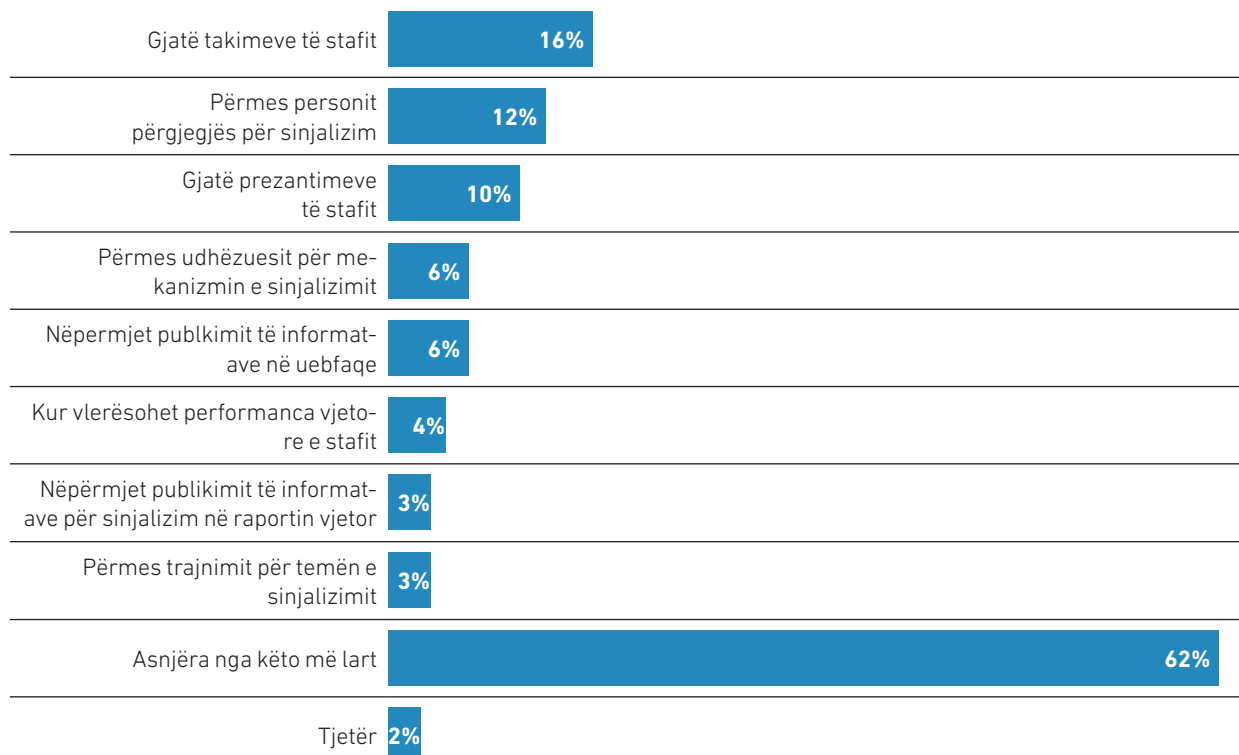


Figura 15. Burimet e informacionit për sinjalizimin brenda kompanive

4.1.6 Raportimi i rasteve për sinjalizues

Ky studim, ndër të tjera, kishte për qëllim të vlerësonte gatishmërinë e të anketuarve për të raportuar raste të sinjalizimit. Për të bërë një vlerësim të tillë, të anketuarve u është dhënë mundësia të deklarojnë se ku do të ndiheshin më të sigurt për raportimin e rasteve të sinjalizimit. Shumica prej tyre (44%) raportuan se e konsideronin menaxherin/mbikëqyrësin e tyre si personat më të sigurt për të raportuar një rast të tillë. Për më tepër, pothuajse një e katërta deklaroi se do të ndiheshin të sigurt kur raportojnë tek personi përgjegjës për adresimin e rasteve të sinjalizimit brenda vendit të tyre të punës. Sidoqoftë, vetëm shtatë për qind deklaruan se do të ndiheshin më të sigurt nëse do të raportonin raste të tilla në media.





Gjatë analizimit të llojeve të sinjalizimeve (të brendshme, të jashtme dhe publike) të parapara me Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve, gjashtëdhjetë e shtatë për qind **(67%)** e të anketuarve preferojnë procedurat e sinjalizimit të brendshëm, nëntëmbëdhjetë për qind **(19%)** do të përdornin sinjalizimin e jashtëm dhe katërmëdhjetë për qind **(14%)** do ta zbulonin atë në publik.

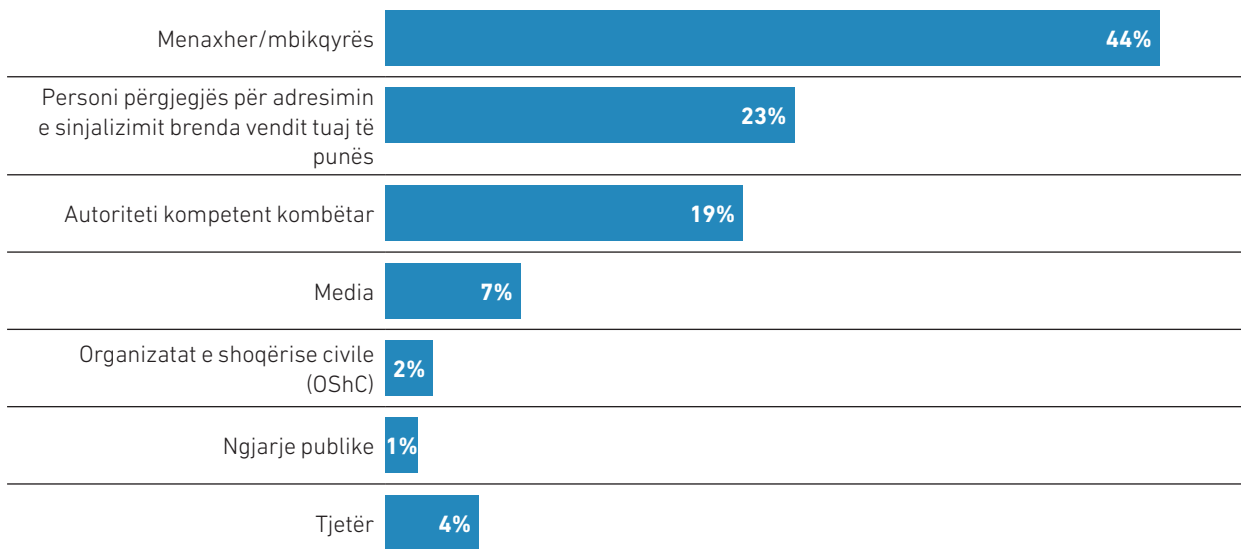


Figura 16. Vendet e sigurta për të raportuar një rast të sinjalizimit

Me qëllim të hulumtimit më të thellë të raportit të rasteve të sinjalizimit, të anketuarit u pyetën nëse kishte ndonjë person përgjegjës brenda vendit të tyre të punës, për të trajtuar këto raste. Rreth gjysma e të anketuarve (51%) deklaruan se nuk kishte person përgjegjës për këta të fundit brenda vendit të tyre të punës, ku nga ky total, 64 për qind ishin nga sektori privat, 52 për qind nga niveli lokal dhe 34 për qind nga niveli qendror.



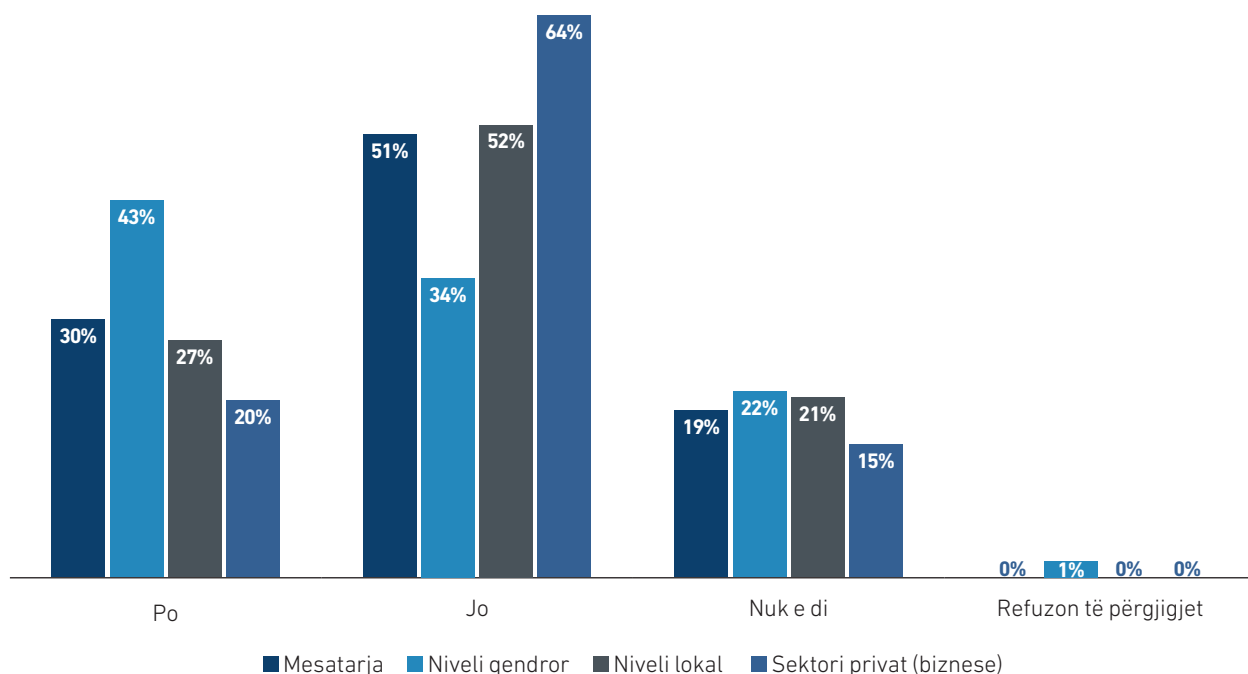


Figura 17. Prania e personit përgjegjës për sinjalizim, brenda vendit të tyre të punës

Pavarësisht nga informacioni që ata kishin për mekanizmat përgjegjës/personin e caktuar për të trajtuar kutitë e sinjalizimit, të anketuarit patën mundësinë të tregojnë nëse kishin parë ndonjë kërcënim ose cenim të interesit publik në vendin e tyre aktual të punës. Rezultatet treguan se shumica e të anketuarve (89%) nuk ishin dëshmitarë të një situate të tillë.

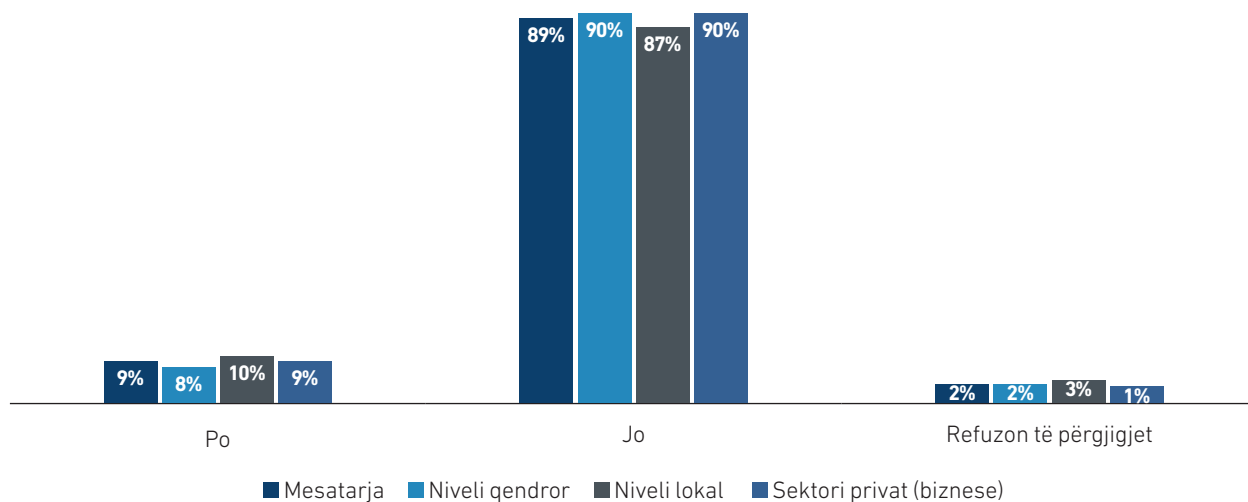


Figura 18. Të dëshmuarit e ndonjë kërcënimimi ose cenimi të interesit publik në vendin e tyre aktual të punës





Sidoqoftë, të anketuarve që kanë thënë se kishin parë kërcënime/cenime të interesit të publikut në vendin e tyre të punës, iu kërkuar më tej të komentonin mbi veprimet që kishin ndërmarrë kundër këtyre akteve. Më shumë se gjysma e tyre (53%) deklaruan se e kishin raportuar atë. Në këtë rast, ata që raportuan më shumë ishin të anketuarit nga niveli qendror (68%), të ndjekur nga ata nga niveli lokal (56%). Numri i atyre nga sektori privat që kishin raportuar kërcënime ose cenime ishte më i vogël (39%).

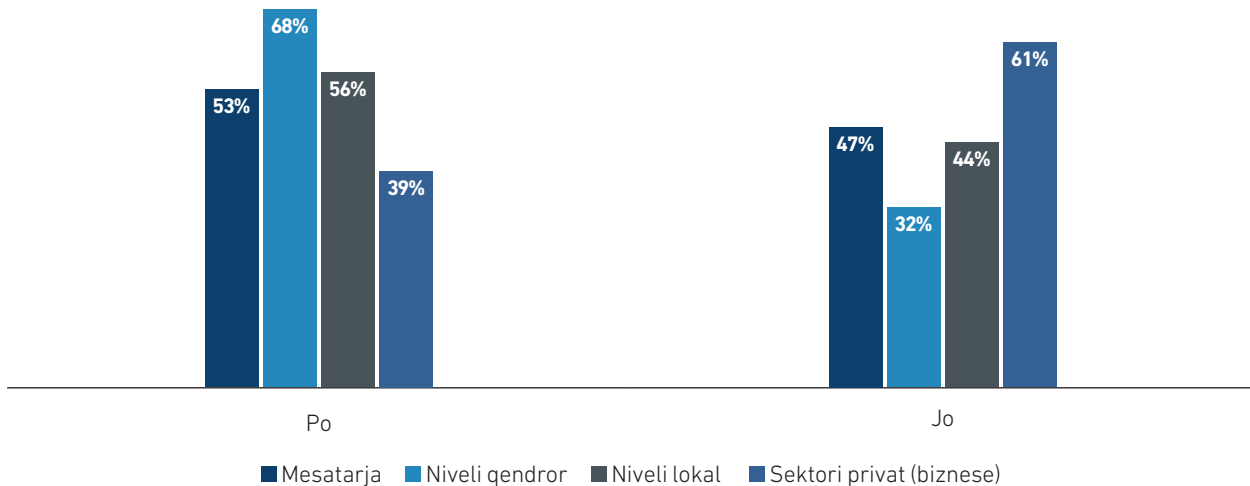


Figura 19. Raportimi i kërcënimeve apo cenimeve

Ndërsa në temën e raportimit të kërcënimeve/cenimeve të interesit publik, të anketuarit gjithashtu u pyetën nëse kishin raportuar raste të tilla. Siç mund të shihet, 56 për qind e tyre e kishin raportuar atë tek menaxheri/mbikëqyrësi. Një numër më i vogël i tyre deklaruan se i kishin raportuar këto veprime si në vijim tek personi përgjegjës për sinjalizim (16%), të tjerët (15%) dhe tek autoriteti kombëtar kompetent (11%). Vetëm dy për qind u ishin drejtuar mediave për raste të tilla.

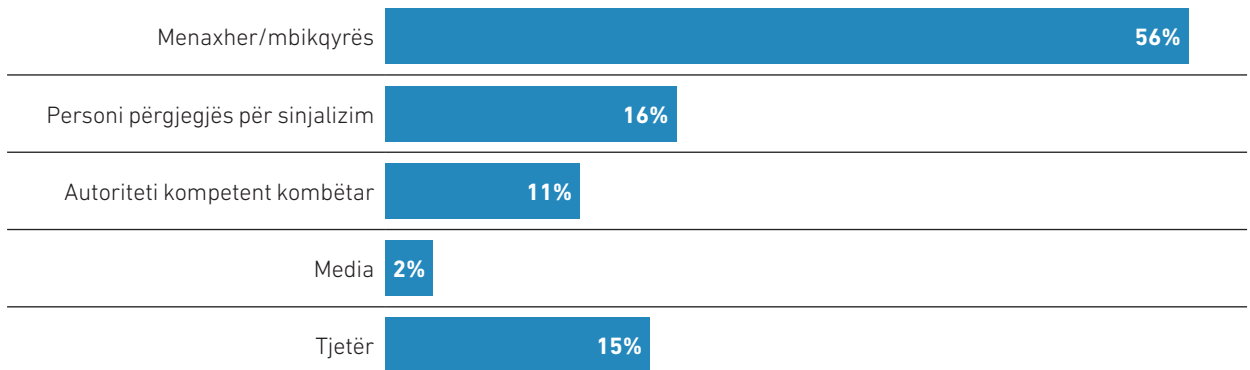


Figura 20. Ku e keni raportuar atë?





Edhe një herë, analiza e përgjigjeve të të anketuarve kundrejt llojit të sinjalizimit konfirmon preferencat e tyre për mekanizmin e sinjalizimit të brendshëm (72%) në krahasim me sinjalizimin e jashtëm (11%) dhe sinjalizimin publik (2%)

Kur bëhet fjalë për mënyrat më të zakonshme të raportimit nga të anketuarit, vetëm disa ishin të listuara. Grafiku vijues tregon se vetëm një e katërta e të anketuarve e kishin raportuar atë në një formë të shkruar, ndjekur nga më pak prej tyre (20%) të cilët e kishin raportuar atë përmes emailit ose postës. Në total, 55 për qind e tyre kishin raportuar një rast të tillë vetëm me fjalë.

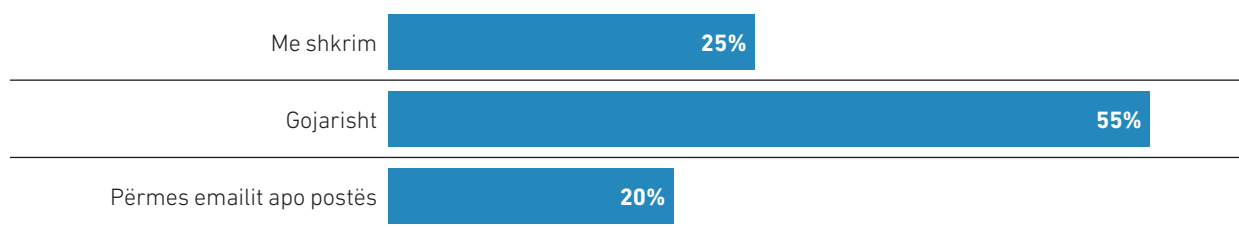


Figura 21. Si e keni raportuar atë?

Ndërsa shumica e të anketuarve zgjedhën të mos raportojnë një kërcënim/cenim të interesit publik, atyre iu kërkua të elaborojnë më tej vendimin e tyre. **Pak më shumë se gjysma e tyre (52%) besuan se ndërmarrja e një veprimi nuk do të kishte ndonjë ndikim.** Më tej, kishte të tjerë që besuan se një vendim i tillë do të kishte ndikim në statusin e tyre të punësimit (27%) dhe degradimin e karrierës (29%). Më pak të anketuar (21%) raportuan frikën e hakmarrjes si një nga arsyet për të mos raportuar një rast të tillë.

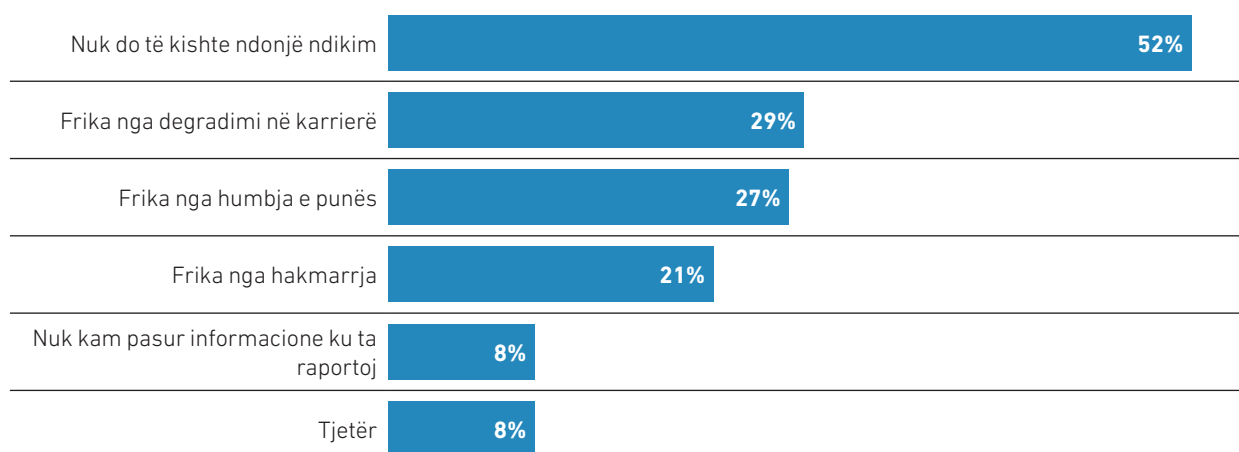


Figura 22. Pse nuk e raportuat?





4.1.6.1 Raportimi i kërcënimeve ose cenimeve të interesit publik tek personi përgjegjës për sinjalizim

Studimi ofroi një mundësi për të identifikuar në mënyrë specifike personat/institucionet ku të anketuarit do të ndiheshin më të sigurt në raportimin e kërcënimeve/cenimeve të interesit publik. Në këtë kontekst, në këtë pjesë të pyetësorit, rëndësi e veçantë i është dhënë vlerësimit që të anketuarit kishin ndaj personave përgjegjës për sinjalizimin e rasteve.

Në përgjithësi, 69 për qind e të anketuarve deklaruan se do të ndiheshin të sigurt në raportimin e kërcënimeve të tilla të cenimeve të interesit publik tek personi përgjegjës për sinjalizim. Në këtë rast, ata që deklaruan një gjë të tillë ishin kryesisht të anketuar nga niveli qendror (80%).

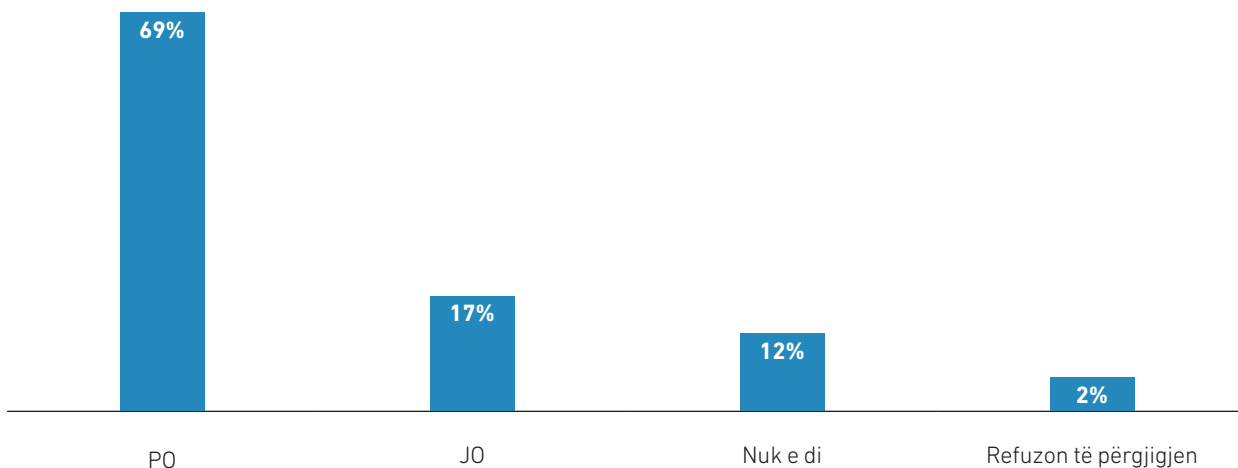


Figura 23. Niveli i besimit gjatë raportimit të ndonjë kërcënimi ose cenimi të tillë të interesit publik tek personi përgjegjës për sinjalizim

Për më tepër, të anketuarve të cilët deklaruan se nuk do të ndiheshin të sigurt në raportimin e kërcënimeve/cenimeve të interesit publik tek personi përgjegjës për sinjalizim, iu kërkua më tej të shtjellonin arsyet se pse ata ndiheshin ashtu. Bazuar në rezultatet, 54 për qind e të anketuarve deklaruan mungesë besimi tek zyrtari i sinjalizimit. Për më tepër, mungesa e integritetit profesional nga zyrtari (39%) dhe lidhja e zyrtarit të sinjalizimit me personat e dyshuar, të përfshirë në rast (29%) u përmendën nga të anketuarit.



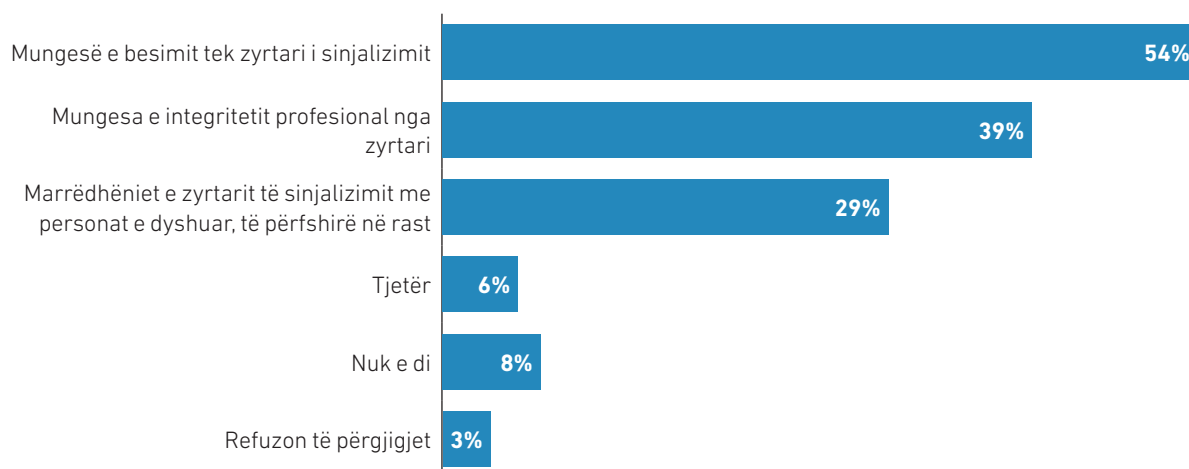


Figura 24. Arsyet se pse ata nuk ndihen të sigurt për raportimin tek personi përgjegjës

Në lidhje me mendimet e të anketuarve ndaj kolegëve të tyre, kur bëhej fjalë për ndërmarrjen e veprimeve kur përballëshin me kërcënim/cenim të interesit publik, të anketuarve u kërkoheshin posaçërisht të zgjedhin një nga deklaratat e mëposhtme, që përshkruajnë më mirë pikëpamjet e tyre. Shumica e tyre (81%) besuan se kolegët e tyre mund të veprojnë në mënyrë të paanshme, pa frikë nga hakmarrja.

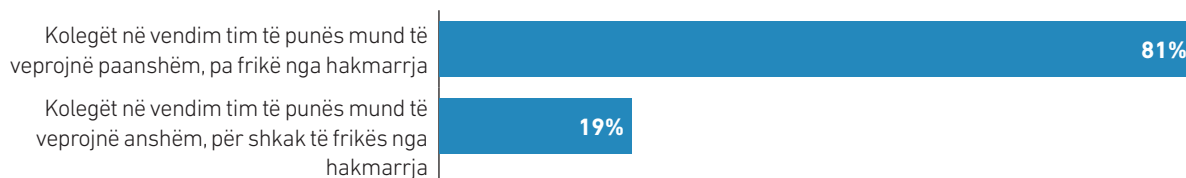


Figura 25. Cila nga dy pohimet e mëposhtme vije më afër pikëpamjes suaj?

4.1.6.2 Raportimi i kërcënimeve ose cenimeve të interesit publik për sinjalizim tek menaxheri/mbikëqyrësi

Vazhdimi me identifikimin e personave/institucioneve ku të anketuarit do të ndiheshin më të sigurt për të raportuar raste kërcënimi/cenimi, lista e këtyre të fundit përfshinte gjithashtu menaxherë/mbikëqyrës. Për më tepër, rezultatet treguan se shumica e të anketuarve (73%) do të ndiheshin të sigurt në raportimin e kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik tek menaxheri/mbikëqyrësi i tyre i linjës, në mungesë të personit përgjegjës për sinjalizim. Sidoqoftë, në rastin e të anketuarve nga niveli lokal, pothuajse një e katërta e tyre raportuan se nuk do ta bënin këtë.



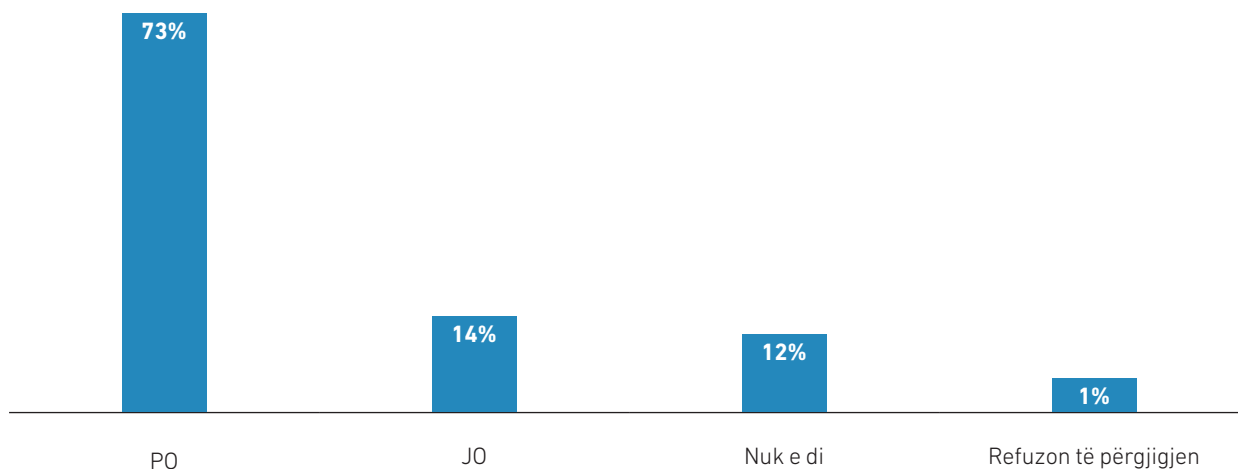


Figura 26. Niveli i besimit gjatë raportimit të ndonjë kërcënimi ose cenimi të tillë të interesit publik tek menaxheri/mbikëqyrësi

Përkundrazi, kur të anketuarve që deklaruan se nuk do të ndiheshin të sigurt në raportimin e kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik tek menaxheri/mbikëqyrësi i tyre i linjës iu kërkua të shtjellojnë më tej arsyet prapa këtyre deklaratave, ata dhanë një listë të arsyeve të ndryshme. Shumica prej tyre (40%) raportuan frikë nga veprimet hakmarrëse nga menaxheri/mbikëqyrësi. Ndërsa mungesa e besimit tek menaxheri/mbikëqyrësi (21%) dhe marrëdhënia e menaxherit/mbikëqyrësit me personat e dyshuar, të përfshirë në rast (19%) ishin arsyet e përmendura në vijim. Së fundmi, 12 për qind e tyre besuan se kishte mungesë të integritetit profesional nga menaxheri/mbikëqyrësi.

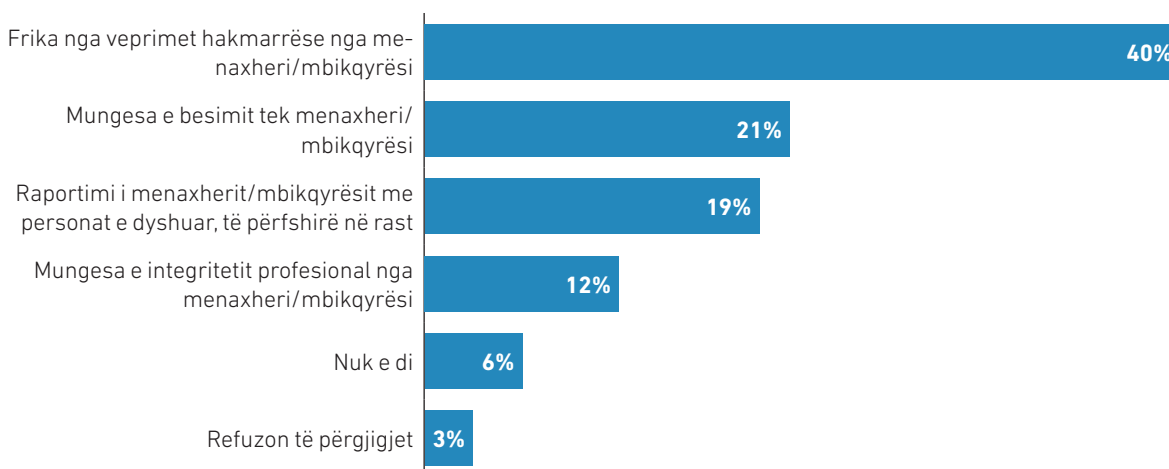


Figura 27. Arsyet se pse ata nuk ndihen të sigurt në raportimin tek menaxheri/mbikëqyrësi





4.1.6.3 Raportimi i kërcënimeve ose cenimeve të interesit publik për sinjalizim tek autoriteti kompetent kombëtar

Një nga temat e fundit për t'u hulumtuar, në drejtim të raportimit të rasteve të sinjalizimit, ishte vlerësimi i gatishmërisë së të anketuarve për të përdorur mekanizmin e sinjalizimit të jashtëm, me fjalë të tjera për t'i raportuar autoritetit kombëtar kompetent. Bazuar në rezultatet, 69 për qind e të anketuarve do të ndiheshin të sigurt në raportimin e kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik tek autoriteti kombëtar kompetent, nëse ata dyshonin se menaxheri/mbikëqyrësi i tyre ishte përfshirë në praktikatat e dyshuara të sinjalizimit, ndërsa një pjesë e vogël e tyre deklaruan se nuk do ta bënin këtë (18%).

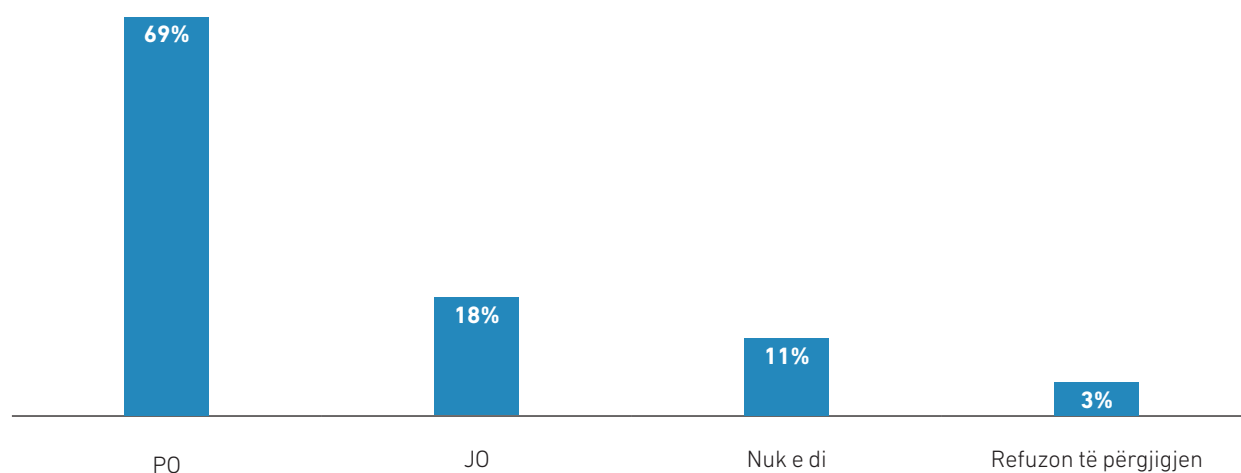


Figura 28. Niveli i besimit gjatë raportimit të kërcënimeve ose cenimeve të tilla të interesit publik tek autoriteti kombëtar kompetent

Të anketuarve që u përgjigjën negativisht në pyetjen e mëparshme iu kërkua t'i listojnë arsyet se pse nuk do të ndiheshin të sigurt për të raportuar tek autoriteti kombëtar kompetent. Edhe në këtë rast, rezultatet ishin të ngjashme me rastet e mëparshme kur të njëjtit të anketuar kishin dhënë një përgjigje negative për raportimin tek persona/institucione të ndryshme. Më shumë se gjysma e të anketuarve (60%) raportuan frikë nga hakmarrja e punëdhënësit. Për më tepër, 34 për qind e tyre raportuan mungesë besimi tek autoriteti kompetent, ndërsa më pak prej tyre (24%) raportuan mungesë të integritetit profesional nga autoriteti kompetent dhe marrëdhënie të zyrtarëve brenda autoritetit kompetent me të dyshuarit e përfshirë në rastin e raportuar (22%).



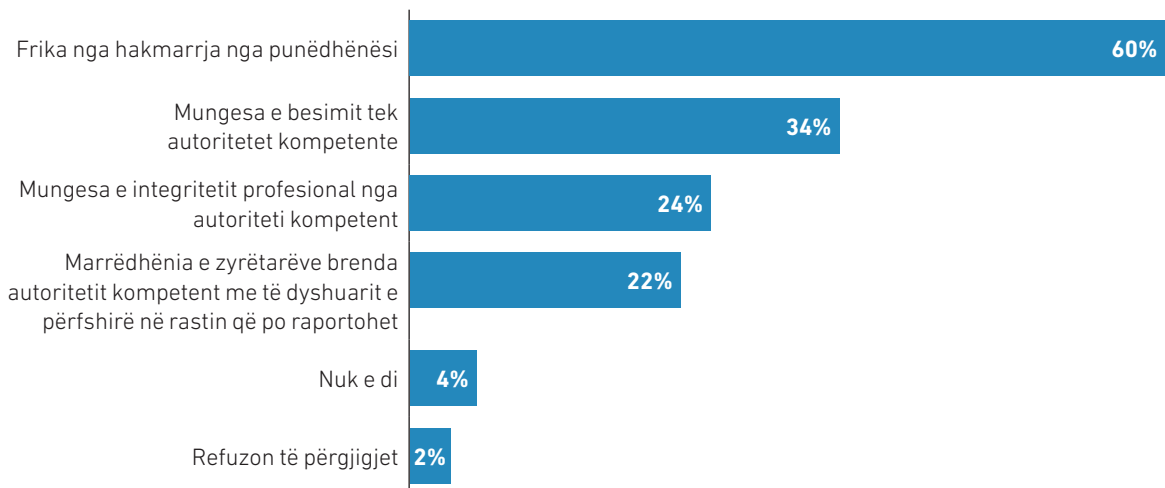


Figura 29. Arsyet që ata nuk ndihen të sigurt për t'i raportuar autoritetit kombëtar kompetent

4.1.6.4 Situata në Kosovë për sa i përket cilësisë së ligjeve që rregullojnë sinjalizimin

Dhe në fund, studimi ofroi një mundësi për të parë një perceptim të përgjithshëm të të anketuarve rreth situatës aktuale në Kosovë, në aspektin e cilësisë së ligjeve që rregullojnë sinjalizimin. Bazuar në rezultatet, 78 për qind e të anketuarve besuan se ligji që rregullon sinjalizimin në Kosovë pasqyron qartë qëllimin e garantimit të të drejtave dhe mbrojtjen e sinjalizuesve në Kosovë.

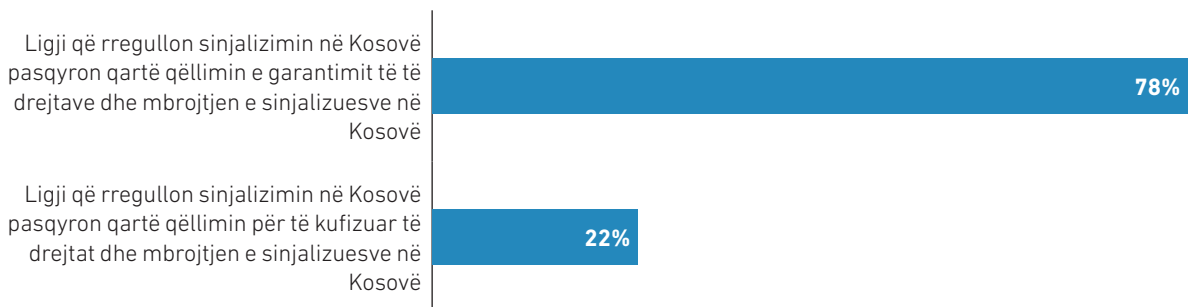


Figura 30. Cila nga dy deklaratat e mëposhtme mendoni se paraqet më së miri situatën në Kosovë në lidhje me cilësinë e ligjeve që rregullojnë sinjalizimin?





4.2 Rezultatet nga intervistat më të thella

Një objektiv fillestar i projektit ishte të zhvillonte intervista të thelluara mbi “Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve” me zyrtarë përgjegjës (që punojnë në institucione me më shumë se 15 punonjës) që punojnë në sektorin publik, përkatësisht në sektorin e administratës publike. Në këtë kuptim, u kryen gjithsej 23 intervista të thelluara me qëllim të mbulimit të temave të mëposhtme: menaxhimi dhe funksionimi i procesit të sinjalizimit në institucionet e Kosovës, qasja e sistemit të përdorur nga institucionet në trajtimin e rasteve të sinjalizimit dhe sfidat e hasura të punonjësve gjatë përfshirjes në aktin e sinjalizimit. Kjo gjithashtu dha një mundësi për të eksploruar më tej bashkëpunimin midis institucioneve dhe Agjencisë Kosovare Kundër Korrupsionit (AKK). Së fundmi, të anketuarit patën mundësinë të shprehin sfidat dhe nevojat kryesore të zyrtarëve të sinjalizimit, kur përballen me raste të sinjalizimit në institucionet e tyre.

4.2.1 Menaxhimi dhe funksionimi i procesit të sinjalizimit në institucionet e Kosovës

Përballur me një cikël pune ku përfshihet keqbërja njerëzore, materiale, informacione dhe keqbërja financiare që dëmtojnë të tjerët, disa kanë argumentuar se punonjësit që kryejnë sjellje të vetë-iniciuar, të orientuar drejt ndryshimit dhe proaktiv mund të jenë “më të rëndësishëm se kurrë më parë” në mënyrë që të ndalojnë keqbërjen në punë. Sinjalizimi është veprim i vetëdijshëm i punonjësve të organizatës që përfshin shkallë të lartë të sjelljes etike dhe rrezikut. Sinjalizimi është në thelb një situatë etike në të cilën një punonjës i organizatës vetëdijsohet për një sjellje joetike ose një lloj krimi brenda organizatës.

Kryesisht, ky studim kishte të bënte me njohjen e aftësisë së institucioneve për t’u ofruar punonjësve të tyre konfidencialitet dhe siguri për të shpalosur çdo veprim të keqbërjes pa u përballur me pasoja. Prandaj, të anketuarve iu kërkua të raportojnë nëse punonjësit e tyre janë në gjendje të raportojnë keqbërje në mënyrë anonime. Të dhënat e përmbledhura më poshtë tregojnë se 22 të anketuar (96%) raportuan se punonjësve në institucionin e tyre u ishte dhënë mundësia të zbulonin çdo lloj veprimi në mënyrë anonime. Ndërkohë, vetëm një përfaqësues nga komuna e Podujevës deklaroi se punonjësve të tyre nuk u është dhënë zëri anonim për raportim kur ndodh ndonjë keqbërje.

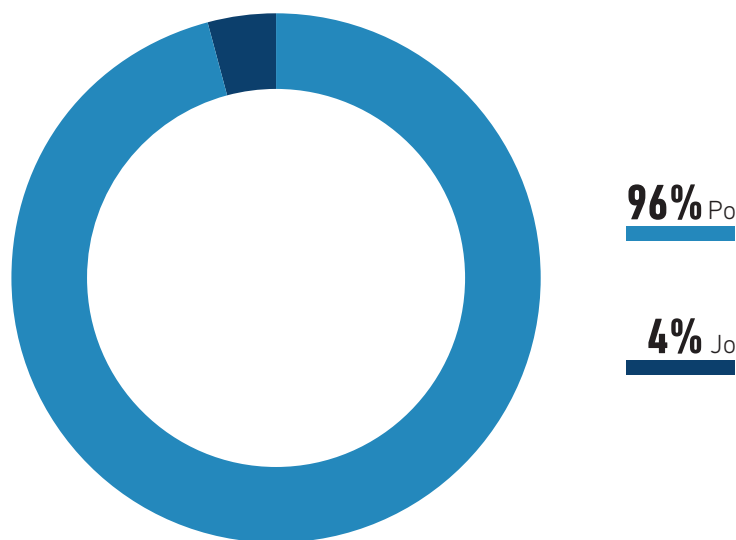


Figura 31. Mundësia e punonjësve për të raportuar keqbërje në mënyrë anonime





Brenda sferës së arritjes së të kuptuarit të menaxhimit dhe funksionimit të procesit të raportimit të keqbërjeve nga punonjësit e institucioneve, të anketuarve që morën pjesë në këtë studim iu kërkua që të paraqesin një pasqyrë të hollësishme për çështjet e mëposhtme:

- Informacionet në lidhje me identitetin e sinjalizuesve gjatë procesit të hetimit
- Raportimin e hakmarrjes në lidhje me zbulimin nga punonjësit
- Komunikimin me punonjësit se hakmarrja ndaj raportuesve për keqbërje është e ndaluar
- Mbrojtjen e raportuesve të keqbërjes nga hakmarrja

Kur u pyetën në lidhje me informacionin rreth identitetit të sinjalizuesve gjatë procesit të hetimit, një numër i konsiderueshëm i të anketuarve pohuan se nuk kishin qenë dëshmitarë të ndonjë rasti të sinjalizimit brenda institucionit të tyre. Sidoqoftë, shumica e të anketuarve raportuan njohuri të duhur të Ligjit për Mbrojtjen e Sinjalizuesve. Të anketuarit shpjeguan se informacioni i raportuar nga sinjalizuesi mbetet anonim nëse kjo kërkohet nga sinjalizuesi dhe nuk është zbuluar në asnjë fazë të hetimit. Një gjë e tillë mund të zbulohet vetëm me miratimin e tij dhe kur rastet parashihen me ligj.

Për më tepër, të anketuarit mbështetën më tej deklaratën e tyre fillestare duke lënë të nënkuptohet se me anonimitetin e garantuar të sinjalizuesit, përgjigjja për hakmarrjen u shmang si rrjedhojë. Sidoqoftë, nëse nga ndonjë rast, zbulimi i punonjësve bëhej disi publik, ata do të ndërmerren hapat ligjorë në sigurimin e të drejtave dhe sigurisë së sinjalizuesve ose zyrtarëve përgjegjës të sinjalizimit.

Për më tepër, ishte me rëndësi të madhe marrja parasyshe e pikëpamjes së të anketuarve për komunikimin e punëdhënësve me punonjësit se hakmarrja ndaj sinjalizuesve ishte e ndaluar. Shumica e të anketuarve deklaruan se kishin informuar zyrtarisht punonjësit e tyre mbi Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve; kështu, punonjësve u është komunikuar se hakmarrja ndaj raportuesve të keqbërjeve konsiderohet vepër penale dhe është rreptësisht e ndaluar. Më tej një i anketuar ofroi një pasqyrë më të hollësishme lidhur me komunikimin me punonjësit për hakmarrjen ndaj sinjalizuesve:



Sipas procedurave, ligji mbron sinjalizuesit që raportojnë për interesin publik nga disa veprime të dëmshme. Ekzistojnë një numër masash që mund të merren për të parandaluar aktin e hakmarrjes: shkarkimi, pezullimi, transferimi, ulja e pozitës së punës dhe ulja e pagesës”

PËRFAQËSUESI I KOMUNËS SË RAHOVECIT





Sidoqoftë, përkundër faktit që shumica e të anketuarve nuk kanë pasur asnjë rast të raportimit për një keqbërje në institucionin e tyre, ata deklaruan se do të veprojnë në përputhje me legjislacionin për mbrojtjen e sinjalizuesve kur përballen me një situatë të tillë.

Për më tepër, pjesëmarrësve iu kërkua të zbulojnë kanalet që janë në dispozicion të punonjësve të tyre për të zbuluar informacione në lidhje me ndonjë keqbërje në institucionet e tyre. Siç përshkruan grafiku, kanalet që ishin më të disponueshme për punonjësit u deklaruan të jenë adresa e dedikuar e emailit (15) dhe raportimi personal (15). Sidoqoftë, linja e brendshme telefonike e ndihmës (4) dhe sistemi i brendshëm i bazuar në internet u referuan më pak nga të anketuarit si kanale për punonjësit për të raportuar keqbërje. Vetëm tre (3) të anketuar pretenduan se përdorin kanale të tjera siç janë kutitë e sugjerimeve që lejonin ankesa anonime.

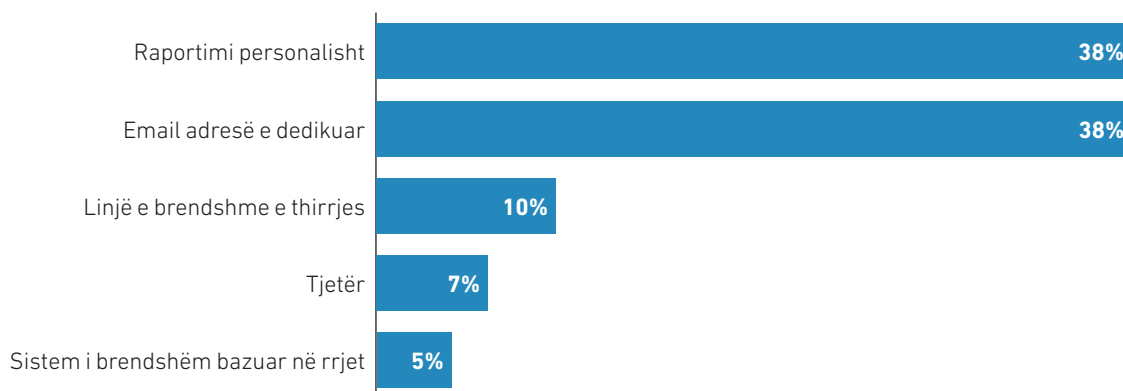


Figura 32. Kanalet në dispozicion të punonjësve për raportimin e keqbërjeve në institucionet e tyre përkatëse

Lidhur me seksionin e mëparshëm, ishte me rëndësi qendrore të adresohet disponueshmëria e kanaleve të lartpërmendura të ofruara për punonjësit që u lejojnë atyre të raportojnë keqbërjet në institucionet e tyre. Prandaj, të anketuarve iu kërkua të deklarojnë orët kur kanalet e sinjalizimit ishin të qasshme për punonjësit. Si rezultat studimi aktual zbuloi se 35 për qind e institucioneve kanë një kanal 24-orësh në dispozicion të plotë për punonjësit, ndërkohë që një përqindje e barabartë me 35 për qind e të anketuarve deklaruan disponueshmërinë e kanalit të sinjalizimit për 7 orë. Së fundmi, 30 për qind e mbetur deklaruan se punonjësit ishin në gjendje të raportnin ndonjë keqbërje gjatë orarit të punës dhe gjatë një periudhe 5-orëshe.



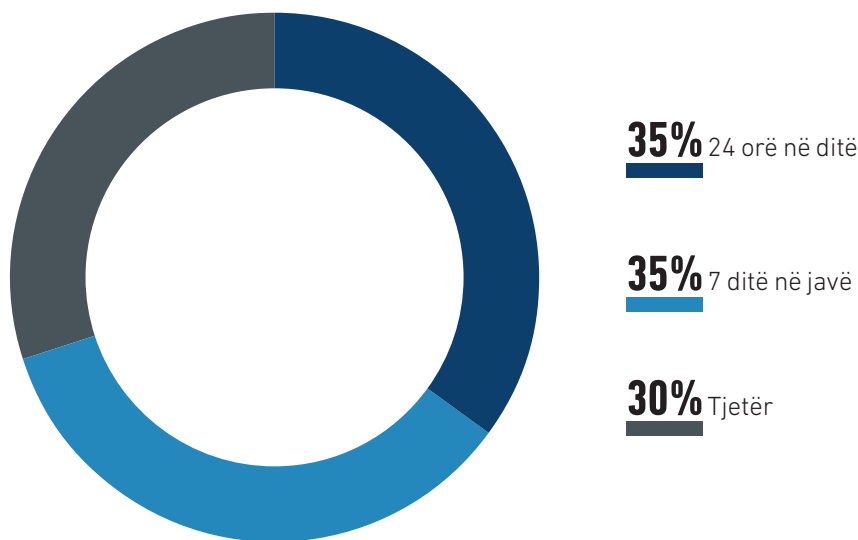


Figura 33. Orët në dispozicion për punonjësit për të përdorur kanalet e raportimit të sinjalizimit

4.2.2 Qasja e sistemit e përdorur nga institucionet në trajtimin e procesit të sinjalizimit

Me qëllim të arritjes së një kuptimi më të thellë të qasjes së ndërmarrë nga të anketuarit kur përballen me një rrethanë sinjalizimi, të anketuarve iu kërkua të zbulonin më shumë në lidhje me verifikimin paraprak të raporteve hyrëse të keqbërjes për të vlerësuar rëndësinë dhe llojin e çështjes së ngritur.

Në përgjithësi, të anketuarit sugjeruan që raportet hyrëse nga punonjësit i ishin drejtuar zyrtarit përgjegjës të sinjalizimit, i cili normalisht ishte caktuar në detyrë nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Punëve të Brendshme ose Zyra e Prokurimit. Pas raportimit fillestar, sinjalizimi i nënshtrohet një hetimi administrativ që zgjat deri në 15 ditë nga marrja e raportit. Nëse në fund të hetimit administrativ të sinjalizimit, rezulton se veprimi ose praktika e dyshuar përbën ose mund të përbëjë shkelje ligjore, njoftohet organi kompetent (në këtë rast, Agjencia Kosovare Kundër Korrupsionit).

Sidoqoftë, një përfaqësues i Autoritetit Rregullator për Shërbimet e Ujit pretendoi se ai ishte i vetmi autoritet përgjegjës për adresimin e sinjalizimit brenda institucionit që ai operon. Ai më tej deklaroi se po ballafaqohej me çështjen se nuk kishte ku t'i adresonte raportet e sinjalizimit; kështu, duke rezultuar me mundësi të kufizuara në zgjidhjen e çështjeve të tilla të ndërlidhura.

Më tej, të anketuarve iu kërkua të deklarojnë llojin e ndërveprimit që ndodh midis institucionit dhe sinjalizuesit, pasi të ndodhë raportimi i një keqbërjeje. Përgjigja më e popullarizuar e identifikuar në mesin e të anketuarve ishte se ata ende nuk kanë pasur asnjë rast të sinjalizimit brenda institucioneve të tyre. Sidoqoftë, ata deklaruan hapat që do të ndërmerrnin nëse do të hasnin në një rast të tillë. Të anketuarit deklaruan se kur raportojnë ndonjë rast, sinjalizuesi informohet dhe do të mbahet në kontakt të vazhdueshëm në lidhje me hetimin dhe përparimin e rastit të paraqitur, duke përfshirë confirmimin fillestar të pranimit të rastit.

Sidoqoftë, në përgjigje të pyetjes së dhënë, një përfaqësues nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale deklaroi se kishte një paqartësi në Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve. Ajo më tej shpjegoi se ligji nuk ka instrumente shoqëruese për sqarimin e dispozitave ligjore.





Nuk kemi pasur asnjë rast të sinjalizimit deri më tani. Nëse do të paraqitej një rast, atëherë ne do të vepronim në përputhje me ligjin, por duhet të them se ligji nuk është shumë i qartë pasi nuk ka asnjë instrument shoqërues për të sqaruar dispozitat ligjore (udhëzim administrativ).'

PËRFAQËSUES NGA MINISTRIA E PUNËS DHE MIRËQENIES SOCIALE

Një pjesë e rëndësishme e këtij studimi ishte njohja e mekanizmave të sinjalizimit që institucionet përdorin gjatë trajtimit të rasteve të keqbërjes. Në lidhje me sistemin që përdorin institucionet, sa i përket regjistrimit, hetimit dhe monitorimit të rasteve të sinjalizimit, ky studim zbuloi një model të ngjashëm të përgjigjeve në mesin e të anketuarve. Në mënyrë tipike, të anketuarit duket se nënvizojnë se ata nuk kishin pasur ndonjë situatë në lidhje me çështjen përkatëse, prandaj ata nuk kanë krijuar një sistem që reagon ndaj situatës së sinjalizimit.

Nga ana tjetër, një numër i konsiderueshëm i të anketuarve dukej se kishin krijuar një sistem mjaft të qartë të përgjigjeve ndaj çdo raporti të ardhshëm të keqbërjes që mund të lindë në institucionin e tyre. Të anketuarit kanë deklaruar që Zyrtares i Sinjalizimit që është përgjegjës për sigurimin e dëshmisë së sinjalizimit do të mbikëqyrë datën e pranimit, emrin dhe mbiemrin e sinjalizuesit, detajet e kontaktit të sinjalizuesit, institucionet që do të adresojnë sinjalizimin dhe përmbajtjen e shkurtër të informacionit. Në lidhje me sistemin e vendosur për monitorimin e rasteve të sinjalizimit, një i anketuar deklaroi si më poshtë:



Megjithëse nuk ka pasur ende raste të sinjalizimit, unë, si zyrtari përgjegjës, kam në dispozicion një regjistër që përmban kërkesat ligjore në nenin 15, paragrafi 1 i LMS, për të regjistruar raportet e marra. Të gjitha të dhënat shtesë specifike të çështjeve regjistrohen gjithashtu si shënime shtesë të rasteve. Me hyrjen në fuqi të rregullores, parashikohet përpilimi i dosjeve për secilin rast të sinjalizimit dhe së bashku me rregulloren, ne do të marrim formularët e përdorimit uniform nga zyrtarët përgjegjës.

PËRFAQËSUES NGA MINISTRIA E PUNËVE TË BRENDSHME

Më tej, të anketuarve iu kërkua të deklaroni numrin e raporteve të sinjalizimit që institucioni i tyre kishte marrë këtë vit dhe iu kërkua të bëjnë krahasimin e këtij numri me atë të vitit të kaluar. Në lidhje me këtë çështje, rezultatet nënkuptojnë se pothuajse asnjë nga të anketuarit nuk kishte marrë ndonjë raport sinjalizimi gjatë këtij viti ose vitit paraprak. Vetëm një i anketuar





i cili ishte përfaqësues i Ministrisë së Punëve të Brendshme deklaroi se ata kishin qenë dëshmitarë të një rasti të vetëm të një raporti sinjalizimi në vitin 2020 brenda institucionit të tij.

Në lidhje me kuptimin e një pamje më të mirë të qasjes së adoptuar nga të anketuarit për të zbatuar në mënyrë të natyrshme raportimin e keqbërjes në institucionet e tyre përkatëse, ata u pyetën lidhur me masat e tjera që u përdorën në lidhje me publikimin e rezultateve/statistikave të rasteve të sinjalizimit, mbi baza anonime. Bazuar në deklaratat e të anketuarve, publikimi i rezultateve dhe statistikave të sinjalizimit duhet të bëhet në përputhje të plotë me legjislacionin përkatës.

4.2.3 Sfidat e hasura nga punonjësit gjatë përfshirjes në veprën e sinjalizimit

Punonjësit që marrin përsipër të raportojnë një akt jo etik ose korruptiv brenda një vendi pune në mënyrë që të arrijnë qëllimin përfundimtar të ndryshimit kolektiv mund të përballen me shumë sfida në mënyrën e ndërmarrjes së një veprimi të tillë. Akti i sinjalizimit duket se u bashkëngjitet qëndrimeve negative dhe stigmës publike (p.sh. reagimet negative shoqërore). Sfidat kryesore qëndrojnë në reagimin me të cilin të tjerët reagojnë në situata të tilla. Për shembull, reagimet si mohimi, zhgënjimi, përjashtimi shoqëror ose ndëshkimi përfshijnë shumë vështirësi që pëson personi ose personat që raportojnë keqbërjen.

Prandaj, ky studim ishte i preokupuar për të kuptuar këto sfida që i hasin punonjësit kur vendosin të adresojnë një keqbërje brenda institucioneve që marrin pjesë në studim. Në përgjigje të pyetjes që përfshinte të anketuarit për të deklaruar sfidat me të cilat përballen punonjësit, u identifikuan përgjigje të ndryshme. Të anketuarit deklaruan se çështjet siç është frika nga hakmarrja, skepticizmi i konfidencialitetit të informacionit dhe anonimiteti i identitetit, shqetësimi për shkak të mundësisë së humbjes së vendit të punës dhe mosbesimi në zbatimin e duhur të Ligjit për Mbrojtjen e Sinjalizuesve përbëjnë ngurrimin e punonjësve në raportimin e keqbërjeve në institucionet e tyre.

Një zyrtar nga komuna e Rahovecit dha një listë të reagimeve dhe paqartësive që punonjësit mund të hasin kur mendojnë nëse duhet të zbulojnë informacionin përkatës të sinjalizimit:

- Ku duhet të raportoj?
- Si do të vazhdojë të raportohet informacioni që unë zbuloj?
- A ia vlen të raportosh këtë informacion?
- Çfarë lloji të mbrojtjes duhet të pres?

4.2.4 Vetëdijësimi që i atribuohet mekanizmit të sinjalizimit dhe roli i përfshirjes në proces

Për më tepër, të anketuarve iu kërkua të vlerësojnë vetëdijen që kanë punonjësit e tyre në lidhje me mekanizmin e sinjalizimit. Nga 22 të anketuar, 19 prej tyre deklaruan se punonjësit në institucionin e tyre ishin disi të vetëdijshëm për mekanizmin e sinjalizimit, ndërsa vetëm 3 të anketuar pohuan se punonjësit e tyre ishin shumë të vetëdijshëm për mekanizmin e sinjalizimit. Për një çështje tjetër, vetëm një i intervistuar (përfaqësues i Autoritetit Rregullator për Shërbimet e Ujit) shprehu se punonjësit nuk kanë asnjë dijeni për mekanizmin e sinjalizimit.

Në lidhje me seksionin e mëparshëm, u konsiderua e rëndësishme të merreshin veprimet e ofruara nga institucionet për vetëdijësimin e punonjësve të tyre për të kuptuar mekanizmin e sinjalizimit. Kështu, të anketuarit u pyetën në lidhje me masat





specifike sa i përket trajnimeve, seksionit të dedikuar të internetit, gazetës/buletinit të rregullt për stafin, seksionit të dedikuar në raportin vjetor, prezantimit të stafit, gjatë rishikimeve vjetore të performancës ose takimeve të stafit që ishin punësuar për të ngritur vetëdijen për mekanizmin e sinjalizimit. Si rezultat i pyetjes së paraqitur, të anketuarit parashikuan që me hyrjen në fuqi të Ligjit Nr. 06/L-085 për Mbrojtjen e Sinjalizuesve, u miratuan disa masa me qëllim të arritjes së qëllimit të lartpërmendur si p.sh.:

- Takimet informuese me stafin
- Trajnimet e stafit
- Publikimi i Udhëzuesit për Mbrojtjen e Sinjalizuesve në faqet zyrtare të internetit të institucioneve
- Informimi i punonjësve lidhur me Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve përmes emailit

Për më tepër, të anketuarve që siguruan të dhënat për këtë studim, iu kërkua të zbulonin informacione mbi rolin dhe detyrat e tyre të veçanta brenda institucioneve, në lidhje me temën e sinjalizimit. Në këtë vështrim, përgjigjet siguruan një kuptim mjaft të qartë të përfshirjes, roleve dhe përgjegjësi të të anketuarve kur iniciohet një rast i sinjalizimit. Të anketuarit nënkuptonin që zyrtari përgjegjës i sinjalizimit ishte i ngarkuar me marrjen e raportin fillestar të një keqbërjeje përmes shkrimit, emailit ose/dhe personalisht. Kur informacioni u prezantua me gojë, zyrtari përgjegjës përpiloi informacionin me shkrim, i cili nënkruhet më tej nga sinjalizuesi dhe zyrtari përgjegjës. Zyrtari përgjegjës e regjistron rastin e pranuar të sinjalizimit dhe harton një raport vjetor për Agjencinë Kadastrale të Kosovës (AKK).

Të anketuarit deklaruan më tej se një përgjegjësi e rëndësishme e mbajtur nga ta ishte edhe ruajtja e informacionit në lidhje me sinjalizimin në çdo kohë. Kjo u bë e mundur duke mos përhapur ose transmetuar tek palët e treta brenda ose jashtë institucionit, si dhe duke mos përdorur atë për qëllime të tjera, përveç me pëlqimin me shkrim të sinjalizuesit ose brenda mjeteve të përmbushjes së një detyrimi ligjor.

Më në fund, u siguria që në fazën e hetimit administrativ, zyrtari përgjegjës shqyrton dhe vlerëson pretendimet e ngritura nga sinjalizuesi. Zyrtari përgjegjës mund të kërkojë informacione shtesë dhe dokumente përkatëse, të urdhërojë një inspektim ose të marrë një deklaratë nga individë që ishin të përfshirë në çështjen në fjalë, si dhe të konsultohet me ekspertë të fushës.

Për më tepër, në lidhje me përgatitjen dhe trajnimin e të anketuarve, atyre iu kërkua të deklarojnë nëse kishin qenë pjesë e ndonjë trajnimi që mbulonte qëllimin e nxitjes së kuptimit të tyre mbi sinjalizimin, para se ata të emëroheshin si zyrtarë përgjegjës për pozitën e sinjalizimit. Rezultatet e pyetjes së paraqitur sugjerojnë që pothuajse të gjithë të anketuarit më parë nuk kishin marrë asnjë trajnim para se të emëroheshin në pozitë; duke i lënë ata plotësisht të papërgatitur për ekzekutimin e rolit të tyre të ri.



Deri më tani, institucionet kompetente nuk më kanë ofruar asnjë lloj trajnimi. Duke marrë parasysh që praktika e sinjalizimit është e re, dhe ne nuk jemi plotësisht të vetëdijshëm për ekzekutimin e tij praktik, mungesa e trajnimit imponon një ndikim të madh negativ në punën tonë si zyrtarë të sinjalizimit”.

PËRFAQËSUES NGA MINISTRIA E EKONOMISË DHE AMBIENTIT





Vetëm një zyrtar nga komuna e Rahovecit deklaroi se ai kishte marrë pjesë në dy punëtori të organizuara nga Agjencia Kosovare Kundër Korrupsionit dhe Instituti i Kosovës për Administratë Publike (IKAP). Ai më tej shtjelloi se këto seminare u përqendruan në Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve, me qëllimin për të nxitur të kuptuarit nga pjesëmarrësit të kornizës ligjore për rolin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve, së bashku me rëndësinë e mekanizmave të brendshëm.

Lidhur me seksionin e lartpërmendur, të anketuarve iu bë pyetja që synonte të kuptohej nëse të anketuarve iu ishte ofruar ndonjë trajnim pas emërimit të tyre si zyrtar të sinjalizimit. Si rezultat, u identifikua që gjysma e të anketuarve kishin marrë trajnim pasi ishin emëruar zyrtarë të sinjalizimit, ndërkohë, pjesa tjetër e të anketuarve shprehën pakënaqësinë e tyre pasi që nuk kanë marrë asnjë lloj trajnimi. Sidoqoftë, ata nuk lanë pa shprehur nevojën e madhe për trajnime në mënyrë që të jenë në gjendje të ekzekutojnë rolin e tyre aktual.

Të anketuarit që kishin marrë trajnime gjithashtu adresuan informacione shtesë në lidhje me burimin që i ka ofruar trajnimet dhe përmbajtjen që është ofruar. Bazuar në përgjigjet e dhëna, sesionet/punëtoritë trajnuese u organizuan kryesisht nga Instituti i Kosovës për Administratë Publike (IKAP), Instituti Demokratik i Kosovës (KDI) dhe Agjencia Kosovare Kundër Korrupsionit (AKK). Temat në të cilat u përqendruan këto trajnime ishin rritja e të kuptuarit dhe e vetëdijesimit të pjesëmarrësve për sinjalizimin, metodat e sinjalizimit dhe procesi i adresimit të raportit të sinjalizimit. Për më tepër, trajnimet gjithashtu i dhanë rëndësi rritjes së vetëdijesimit mbi Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve, në mënyrë që pjesëmarrësit të jenë më të vëmendshëm ndaj kornizës ligjore të çështjes përkatëse.

4.2.5 Bashkëpunimi i institucioneve me Agjencinë Kosovare Kundër Korrupsionit (AKK)

Duke marrë parasysh rolin e rëndësishëm të Agjencisë Kosovare Kundër Korrupsionit (AKK) si autoritet kombëtar kompetent në zbatimin dhe ekzekutimin e mekanizmit të sinjalizimit në institucionet e Kosovës, u konsiderua si thelbësore të njihet bashkëpunimi midis kësaj të fundit dhe të parës. Prandaj të anketuarve iu kërkua të përshkruajnë bashkëpunimin e tyre dhe të vlerësojnë AKK-në për sa i përket reagimit, informacionit në kohë dhe cilësor kur kërkohet. Në përgjithësi, të anketuarit pohuan se bashkëpunimi me AKK-në ishte i qëndrueshëm, profesional dhe i kënaqshëm në të dy anët. Sidoqoftë, të anketuarit pohuan se këta të fundit janë ende shumë të paqartë në lidhje me Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve dhe rolin e tyre në lidhje me të.



Bashkëpunimi ynë me Agjencinë Kosovare Kundër Korrupsionit është në nivel dhe profesional. Sidoqoftë, mendoj se AKK-ja ka shumë dilema në lidhje me këtë ligj. Ata nuk janë mjaft të qartë për rolin që duhet të përmbushin kur bëhet fjalë për lehtësimin e zbatimit të Ligjit për Mbrojtjen e Sinjalizuesve.

PËRFAQËSUES NGA BANKA QENDRORE E KOSOVËS





Për më tepër, një numër i konsiderueshëm i të anketuarve deklaruan se nuk kishin kontakte me Agjencinë Kosovare Kundër Korrupsionit, ose se bashkëpunimi që ata kishin ishte shumë i shkurtër, i cili konsistonte vetëm në shpërndarjen e manualit të Ligjit për Mbrojtjen e Sinjalizuesve, i cili ishte përgatitur nga AKK-ja.

4.2.6 Sfidat dhe nevojat kryesore me të cilat përballen zyrtarët e sinjalizimit kur menaxhojnë rastet e sinjalizimit në institucionet e tyre

Zyrtarët e sinjalizimit janë të prirur për shumë vështirësi dhe sfida gjatë ekzekutimit të rolit të tyre, duke marrë parasysh rëndësinë dhe ndjeshmërinë e detyrave të tyre. Në mënyrë që të kuptojnë më mirë këto vështirësi, të anketuarve iu kërkua të deklarorin sfidat më të mëdha me të cilat përballen zyrtarët e sinjalizimit gjatë kryerjes së rolit të tyre. Në përgjigje të kësaj pyetjeje të veçantë, të anketuarit renditën shumë vështirësi që zakonisht pengojnë mundësinë e tyre për të kryer me sukses rolin e tyre siç renditen më poshtë:

- Udhëzime dhe rregullore që lehtësojnë punën në praktikë dhe në zbatimin e këtij ligji
- Mosbesimi në institucione kompetente që do të merreshin me trajtimin dhe hetimin e keqbërësve
- Infrastruktura joadekuate dhe mungesa e udhëzimeve shtesë të cilat ofrojnë detaje procedurale më të mëdha se ligji
- Mungesa e trajnimit
- Sigurimi i anonimitetit të plotë
- Hierarkia e vendosur që nuk u siguron atyre kompetencë të plotë për të trajtuar rastet e sinjalizimit

Për më tepër, në lidhje me çështjen përkatëse, respondentit nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale deklaroi si në vijim:

●

Kryesisht, unë punoj në një zyrë së bashku me 7 zyrtarë të tjerë, kjo e bën të pamundur që ndokush të vijë dhe të raportojë për ndonjë çështje pasi nuk ka mundësi themelore për ruajtjen e konfidencialitetit. Së dyti, instrumente të tjera të zbatimit të ligjit, të tilla si udhëzimet dhe rregulloret administrative, mungojnë. Për më tepër, ekziston nivel i ulët i vetëdijesimit tek punonjësit në lidhje me sinjalizimin, të drejtat dhe përgjegjësitë e tyre në këtë proces.

RESPONDENTI NGA MINISTRIA E PUNËS DHE MIRËQENIES SOCIALE

Së fundmi, në lidhje me objektivat kryesore të studimit, ishte e rëndësishme të njiheshin nevojat kryesore të institucioneve pjesëmarrëse kur bëhet fjalë për sinjalizim. Kur u pyetën në lidhje me nevojat kryesore të institucioneve, përgjigjet e marra ishin mjaft homogjene. Në përgjithësi, të anketuarit shprehën domosdoshmërinë e tyre urgjente për trajnim të stafit përgjegjës për sinjalizimin, krijimin e hapësirave ligjore të veprimit në mënyrë që mbrojtja e sinjalizuesit të sigurohet si dhe të ofrohen kushte më të mira të infrastrukturës që mund t'i lejojnë ata të veprojnë siç duhet me hyrjen në fuqi të Rregullores së sinjalizimit.





5. KONKLUSIONE

Studimi i tanishëm përcakton gjendjen faktike në lidhje me dispozitat e “Ligjit për Mbrojtjen e Sinjalizuesve” për mbrojtjen e sinjalizuesve në institucionet publike dhe private në Kosovë për Institutin Demokratik të Kosovës (KDI). Rezultatet e studimit paraqesin një kuptim të plotë të mekanizmave të sinjalizimit, procedurave, si dhe mbrojtjen ligjore dhe të drejtat e garantuara për sinjalizuesit në Kosovë përmes kombinimit të të dhënave kualitative dhe kuantitative, të cilat u mbledhën me ndihmën e përfaqësuesve të administratës publike, sektorit privat (bizneset) dhe zyrtarët e sinjalizimit.

Në përgjithësi, është e njohur që vetëdijesimi për mekanizmat e sinjalizimit midis të anketuarve nga dy kategori të veçanta të institucioneve publike dhe sektorit privat ka një ndryshim të moderuar, me nivelet e vetëdijesimit të të anketuarve të kategorisë qendrore që janë shumë më të larta se ato të nivelit lokal dhe bizneseve. Për më tepër, ky studim mundësoi perceptimin se vetëdijesimi për Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve është mjaft i lartë. Ndërsa njohuritë e përgjithshme të autoriteteve kombëtare kompetente për pranimin dhe trajtimin e rasteve të sinjalizimit në Kosovë arrijnë nivelet më të larta në mesin e të anketuarve të nivelit qendror.

Për më tepër, duket sikur të anketuarit nga të tri nivelet mbajnë informacione që kanë të bëjnë me sinjalizimin që janë marrë më shumë gojarisht sesa në formë të shkruar. Ky zbulim mbështetet edhe nga kanalet më të përdorura për informimin e punonjësve, ku kanalet përfshijnë zbulimin e zyrtarit përgjegjës për sinjalizimin dhe takimet e stafit. Për më tepër, një gjetje shqetësuese e këtij studimi është se **shumica e të anketuarve nuk arritën të marrin asnjë lloj trajnimi për sinjalizimin në vendin e tyre aktual të punës.**

Mënyra më e sigurt për zbulimin e informacionit për keqbërje nga punonjësit identifikohet të jetë shprehja e besimit ndaj menaxherit/mbikëqyrësit, sesa zyrtarit përgjegjës për sinjalizim brenda institucionit të tyre. Ky zbulim i veçantë mund të jetë rezultat i drejtpërdrejtë i mungesës së zyrtarëve përgjegjës të sinjalizimit në më shumë se gjysmën e institucioneve që marrin pjesë në këtë studim. Për më tepër, brenda të anketuarve që ishin të lidhur ose kishin hasur kalimthi në një situatë të keqbërjes brenda institucionit të tyre, më shumë se gjysma e tyre deklaruan se e kishin raportuar atë. Në këtë çështje, të anketuarit e nivelit qendror provuan nivelet më të larta të sinjalizimit gjatë dëshmimit të një kërcënimi ose cenimi të interesit publik në vendin e tyre aktual të punës.

Një zbulim interesant që doli nga studimi është se të anketuarit duket se kanë më shumë të ngjarë të zbulojnë informata sinjalizuese verbalisht, sesa përmes formave të tjera të komunikimit të tilla si shkrimi, ose emaili/posta. Ky rezultat mund të jetë mjaft i veçantë, duke marrë parasysh që sinjalizimi përmes shkrimit mund t’u sigurojë sinjalizuesve më shumë privilegje anonimiteti. Për më tepër, një zbulim i qartë që del nga studimi është ngurrimi i punonjësve për të raportuar një keqbërje për shkak të mungesës së besimit se veprimi i tyre mund të krijojë një ndikim. Kjo mund të rezultojë nga një sfond i gjerë i korrupsionit me rrënjë të thella, i cili ka çuar në mungesë të ndihmës në mesin e individëve.

Me kryerjen e studimit aktual të 23 intervistave të thelluara me zyrtarë përgjegjës të sinjalizimit, është krijuar një perspektivë tjetër në aspektet e sinjalizimit brenda institucioneve. Të anketuarit që ofrojnë të dhëna cilësore për studimin raportojnë nivele të larta të vetëdijesimit të punonjësve në lidhje me mekanizmin e sinjalizimit. Përkundër faktit se shumica e të anketuarve nuk kishin marrë kurrë një rast të sinjalizimit, përgjigjet e zyrtarëve të sinjalizimit sugjerojnë pajtueshmëri të lartë me Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve, me vendosjen e anonimitetit të sinjalizuesve dhe konfidencialitetin e informacionit si përparësi kryesore në institucionin e tyre.



|||||

Për më tepër, zyrtarët e sinjalizimit duket se kanë krijuar plan konkret veprimi sa herë që paraqitet një rast i sinjalizimit. Pas raportimit fillestar, sinjalizimi i nënshtrohet një hetimi administrativ që zgjat deri në 15 ditë nga marrja e raportit. Nëse në fund të hetimit administrativ të sinjalizimit, rezulton se veprimi ose praktika e dyshuar përbën ose mund të përbëjë shkelje ligjore, njoftohet organi kompetent (në këtë rast, Agjencia Kosovare Kundër Korrupsionit).

Mes sfidave të perceptuara të punonjësve dhe sfidave të zyrtarëve përgjegjës siç raportohen nga zyrtarët përgjegjës, u identifikua një model i ngjashëm midis dy grupeve. Sa i përket frikës nga hakmarrja, skepticizmit të konfidencialitetit të informacionit dhe anonimitetit të identitetit, shqetësimit për shkak të mundësisë së humbjes së vendit të punës dhe mosbesimit në zbatimin e duhur të Ligjit për Mbrojtjen e Sinjalizuesve, këto ishin në mesin e sfidave të hasura nga të dy grupet.

Dhe në fund, studimi zbuloi masa të kënaqshmërisë së lartë në lidhje me bashkëpunimin midis zyrtarëve përgjegjës dhe Agjencisë Kosovare Kundër Korrupsionit si autoritet kombëtar kompetent. Sidoqoftë, u raportua se AKK-ja është ende shumë e paqartë lidhur me Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve dhe rolin e tyre në lidhje me të, veçanërisht duke marrë parasysh se ligji është ende mjaft i ri dhe i panjohur për pothuajse të gjithë individët.

|||||



REKOMANDIME

- Ministria e Drejtësisë duhet të përshpejtojë më tej procesin e hartimit dhe miratimit të rregulloreve të brendshme që mundësojnë zbatimin e plotë të Ligjit.
- Agjencia Kosovare Kundër Korrupsionit dhe autoritetet e tjera kompetente kombëtare duhet të kërkojnë nga të gjitha institucionet publike dhe subjektet private, të kualifikuara për të caktuar zyrtarin përgjegjës për sinjalizim, të përfundojnë procesin e sinjalizimit dhe protokollet dhe të informojnë punonjësit mbi mënyrat e raportimit të keqbërjeve në hapësirën e tyre të punës.
- Agjencia Kosovare Kundër Korrupsionit dhe institucionet e tjera përgjegjëse për ofrimin e trajnimeve, duhet të hartojnë dhe ofrojnë trajnime të personalizuara për zyrtarë të caktuar për sinjalizim në mënyrë që të përmirësojnë kapacitetet e tyre në administrimin e rasteve të sinjalizimit në institucionet publike dhe sektorin privat.
- Agjencia Kosovare Kundër Korrupsionit duhet të punojë në vetëdijesimin e punonjësve për të drejtat dhe mbrojtjen e tyre siç garantohet me ligj në rast të raportimit të ndonjë keqbërjeje.





SHTOJCA 1

PYETËSORI I ANKETËS

ANKETË MBI LIGJIN PËR MBROJTJEN E SINJALIZUESVE

Hyrje

Faleminderit që pranuat të merrni pjesë në këtë studim të rëndësishëm - pjesë e projektit "Fuqizimi i sinjalizuesve për të luftuar dhe parandaluar korrupsionin në institucionet publike". Ky projekt është në përputhje me Programin Matra 2020 - program i financuar nga Ministria e Punëve të Jashtme e Mbretërisë së Holandës.

Matra mbështet vendet në Evropën Juglindore dhe Lindore në tranzicionin drejt një shoqërie pluraliste dhe demokratike, të qeverisur nga sundimi i ligjit. Modeli i partneritetit Matra aplikohet me sukses për më shumë se 20 vjet. Objektivi i përgjithshëm i programit Matra është të kontribuojë në zhvillimin e një demokracie pluraliste, të mbështetur në sundimin e ligjit, me hapësirë për dialog ndërmjet qeverisë dhe shoqërisë civile; për të ndërtuar kapacitete dhe forcuar institucionet e shoqërisë civile dhe qeverisë; dhe për të forcuar marrëdhëniet dypalëshe.

Projekti synon të përmirësojë qeverisjen e mirë dhe të parandalojë korrupsionin në institucionet publike përmes forcimit të kapaciteteve institucionale, në veçanti të institucioneve të pavarura siç është Agjencia Kundër Korrupsionit, për të kontribuar në zbatimin më të mirë të Ligjit të miratuar së fundmi për Mbrojtjen e Sinjalizuesve nga institucionet publike.

Anketa do t'u ofrojë të gjithë aktorëve relevantë në sektorin publik dhe privat mundësi të shkëlqyeshme për të ndarë në mënyrë anonime shqetësimet e tyre në lidhje me mekanizmin e sinjalizimit në Kosovë dhe situatën e tij aktuale. Anketa do të zbatohet me përgjegjësi nga KDI-ja, degë e Transparency International.

KDI mbështet zhvillimin e demokracisë përmes angazhimit të qytetarëve në procesin e hartimit të politikave, për të forcuar shoqërinë civile dhe për të rritur dhe ndikuar në transparencën dhe llogaridhënien në institucionet publike. KDI ka përvujtë të gjatë në fusha të ndryshme duke përfshirë kundër korrupsionin, qeverisjen e mirë, barazinë gjinore në proceset politike dhe organizimin e zgjedhjeve të lira dhe të ndershme.

KDI njihet për përpjekjet e Agjencisë Kosovare Kundër Korrupsionit në luftimin dhe parandalimin e korrupsionit. Ky studim synon të kontribuojë në këto përpjekje duke mundësuar kuptim më të mirë të gjendjes aktuale në lidhje me zbatimin e dispozitave të Ligjit për Mbrojtjen e Sinjalizuesve në institucionet publike dhe private dhe vetëdijësimin për shkaqet dhe pasojat e korrupsionit dhe promovimin e standardeve më të larta në fushën e mbrojtjes së sinjalizuesve.

Ju lutemi të paraqisni përgjigjet tuaja në përputhje me kategoritë dhe kriteret që janë të zbatueshme në Kosovë.



Disa përkufizime kryesore

- 1 **Sinjalizues** - është çdo person i cili raporton ose shpalos informacione për një kërcënim ose cenim të interesit publik në kontekstin e marrëdhënies së vet të punës në sektorin publik ose privat;
- 2 **Raportim ose shpalosje në interes publik** - nënkupton raportimin ose shpalosjen e informacionit për veprimet dhe mosveprimet që paraqesin kërcënim ose cenim të interesit publik tek autoriteti kompetent;
- 3 **Person në kontekst të marrëdhënies së punës** - personi fizik i cili është apo ka qenë:
 - në marrëdhënie pune me një institucion publik ose subjekt privat,
 - pavarësisht nga natyra e marrëdhënies, kohëzgjatja ose pagesa e saj;
 - bashkëpunëtor i jashtëm ose i rastit, vullnetar, në praktikë profesionale ose trajnim;
 - kandidat për punësim, aktivitete vullnetare, praktikë profesionale ose trajnim;
 - në marrëdhënie kontraktuale punësh, shërbimesh ose lloje të tjera bashkëpunimi apo përdorim i shërbimeve të institucionit publik ose subjektit privat, përfshirë kontraktimin ose nënkontraktimin;
- 4 **Zyrtar përgjegjës** - personi i caktuar nga institucioni publik apo subjekti privat për të pranuar dhe trajtuar sinjalizimin;
- 5 **Veprim i dëmshëm** - çdo veprim apo mosveprim i drejtpërdrejtë ose i tërthortë që cenon interesin e ligjshëm të sinjalizuesit apo personit të lidhur me sinjalizuesin;
- 6 **Llojet e sinjalizimit**
 - a. **Sinjalizimi i brendshëm** nënkupton raportimin tek punëdhënësi (ose tek zyrtari përgjegjës ose menaxheri i punëdhënësit)
 - b. **Sinjalizimi i jashtëm** nënkupton raportimin tek autoriteti kombëtar kompetent (Agjencia Kosovare Kundër Korrupsionit për sektorin publik ose Inspektorati i Punës për sektorin privat)
 - c. **Sinjalizimi publik** nënkupton zbulimin e informacionit në media, shoqërinë civile, në një ngjarje publike ose ndonjë mjet tjetër që e bën informacionin publik.

|||||

Informacione të përgjithshme

M1. Data e anketës _____

M2. Kohëzgjatja e anketës _____ minuta

M3. Vendbanim rural/urban

1. Zonë urbane
2. Zonë rurale

M4. Kodi i intervistuesit _____

M5. Intervista është kryer në...

1. Vizitën e parë?
2. Vizitën e dytë?
3. Vizitën e tretë?

Sinjalizimi

1 A jeni në dijeni për ndonjë nga mekanizmat për raportimin e kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik brenda vendit tuaj të punës?

- Po
- Jo **[Kalo tek Pyetje4]**

2 Ju lutem a mund t'i listoni këto mekanizma?

3 Ju lutem na tregoni deri në çfarë mase u besoni këtyre mekanizmave?

- Besim i plotë
- Besim i konsiderueshëm
- Pak besim
- Fare besim
- Nuk e di/nuk ka përgjigje

|||||

4 A keni dëgjuar ndonjëherë për sinjalizimin si mekanizëm për raportimin e kërcënimeve ose cenimit të interesit publik në vendin tuaj të punës?

- Po
- Jo **[Kalo tek Pyetje9]**

5 Nëse po, nga keni dëgjuar për sinjalizimin?

- TV
- Radio
- Gazeta
- Portalet e lajmeve
- Mediat sociale (Facebook, Instagram, Twitter, etj.)
- Punëdhënësi
- Kolegët
- Anëtarët e familjes
- Shokët/shoqet
- Të tjera _____ (specifikoni ju lutem)

6 A jeni në dijeni për Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve?

- Po
- Jo **[Kalo tek Pyetje9]**

7 Sa jeni të njohur me Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve?

- Shumë i njohur
- Mjaft i njohur
- Nuk jam i njohur
- Nuk jam i njohur fare **[Kalo tek Pyetje9]**

8 Deri në çfarë mase jeni në dijeni për të drejtat e garantuara dhe mbrojtjen e ofruar me ligj për sinjalizuesit e mundshëm?

- Mjaft mirë në dijeni
- Mjaft në dijeni
- Nuk jam aq në dijeni
- Nuk jam fare në dijeni

|||||

9 A jeni në dijeni që Kosova ka autoritete kombëtare kompetente për pranimin dhe trajtimin e rasteve të sinjalizimit si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat?

- Po
 Jo

10 Sa të vetëdijshëm do të thoni se kolegët tuaj janë për mekanizmin e sinjalizimit?

- Mjaft mirë në dijeni
 Mjaft në dijeni
 Nuk jam aq në dijeni
 Nuk jam fare në dijeni
 Nuk e di/nuk ka përgjigje

11 Në vendin tuaj të tanishëm të punës, a ju është dhënë ndonjëherë informacion i dobishëm në lidhje me sinjalizimin?

- Po
 Jo **[Kalo tek Pyetje 14]**
 Nuk e di/nuk ka përgjigje

12 Gjatë rekrutimit tuaj ose gjatë vitit të fundit të punësimit, punëdhënësi juaj a ju kanë dhënë udhëzime me shkrim në lidhje me procedurat e sinjalizimit?

- Po
 Jo
 Nuk e di/nuk ka përgjigje

13 Në vendin tuaj të tanishëm të punës, a publikohen dhe azhurnohen rregullisht informacione të dobishme dhe a shpërndahen në mënyrë të përshtatshme në ambientet dhe faqen e internetit të punëdhënësit sa herë që kjo është teknikisht e mundur?

- Po
 Jo
 Nuk e di/nuk ka përgjigje

|||||



14 Sa shpesh trajnohen punonjësit në kompaninë/institucionin tuaj për përdorimin e mekanizmit të sinjalizimit?

- Mbahen rregullisht trajnime të obligueshme
- Vetëm një herë si pjesë e trajnimit të detyrueshëm në fillim
- Nuk ka trajnime të obligueshme
- Nuk e di/nuk ka përgjigje

15 Përveç trajnimit, si i informon kompania/institucioni juaj punonjësit për mekanizmin e sinjalizimit? [Zgjidhni të gjitha përgjigjet përkatëse]

- Seksioni i dedikuar i intranetit
- Fletushka/buletini i rregullt për stafin
- Udhëzime të dedikuara me shkrim për sinjalizimin
- Seksioni i dedikuar në raportin vjetor
- Prezantimi i stafit
- Rishikime vjetore të performancës
- Takime të stafit
- Asnjëra
- Tjetër _____ (ju lutem specifikoni)

16 A ka ndonjë linjë telefonike të ndihmës apo këshilltar konfidencial për të këshilluar punonjësit për raportimin e keqbërjes brenda vendit tuaj të punës?

	Po	Jo	Nuk e di/nuk ka përgjigje
Linja telefonike e ndihmës	1	2	88
Këshilltar konfidencial	1	2	88

17 A ka ndonjë person përgjegjës të caktuar për të trajtuar rastet e sinjalizimit?

- Po
- Jo
- Nuk e di/nuk ka përgjigje



|||||

18 A keni qenë personalisht dëshmitar i ndonjë kërcënimi ose cenimi të interesit publik në vendin tuaj të tanishëm të punës?

- Po
 Jo **[Kalo tek Pyetje23]**
 Refuzon të përgjigjet **[Kalo tek Pyetje23]**

19 A e keni raportuar atë?

- Po
 Jo **[Kalo tek Pyetje22]**

20 Ku e keni raportuar atë?

- Personit përgjegjës për sinjalizim
 Menaxherit/mbikëqyrësit të linjës
 Autoritetit kombëtar kompetent (Agjencia Kundër Korrupsionit, Inspektorati i Punës)
 Organizatave të Shoqërisë Civile (OShC)
 Mediave
 Tjetër _____ (ju lutem specifikoni)
 Refuzon të përgjigjet

21 Si e keni raportuar atë?

- Me shkrim
 Gojarisht
 Përmes emailit apo postës
 Në media
 Tjetër _____ (ju lutem specifikoni)
 Refuzon të përgjigjet

22 Ju lutem na tregoni pse nuk e keni raportuar atë?

- Frika nga hakmarrja
 Frika nga humbja e punës
 Nuk kisha informacion ku ta raportoja
 Nuk do të kishte ndonjë ndikim
 Tjetër _____ (ju lutem specifikoni)
 Refuzon të përgjigjet

|||||

23 A do të ndjeheshit të sigurt në raportimin e kërcënimeve ose cenimeve të tilla të interesit publik tek personi përgjegjës për sinjalizim?

- Po
- Jo
- Nuk e di/nuk ka përgjigje

24 Cila nga dy pohimet e mëposhtme vije më afër pikëpamjes suaj?

- Deklarata 1:** "Kolegët në vendin tim të punës mund të veprojnë në mënyrë të paanshme, pa frikë nga hakmarrja."
- Deklarata 2:** "Kolegët në vendin tim të punës veprojnë në mënyrë të njëanshme për shkak të frikës nga hakmarrja."

25 Nëse punëdhënësi juaj nuk e ka caktuar personin përgjegjës për sinjalizim, a do të ndjeheshit të sigurt në raportimin e kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik tek menaxheri/mbikëqyrësi juaj i linjës?

- Po
- Jo
- Nuk e di/nuk ka përgjigje

26 Nëse punëdhënësi juaj nuk e ka caktuar personin përgjegjës për sinjalizim akoma dhe nuk jeni i sigurt nëse menaxheri/mbikëqyrësi juaj i linjës është i përfshirë në praktikën e dyshuar të sinjalizimit, a do të ndjeheshit të sigurt në raportimin e kërcënimeve dhe cenimeve të interesit publik tek autoriteti kompetent kombëtar?

- Po
- Jo
- Nuk e di/nuk ka përgjigje

27 Ku do të ndjeheni më të sigurt për të raportuar një rast të sinjalizimit?

- Personit përgjegjës i emëruar brenda vendit tuaj të punës
- Menaxherit/mbikëqyrësit të linjës
- Autoritetit kompetent kombëtar
- Në media
- Organizatave të Shoqërisë Civile (OSHC)
- Në ngjarje publike



28 Cila nga dy deklaratat e mëposhtme mendoni se paraqet më së miri gjendjen në Kosovë në lidhje me cilësinë e ligjeve që e rregullojnë sinjalizimin? (Rrethoni numrin e fjalisë):

1. Cilësia e ligjeve që rregullojnë sinjalizimin reflekton një angazhim të qartë nga udhëheqja politike për të garantuar të drejtat dhe mbrojtjen e sinjalizuesve në Kosovë.
2. Cilësia e ligjeve që rregullojnë sinjalizimin pasqyron një qëllim të udhëheqjes politike për të kufizuar të drejtat dhe mbrojtjen e sinjalizuesve në Kosovë.

Faleminderit për pjesëmarrjen në këtë anketë!



Pyetjet demografike

1 Gjinia juaj?

1. Mashkull
2. Femër

2 Në çfarë grupmoshe bëni pjesë?

1. 18-24
2. 25-35
3. 35-44
4. 45-54
5. 55-64
6. 65 dhe më lart

3 Cila është përkatësia juaj etnike/cilit grup etnik i përkisni?

1. Shqiptar
2. Serb
3. Rom
4. Ashkali
5. Egjiptian
6. Boshnjake
7. Goran
8. Turk
9. Tjetër, ju lutemi specifikoni: _____

4 Aktualisht jeni duke punuar në:

1. Sektori publik
2. Sektori privat

5 Nëse jeni në "sektorin privat" në cilin prej sektorëve në vijim:

1. Tregti
2. Prodhim
3. Shërbime
4. Ndërtim
5. Bujqësi
6. Tjetër, ju lutemi specifikoni: _____

**6 Çfarë është gjendja aktuale e punësimit tuaj?**

1. E përkohshme
2. Pa afat të caktuar
3. I vetë-punësuar
4. I kontraktuar

7 Cili është vendi juaj i detyrës (vetëm për nëpunësit publikë)?

1. Niveli qendror
2. Niveli rajonal
3. Niveli lokal
4. Tjetër, specifik: _____

8 Sa është e gjatë përvoja juaj e punës?

1. 0-4 vjet
2. 5-9 vjet
3. 10-19 vjet
4. 20-29 vjet
5. 30-39 vjet
6. 40 vjet apo më shumë

9 Sa kohë keni që punoni në institucione/kompaninë aktuale?

1. 0-4 vjet
2. 5-9 vjet
3. 10-19 vjet
4. 20-29 vjet
5. 30-39 vjet
6. 40 vjet apo më shumë

10 Cili është niveli juaj i arsimit?

1. Disa vite të shkollës fillore
2. Shkolla fillore
3. Disa vite të shkollës së mesme
4. Shkolla e mesme
5. Fakulteti
6. Niveli master apo doktoratë
7. Nuk ka përgjigje/refuzon





11 A mund të na tregoni përafërsisht sa janë të ardhurat tuaja personale mujore?

1. Më pak se 400€
2. Ndërmjet 400€ dhe 600€
3. Ndërmjet 600€ dhe 800€
4. Ndërmjet 800€ dhe 1000€
5. Më shumë se 1000€
6. Nuk ka përgjigje/refuzon



