

# Shërbim përfaqësimi proporcional

roli  
komunitete  
organet komunale  
organet qendrore

detyrimet ligjore  
politika

detyrimet ligjore  
politika  
Përfaqësimi i komuniteteve në  
Shërbim Civil të Kosovës

## Përfaqësimi i komuniteteve në Shërbim Civil të Kosovës

*Vazhdim i Raportit të mëparshëm*

maj 2017



# PËRMBAJTJA

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE .....	5
1. HYRJE .....	6
2. KORNIZA LIGJORE .....	9
3. GJENDJA E ZBATIMIT .....	11
3.1 Përfaqësimi i komuniteteve në institucionet e përzgjedhura të nivelit qendror .....	11
3.1.1 Përfaqësimi gjinor i komuniteteve në institucionet e nivelit qendror që i janë nënshtruar vlerësimit.....	13
3.1.2 Përfaqësimi i komuniteteve në të gjitha kategoritë funksionale të shërbimit civil në institucionet e nivelit qendror që i janë nënshtruar vlerësimit .....	14
3.1.3 Vendet e lira të punës që janë plotësuar.....	17
3.1.4 Pengesat ndaj shtimit të përfaqësimit të komuniteteve në shërbimin civil të nivelit qendror.....	18
3.2 Përfaqësimi në nivelin komunal.....	19
3.2.1 Përfaqësimi gjinor i komuniteteve në nivel komunal .....	23
3.2.2 Përfaqësimi i komuniteteve në të gjitha nivelet funksionale të shërbimit civil në nivel komunal.....	23
3.2.3 Plotësimi i vendeve të punës .....	24
3.2.4 Pengesat ndaj rritjes së përfaqësimit të komuniteteve në shërbimin civil të nivelit komunal.....	25
4. ANALIZA E REKRUTIMIT TË DREJTË DHE MASAT POZITIVE TË NDËRMARRA .....	27
4.1 Implementimi i masave të rekrutimit të drejtë dhe veprimit pozitiv në institucionet e vlerësuara të nivelit qendror.....	28
4.2 Zbatimi i masës së rekrutimit të drejtë dhe të asaj për veprim pozitiv në nivel komunal .....	31
5. MBLEDHJA E TË DHËNAVE LIDHUR ME PÛRKATËSINË E KOMUNITETEVE .....	35
5.1 Niveli qendror .....	35
5.2 Niveli komunal.....	36
6. RAPORTIMI.....	37
6.1 Niveli qendror .....	37
6.2 Niveli komunal.....	37
6.3 Raporti vjetor për zbatimin e Rregullores 04/2010 nga Ministria e Administratës Publike ...	37
7. PËRFUNDIMET.....	38
REKOMANDIME .....	39
Për Ministrinë e Administratës Publike (MAP).....	39
Institucionet punëdhënëse në nivel qendror dhe komunal .....	40
Shtojca C1: Përfaqësimi i komuniteteve në shërbimin civil në nivelin qendror .....	42

Shtojca C2: Masat e veprimit pozitiv të zbatuara nga çdo institucion i nivelit qendror .....	43
Shtojca M1: Përfaqësimi komunal i përfaqësimit të komuniteteve në shërbimin civil.....	44
Shtojca M2: Pozitat shtesë që kërkohen për ta arritur pragun për përfaqësim të komuniteteve .....	45
Shtojca M3: Përqindja e komuniteteve në pakicë numerike në secilën kategori funksionale .....	46
Shtojca M4: Masat e veprimit pozitiv të zbatuara nga çdo komunë .....	47

## LISTË E SHKURTESAVE

Kuvendi i Kosovës	KiK
Komiteti për Komunitete	KpK
Këshilli Konsultativ për Komunitete	KKK
Trupat e Mbrojtjes Civile	TMC
Komisioni për të drejtat dhe interesat e komuniteteve dhe kthim	KDIK
Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural	MBPZHR
Ministria për Komunitete dhe Kthim	MKK
Ministria për Kulturë, Rini dhe Sport	MKRS
Ministria për Zhvillim Ekonomik	MZHE
Ministria për Arsim, Shkencë dhe Teknologji	MASHT
Ministria për Mjedis dhe Planifikim Hapësinor	MMPH
Ministria e Financave	MF
Ministria e Shëndetësisë	MSH
Ministria e Punëve të Brendshme	MPB
Ministria e Infrastrukturës	MI
Ministria e Drejtësisë	MD
Ministria për Administrimin e Pushtetit Lokal	MAPL
Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale	MPMS
Ministria e Administratës Publike	MAP
Ministria për Tregti dhe Industri	MTI
Kuvendi Komunal	KK
Zyra komunale për komunitete dhe kthim	ZKKK
Zyra për çështje të komuniteteve	ZÇK
Zyra e Presidentit	ZP
Zyra e Kryeministrit	ZKM
Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë	
Misioni në Kosovë	OSBE

## PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Institucionet në Kosovë vazhdojnë me përmirësimin gradual në zbatimin e obligimeve ligjore që garantojnë përfaqësim të drejtë dhe proporcional të komuniteteve në pakicë numerike në shërbimin civil në të dy nivelet, atë komunal dhe qendror.

Në nivelin qendror, pjesëmarrja proporcionale e përgjithshme e komuniteteve që janë pakicë numerike në shërbimin civil në 18 institucionet e vlerësuara është rritur gjatë periudhës për të cilën raportohet (1 janar 2013 deri më 31 dhjetor 2015) nga 7.85 për qind në 9.63 për qind që nga vlerësimi i fundit i gjendjes nga OSBE në vitin 2013, që për pak nuk arrin minimumin prej dhjetë për qind të përcaktuar me Ligjin për Shërbimin Civil. Kjo shifër e përgjithshme nuk e tregon shpërndarjen e pabarabartë në përfaqësim të komuniteteve nëpër institucione të ndryshme, që do të thotë se përderisa në disa institucione të nivelit qendror komuniteti është i përfaqësuar pak, për të mos thënë aspak, në të tjera institucione ka shumë më shumë se mesatarja prej 9.63 për qind. Për më tepër, vlerësimi që i është bërë nivelit qendror tregon se komunitetet më të vogla, siç janë goranët, romët, ashkalitë dhe egjiptianët e Kosovës nuk janë të përfaqësuara përgjithësisht sa duhet në krahasim me numrat që kanë në popullsinë e përgjithshme në Kosovë.

Në nivel komunal, nuk ka pasur ndonjë përmirësim të konsiderueshëm përkritazi me përfaqësimin e komuniteteve në shërbimin civil në komunat e vlerësuara në këtë raport. Pasqyra e përgjithshme e përfaqësimit të komuniteteve nuk e tregon shpërndarjen e pabarabartë të posteve nëpër komunat e vlerësuara krahasuar me pjesëmarrjen proporcionale specifike të komuniteteve në totalin e popullsisë së komunës. Përgjithësisht, komunitetet më të vogla janë të nën përfaqësuara në krahasim me pjesëmarrjen që kanë në totalin e popullsisë në një komunë të caktuar. Edhe shpërndarja e posteve shtrihet në mënyrë të pabarabartë, ku gjasat janë që punonjësit nga komuniteti rom apo ashkali të Kosovës në mënyrë jo proporcionale të kenë pozita të nivelit të ultë në krahasim me punonjësit nga komunitetet e tjera.

Ky raport gjen se institucionet e vlerësuara, si në nivel qendror edhe atë komunal, nuk i kanë përmbushur plotësisht obligimet ligjore për zbatim të masave specifike për adresimin e këtyre mangësive në punësimin e komuniteteve në shërbimin civil.

OSBE u bën thirrje institucioneve të nivelit qendror dhe komunal që të sigurojnë përfaqësim të drejtë dhe proporcional të komuniteteve në shërbimin civil, duke e zbatuar plotësisht legjislacionin përkatës, përfshi këtu përmes ndarjes së burimeve adekuate për zbatimin efektiv të masave të veprimit pozitiv, si dhe u bën thirrje institucioneve përgjegjëse në nivel qendror që të monitorojnë si duhet zbatimin e këtyre masave. Duhet të bëhen përpjekje të veçanta për të rritur përfaqësimin e anëtarëve të komuniteteve në pakicë numerike, duke përfshirë këtu komunitetin rom, komunitetin ashkali dhe atë egjiptian të Kosovës, e veçanërisht përfaqësimin e grave nga këto komunitete.

## 1. HYRJJE

Çështja e vazhdueshme e përfaqësimit të pabarabartë të komuniteteve në shërbimin civil<sup>1</sup> është theksuar në raportet e OSBE-së *Vlerësim i të drejtave të komuniteteve* (2009, 2010, 2012 dhe 2015)<sup>2</sup> dhe në raportin e OSBE-së të vitit 2013 *Përfaqësimi i komuniteteve në shërbimin civil në Kosovë*<sup>3</sup>. Këto raporte identifikuan mangësi të shumta në lidhje me zbatimin e Ligjit për shërbimin civil<sup>4</sup>, duke përfshirë mungesën e përgjithshëm të pjesëtarëve të komunitetit në pozita të larta, si dhe mungesën e përhapur e të dhënave të sakta dhe të zberthyer për punonjësit e shërbimit civil dhe aplikantët. Ky raport ofron një vlerësim përcjellës që mbulon të njëjtat komuna dhe institucione që ishin përfshirë në raportin e 2013. Raporti aktual paraqet të dhëna të përditësuara për periudhën prej 1 janarit 2013 e deri më 31 dhjetor 2015. Gjetjet tregojnë se nuk ka pasur zbatim të mjaftueshëm të shumicës së rekomandimeve nga raporti i OSBE-së i vitit 2013.

Që nga raporti i fundit i OSBE-së i vitit 2013, Zyra për Çështje të Komuniteteve (ZÇK) në Zyrën e Kryeministrit ka publikuar një vlerësim në muajin dhjetor 2013: *Punësimi i komuniteteve joshumicë në Shërbimin Civil të Kosovës dhe Ndërmarrjet Publike*<sup>5</sup>. Raporti sugjeronte një seri prej 12 rekomandimeve për politika<sup>6</sup>. Megjithatë, ndonëse rekomandimet nuk janë miratuar zyrtarisht nga qeveria, ZÇK ka kontribuar në rritjen e përfaqësimit të komuniteteve në institucionet publike dhe ka iniciuar hartimin e një rregulloreje që do t'ua mundësojë të diplomuarve të Universitetit të Mitrovicës Veriore certifikimin e diplomave të tyre për qëllim punësimi në shërbimin civil të Kosovës.<sup>7</sup>

Veç kësaj, në fillim të 2016 pjesëtarët e komuniteteve, të cilët më parë i përkisnin trupave për mbrojtje civile (TMC) nga veriu i Kosovës u integruan në institucionet e administratës publike të Kosovës si pjesë e implementimit të marrëveshjeve të arritura në dialogun mes Beogradit dhe Prishtinës/Priştina, të lehtësuar nga Bashkimi Evropian. Por, meqë përfshirja e tyre në Shërbimin Civil të Kosovës është realizuar jashtë periudhës për të cilën raportohet në këtë vlerësim (1 janar 2013 deri më 31 dhjetor 2015), këto poste nuk janë përfshirë në të dhënat e ofruara në këtë raport. Numrat e ofruara nga institucionet që janë vlerësuar.

<sup>1</sup> Siç përkufizohet në nenin 2 dhe 3 të Ligjit Nr.03/L-149 për Shërbimin Civil, 14 qershor 2010.

<sup>2</sup> Raport i OSBE *Vlerësim i të drejtave të komuniteteve* (dhjetor 2009), faqe 42-43: <http://www.osce.org/kosovo/40779> (qasur më 10 maj 2016); Raport i OSBE *Vlerësim i të drejtave të komuniteteve*, Botimi i dytë (dhjetor 2010), faqe 13-16: <http://www.osce.org/kosovo/74597> (qasur më 10 maj 2016); Raport i OSBE *Vlerësim i të drejtave të komuniteteve, Botimi i tretë* (korrik 2012), faqe 32-34: <http://www.osce.org/kosovo/92244> (qasur më 10 maj 2016); dhe Raport i OSBE *Vlerësim i të drejtave të komuniteteve, Botimi i katërt* (dhjetor 2015), faqet 23-24: <http://www.osce.org/kosovo/209956?download=true> (qasur më 10 maj 2016).

<sup>3</sup> Raport i OSBE *Përfaqësimi i komuniteteve në Shërbimin Civil të Kosovës* (shkurt 2013), <http://www.osce.org/kosovo/99601?download=true> (qasur më 17 nëntor 2016).

<sup>4</sup> Ligji për Shërbimin Civil, fusnota 1 më sipër.

<sup>5</sup> Zyra për Çështje të Komuniteteve, *Punësimi i komuniteteve joshumicë në Shërbimin Civil të Kosovës dhe Ndërmarrjet Publike*, maj 2013, [http://www.zck-ks.net/repository/docs/Assessment\\_on\\_Employment.pdf](http://www.zck-ks.net/repository/docs/Assessment_on_Employment.pdf) (qasur më 17 gusht 2016).

<sup>6</sup> Po aty, faq.61-64. Masat synojnë përfaqësimin e komunitetit rom, ashkali, goran dhe egjiptian të Kosovës; rekrutimi i balancuar gjinor; dhe sanksione për institucionet me performancë të dobët.

<sup>7</sup> Rregullore Nr. 21/2015 për procedurat dhe kriteret për lëshimin e certifikatave për qytetarët e Kosovës që janë diplomuar në Universitetin e Mitrovicës së Veriut, 30 dhjetor 2015. Gjatë periudhës raportuese, institucionet e Kosovës nuk i kanë njohur diplomat për nivelin fillor, të mesëm dhe shkallën e tretë të lëshuara nga institucionet arsimore në gjuhën serbe që veprojnë në Kosovë. Në praktikë, kjo nënkupton që të diplomuarit nuk do të kishin qasje në mundësi punësimi në institucionet e Kosovës. Tani, Rregullorja e mundëson vërtetimin e diplomave të personave që kanë studiuar në Universitetin e Mitrovicës së Veriut për qëllim punësimi, licencimi profesional dhe pranimi për provime profesionale në institucione të Kosovës.

Megjithatë, duhet thënë që inkorporimi i këtyre posteve do të kishte ndikim në pjesën e përgjithshme të posteve të shërbimit civil të plotësuara nga pjesëtarët e komuniteteve të Kosovës nga viti 2016 e tutje..

Qëllimi i këtij raporti është të vlerësojë nivelin aktual të përfaqësimit të komuniteteve në institucionet e përzgjedhura të shërbimit civil në nivel qendror dhe në komunat e përzgjedhura, si dhe shkallën e zbatimit të legjislacionit<sup>8</sup> përkatës që rregullon përfaqësimin e komuniteteve në shërbimin civil. Për më tepër, raporti do të vlerësojë edhe progresin e arritur në rekomandimet nga raporti i OSBE-së i vitit 2013.

Gjithashtu, raporti u ofron institucioneve një hulumtim të bazuar në prova e që mund të përdoret për të çuar më tej zhvillimin dhe zbatimin e politikave që synojnë rritjen e qasjes së komuniteteve në punësim në sektorin publik, si në lidhje me ndryshimet eventuale të Ligjit për shërbimin civil. Për qëllim të vlerësimit të pajtueshmërisë së institucioneve punëdhënëse me kërkesat për përfaqësimin e komuniteteve në shërbimin civil, vlerësimi përdor të dhëna demografike nga regjistrimi<sup>9</sup> i popullsisë i vitit 2011.

Studimi analizon të dhënat statistikore të zbërthyera sipas komuniteteve kundrejt kërkesave ligjore për të përcaktuar nëse përfaqësimi është i përshtatshëm në të dy nivelet, atë qendror dhe komunal. Gjithashtu, studimi vlerëson se deri në çfarë mase institucionet punëdhënëse janë në përputhje me detyrimin për të rritur përfaqësimin e komuniteteve në shërbimin civil nëpërmjet masave pozitive, si dhe raportimin dhe monitorimin e këtyre masave. Së fundi, të dhënat janë zbërthyer edhe sipas gjinisë për t'i vlerësuar prirjet në nivelin e përfaqësimit të grave brenda komuniteteve në pakicë numerike në shërbimin civil.

Gjetjet e këtij raporti janë bazohen në analizën e të dhënave sasiore dhe cilësore të mbledhura gjatë dy fazave të ndara nga ana e OSBE-së në institucionet e përzgjedhura qendrore dhe të komunave për periudhën raportuese janar 2013 deri në dhjetor 2015. Faza sasiore ka përfshirë mbledhjen e të dhënave sa i takon numrit, gjinisë, përkatësisë etnike dhe pozitive të punonjësve në shërbimin civil në institucionet e vlerësuara dhe në komuna. Faza cilësore është fokusuar në mbledhjen e informacionit mbi masat e ndërmarra nga institucionet punëdhënëse për të inkurajuar punësim dhe promovim më të madh të komuniteteve në pakicë numerike në shërbimin civil, duke përfshirë zbatimin e legjislacionit përkatës. Të dy fazat e mbledhjes së të dhënave u zhvilluan përmes intervistave kokë më kokë nga punonjësit e OSBE-së me kryesues të personelit në institucionet punëdhënëse, dhe të dhënat e paraqitura në diagramet e raportit janë ushqyer me të dhëna nga këto intervista. Në nivelin qendror, janë zhvilluar intervista me kryesues të njëjësive të personelit të 18 institucioneve gjatë dy raundeve të intervistave: mbledhja e të dhënave sasiore për përfaqësimin e komuniteteve gjatë muajve

<sup>8</sup> Ligji për Shërbimin Civil, fusnota 1 më sipër, dhe Ministria e Administratës Publike (MAP) Rregullorja 04/2010 për Procedurat për përfaqësim të drejtë dhe proporcionale të komuniteteve joshumicë në Shërbimin Civil, 20 shtator 2010.

<sup>9</sup> Ndonëse rezultatet nga regjistrimi i popullsisë i 2011 kontestohen – veçanërisht në komunat ku një pjesë e madhe e popullsisë joshqiptare e kanë bojkotuar procesin, dhe në katër komunat veriore që nuk morën pjesë në regjistrim, ose për shkak të mungesës së komunitetit kroat dhe atij malazez si komunitete të veçanta - është i vetmi burim zyrtar i të dhënave demografike në dispozicion. Veç kësaj, neni 7.1 i Rregullores Nr. 04/2010 thotë që “deri në publikimin e rezultateve zyrtare të regjistrimit të popullsisë dhe shtëpive, të dhënat dhe përqindjet do të mblidhen për përcaktimin e përfaqësimit e drejtë dhe proporcional të komuniteteve joshumicë në shërbimin civil të institucioneve të nivelit komunal”, duke treguar rrjedhimisht se kur të jenë në dispozicion të dhënat nga regjistrimi, kjo do të jetë mënyra që do të përdoret për të përcaktuar të dhënat demografike. Në pajtim me këtë, vini re se OSBE njeh që, ndonëse për komunat Klokot/Klllokot, Novo Brdo/Novobërdë dhe Štrpce/Shtërpçë rezultatet e regjistrimit të 2011 kontestohen nga komuna, për qëllim të këtij raporti, këto komuna do të vlerësohen sipas rezultateve të regjistrimit, duke përfshirë vlerësimin e përfaqësimit të komunitetesh qiptar dhe atij serb të Kosovës.



shkurt/mars 2016 dhe mbledhja e informacioni cilësor gjatë muajve prill/maj 2016.<sup>10</sup> Veç kësaj, OSBE-ja ka realizuar një intervistë cilësore me drejtorin e Departamentit për Administrimin e Shërbimit Civil në kuadër të Ministrisë së Administratës Publike në maj 2016, në mënyrë që të marrë informacione shtesë nga ato që i pranon Ministria nga komunat e përzgjedhura dhe institucionet e nivelit qendror. Në mënyrë që të konsiderohet edhe perspektiva e komuniteteve përkitazi me përfaqësimin e tyre në shërbimin civil, gjatë muajit prill dhe maj 2016 janë zhvilluar intervista cilësore edhe me përfaqësues nga mekanizmat e mëposhtëm për mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të komuniteteve në nivel qendror: kryesuesin e Komisionit të Kuvendit të Kosovës për të drejtat dhe interesat e komuniteteve dhe kthim (KDIK); kryetarin e Këshillit Konsultativ për Komunitete (KKK) në kuadër të Zyrës së Presidentit; dhe drejtorin e Zyrës për Çështje të Komuniteteve (ZÇK) në kuadër të Zyrës së Kryeministrit. Të gjitha këto institucione kanë qenë aktive në çështjen e rritjes së punësimit të komuniteteve në shërbimin civil.<sup>11</sup>

Në nivelin komunal, në shkurt të vitit 2016 ekipet e OSBE-së në terren mblodhën të dhëna sasiore për përfaqësimin e komuniteteve në shërbim civil, ashtu siç kanë qenë më 31 dhjetor 2015 gjatë intervistave me kryesues komunalë të personelit në 34 nga 38 komuna, me qëllim të identifikimit se në cilat komuna kërkohet që të paktën një post i shërbimit civil të plotësohet nga një anëtar i komuniteteve në pakicë numerike<sup>12</sup>. Njëzet e katër (24) komuna janë identifikuar që përmbushin këtë kriter dhe në mars 2016 janë zhvilluar intervista cilësore me kryesuesit komunalë të personelit dhe kryesuesit e komiteteve për komuniteteve në ato komuna për të siguruar informacion të mëtejshëm. Në këtë fazë të dytë, janë përfshirë vetëm komunat ku madhësia e popullsisë së komuniteteve në pakicë numerike barazohet me të paktën një post në shërbimin civil dhe në këtë mënyrë të dhënat e prezantuara në këtë raport i referohen vetëm atyre 24 komunave.<sup>13</sup> Për këtë vlerësim janë mbledhur edhe të dhënat nga komitetet për komunitete, sepse ato janë të obliguara nga kornizat përkatëse të politikave për

---

<sup>10</sup> 18 institucionet e nivelit qendror që u përfshin në vlerësim janë: Zyra e Kryeministrit; Zyra e Presidentit; Kuvendi i Kosovës; Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural; Ministria për Kthim dhe Komunitete; Ministria për Kulturë, Rini dhe Sport; Ministria për Zhvillim Ekonomik; Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë; Ministria e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor; Ministria e Financave; Ministria e Shëndetësisë; Ministria e Punëve të Brendshme; Ministria e Infrastrukturës; Ministria e Drejtësisë; Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal; Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale; Ministria e Administratës Publike; dhe Ministria për Tregti dhe Industri.

<sup>11</sup> KDIK prezantoi një raport për përfaqësimin e komunitetit në shërbimin civil në qershor 2016, me synim për të ndikuar në ndryshimin e Ligjit për Shërbim Civil. KKK ka nxjerrë rekomandime për këtë çështje vitet e kaluara, duke përfshirë këtu edhe ato të vitit 2015 për ministritë ku komitetet përbëjnë më pak se tre për qind të shërbimit civil. Në fund, ZÇK është pjesë e Komisionit Ndërministrorë për Çështje të Komuniteteve, i themeluar në tetor 2015 dhe me mandat për të shqyrtuar zbatimin e legjislacionit që lidhet me të drejtat e komuniteteve, i cili gjithashtu e ka identifikuar si nga prioritetet përfaqësimin më të mirë të komuniteteve.

<sup>12</sup> Në kohën e mbledhjes së të dhënave për këtë raport, Ligji për Shërbimin Civil ende nuk ishte zbatuar në katër komunat veriore të Leposaviç/Leposaviqit, Zubin Potokut, Zvečan/Zveçanit dhe Mitrovicës së Veriut, dhe nuk kishte strukturë të sistematizuar administrative komunale që do ta kishte mundësuar zhvillimin e një vlerësimi domethënës. Prandaj, për shkak të kësaj situatë, si dhe mungesës së rezultateve nga regjistrimi, këto katër komuna veriore nuk janë përfshirë në vlerësim.

<sup>13</sup> Duke e përdorur regjistrimin të 2011 për të llogaritur përfaqësimin e komuniteteve në shërbimin civil, komunat vijuese nuk janë përfshirë në vlerësimin cilësor për shkak se kërkesa për përfaqësim të komunitetit ka qenë më pak se ekuivalenti i një posti civil: Vushtrri/Vučitrn, Glogoc/Glogovac, Skënderaj/Srbica, Junik, Rahovec/Orahovac, Malishevë/Mališevo, Kaçanik/Kaçanik, Parteš/Partesh, Viti/Vitina dhe Hani i Elezit/Elez Han. Vec kësaj, katër komunat në veri si Mitrovica e Veriut, Leposaviç/Leposaviqi, Zubin Potoku dhe Zvečan/Zveçani ishin jashtë fushës së vlerësimit.

të avokuar për përfaqësimin të barabartë të komuniteteve në kuadër të shërbimit civil komunal.<sup>14</sup>

Raporti paraqet një përmbledhje të shkurtër të kornizës ligjore dhe të politikave, pasuar nga një vlerësim i përfaqësimit të komuniteteve në nivelin qendror dhe komunal. Kjo vijon me pjesë që vlerësojnë zbatimin e rekrutimit të drejtë dhe masat pozitive të veprimit, si dhe një vlerësim të mbledhjes së të dhënave mbi përkatësinë dhe raportimin e komunitetit. Raporti përmbillet me konkluzione dhe rekomandime për politika për Ministrinë e Administratës Publike, si institucion kryesor për politik-bërje, si dhe për institucionet punëdhënëse të nivelit qendror dhe komunal.

Raporti përfshin katër shtojca me zërthime më të hollësishme të përfaqësimit të komuniteteve në shërbimin civil. Shtojcat përfshijnë një zërthim të përfaqësimit të secilit komunitet në shërbimin civil në nivelin qendror (Shtojca C1) dhe atë komunal (Shtojca M1) si dhe postet e tjera që kërkohen për secilën komunë për të arritur pragun minimal për përfaqësim të komunitetit (Shtojca M2), dhe zërthim të përfaqësimit të komunitetit në shërbimin civil në nivel komunal për secilën kategori funksionale (Shtojca M3). Për më tepër, dy shtojcat ofrojnë një pasqyrë të masave të veprimit pozitiv të ndërmarra nga institucionet e nivelit qendror (Shtojca C2) dhe komunat (Shtojca M4) për të arritur përfaqësim të drejtë dhe proporcional të komuniteteve.

Në mënyrë që të jepet vlerësim i sakt i progresit të arritur nga institucionet që nga vlerësimi i fundit i OSBE-së, ky raport përcjellës përdor të njëjten metodologji dhe e zbaton atë për të njejtat institucione të përfshira në vlerësimin e 2013, e ku nuk përfshihen katër ministri<sup>15</sup> dhe katër komunat e veriut. Për të siguruar një vlerësim më të plotë, OSBE-ja planifikon të nxjerrë një publikim shtesë që paraqet një pasqyrë më gjithpërfshirëse të përfaqësimit të komuniteteve në shërbimin civil, duke i përfshirë të gjitha ministrinë dhe komunat.

## 2. KORNIZA LIGJORE

Qasja e barabartë në punësim në shërbimin civil në kuadër të së drejtës për pjesëmarrje në jetën publike është e mishëruar si në kornizën ligjore ndërkombëtare ashtu edhe në të Kosovës, në mënyrë specifike në Konventën Kornizë për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare<sup>16</sup>, dhe brenda kornizës për mosdiskriminim dhe qasje të barabartë në shërbimet publike në Paktin Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike.<sup>17</sup> Të dy këto instrumente ndërkombëtare për të drejtat e njeriut janë drejtpërdrejt të zbatueshme në Kosovë.<sup>18</sup>

<sup>14</sup> Komitetet për komunitete janë komitete të përhershme obligative në çdo komunë dhe me përbërje kryesisht nga anëtarë të komuniteteve që janë pakicë numerike në nivel komunal dhe duhet të përfshijë së paku një përfaqësues nga secili komunitet që jeton në komunë. Roli i tyre është për të siguruar që të drejtat dhe interesat e komuniteteve respektohen dhe këtë përmes shqyrtimit dhe ofrimit të rekomandimeve në politikat dhe veprimet e komunës. Termat e referencës së komiteteve për komunitet e përvijojnë më tej rolin e tyre për të avokuar për përfaqësim të barabartë të komuniteteve në shërbim civil (shih neni 5.2.6).

<sup>15</sup> Katër ministrinë që nuk janë përfshirë në këtë vlerësim janë: Ministria e Diasporës, Ministria e Integritimit Evropian, Ministria e Punëve të Jashtme dhe Ministria e Forcës së Sigurisë të Kosovës.

<sup>16</sup> Shih neni 15 i Konventës Kornizë për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare, Këshilli i Evropës, shkurt 1995.

<sup>17</sup> Shih nenin 2 dhe 25 të Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Politike dhe Civile, 23 mars 1976.

<sup>18</sup> Shih nenet 22, 58.2 dhe 123 të Kushtetutës; Konventën Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor dhe Deklaratën Universale për të Drejtat e Njeriut, gjithashtu të zbatueshme. Neni 5(c) dhe 21(2) respektivisht janë relevante për këtë çështje.

Brenda kornizës ligjore të Kosovës, përfaqësimi proporcional i komuniteteve në punësim në sektorin publik është i mbrojtur në Kushtetutë.<sup>19</sup> Për më tepër, Ligji për shërbimin civil garanton për parimet e përgjithshme të mosdiskriminimit, mundësive të barabarta dhe përfaqësimit të barabartë, dhe në mënyrë specifike thekson që komunitetet dhe pjesëtarët e tyre kanë të drejtë për përfaqësim të drejtë dhe proporcional në shërbimin civil dhe organet e administratës publike qendrore dhe lokale . Në veçanti, neni 11.3 i Ligjit përcakton se:

“Në kuadër të shërbimit civil në institucionet e nivelit qendror minimum 10% e posteve duhet të rezervohen për personat të cilët u përkasin komuniteteve të cilët nuk janë shumicë në Kosovë dhe që përmbushin kriteret specifike të punësimit. Në nivelin komunal për anëtarët e kualifikuar të komuniteteve që nuk janë shumicë në komunë, do të jetë i rezervuar numri i vendeve të punës në pajtim me përfaqësimin procentual të komuniteteve të komunës së dhënë”.<sup>20</sup>

Përveç kësaj, Ministria e Administratës Publike e miratoi Rregulloren për procedurat e përfaqësimit të drejtë dhe proporcional të komuniteteve joshumicë në Shërbimin Civil të Kosovës (Rregullorja nr. 04/2010)<sup>21</sup>, e cila rregullon përfaqësimin e komuniteteve në kategoritë e ndryshme të shërbimit civil, përcakton procedurat për institucionet punëdhënëse për të siguruar përfaqësimin e drejtë dhe proporcional si dhe përfshin masat e rekrutimit të drejtë dhe masat e veçanta të veprimit pozitiv që duhet të zbatohen.<sup>22</sup>

Rregullorja nr. 04/2010 më tej përvijon masat e monitorimit dhe raportimit që duhet të ndërmerren për të siguruar zbatimin e saj të duhur,<sup>23</sup> si dhe udhëzimet për mbledhjen e të dhënave statistikore anonime mbi përkatësinë e komunitetit të shërbyesve civilë me qëllim të vlerësimit të asaj nëse komuna apo institucioni ka arritur pragun minimal të përfaqësimit të komuniteteve.<sup>24</sup>

Pa marrë parasysh atë që përfaqësimi i komuniteteve në shërbimin civil është i rregulluar me anë të Ligjit për shërbimin civil dhe Rregulloren nr. 04/2010, nuk ka qartësi juridike për atë nëse pragu për përfaqësimin e komuniteteve në pakicë numerike në nivel qendror duhet të zbatohet veç e veç për çdo institucion, apo nëse është një prag i përgjithshëm që duhet të zbatohet përgjithësisht në institucionet si tërësi dhe sesi (ose nëse) përqindja duhet të zberthehet sipas komuniteteve të ndryshme.<sup>25</sup> Në nivel komunal ekzistojnë dykuptimësi për atë nëse përfaqësimi i komuniteteve duhet të llogaritet në bazë të një përqindjeje të

<sup>19</sup> Shih nenin 61 të Kushtetutës: ‘komunitetet dhe pjesëtarët e tyre do të kenë të drejtë në përfaqësim të barabartë në punësim në organet publike dhe ndërmarrjet publike në të gjitha nivelet.’ dhe nenin 101.1: ‘përbërja e shërbimit civil reflekton diversitetin e popullit të Kosovës dhe i merr parasysh parimet e barazisë gjinore të njohura botërisht’.

<sup>20</sup> *Sipër*, fusnota 1, neni 11.3

<sup>21</sup> *Sipër*, fusnota 8.

<sup>22</sup> Po aty, nenet 4.4, 5, 11 dhe 12.

<sup>23</sup> Po aty, neni 14.

<sup>24</sup> Po aty, nenet 9 dhe 10.

<sup>25</sup> Një raport i botuar nga Instituti Demokratik i Kosovës për KDIK, me titull “hetimi parlamentar – përfaqësimi i komuniteteve joshumicë në shërbimin civil të Kosovës” jep udhëzime jodetyruese ku citohet komentari i Kushtetutës, i cili në lidhje me nenin 101.1 përcakton se ‘shpërndarja e dhjetë përqind të pozitave të rezervuara për pjesëtarët e komuniteteve joshumicë duhet të bëhet në bazë të kuotave proporcionale për të pasqyruar pozitën e secilit komunitet në Kosovë si tërësi, me qëllim të garantimit të pjesëmarrjes shumetnike në shërbimin civil dhe zbatimit praktik në administratën publike të Kosovës’.

përgjithshme për të gjitha komunitetet në pakicë numerike, ose nëse përfaqësimi duhet të vlerësohet për çdo komunitet të veçantë që jeton në komunë.

Ky raport vlerëson respektimin e Ligjit për shërbimin civil dhe të Rregullores nr. 04/2010. Për të kuptuar më mirë shpërndarjen relative të komuniteteve në institucionet e ndryshme dhe komunat, si dhe për të identifikuar format e përfaqësimit të komuniteteve, institucionet e nivelit qendror do të vlerësohen si në tërësi dhe veç e veç kundrejt pragut prej dhjetë përqind, përveç vlerësimit të institucioneve të nivelit qendror dhe lokal kundrejt përqindjes së përgjithshme me të gjitha komunitetet së bashku dhe përfaqësimit proporcional për secilin komunitet të veçantë në mbarë Kosovë, përkatësisht në komunën ku jetojnë.<sup>26</sup>

### 3. GJENDJA E ZBATIMIT

#### 3.1 Përfaqësimi i komuniteteve në institucionet e përzgjedhura të nivelit qendror

Sipas dispozitave ligjore në fuqi, përfaqësimi i komuniteteve në shërbimin civil në nivel qendror duhet të jetë së paku në dhjetë për qind. Të gjithë përfaqësuesit e 18 institucioneve të nivelit qendror, të cilët u intervistuan për këtë raport, ishin në dijeni të detyrimeve ligjore që përcaktohen me anë të Ligjit për shërbimin civil dhe të Rregullores nr. 04/2010. Sidoqoftë, ata nuk e kanë të qartë nëse pragu prej dhjetë përqind duhet të zbatohet për shërbimin civil të nivelit qendror si tërësi, ose nëse çdo institucion veç e veç duhet të rezervojë dhjetë përqind të pozitave të shërbimit civil për komunitetet. Nga 18 përfaqësuesit e institucioneve të nivelit qendror të cilët u intervistuan nga OSBE-ja, 15 konsiderojnë se pragu prej dhjetë përqind duhet të zbatohet për çdo institucion veç e veç. Ndërsa Ministria e Administratës Publike, Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit dhe Ministria e Shëndetësisë konsiderojnë se pragu prej dhjetë përqind duhet të zbatohet për shërbimin civil në nivel qendror si tërësi. Duke qenë se asnjëri nga përfaqësuesit nuk raportoi se ka pranuar ndonjë udhëzim a trajnim nga Ministria e Administratës Publike për atë sesi të zbatohet korniza legjislative për përfaqësimin e komuniteteve në shërbimin civil që nga hyrja e saj në fuqi në vitin 2010, ky raport vlerëson që të dyja interpretimet.

Si tërësi, përqindja e përgjithshme e përfaqësimit të komuniteteve në shërbimin civil në institucionet e nivelit qendror që i janë nënshtruar vlerësimit nuk e arrin prapun prej dhjetë për qind. Në dhjetor të vitit 2015, ajo ishte në 9.63 për qind. Megjithatë, kjo shifër përfaqëson një përmirësim të konsiderueshëm që nga vlerësimi i kryer nga OSBE-ja në vitin 2013 ku përfaqësimi i përgjithshëm i komuniteteve ishte në 7.85 përqind.<sup>27</sup>

Nëse përfaqësimi i komuniteteve në secilin prej këtyre institucioneve të nivelit qendror vlerësohet veç e veç, atëherë rezulton se vetëm gjashtë plotësojnë prapun minimal prej dhjetë përqind.<sup>28</sup> Siç paraqitet në diagramin C1 më poshtë<sup>29</sup>, Ministria për Komunitete dhe Kthim ka të punësuar përqindjen më të madhe të pjesëtarëve të komuniteteve në pakicë numerike (45

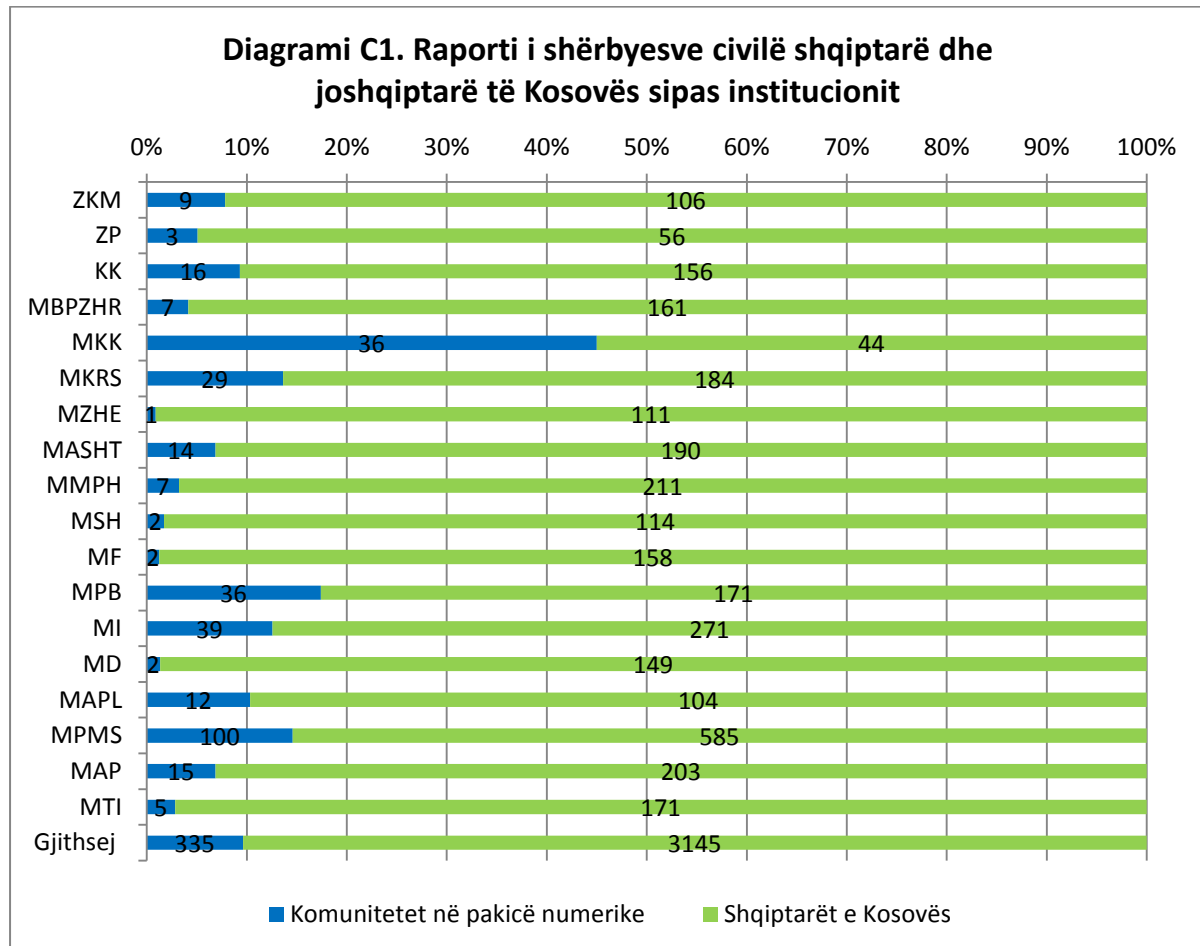
<sup>26</sup> Vlerësimi i institucioneve dhe komunave përkritazi me përfaqësimin proporcional për secilin komunitet veç e veç është bërë duke e krahasuar numrin aktual të pozitave të shërbyesve publikë të plotësuar nga pjesëtarët e komuniteteve me numrin e pozitave që do të duhej të pasqyronin madhësinë e komunitetit në popullsi në nivel të Kosovës, përkatësisht komunës e që është i llogaritur në bazë të rezultateve të regjistrimit të popullsisë në vitin 2011.

<sup>27</sup> Fusnota 3 më sipër.

<sup>28</sup> Ministria për Komunitete dhe Kthim (45.00 përqind), Ministria për Kulturë, Rini dhe Sport (13.61 përqind), Ministria e Punëve të Brendshme (17.39 përqind), Ministria e Infrastrukturës (12.58 përqind), Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal (10.34 përqind), Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (14.59 përqind).

<sup>29</sup> Shih Lista e shkurtesave në faqe 3 për emrat e plotë të institucioneve të nivelit qendror që janë vlerësuar.

përçind). Në dymbëdhjetë (12) institucione, më pak dhjetë për qind e pozitive janë të plotësuara nga komunitetet në pakicë numerike,<sup>30</sup> ndërsa përfaqësimi i komuniteteve në Ministrinë e Zhvillimit Ekonomik është në më pak se një për qind. Nëse e krahasojmë këtë me vlerësimin e mëparshëm të OSBE-së, atëherë del se ka pasur përmirësim të madh përkitazi me përfaqësimin e komuniteteve në Ministrinë e Kulturës, Rinisë dhe Sportit dhe në Ministrinë e Punëve të Brendshme.<sup>31</sup>

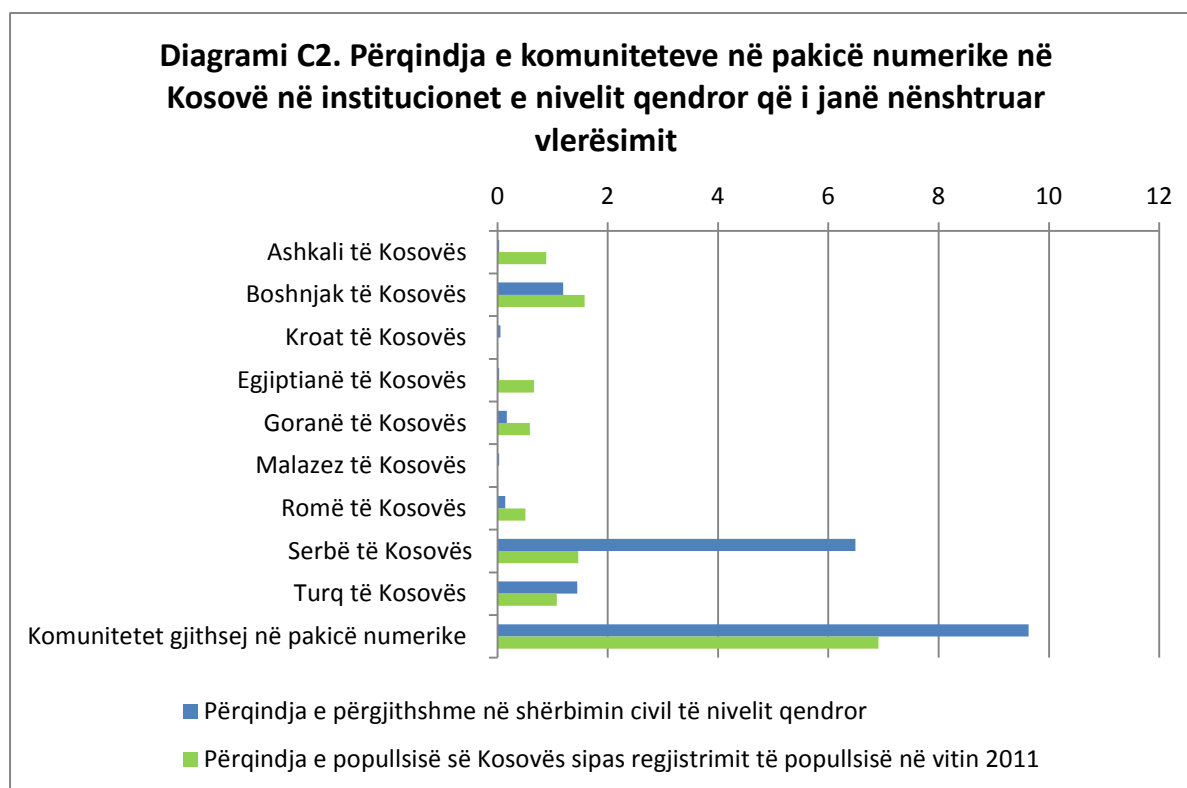


Ndonëse në nivel qendror detyrimet ligjore për përfaqësimin e komuniteteve në shërbimin civil nuk e përcaktojnë përçindjen e pozitive që duhet të rezervohen për secilin komunitet, diagrami C2 më poshtë zbulon se jo vetëm që përçindja e përgjithshme e pozitive të shërbyesve civilë të plotësuara nga pjesëtarët e komuniteteve joshumicë nuk arrin pragun prej dhjetë për qind, por se ekziston një përfaqësim i shpërpjesëtuar i komuniteteve të caktuara në krahasim me përçindjen e tyre të përgjithshme në popullsinë e Kosovës.

<sup>30</sup> Zyra e Kryeministrit, Zyra e Presidentit, Kuvendi i Kosovës, Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural, Ministria e Zhvillimit Ekonomik, Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, Ministria e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor, Ministria e Financave, Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Drejtësisë, Ministria e Administratës Publike dhe Ministria e Tregtisë dhe Industrisë.

<sup>31</sup> Përfaqësimi i komuniteteve në Ministrinë e Kulturës, Rinisë dhe Sportit u shtua nga gjashtë në 13.62 për qind dhe në Ministrinë e Punëve të Brendshme nga 5.04 në 17.39 për qind, fusnota 3 më sipër, faqe 8. Ministria e Punëve të Brendshme nuk ka dhënë informata për numrin e pozitive të plotësuara në periudhën kohore që nga vlerësimi i fundit, prandaj nuk dihet nëse ky përmirësim mund të shpjegohet me anë të numrit të konsiderueshëm të pozitive që janë plotësuar nga pjesëtarët e komuniteteve në pakicë numerike. Sa i përket Ministrisë së Kulturës, Rinisë dhe Sportit, ky përmirësim nuk mund të shpjegohet me anë të dhënave për vendet e punës duke qenë se, sipas të dhënave të siguruar nga Ministria, të gjitha vendet e punës në këtë kohë ishin të plotësuara nga shqiptarët e Kosovës.

Diagrami paraqet atë se serbët e Kosovës e përbëjnë shumicën dërrmuese të pozitive të plotësuar nga komunitetet joshqiptare në institucionet e nivelit qendror që i janë nënshtruar vlerësimit, të përcjellë nga turqit e Kosovës dhe boshnjakët e Kosovës, ndërsa komunitetet e tjera janë të nën-përfaqësuar në krahasim me përqindjen e tyre në popullsinë e Kosovës.<sup>32</sup>



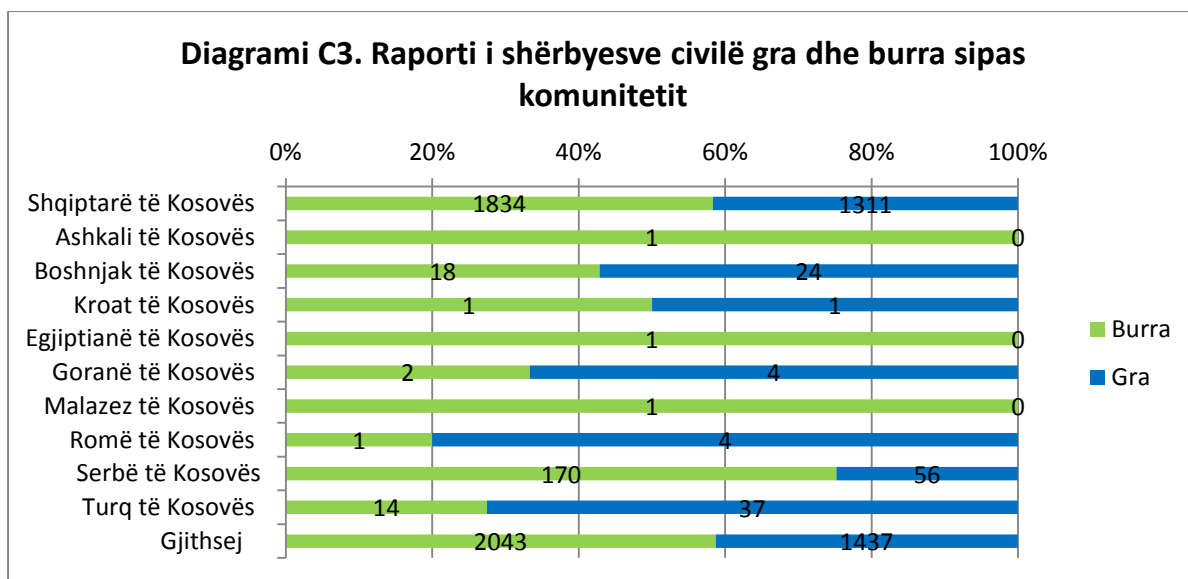
### 3.1.1 Përfaqësimi gjinor i komuniteteve në institucionet e nivelit qendror që i janë nënshtruar vlerësimit

Edhe pse barazia gjinore nuk ceket shprehimisht në Rregulloren nr. 04/2010, ky raport vlerëson përfaqësimin e grave dhe burrave në përputhje me Ligjin për shërbimin civil që përcakton se shërbimi civil duhet të pasqyrojë parimet e barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta për të dyja gjinitë.<sup>33</sup> Ligji për barazi gjinore gjithashtu përcakton se institucionet publike duhet të miratojnë dhe të zbatojnë masa të përgjithshme dhe të veçanta për të shtuar përfaqësimin e gjinisë së nën-përfaqësuar derisa të arrihet përfaqësimi i barabartë gjinor (në 50 për qind).<sup>34</sup>

<sup>32</sup> Shtojca C1 paraqet përqindjen e secilit komunitet në çdo institucion të nivelit qendror.

<sup>33</sup> Fusnota 1 sipër, neni 3.1.

<sup>34</sup> Shih nenet 5 dhe 6 të Ligjit nr. 05/L-020 për barazi gjinore, 28 maj 2015.



Të dhënat në diagramin C3 tregojnë për dallime të mëdha përkitazi me përfaqësimin gjinor të komuniteteve të ndryshme. Gratë nga komuniteti shqiptar, komuniteti serb, komuniteti ashkali, komuniteti egjiptian dhe komuniteti malazez i Kosovës janë të nën-përfaqësuar në krahasim me burrat nga po këto komunitete, ndërsa gratë nga komuniteti goran, komuniteti rom dhe komuniteti turk i Kosovës janë të mbi përfaqësuar në krahasim me burrat nga po të njëjtat komunitete. Vetëm komuniteti kroat i Kosovës ka një paritet gjinor përkitazi me përfaqësimin në shërbimin civil. Duhet të theksohet se numri i shërbyesve civilë të cilët i përkasin disa prej këtyre komuniteteve është shumë i vogël.

### 3.1.2 Përfaqësimi i komuniteteve në të gjitha kategoritë funksionale të shërbimit civil në institucionet e nivelit qendror që i janë nënshtruar vlerësimit

Krahas përcaktimit të pragut minimal prej dhjetë për qind për përfaqësimin e komuniteteve në shërbimin civil, korniza ligjore po ashtu përcakton llojin e pozitave që duhet të rezervohen për komunitetet me qëllim të sigurimit të përfaqësimit të komuniteteve në të gjitha nivelet. Në nivel qendror, pozitave të shërbimit civil janë të ndarë në katër kategori funksionale: niveli i lartë drejtues, niveli drejtues, niveli profesional dhe niveli tekniko-administrativ.<sup>35</sup>Neni 5.1.2 i Rregullores nr. 04/2010 përcakton që çdo institucion i nivelit qendror duhet të rezervojë pozita për komunitetet në pakicë numerike duke përzgjedhur dhe zbatuar njërin nga pesë mundësitë si në vijim:<sup>36</sup>

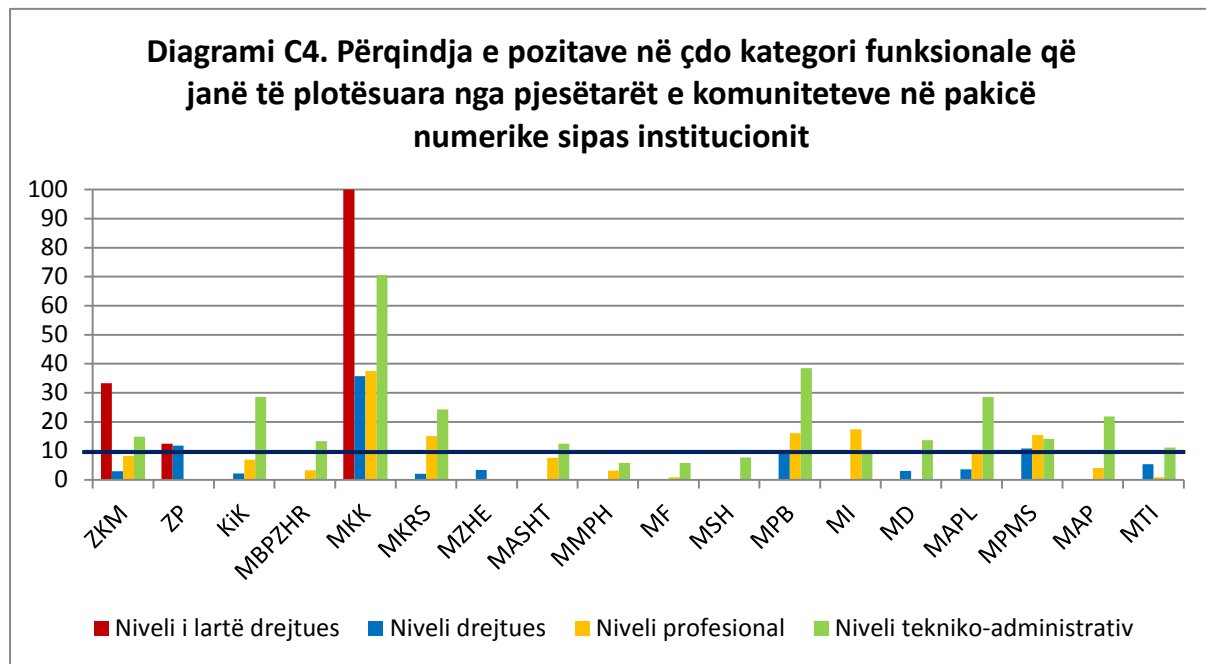
- Dhjetë për qind e shërbyesve civilë nga kategoritë: niveli i lartë drejtues dhe niveli drejtues;
- Dhjetë për qind e shërbyesve civilë nga kategoritë: niveli i lartë drejtues dhe niveli profesional;
- Dhjetë për qind e shërbyesve civilë nga kategoritë: niveli i lartë drejtues dhe niveli tekniko-administrativ;
- Dhjetë për qind e shërbyesve civilë nga kategoritë: niveli drejtues dhe niveli profesional;

<sup>35</sup> Siç përcaktohet me nenin 23 të Ligjit për shërbimin civil, fusnota 1 *më sipër*.

<sup>36</sup> Shih nenin 5 (1)(1.2) të Rregullores së MAP 04/2010, fusnota 8 *sipër*.

- Dhjetë për qind e shërbyesve civilë nga kategoritë: niveli drejtues dhe niveli tekniko-administrativ.

Neni 5 i rregullores mund të interpretohet në dy mënyra: ose, për secilin prej pesë mundësive, pragu prej dhjetë për qind zbatohet veç e veç për të dyja kategoritë funksionale si përqindje e pozitive në total për çdo kategori funksionale, ose të dyja kategoritë funksionale të renditura në secilën prej pesë mundësive kombinohen dhe pragu prej dhjetë për qind është vlerësuar karshi numrit total të pozitive në të dyja kategoritë. Duke e pasur parasysh këtë paqartësi, më poshtë do të vlerësohet respektimi i të dyja interpretimeve.



Diagrami C4 më sipër tregon se, kur pragu prej dhjetë për qind zbatohet veç e veç për çdo nga dy kategoritë funksionale në kuadër të pesë mundësive, 14 nga 18 institucionet e nivelit qendror që i janë nënshtruar vlerësimit nuk e përmbushin atë.<sup>37</sup> Të vetmet katër institucionet që i ndajnë pozitativat në përputhje me njëri nga pesë mundësitë janë Zyra e Kryeministrit;<sup>38</sup> Zyra e Presidentit;<sup>39</sup> Ministria për Komunitete dhe Kthim<sup>40</sup> dhe Ministria për Punë dhe Mirëqenie Sociale.<sup>41</sup>

Nëse zbatohet interpretimi tjetër i këtij neni (domethënë, të dyja kategoritë funksionale të renditura në secilën prej pesë mundësive kombinohen dhe kur vlerësohet pragu prej dhjetë për qind kundrejt numrit të pjesëtarëve të komuniteteve në të dyja kategoritë funksionale nga numri total i pozitive në këto dy kategori), atëherë niveli i respektimit nga institucionet që i janë nënshtruar vlerësimit del se është më i lartë.

<sup>37</sup> Kuvendi i Kosovës, Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural, Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit, Ministria e Zhvillimit Ekonomik, Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, Ministria e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor, Ministria e Financave, Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Infrastrukturës, Ministria e Punëve të Brendshme, Ministria e Drejtësisë, Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal, Ministria e Administratës Publike dhe Ministria e Tregtisë dhe Industrisë.

<sup>38</sup> Që përmbush mundësinë 5.1.2.3 të Rregullores nr. 04/2010, fusnota 8 më sipër.

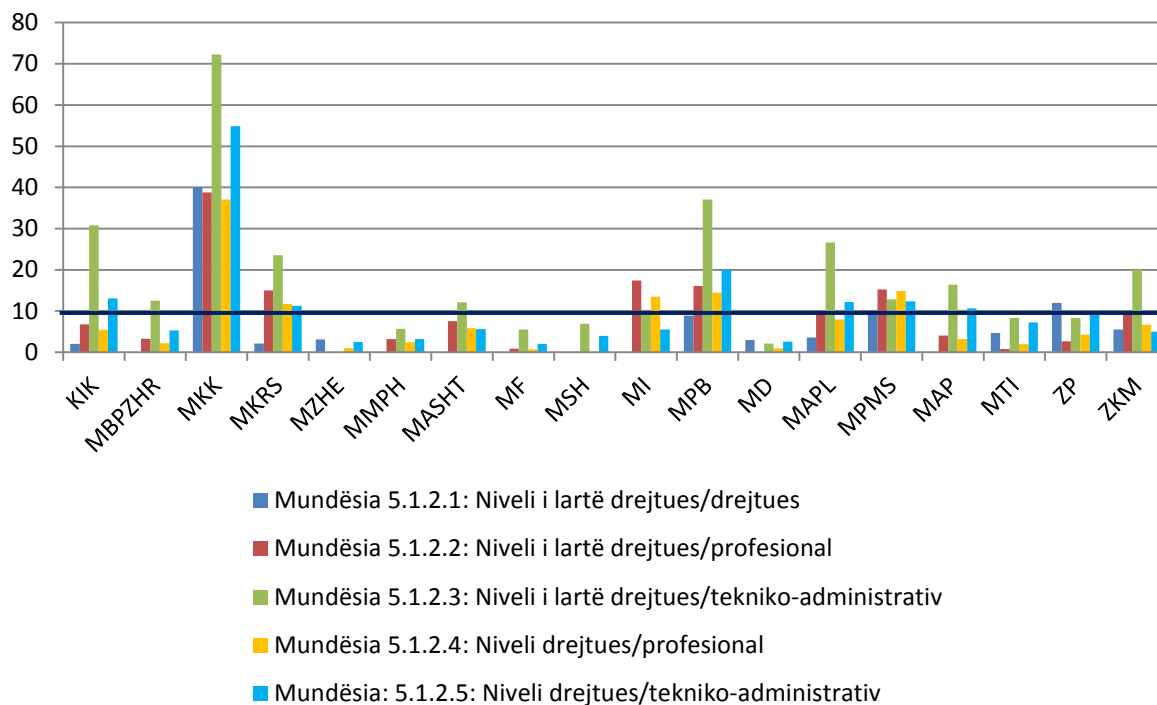
<sup>39</sup> Që përmbush mundësinë 5.1.2.1.

<sup>40</sup> Që përmbush të gjitha pesë mundësitë.

<sup>41</sup> Që përmbush mundësinë 5.1.2.4 ose 5.1.2.5.



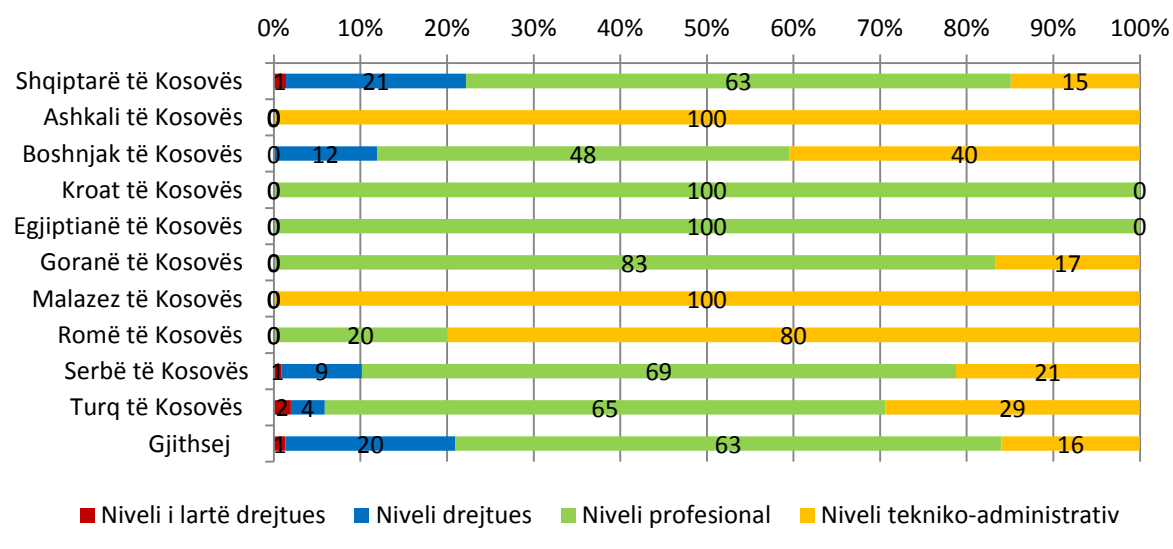
**Diagrami C5. Përqindja e pozitave për çdo mundësi që janë të plotësuara nga pjesëtarët e komuniteteve në pakicë numerike sipas institucionit**



Diagrami C5 më sipër tregon se vetëm gjashtë institucione të nivelit qendror që i janë nënshtruar vlerësimit nuk përmbushin asnjërën nga pesë mundësitë.<sup>42</sup>

<sup>42</sup> Ministria e Zhvillimit Ekonomik, Ministria e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor, Ministria e Financave, Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Drejtësisë dhe Ministria e Tregtisë dhe Industrisë.

**Diagrami C6. Shpërndarja e pozitave të plotësuara nga komunitetet e ndryshme sipas kategorisë funksionale për çdo komunitet**



Në diagramin C6 më sipër, shpërndarja e pozitave të shërbimit civil në institucionet e nivelit qendror që i janë nënshtruar vlerësimit tregon se nga numri total i pozitave të shërbimit civil (3480), 1 për qind janë të nivelit të lartë drejtues; 20 për qind janë të nivelit drejtues; 63 për qind janë të nivelit profesional dhe 16 për qind janë të nivelit tekniko-administrativ. Nëse i zbërthejmë të dhënat për pozitat e nivelit të lartë drejtues dhe të nivelit drejtues për secilin komunitet të Kosovës si përqindje e të gjithë pozitave të shërbimit civil të plotësuara nga çdo komunitet, atëherë të dhënat zbulojnë si në vijim: nga të gjitha pozitat e plotësuara nga shqiptarët e Kosovës (3145), 1 për qind, përkatësisht 21 për qind janë të nivelit të lartë drejtues dhe të nivelit drejtues; 12 për qind të pozitave që janë të plotësuara nga boshnjakët e Kosovës janë të nivelit drejtues, 1 për qind, përkatësisht 9 për qind të pozitave që janë të plotësuara nga komuniteti serb i Kosovës janë të nivelit të lartë drejtues dhe të nivelit drejtues, ndërsa 2 për qind dhe përkatësisht 4 për qind të të gjitha pozitave të plotësuara nga komuniteti turk i Kosovës janë të nivelit të lartë drejtues dhe të nivelit drejtues.

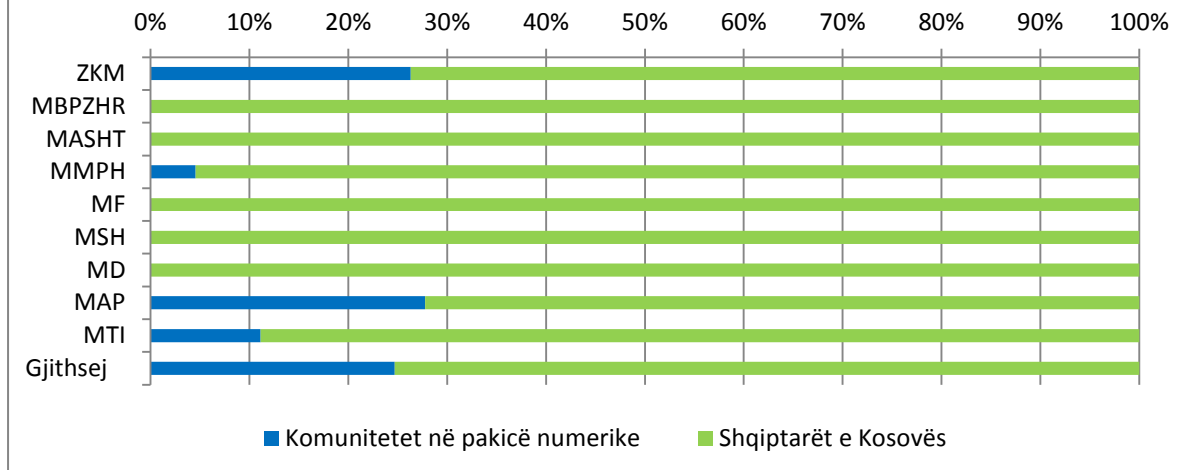
Nëse e krahasojmë përfaqësimin e burrave dhe grave në kuadër të komuniteteve në kategoritë e ndryshme funksionale në këto institucione të nivelit qendror, në përgjithësi të dhënat nuk tregojnë për dallime të mëdha dhe nuk ka as mbi e as nën përfaqësim të burrave a grave në ndonjë kategori të veçantë funksionale. Përjashtim nga ky rregull janë shqiptarët e Kosovës të cilët janë të punësuar në nivel qendror, ku burrat janë të mbi përfaqësuar në krahasim me gratë në të dyja nivelet, atë të lartë drejtues dhe drejtues.<sup>43</sup>

### 3.1.3 Vendet e lira të punës që janë plotësuar

Me qëllim të përcaktimit të asaj nëse institucionet e nivelit qendror që i janë nënshtruar vlerësimit, ku nuk ka përfaqësim të duhur të komuniteteve, po e trajtojmë me sukses çështjen, është bërë një analizë e përqindjes së vendeve të lira të punës që janë plotësuara nga komunitetet në pakicë numerike gjatë periudhës së raportimit (1 janar 2013 deri më 31 dhjetor 2015). Nga gjithsej 362 vende të lira të punës që janë plotësuara, 59 u plotësuan nga pjesëtarët e komuniteteve në pakicë numerike e që është e barabartë me 16 për qind.

<sup>43</sup> 28 për qind e burrave shqiptarë të Kosovës, të cilët janë të punësuar në nivel qendror, mbajnë pozita të nivelit të lartë drejtues apo të nivelit drejtues në krahasim me 13 përqind të grave shqiptare të Kosovës.

**Diagrami C7. Përqindja e vendeve të lira të punës që janë plotësuar nga shqiptarët e Kosovës dhe komunitetet e tjera në institucionet e nivelit qendror mes 1 janarit 2013 dhe 31 dhjetorit 2015\***



\*Të dhënat për vendet e lira të punës nuk ishin në dispozicion për Kuvendin e Kosovës, Zyrën e Presidentit apo Ministrinë e Zhvillimit Ekonomik.

Diagrami C7 më sipër tregon se nga nëntë institucione ku të dhënat ishin në dispozicion se kanë më pak se dhjetë për qind të pozitive të plotësuara nga komunitetet në pakicë numerike,<sup>44</sup> pesë nuk kishin plotësuar asnjë vend të lirë pune me një kandidat nga komuniteti në pakicë numerike gjatë periudhës së raportimit.<sup>45</sup> Institucionet që i kanë punësuar pjesëtarët e komuniteteve janë Zyra e Kryeministrit, Ministria e Administratës Publike dhe Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, të cilat kishin plotësuar më shumë se dhjetë për qind të vendeve të lira të punës me kandidatë nga komunitetet në pakicë numerike gjatë periudhës së raportimit. Përveç kësaj, dy institucione me përqindjen më të madhe të vendeve të lira të punës të plotësuara me kandidatë nga komunitetet në pakicë numerike tanimë kanë arritur prapun prej dhjetë për qind.<sup>46</sup>

### 3.1.4 Pengesat ndaj shtimit të përfaqësimit të komuniteteve në shërbimin civil të nivelit qendror

Në lidhje me 12 institucionet që nuk e plotësojnë prapun minimal prej dhjetë për qind për përfaqësimin e komuniteteve në shërbimin civil, pengesat që u cituan më së shpeshti nga drejtorët e zyrës së personelit ishin mungesa e kandidatëve të kualifikuar (ose për të mungesës së arsimit, ose përvojës së duhur)<sup>47</sup> dhe siç raportohet mungesa e interesimit nga

<sup>44</sup> Shih fusnotën 3230 më sipër.

<sup>45</sup> Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural (18 vende të lira pune), Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (22 vende të lira pune), Ministria e Financave (13 vende të lira pune), Ministria e Shëndetësisë (16 vende të lira pune) dhe Ministria e Drejtësisë (26 vende të lira pune).

<sup>46</sup> Ministria për Komunitete dhe Kthim, e cila plotësoi dhjetë nga 13 vendet e lira të punës me pjesëtarë të komuniteteve nga janari i vitit 2013 deri në dhjetor të vitit 2015, si dhe Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale që plotësoi 33 nga 75 vende të lira pune po në të njëjtën periudhë.

<sup>47</sup> Përfaqësuesit nga institucionet si në vijim e cekën këtë arsye në pyetjen e hapur që iu parashtrua atyre për pengesat ndaj rritjes së përfaqësimit të komuniteteve në shërbim civil: Zyra e Kryeministrit, Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, Ministria e Administratës Publike, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Ministria e Financave.

ana e komuniteteve për të aplikuar.<sup>48</sup> Përfaqësuesi i një ministri përmendi çështjen e njohjes së diplomave që lëshohen nga institucionet në gjuhën serbe si pengesë.<sup>49</sup> OSBE-ja e ka ngritur këtë shqetësim me të gjithë përfaqësuesit të cilët u intervistuan dhe, ndonëse tetë institucione të nivelit qendror<sup>50</sup> raportuan se janë në dijeni për kandidatët të cilët kanë aplikuar duke përdorur diplomat që lëshohen nga institucionet në gjuhë serbe në Kosovë, ata nuk e konsideronin atë si pengesë e që do të thotë se diplomat konsideroheshin të vlefshme për qëllime të punësimit.

Përfaqësuesit nga Këshilli Konsultativ për Komunitete (KKK), Komisioni i Kuvendit për të Drejtat dhe Interesat e Komuniteteve dhe Kthim (KDIK) si dhe Zyra për Çështje të Komuniteteve (ZÇK) janë pyetur edhe për perceptimin e tyre për pengesat kryesore drejt rritjes së përfaqësimit të komuniteteve në shërbimin civil. Derisa mungesa e aplikuesve të kualifikuar dhe çështja e njohjes së diplomave nga institucionet arsimore në gjuhën serbe janë përmendur si probleme, ata kanë theksuar edhe mungesën e përgjithshme të konkurseve për vende të lira në shërbimin civil si një prej pengesave kryesore. Për më shumë, përfaqësuesi nga KDIK-ja gjithashtu ka përmendur që komunitetet shpesh nuk janë të vetëdijshme për konkurset e tilla kur ato shpallen.

### 3.2 Përfaqësimi në nivelin komunal

Siç është theksuar në pjesën e kornizës ligjore, shkalla e përfaqësimit të komuniteteve në shërbimin civil në secilën komunë duhet të pasqyrojë përqindjen e komuniteteve që banojnë në ato komuna. Të gjithë shefat e personelit në 24 komuna ku kërkohet të ketë së paku një pozitë të shërbimit civil të rezervuar për komunitetet në pakicë numerike që janë intervistuar në marsin e vitit 2016 kanë raportuar që janë të vetëdijshëm për detyrimet ligjore të përfaqësimit të komuniteteve në Ligjin për Shërbimin Civil, si dhe përveç dy<sup>51</sup> prej tyre, raportuan se kishin njohuri për Rregulloren 04/2010 për procedurat e përfaqësimit të drejtë dhe proporcional të komuniteteve joshumicë në shërbimin civil. Megjithatë, gjetjet tregojnë që komunitetet janë të nën-përfaqësuar në shërbimin civil në shumicën e komunave që janë përfshirë në këtë vlerësim, sidomos kur vlerësohet përfaqësimi i secilit komunitet individual që banon në komunë. Asnjë komunë nuk ka raportuar të ketë marrë ndonjë udhëzim apo trajnim nga institucionet e nivelit qendror në kuptimin e zbatimit të këtyre detyrimeve ligjore (sidomos në kuptimin e inkurajimit të aplikimeve, si dhe për rritjen e nivelit të përfaqësimit të pjesëtarëve të komuniteteve në shërbimin civil). Duket nga këto përgjigje që rekomandimi i parë nga raporti i OSBE-së për vitin 2013, që Ministria e Administratës Publike duhet të ndërmarrë aktivitete trajnimi për të siguruar që të gjitha institucionet punëdhënëse të jenë plotësisht të vetëdijshme që korniza ligjore dhe politikat përkatëse që rregullojnë përfaqësimin e duhur të komuniteteve në shërbimin civil dhe obligimet që ato sjellin nuk janë zbatuar.

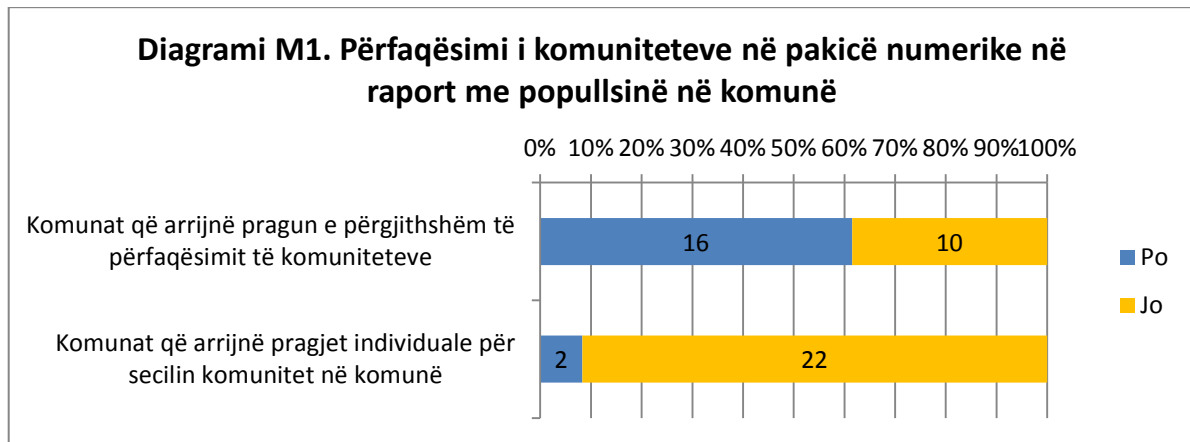
<sup>48</sup> Cituar nga Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit, Ministria e Zhvillimit Ekonomik, Ministria e Infrastrukturës, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Ministria e Shëndetësisë. Përfaqësuesi i Ministrisë së Shëndetësisë më tej sugjeroi se një arsye e mundshme për mungesën e aplikimit për vende pune nga ana e komuniteteve është se pjesëtarët e këtyre komuniteteve shpesh jetojnë larg Prishtinës/Priştina.

<sup>49</sup> Sipas drejtorit të personelit në Ministrinë e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, një goran i Kosovës i cili ka punuar në Ministri për 14 vite u përballë me probleme kur desh të avanconte karrierën e tij/saj për shkak se kishte një diplomë të lëshuar nga institucioni arsimor në gjuhën serbe. Shih po ashtu fusnotën 7 më sipër.

<sup>50</sup> Zyra e Presidentit, Kuvendi i Kosovës, Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural, Ministria për Komunitete dhe Kthim, Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit, Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, Ministria e Infrastrukturës dhe Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal.

<sup>51</sup> Ranillug/Ranillug dhe Fushë Kosovë/Kosovo Polje

Diagrami M1 si më poshtë paraqet raportin e komunave që përmbushin prapun minimal për secilin komunitet individual që banon në komunë, por edhe ato që përmbushin prapun kur përqindjet e të gjitha komuniteteve janë të kombinuara.<sup>52</sup>



Diagrami tregon që 16 nga 26 komunat ku shkalla e përgjithshme e komuniteteve që banojnë në komunë obligon së paku një pozitë të shërbimit civil arrijnë prapun minimal për përfaqësim proporcional në shërbimin civil.<sup>53</sup> Që prej vlerësimit të vitit 2013, komuna e Istogut/Istok tashmë arrin prapun e përgjithshëm për pozitën e shërbimit civil.

Kur përfaqësimi i secilit komunitet bëhet ndaras, nga 24 komunat ku së paku njëri komunitet me pakicë numerike ka popullatë aq të madhe sa të kërkojë së paku një pozitë të shërbimit civil, vetëm dy komuna arrijnë përfaqësimin proporcional të secilit komunitet në pakicë numerike që banon në komunë.<sup>54</sup> Në 22 komunat tjera, disa komunitetet janë të mbi-përfaqësuar, ndërsa të tjerët janë të nën-përfaqësuar, në krahasim me përqindjen e tyre të popullsisë në komunë. Një vlerësim më i hollësishëm i kësaj situate është paraqitur në diagramin M2 si më poshtë.<sup>55</sup>

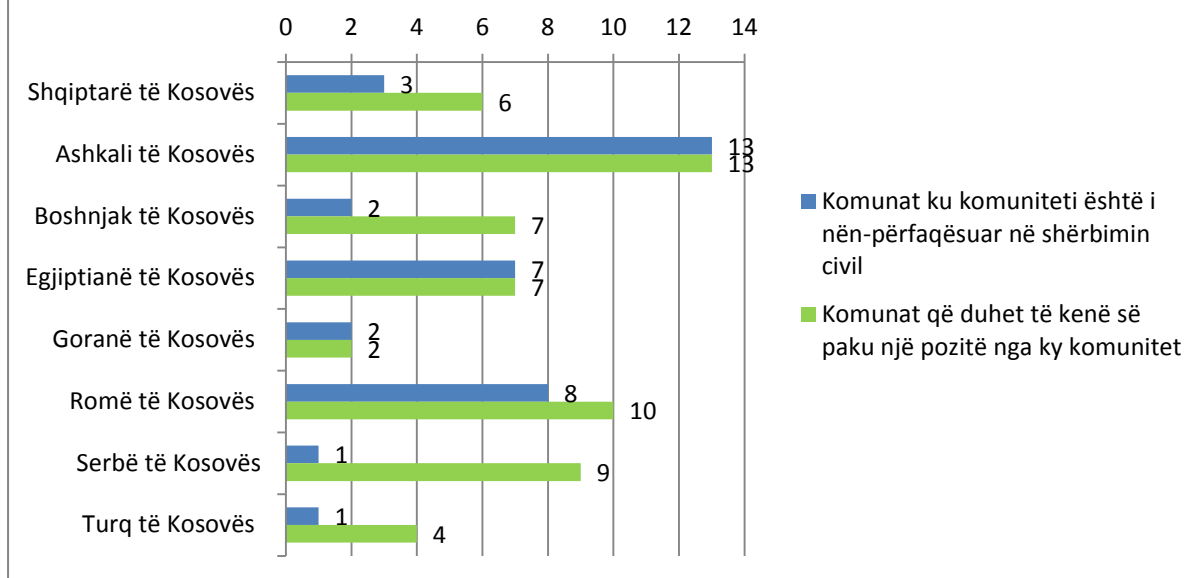
<sup>52</sup> Duhet theksuar që Komuna e Dragashit/Dragaš nuk bën ndarjen e komunitetit goran nga ai boshnjak në të dhënat komunale zyrtare, si dhe i regjistron të dy komunitetet si boshnjakë. Derisa ky vendim nuk ndikon gjetjet e përfaqësimit në përgjithësi në lidhje me komunën e Dragashit/Dragaš, si numër total i komuniteteve është nën përqindjen e komuniteteve në regjistrimin e popullsisë, shtrembëron të dhënat mbi numrin e pozitave që mungojnë për komunitetin goran, pasi që disa prej pozitave që aktualisht thuhet të mbahen nga pjesëtarë të komunitetit boshnjak efektivisht mbahen nga pjesëtarë të komunitetit goran. Komunat ku asnjë komunitet nuk ka popullatë mjaftueshëm të madhe për të kërkuar një pozitë të vetme në shërbimin civil për atë komunitet: Vushtri/Vučitrn, Rahovec/Orahovac, Skënderaj/Srbica, Parteš/Partesh, Viti/Vitina, Glllogoc/Glogovac, Junik, Malishevë/Mališevo, Kaçanik/Kaçanik dhe Hani i Elezit/Elez Han. Komunat ku përqindja e përgjithshme e komuniteteve që banojnë në komunë kërkon më pak se një pozitë në shërbimin civil: Skënderaj/Srbica, Parteš/Partesh, Viti/Vitina, Glllogoc/Glogovac, Junik, Malishevë/Mališevo, Kaçanik/Kaçanik, Hani i Elezit/Elez Han dhe Rahovec/Orahovac.

<sup>53</sup> Komunat ku përqindja e përgjithshme e komuniteteve të punësuar në shërbimin civil arrin prapun minimal: Mitrovicë e jugut/Mitrovica South, Vushtri/Vučitrn, Lipjan/Lipljan, Fushë Kosovë/Kosovo Polje, Obiliq/Obilić, Klinë/Klina, Istog/Istok, Deçan/Dečan, Mamuša/Mamushë/Mamuša, Gjilan/Gnjilane, Kamenicë/Kamenica, Klokot/Klllokot, Ranilug/Ranillug, Štrpce/Shtërpçë, Ferizaj/Uroševac, Rahovec/Orahovac.

<sup>54</sup> Mamuša/Mamusha/Mamuša dhe Ranilug/Ranillug. Për pasqyrën e përfaqësimit të komuniteteve në shërbimin civil për secilën komunë, me rezultatet përkatëse të regjistrimit për të parë përqindjet komunale të popullatës, shih Shtojcën M1.

<sup>55</sup> Shih edhe Shtojcën M1 për një vlerësim të hollësishëm të përfaqësimit të secilit komunitet në secilën komunë. Komuniteti kroat dhe ai malazez nuk janë përfshirë në analizë, pasi që regjistrimi i vitit 2011 nuk i ka përfshirë ata si komunitete të posaçme, pra kanë pasur vetëm mundësinë e deklarimit si “të tjerë”, shih edhe fusnota 9 sipër.

**Diagrami M2. Nën-përfaqësimi i komuniteteve në nivel komunal**



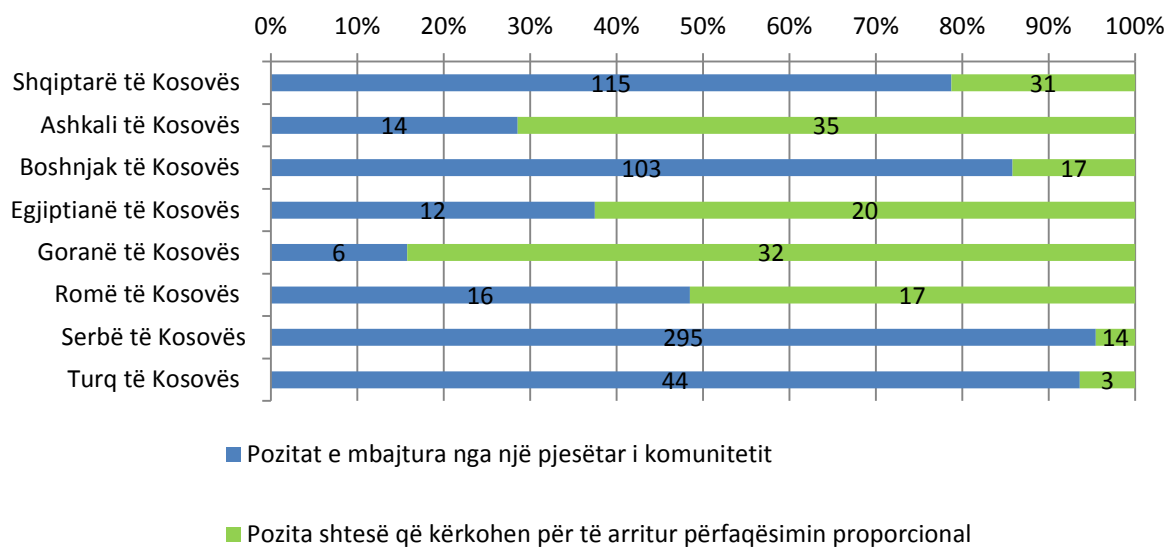
Serbët e Kosovës janë komuniteti më i përfaqësuar në të gjitha komunat ku ata banojnë si pakicë numerike, përveç Novo Brdo/Novobërdës, ku komuniteti serb është dobët i përfaqësuar. Në të kundërtën e kësaj, komuniteti goran, ashkali dhe egjiptian janë të nën-përfaqësuar në shërbimin civil në secilën komunë ku banojnë.<sup>56</sup> Nën-përfaqësimi i komunitetit ashkali është më i dukshmi në Fushë Kosovë/Kosovo Polje, ku komuniteti përbën më se nëntë për qind të popullatës, por përfaqësimi i tij në shërbimin civil është vetëm dy për qind. Për komunitetin egjiptian, nën-përfaqësimi është më i dukshmi në Gjakovë/Đakovica, ku komuniteti përbën më se pesë për qind të popullatës, por më pak se dy për qind të shërbimit civil. Gjendja është e ngjashme për komunitetin rom të Kosovës, ku përfaqësimi adekuat gëzohet në vetëm dy nga dhjetë komunat ku ata banojnë në numër të konsiderueshëm.<sup>57</sup> Për komunitetin shqiptar dhe atë turk në pakicë numerike, përfaqësimi adekuat gëzohet në shumicën e komunave ku ata banojnë në numër të konsiderueshëm.<sup>58</sup> Për komunitetin shqiptar të Kosovës në Gračanica/Graçanicë, nën-përfaqësimi në shërbimin civil është i konsiderueshëm, me më pak se shtatë për qind të pozitave që janë të zëna nga ky komunitet, ndonëse përbën më shumë se njëzet për qind të popullsisë në komunë.

<sup>56</sup> Komuniteti goran është i nën-përfaqësuar në Prizren dhe Dragash/Dragaš. Komuniteti ashkali është i nën-përfaqësuar në Mitrovicë të jugut/Mitrovica, Podujevë/Podujevo, Prishtinë/Priština, Gračanica/Graçanicë, Lipjan/Lipljan, Fushë Kosovë/Kosovo Polje, Obiliq/Obilić, Shtime/Štimlje, Gjakovë/Đakovica, Prizren, Rahovec/Orahovac, Suharekë/Suva Reka dhe Ferizaj/Uroševac. Komuniteti egjiptian është i nën-përfaqësuar në Fushë Kosovë/Kosovo Polje, Pejë/Peć, Klinë/Klina, Gjakovë/Đakovica, Istog/Istok, Deçan/Dečan dhe Rahovec/Orahovac.

<sup>57</sup> Komuniteti rom i Kosovës është i nën-përfaqësuar në Mitrovicë të Jugut/Mitrovica, Gračanica/Graçanicë, Obiliq/Obilić, Pejë/Peć, Gjakovë/Đakovica, Prizren, Gjilan/Gnjilane dhe Kamenicë/Kamenica. Megjithatë, është i përfaqësuar në mënyrë adekuate në Lipjan/Lipljan dhe Fushë Kosovë/Kosovo Polje.

<sup>58</sup> Komuniteti shqiptar i Kosovës në pakicë numerike në nivel komunal është i nën-përfaqësuar në Gračanica/Graçanicë, Klokot/Kllokot dhe Štrpce/Shtërpçë. Komuniteti turk i Kosovës është i nën-përfaqësuar në Prishtinë/Priština.

### M3. Përqindja e pozitive të zëna nga komunitetet në pakicë numerike në nivel komunal



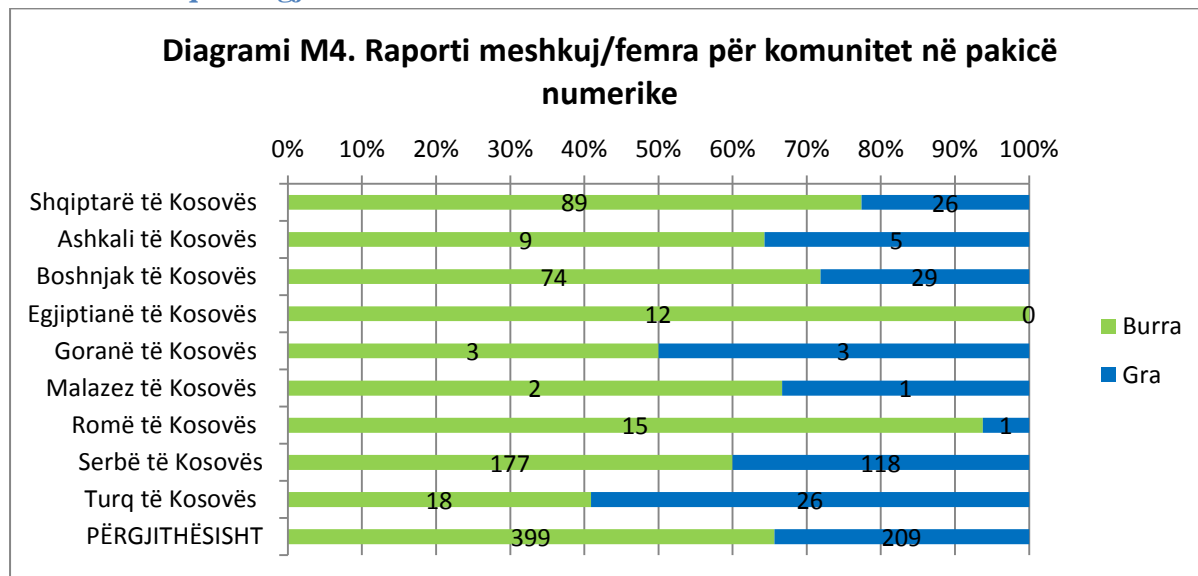
Diagrami M3<sup>59</sup> më lart paraqet numrin e përgjithshëm të pozitave që secili komunitet duhet t'i mbajë për të arritur nivele të përfaqësimit që i përgjigjen përqindjes së komuniteteve në pajtim me regjistrimin e vitit 2011 (kaltër dhe gjelbër së bashku), ku pjesa e kaltër e shiritit tregon ato pozita që aktualisht mbahen nga pjesëtarët e komunitetit, ndërsa pjesa e gjelbër tregon numrin e pozitave që nuk mbahen nga ky komunitet.<sup>60</sup> Këto pozita ekzistojnë, por aktualisht mbahen nga pjesëtarë të komuniteteve të tjera. Kur shikohet numri i pozitave të krijuara në krahasim me përqindjet e komuniteteve në regjistrimin e vitit 2011, 90 për qind të pozitave që kërkohen ashtu që komuniteti goran të përfaqësohet në mënyrë proporcionale mbahen nga një pjesëtar i një komuniteti tjetër.<sup>61</sup> Tabela gjithashtu ilustron numrin e madh të pozitave shtesë që do të duheshin plotësuar nga pjesëtarë të komunitetit ashkali dhe atij egjiptian, për t'u arritur përfaqësimi proporcional. Në të kundërtën e kësaj, komuniteti turk dhe ai serb kanë përqindjen më të lartë të pozitave të kërkuara që mbahen.

<sup>59</sup> Ju lutemi të vëreni që pozitat për shqiptarë dhe serbë janë përfshirë në këto shifra për komunat Klokot/Klllokot, Novo Brdo/Novobërdë dhe Štrpce/Shtërpçë për shkak të rezultateve të kontestuara të regjistrimit, shih më lart fusnotën 9. Përveç kësaj, shqiptarët klasifikohen si komunitet në pakicën numerike në Gračanica/Graçanicë, Mamuša/Mamushë/Mamuša dhe Ranilug/Ranillug.

<sup>60</sup> Për pasqyrën e pozitave që mungojnë për secilin komunitet, si dhe për secilën komunë, shih Shtojcën M2.

<sup>61</sup> Sipër fusnota 52.

### 3.2.1 Përfaqësimi gjinor i komuniteteve në nivel komunal



Diagrami M4 më lart<sup>62</sup> zbulon që gratë janë vazhdimisht të nën-përfaqësuara, ku vetëm komuniteti goran i Kosovës ka përfaqësim të barabartë të grave në shërbimin civil. Komuniteti në të cilin gratë janë më të nën-përfaqësuarat janë komuniteti egjiptian, ku nuk ka fare gra të përfaqësuara. Përkundër një përfaqësimi të dobët gjinor, hapat apo masat që janë marrë për të ndryshuar përfaqësimin gjinor mes shërbyesve civilë që i përkasin komuniteteve janë raportuar vetëm në tri komuna.<sup>63</sup>

### 3.2.2 Përfaqësimi i komuniteteve në të gjitha nivelet funksionale të shërbimit civil në nivel komunal

Rregullorja 04/2010 parasheh që në nivel komunal, ndarja e pozitave në kuptimin e kategorive funksionale në shërbimin civil duhet që gjithashtu të pasqyrojë përqindjen e komuniteteve në komunën e caktuar.<sup>64</sup> Në nivel komunal, pozitat e shërbimit civil ndahen në nivele menaxhuese, profesionale dhe tekniko-administrative.<sup>65</sup> Nga 24 komunat ku përqindja e komuniteteve që banojnë në komunë pasqyrohet me së paku një pozitë të shërbimit civil, vetëm gjashtë komuna arrijnë pragun minimal për secilën nga kategoritë funksionale në proporcion me përfaqësimin në përqindje të komuniteteve në komuna,<sup>66</sup> derisa tri komuna të

<sup>62</sup> Kjo shifër përfshin vetëm pozitat që mbahen nga pjesëtarë të komuniteteve në pakicë numerike në nivel komunal. Ju lutemi të vëreni që pozitat e shqiptarëve dhe serbëve të Kosovës janë përfshirë në këto figur për komunat Klokot/Kllkot, Novo Brdo/Novobërdë dhe Štrpce/Shtërpçë, për shkak të rezultateve të kontestuara të regjistrimit, shih fusnotën më sipër 9.

<sup>63</sup> Istogu/Istok, Klina/Klina dhe Gjilani/Gnjilane kanë ndërmarrë masa që shkojnë përtej njoftimit të detyrshëm në shpallje të konkurseve për mundësitë e barabarta për punësimin dhe mirëpritjen e aplikacioneve nga burrat dhe gratë, që parashihet me Rregulloren e Ministrisë së Administratës Publike 02/2010 për Procedurat e Rekrutimit në Shërbimin Civil, 20 shtator 2010, por nuk janë dhënë më shumë hollësi nga këto komuna mbi atë se cilat kanë qenë këto masa.

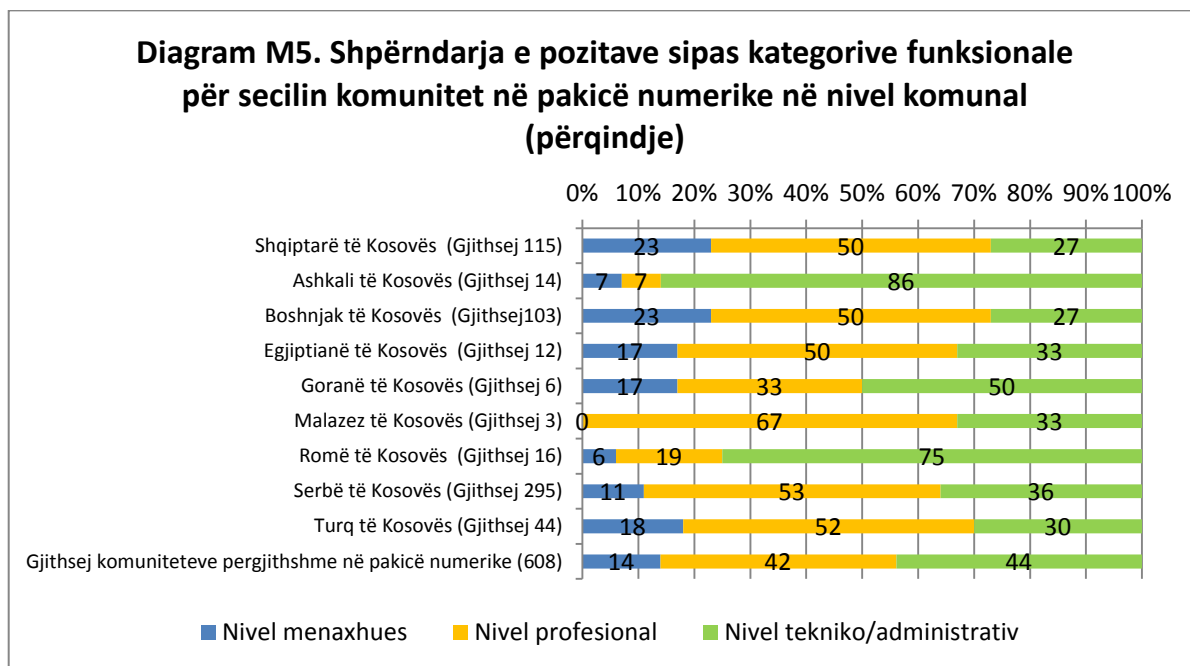
<sup>64</sup> Shih nenin 6.1.2, fusnota më sipër 8.

<sup>65</sup> Fusnota 35 më sipër.

<sup>66</sup> Deçan/Dečan, Gjilan/Gnjilane, Lipjan/Lipljan, Mamuša/Mamushë/Mamuša, Ranilug/Ranillug, Štrpce/Shtërpçë.



tjera nuk e arrijnë pragun për asnjërën prej kategorive.<sup>67</sup> 16 komunat e mbetura arrijnë pragun vetëm në një apo më shumë kategori.<sup>68</sup>



Derisa obligimet ligjore në nivel komunal vlejnë vetëm për përqindjen e komuniteteve në secilën komunë, disa trende të përgjithshme në lidhje me ndarjen e pozitave për secilin komunitet mund të vërehen tek Figura M5 si më lart.<sup>69</sup> Shpërndarja e përgjithshme e pozitave të shërbimit civil në të 34 komunat e vlerësuara (kur të kombinohen totalët për pozitat që mbahen nga anëtarë të komuniteteve si në pakicë numerike ashtu edhe në shumicë në nivel komunal) mund të ndahet si vijon: 17 për qind në pozita menaxhuese apo udhëheqëse; 49 për qind në pozita të nivelit profesional si dhe 34 për qind në pozita të nivelit tekniko-administrativ. Në krahasim me mesataren e përgjithshme, komuniteti rom dhe ashkali janë të nën-përfaqësuar si dhe janë gati ekskluzivisht të punësuar në nivelin tekniko-administrativ. Këto komunitete tashmë janë të nën-përfaqësuar në numra absolutë. Për shembull, ndarja e pozitave tregon që komuniteti rom në Gjilan/Gnjilane si dhe komuniteti ashkali në Fushë Kosovë/Kosovo Polje, të dy në masë të konsiderueshme të nën-përfaqësuar në shërbimin civil të komunave, janë të punësuar vetëm në pozita të nivelit tekniko-administrativ.

### 3.2.3 Plotësimi i vendeve të punës

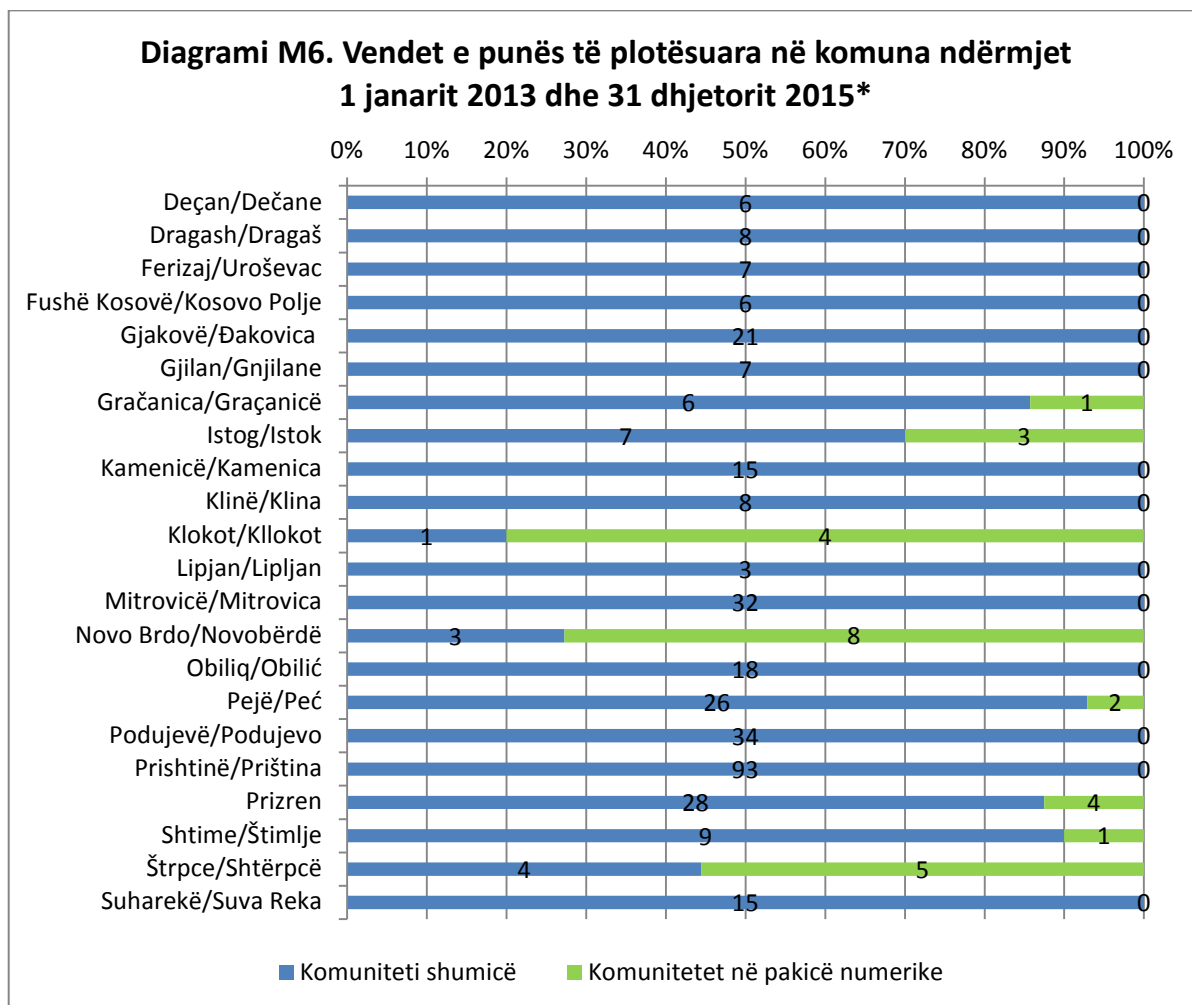
Diagrami M6 më poshtë bën ndarjen e vendeve të punës të plotësuara nga secila komunë, gjë që nuk plotëson pragun minimal për punësimin e pjesëtarëve të komuniteteve në pakicë numerike (kur përfaqësimi i secilit komunitet vlerësohet veç e veç) ndërmjet 1 janarit 2013

<sup>67</sup> Gjakovë/Đakovica, Podujevë/Podujevo, Suharekë/Suva Reka.

<sup>68</sup> Mitrovicë e jugut/Mitrovica, Prishtinë/Priština, Gračanica/Gračanicë, Fushë Kosovë/Kosovo Polje, Obiliq/Obilić, Shtime/Štimlje, Pejë/Peć, Klinë/Klina, Istog/Istok, Prizren, Dragash/Dragaš, Kamenicë/Kamenica, Klokot/Kllokot, Novo Brdo/Novobërdë dhe Ferizaj/Uroševac.

<sup>69</sup> Kjo figurë përfshin vetëm pozitat që mbahen nga pjesëtarët e pakicës numerike në nivel komunal. Ju lutemi të vëreni që pozitat e shqiptarëve dhe serbëve janë përfshirë në këto figura vetëm për komunat Klokot/Kllokot, Novo Brdo/Novobërdë dhe Štrpce/Shtërpce për shkak të rezultateve të kontestuara të regjistrimit, shih më sipër fusnota 9. Përveç kësaj, shqiptarët e Kosovës klasifikohen si komunitet në pakicë numerike në Gračanica/Gračanicë, Mamuša/Mamushë/Mamuša, Parteš/Partesh dhe Ranilug/Ranillug.

dhe 31 dhjetor 2015 sipas punëtorëve nga pjesëtarët e komuniteteve në pakicë dhe shumicë numerike në nivel komunal.



\*Për komunitet që nuk plotësojnë pragun minimal për përfaqësimin e komunitetit individual në shërbimin civil.

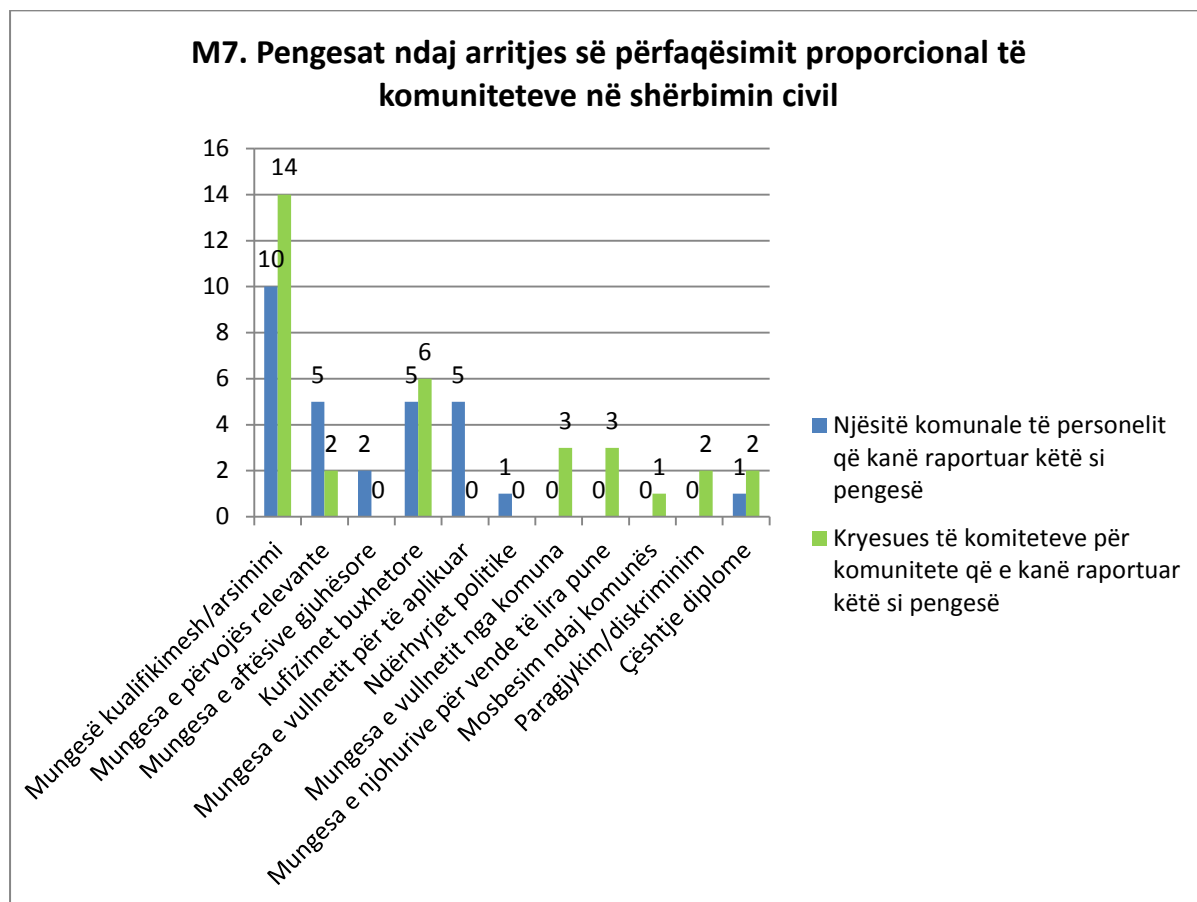
Diagrami tregon që nga 22 komunitet që nuk përmbushin pragun minimal për përfaqësim të komuniteteve individualë në shërbimin civil, 14 të tilla nuk kanë plotësuar asnjë vend të lirë pune në periudhën e raportimit me një kandidat nga komuniteti në pakicë numerike.<sup>70</sup> Për komunën e Istogut/Istok, rekrutimet e pjesëtarëve të komuniteteve në pakicë numerike në periudhën e raportimit ka rezultuar me komunën që tashmë plotëson pragun e përgjithshëm për pozita në shërbimin civil, gjë që nuk ka qenë kështu në vlerësimin e vitit 2013.

### 3.2.4 Pengesat ndaj rritjes së përfaqësimit të komuniteteve në shërbimin civil të nivelit komunal

Edhe shefat e njësive komunale të personelit edhe kryesuesit e komitetit për komunitete në 24 komuna të vlerësuara janë pyetur se cilat besojnë të jenë pengesat më të mëdha ndaj arritjes

<sup>70</sup> Deçan/Deçan, Dragash/Dragaš, Ferizaj/Uroševac, Fushë Kosovë/Kosovo Polje, Gjakovë/Đakovica, Gjilan/Gnjilane, Kamenicë/Kamenica, Klinë/Klina, Mitrovicë/Mitrovica South, Lipjan/Lipljan, Obiliq/Obilić, Podujevë/Podujevo, Prishtinë/Priština dhe Suharekë/Suva Reka, që kanë plotësuar të gjitha vendet e punës me aplikantë nga komuniteti shqiptar.

së përfaqësimit të detyrueshëm proporcional të komuniteteve në shërbimin civil. Figura M7 më poshtë paraqet përgjigjet.



Për të dy grupet e respondentëve, përgjigja më e shpeshtë ishte e njëjta me atë për përfaqësimin në nivelin qendror, pra që aplikantët potencialë nuk kishin kualifikimet e domosdoshme. Përgjigja e dytë më e shpeshtë ishte që komunat janë të kufizuara nga niveli qendror në lidhje me numrin e punëtorëve të rinj që mund të rekrutohen për shkak të kufizimeve buxhetore. Për përfaqësuesit e njësive komunale të personelit, shumica e pengesave tjera në rrugën drejt punësimit më të madh të shërbyesve civilë nga komunitetet kishin të bënin me mungesën e aplikuesve apo aplikuesve potencialë, duke përfshirë edhe mungesën e përvojës profesionale apo thjesht mungesën e vullnetit për të aplikuar për pozita të tilla. Përgjigjet e kryesuesve të komiteteve për komunitete dallonin nga ato të përfaqësuesve komunalë. Bashkë me pajtimin për mungesën e kualifikimeve dhe kufizimet buxhetore, ata theksonin edhe mungesën e vullnetit, e edhe paragjykimet e komunës për të punësuar pjesëtarë të komunitetit, por edhe mungesën e aplikimeve nga komunitetet, për shkak të mungesës së njoftimit për konkurse. Kryesuesit e komitetit për komunitete nga dy komuna nënvizuan çështjen e njohjes së diplomave nga institucionet arsimore në gjuhën serbe, si pengesë ndaj rekrutimit më të madh të aplikuesve nga komunitetet.<sup>71</sup> Shefat e njësive të personelit në gjashtë komuna thanë që komuna kishte pranuar aplikime nga pjesëtarë të komuniteteve me diplomë universitare apo certifikatë të shkollës së mesme nga institucionet në gjuhën serbe në Kosovë.<sup>72</sup> Megjithatë, kjo u përmend si pengesë vetëm nga

<sup>71</sup> Dragash/Dragaš dhe Gjilan/Gnjilane.

<sup>72</sup> Mitrovicë/Mitrovica South, Štrpce/Shtërpçë, Ranilug/Ranillug, Novo Brdo/Novobërdë, Klokot/Klllokot dhe Gračanica/Gračanicë.

shefi i personelit në Mitrovicë të jugut/Mitrovica. Tutje, kryesuesit e komitetit për komunitete nga dy komuna raportojnë që kishin pranuar ose dinin për ankesat nga komunitetet në lidhje me shpalljen e pamjaftueshme të konkurseve për shërbim civil.<sup>73</sup> Pesë kryesues të komitetit për komunitete raportojnë të kishin pranuar ankesa nga pjesëtarë të komuniteteve që kishin të bënin me mungesën e mundësive të punësimit në shërbimin civil të komunave të tyre përkatëse.<sup>74</sup> Për më tepër, gjashtë kryesues të KK-ve raportojnë të kishin bërë rekomandime për kuvendin komunal, për rritjen e përfaqësimit të komuniteteve në shërbimin civil të komunës së tyre.<sup>75</sup> Kryesuesi i Komitetit për Komunitete në Pejë/Peć raportoi që përfaqësimi i dobët gjinor i komuniteteve në shërbimin civil ishte diskutuar gjatë një seance të kuvendit komunal. Kur janë pyetur për shembuj specifikë të pjesëtarëve të komuniteteve që aplikojnë për pozitat e shërbimit civil në komunat e tyre, vetëm gjashtë kryesues të komitetit për komunitete arritën të japin një vështrim të procesit të rekrutimit nga këndvështrimi i komuniteteve.<sup>76</sup>

#### **4. ANALIZA E REKRUTIMIT TË DREJTË DHE MASAT POZITIVE TË NDËRMARRA**

Sipas nenit 4.4 dhe nenit 12 të Rregullores 04/2010, për të arritur përfaqësim proporcional të komuniteteve, të gjitha institucionet e shërbimit civil në nivelin qendror dhe atë lokal obligohen të ndërmarrin masa të rekrutimit të drejtë, duke përfshirë: përpjekjet e posaçme për të identifikuar e kërkuar aplikime për punë nga komunitetet e nën-përfaqësuar; zhvillimi i programeve trajnuese në vend të punës për komunitetet shpesh të pafavorizuara; ofrimi i trajnimit për personelin në lidhje me politikën kundër diskriminimit; duke përfshirë “deklaratat e inkurajimit” në shpallje konkursesh për të inkurajuar aplikimi në fusha ku komunitetet janë të nën-përfaqësuar dhe për të siguruar që një anëtar i panelit të rekrutimit të jetë nga një komunitet që nuk është shumicë.

<sup>73</sup> Në Dragash/Dragaš, Kryesuesi i KK-së raportonte të ishte njoftuar për një ankesë që ishte bërë nga një anëtar i kuvendit komunal nga komuniteti jo-shumicë gjatë një seance të kuvendit komunal, që kishte të bënte me një konkurs që ishte shpallur me afat të skaduar për aplikim; në Fushë Kosovë/Kosovo Polje, Kryesuesi i KK-së raportonte që një grua romë ishte ankuar që faqja e internetit e komunës nuk shpall vendet e lira të punës në gjuhën serbe, ndërsa informatat shpesh nuk shpërndahen tek komunitetet në pakicë numerike.

<sup>74</sup> Deçan/Dečan, Gjakovë/Đakovica, Podujevë/Podujevo, Novo Brdo/Novobërdë dhe Klokot/Klllokot. Nuk janë ofruar detaje të tjera nga këto komuna në lidhje me atë se çfarë nënkupton mungesa e mundësive.

<sup>75</sup> Gjakovë/Đakovica, Pejë/Peć, Mitrovicë/Mitrovica South, Podujevë/Podujevo Prishtinë/Priština dhe Shtime/Štimlje.

<sup>76</sup> Në Kamenicë/Kamenica, ku komuniteti rom është i nën-përfaqësuar në shërbimin civil, kryesuesi i KK-së raportonte njohuri për serbë dhe romë që kishin aplikuar për pozita. Derisa disa qenë të suksesshëm, e disa jo, përvoja e këtyre kandidatëve ishte që procesi i rekrutimit ishte tejet i politizuar, i bazuar në nepotizëm dhe anime politike apo etnike. Në Novo Brdo/Novobërdë, kryesuesi i KK-së raportonte që kishte pranuar një ankesë nga një pjesëtar i komunitetit shqiptar që kishte aplikuar për një pozitë, por kishte raportuar parregullsi në procesin e rekrutimit, ku sipas kandidatit, kandidati i suksesshëm nuk kishte përvojën relevante. Në Gračanica/Gračanicë, ku komuniteti rom dhe ai shqiptar janë tejet të nën-përfaqësuar në shërbimin civil, kryesuesi i KK-së raportonte për njohuri të kandidatëve nga të dy këto komunitete që kanë aplikuar pa sukses për pozita, por kryesuesi nuk kishte informata për arsyet se pse këto aplikime kishin qenë pa sukses. Në Dragash/Dragaš, ku komuniteti goran i Kosovës është i nën-përfaqësuar, kryesuesi i KK-së ka raportuar të ketë njohuri për një pjesëtar të këtij komuniteti me titull universitar që kishte aplikuar pa sukses për një pozitë në shërbimin civil, por që nuk kishte informata për arsyet e kësaj. Përvojat e raportuara nga kryesuesit e KK-ve në Podujevë/Podujevo, Gjakovë/Đakovica dhe Klokot/Klllokot qenë më pozitive, ku kryesuesit në këto komunitete raportojnë që edhe pse kishin njohuri vetëm për kandidatët e pasuksesshëm nga komunitetet, nuk kishte pasur ankesa për procesin e rekrutimit.

Përveç masave të rekrutimit të drejtë që parashihen me nenin 4.4 dhe nenin 12 të Rregullores, që duhen ndërmarrë nga të gjitha institucionet punëdhënëse, neni 11 i Rregullores 04/2010 parasheh masat e veprimit pozitiv që duhen ndërmarrë vetëm nga institucionet që nuk kanë përfaqësim adekuat të komuniteteve, për të arritur përfaqësim të drejtë dhe proporcional të komuniteteve, si dhe kërkon që institucionet të ndërmarrin së paku gjashtë nga 14 masat e përmendura. Masat kanë të bëjnë me përkrahjen e rekrutimit, ndërmarrjen e aktiviteteve promovuese, zhvillimin e kapaciteteve si dhe vetëdijësimin, si dhe fushata informuese.

Pjesët e mëposhtme trajtojnë masat që janë ndërmarrë nga institucionet punëdhënëse në nivel qendror dhe atë komunal. Duke marrë parasysh që nuk ka qartësi juridike mbi masat që duhen implementuar nga të gjitha institucionet, si dhe cilat duhen implementuar nga ato që nuk kanë arritur përfaqësimin e duhur, raporti do të vlerësojë të gjitha institucionet në lidhje me ndërmarrjen e masave të rekrutimit të drejtë dhe të fokusohet tek institucionet që nuk arrijnë pragjet e përfaqësimit të komuniteteve në lidhje me zbatimin nga to të masave të veprimit pozitiv.

#### **4.1 Implementimi i masave të rekrutimit të drejtë dhe veprimit pozitiv në institucionet e vlerësuara të nivelit qendror**

Në nivel qendror, përputhshmëria me obligimet lidhur me masat e rekrutimit të drejtë, të parapara me nenin 4.4 dhe nenin 12 të Rregullores 04/2010 është e lartë. Që të 18 institucionet e nivelit qendror të përfshira në këtë vlerësim shpallin vendet e lira të punës në të dy gjuhët zyrtare, ndërsa 16 nga 18 komuna përfshijnë edhe njoftimin për përfaqësimin e drejtë dhe proporcional të komuniteteve që nuk janë shumicë në të gjitha shpalljet për vende pune.<sup>77</sup> Nga këto institucione, 16 sosh janë në përputhje edhe me obligimin<sup>78</sup> e sigurimit që një anëtar i panelit të rekrutimit të jetë nga komuniteti që nuk është shumicë.<sup>79</sup> Vetëm Zyra e Kryeministrit dhe Zyra e Presidentit kanë përmbushur kërkesat e nenit 4.4.2 të Rregullores për “të adresuar pasojat e diskriminimit afatgjatë, duke zhvilluar programe trajnimit në vend të punës për komunitetet që shpesh janë të pafavorizuara”.

Sa i përket implementimit të masave të veprimit pozitiv për të arritur përfaqësim të drejtë dhe proporcional, siç parashihet në nenin 11 të Rregullores,<sup>80</sup> diagrami C8 më poshtë paraqet numrin e masave që janë ndërmarrë nga secili institucion.

---

<sup>77</sup> Përfaqësuesi nga Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural raportonte që nuk ka obligim ligjor për të ndërmarrë këtë masë, si dhe përfaqësuesi nga Ministri i Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor kishte theksuar që nuk kishte nevojë për njoftimin e tillë, sepse të gjithë banorët e Kosovës inkurajohen të aplikojnë për të gjitha vendet e punës në këtë ministri.

<sup>78</sup> Në pajtim me nenin 12.1.2 të Rregullores 04/2010, shih *Fusnota më sipër 8*.

<sup>79</sup> Ministria e Shëndetit dhe Ministria e Tregtisë dhe Industrisë theksonin që arsyeja për moszbatimin e këtij obligimi ishte që nuk kanë pjesëtar të kualifikuar të komunitetit për të qenë pjesë e panelit të rekrutimit, pasi që neni 7.1 i Rregullores së MAP-it 02/2010 për Procedurat e Rekrutimit në Shërbimin Civil (*Fusnota më sipër 63*) thekson që paneli duhet të përbëhet nga punëtorë që mbajnë pozita që janë më të larta sesa pozita e shpallur.

<sup>80</sup> *Fusnota 8 më sipër*.

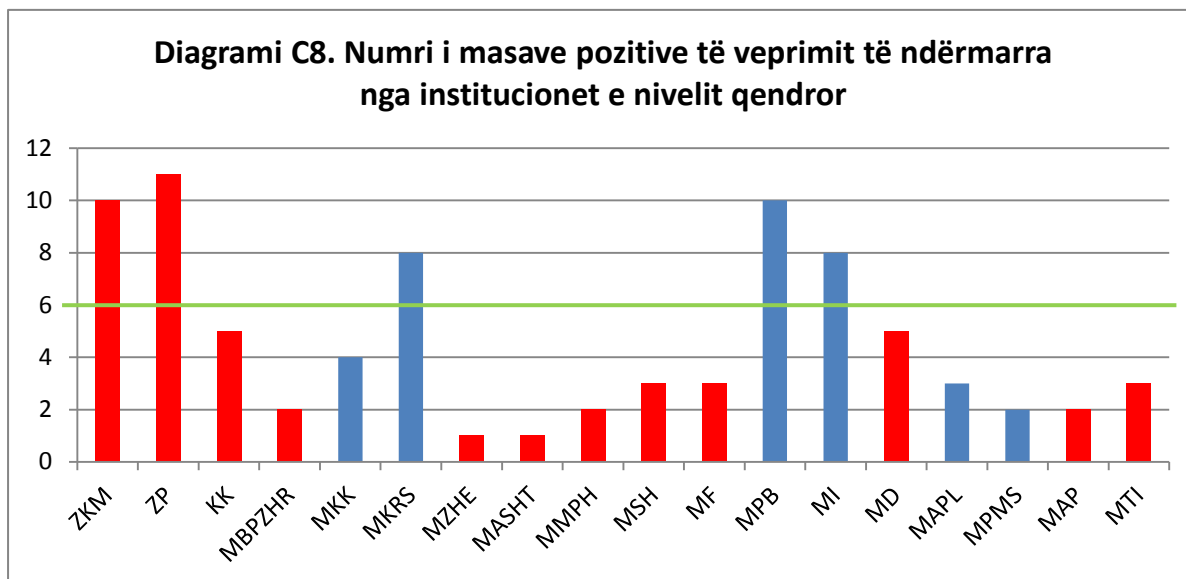


Tabela tregon që prej 12 institucioneve të cilat nuk e arrijnë pragun prej dhjetë për qind për përfaqësimin e komuniteteve (të paraqitura me ngjyrë të kuqe),<sup>81</sup> vetëm dy i kanë zbatuar më shumë se minimum gjashtë masa gjatë periudhës raportuese.<sup>82</sup> Për më tepër, prej këtyre të dymbëdhjetave, institucionet të cilat e punësojnë përqindjen më të ulët të komuniteteve po ashtu janë renditur në mesin e atyre që e kanë ndërmarrë numrin më të vogël të masave pozitive.<sup>83</sup> Këto të gjetura tregojnë që institucionet, në të cilat përqindja e pjesëtarëve të punësuar të komunitetit është më e ulët se dhjetë për qind, nuk ia kanë dalë të veprojnë në pajtueshmëri me kornizën ligjore duke i zbatuar masat pozitive për ta rritur përfaqësimin e komuniteteve.<sup>84</sup>

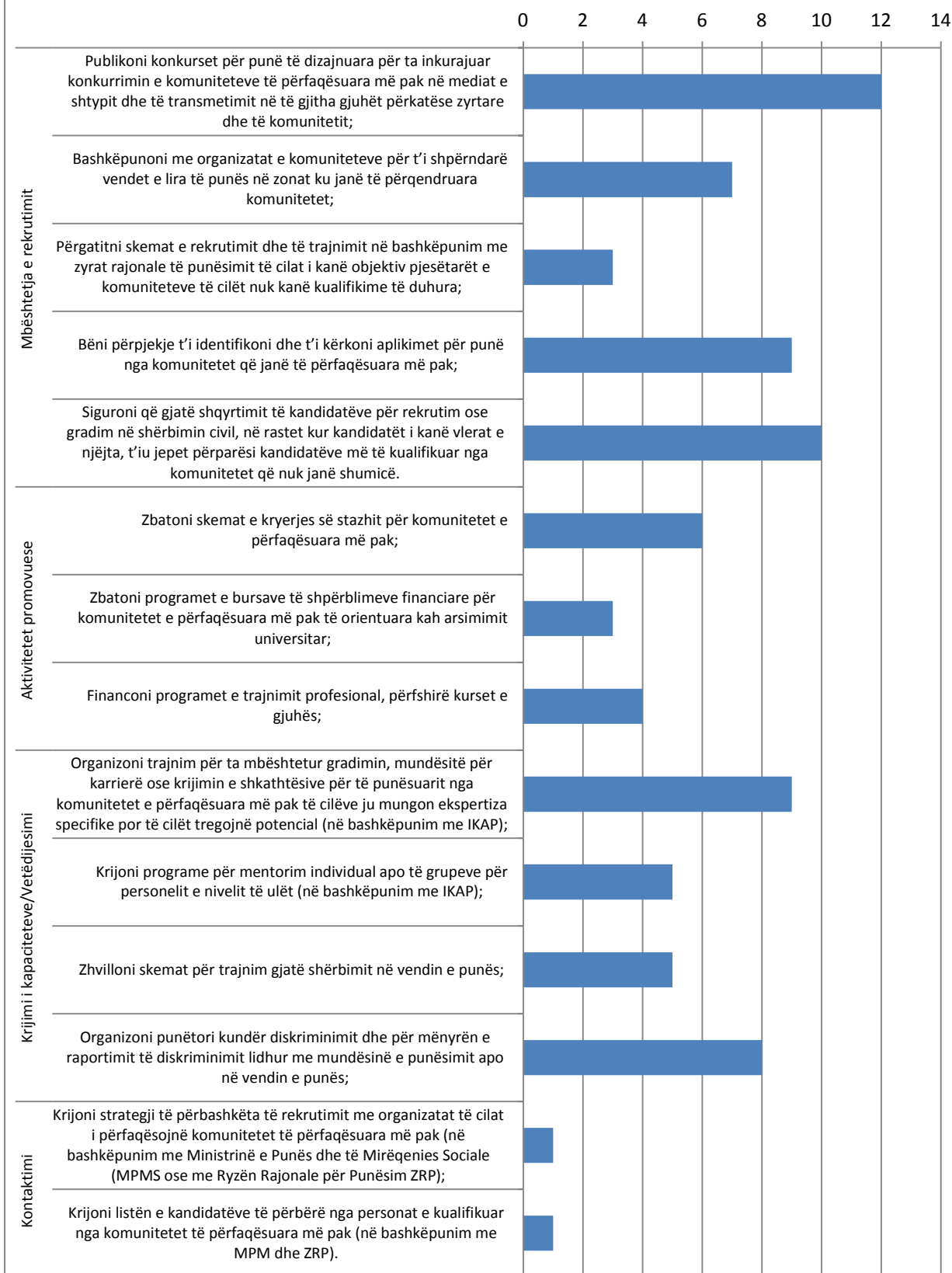
<sup>81</sup> Zyra e Kryeministrit, Zyra e Presidentit, Kuvendi i Kosovës, Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural, Ministria e Zhvillimit Ekonomik, Ministria e Arsimit, e Shkencës dhe e Teknologjisë, Ministria e Financave, Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Drejtësisë, Ministria e Administratës Publike, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë. Institucionet e shfaqura me ngjyrë të kaltër e arrijnë tashmë pragun prej 10 për qind dhe rrjedhimisht nuk janë të obliguara ligjërisht të ndërmarrin asnjë nga masat e veprimeve pozitive.

<sup>82</sup> Zyra e Kryeministrit dhe Zyra e Presidentit.

<sup>83</sup> Për shembull, Ministria e Zhvillimit Ekonomik ka të punësuar më pak se një për qind të komuniteteve dhe e kanë ndërmarrë vetëm një masë pozitive. Ngjashëm, Ministria e Financave dhe Ministria e Shëndetësisë kanë të punësuar më pak se dy për qind të komuniteteve dhe secila i ka ndërmarrë nga tri masa.

<sup>84</sup> Për pasqyrë të përgjithshme të masave me veprimeve pozitive të ndërmarra nga çdo institucion i nivelit qendror, shih Shtojcën C2.

**Diagrami C9. Masat pozitive të veprimit të zbatuara nga institucionet e nivelit qendror**



■ Numri i institucioneve që e ndërmerren këtë masë

Diagrami C9 tregon që masa që është ndërmarrë më së shpeshti gjatë periudhës raportuese (1 janar 2013 – 31 dhjetor 2015) është publikimi i konkurseve për punë përmes mediave të shtypit dhe atyre transmetuese në të gjitha gjuhët përkatëse zyrtare dhe të komuniteteve dhe që masat që kanë të bëjnë me aktivitetet e kontaktimit në veçanti zbatohen dobët.

Në mënyrë që ta lehtësojë zbatimin e masave pozitive, Rregullorja 04/2010 po ashtu parashikon caktimin e një nëpunësi civil i cili ka kompetenca, resurse, mbështetje nga udhëheqja e lartë dhe qasje tek ajo udhëheqje për ta mundur zbatimin efektiv të rregullores.<sup>85</sup> Vetëm katër prej institucioneve të vlerësuara kanë pasur nëpunës civil të caktuar për këtë qëllim.<sup>86</sup> Ngjashëm, ndarja e resurseve adekuate buxhetore për zbatimin e masave pozitive (që ka qenë po ashtu njëri prej rekomandimeve në raportin e mëparshëm të OSBE-së) është raportuar vetëm në katër prej institucioneve të vlerësuara, dy prej të cilave tashmë e kanë plotësuar pragun prej dhjetë për qind.<sup>87</sup> Mos-ndarja e buxhetit po ashtu e sqaron zbatimin më të rrallë të masave të cilat kërkojnë resurse financiare, siç janë skemat për kryerjen e stazhit apo për trajnim për pjesëtarët e komuniteteve. Rregullorja 04/2010 po ashtu kërkon menaxherë të personelit që rregullisht ta vlerësojnë zbatimin e Rregullores.<sup>88</sup> Prej institucioneve të vlerësuara, dhjetë kanë raportuar që e kanë ndërmarrë këtë masë.<sup>89</sup>

#### 4.2 Zbatimi i masës së rekrutimit të drejtë dhe të asaj për veprim pozitiv në nivel komunal

Sa i përket respektimit të masave për rekrutim të drejtë të përvijuara në nenin 4.4 dhe në nenin 12 të Rregullores 04/2010, pajtueshmëria e përgjithshme në nivel komunal është relativisht e lartë. Të gjitha komunat që janë vlerësuar i publikojnë konkurset në gjuhët zyrtare në nivel komunal dhe 20 prej 24 komunave e përfshijnë në të gjithë formularët e tyre për vende të lira të punës njoftimin e kërkuar “për përfaqësim të drejtë dhe proporcional të komuniteteve jo shumicë.”<sup>90</sup> Shtatëmbëdhjetë komuna kanë qenë në pajtueshmëri me kushtin për ta pasur një anëtarë të panelit të rekrutimit nga komuniteti jo shumicë.<sup>91</sup> Arsyeja që jepet më së shpeshti lidhur me arsyen pse nuk është respektuar ko-dispozitë është mungesa e stafit të kualifikuar.<sup>92</sup> Vetëm shtatë prej komunave të vlerësuara kanë krijuar programe të trajnimit në vendin e punës për t’i adresuar rezultatet e diskriminimit afatgjatë të ‘komuniteteve të pafavorizuara zakonisht’ për ta përmirësuar aftësinë e tyre për të aplikuar dhe konkurruar për gradime, i cili ishte njëri prej rekomandimeve të raportit të OSBE-së më 2013.<sup>93</sup> Ndonëse nuk

<sup>85</sup> Sipër fusnota 9, Neni 11.4.

<sup>86</sup> Zyra e Kryeministrit, Ministria e Infrastrukturës, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë dhe Ministria e Financave. Duke e pasur parasysh që prej këtyre institucioneve vetëm Ministria e Financave e ka plotësuar pragun minimal prej dhjetë për qind, efektiviteti i kësaj mase vihet në pikëpyetje.

<sup>87</sup> Zyra e Presidentit dhe Kuvendi i Kosovës nuk e plotësojnë pragun prej dhjetë për qind, ndërsa Ministria për Kthim dhe Komunitete dhe ajo e Punëve të Brendshme e plotësojnë këtë prag.

<sup>88</sup> Në pajtim me nenin 13 të Rregullores, shih shënimin më sipër 8.

<sup>89</sup> Zyra e Kryeministrit, Zyra e Presidentit, Kuvendi i Kosovës, Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural, Ministria e Punëve të Brendshme, Ministria e Infrastrukturës, Ministria e Drejtësisë, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë dhe Ministria e Financave.

<sup>90</sup> Shih nenin 12 (1)(1.1) të Rregullores 04/2010 (shënimi më lart 8); komunat që nuk kanë vepruar në pajtueshmëri ishin Mitrovica/Mitrovica e Jugut, Mamusha, Novobërda dhe Klokoti.

<sup>91</sup> Shih nenin 12 (1)(1.2) të Rregullores 04/2010 (shënimi më lart 8); komunat që nuk kanë vepruar në pajtueshmëri ishin: Mitrovica/Mitrovica e Jugut, Podujeva, Suhareka, Ferizaji, Lipjani, Graçanica dhe Obiliqi.

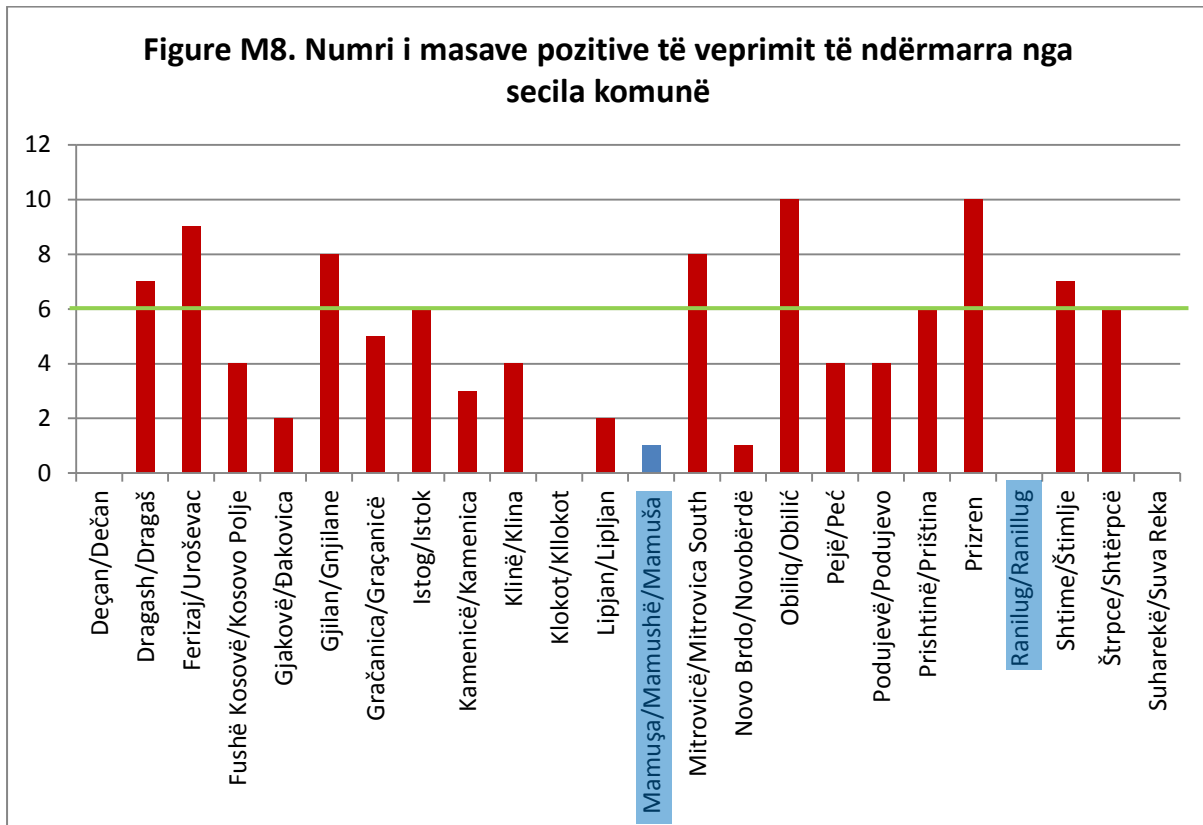
<sup>92</sup> Në rastin e Podujevës, shefi i njësisë së personelit ka thënë që për aq sa din ai nuk ka ndonjë obligim të tillë. Në Lipjan dhe në Obiliq kjo dispozitë është plotësuar vetëm në rastet kur kandidati vjen nga komuniteti jo shumicë.

<sup>93</sup> Shih nenin 4(4.2) të Rregullores 04/2010 (shënimi më lart 8), Gjakova, Istogu, Peja, Podujeva, Gjilani, Prishtina dhe Shtimja.



janë vënë re kurrfarë pengesash specifike për ta zbatuar këtë masë, pesë nga 24 shefat e intervistuar të personelit e kanë përmendur këtë masë si jo relevante meqë ata tashmë e kishin së paku një pjesëtar të këtyre komuniteteve të punësuar në shërbimin civil.<sup>94</sup>

Sa i përket zbatimit të masave pozitive të veprimit për arritjen e përfaqësimit të drejtë dhe proporcional ashtu siç është përvijuar në nenin 11 të Rregullores, diagrami M8 më poshtë e tregon numrin e masave të ndërmarra nga secila komunë.



Prej 24 komunave të vlerësuara, vetëm Mamusha dhe Ranillugu (të paraqitura me të kaltër) e zotërojnë nivelin e nevojshëm të përfaqësimit të komuniteteve në shërbimin civil (kur zbërthehen sipas secilit komunitet që jeton në komunë). Figura M8 tregon që prej 22 komunave të cilat nuk e plotësojnë pragun minimal (të paraqitura me ngjyrë të kuqe), vetëm dhjetë i kanë ndërmarrë së paku minimum gjashtë masa të posaçme të veprimit të nevojshme sipas legjislacionit.<sup>95</sup> Shefat e njëjstëve të personelit në nëntë prej 24 komunave kanë treguar që konsiderojnë se përfaqësimi i komuniteteve në komunat e tyre është adekuat<sup>96</sup> dhe prandaj kanë theksuar që nuk ka pasur nevojë për zbatimin e masave speciale.<sup>97</sup>

Po ashtu vlen të përmendet që vetëm dy kryesues të komiteteve për komunitete kanë qenë në dijeni lidhur me masat pozitive të cilat i ka ndërmarrë komuna për ta përmirësuar dhe ruajtur një përfaqësim të drejtë dhe proporcional të komuniteteve.<sup>98</sup> Në të dyja këto raste, nismat e

<sup>94</sup> Siç kanë raportuar udhëheqësit e personelit në Novobërdë, Mitrovicë, Pejë, Lipjan dhe Mamushë.

<sup>95</sup> Shih nenin 11, shënimi *më lart* 8; Istog, Mitrovicë/Mitrovica e Jugut, Dragash, Prizren, Ferizaj, Shtërpçë, Gjilan, Prishtinë, Shtime, Obiliq.

<sup>96</sup> Tetë nga nëntë komunat e përmendura e plotësojnë përqindjen e përgjithshme të përfaqësimit të komuniteteve por jo për secilin komunitet. Novobërda nuk e arrin asnjërin prag.

<sup>97</sup> Mitrovica, Ferizaji, Shtërpçe, Gjilani, Kamenica, Novobërda dhe Obiliqi si edhe Mamusha dhe Ranillugu.

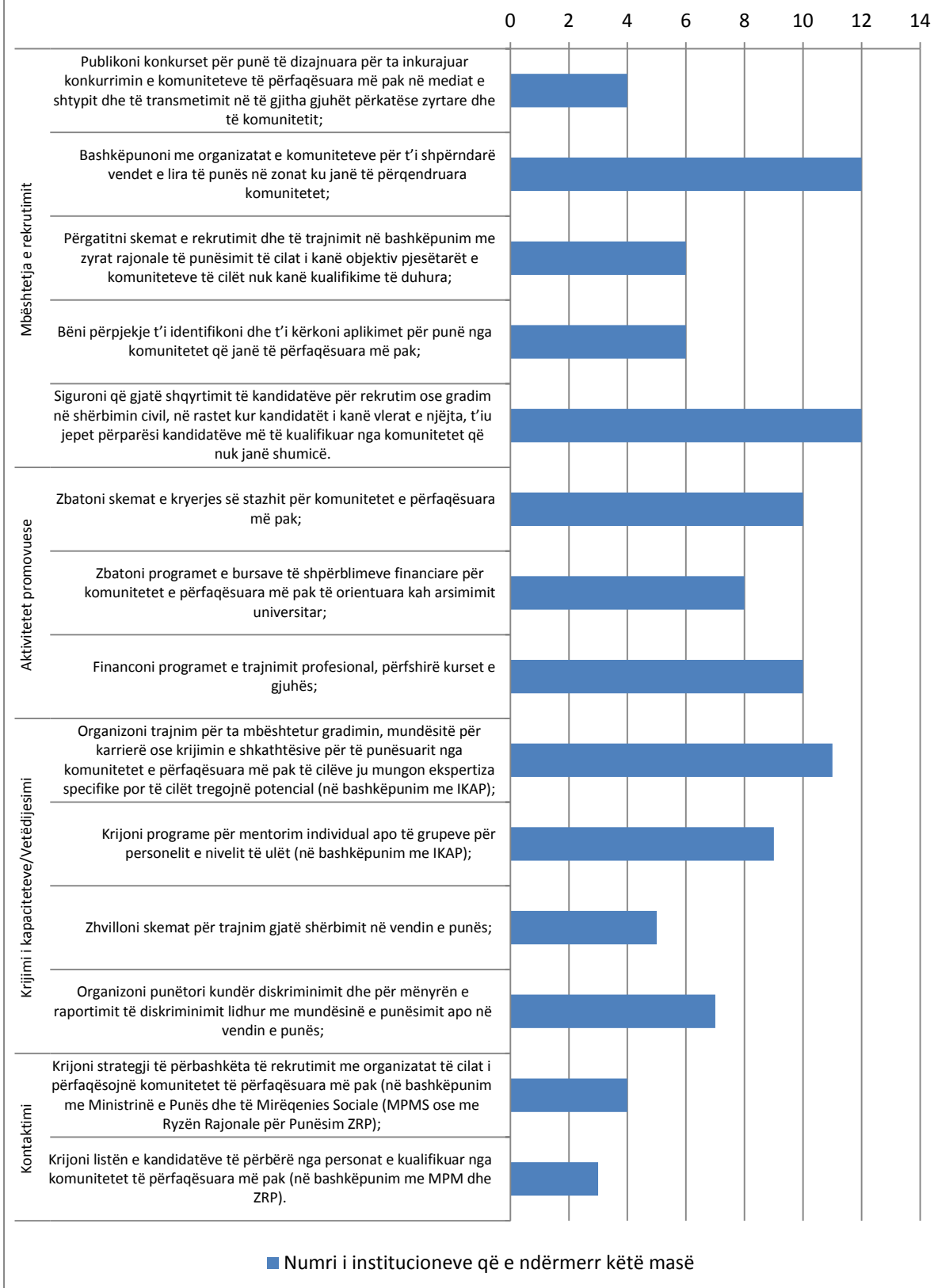
<sup>98</sup> Shtime dhe Prishtina.

përfshijnë shpërndarjen e njoftimit për vende pune nga ana e ZKKK në vendet ku banojnë pjesëtarët e komunitetit. Përkundër pajtueshmërisë së ulët me aspektin e legjislacionit, ai paraqet përmirësim të rëndësishëm për gjendjen lidhur me të cilën është raportuar në raportin e vitit 2013, në të cilin rast asnjë komunë nuk i kishte zbatuar gjashtë apo më shumë prej masave të nevojshme.<sup>99</sup>

---

<sup>99</sup> Për pasqyrë të përgjithshme të masave me veprimeve pozitive të ndërmarra nga çdo komunë, shih Shtojcën M4

**Diagrami M9. Masat pozitive të veprimit të zbatuara nga komunitat e vlerësuara**



Diagrami M9 i paraqitur më sipër tregon që aktivitetet e kontaktimit zbatohen rrallë në nivel komunal. Megjithatë, udhëheqësit e intervistuar të njëjësive të personelit nuk kanë përmendur

ndonjë pengesë të posaçme lidhur me zbatimin e masave të kontaktimit. Masat që janë zbatuar më së shpeshti kishin të bënin me mbështetjen e rekrutimit përmes bashkëpunimit me organizatat e komuniteteve për ta bërë shpërndarjen e konkursit me vende të lira pune në vendet ku banojnë komunitetet më pak të përfaqësuar, e cila gjë është bërë kryesisht përmes ZKKK dhe/ose komiteteve për komunitete, si edhe për të siguruar që preferencë ju është dhënë kandidatëve të kualifikuar nga komunitetet.

Vetëm dy prej komunave të vlerësuara e kanë emëruar një nëpunës civil për ta lehtësuar zbatimin e Rregullores 04/2010.<sup>100</sup> Ngjashëm, ndarja e resurseve buxhetore për ta mundësuar zbatimin e masave të rekomanduara në raportin paraprak të OSBE-së në veçanti në nivel komunal nuk është raportuar në asnjërin prej komunave të vlerësuara.<sup>101</sup> Megjithatë, shpeshësia relativisht e madhe e zbatimit të masave do të kërkonte mjete financiare siç janë trajnimet, kurset ose kryerja e praktikës duket të nënkuptojnë që komunat kanë qenë në gjendje të ndajnë resurse nga resurset tjera përveç atyre nga buxheti komunal. Në fund, nëntë prej 24 komunave të vlerësuara kanë thënë që menaxherët e personelit rregullisht e vlerësojnë zbatimin e Rregullores 04/2010.<sup>102</sup>

## 5. MBLEDHJA E TË DHËNAVE LIDHUR ME PËRKATËSINË E KOMUNITETEVE

Neni 8, 9 dhe 10 i Rregullores 04/2010 i obligon institucionet punëdhënëse të mbledhin dhe të ruajnë të dhëna të besueshme dhe anonime statistikore lidhur me përkatësinë etnike të kandidatëve dhe të të punësuarve për qëllime të vlerësimit të përfaqësimit të komuniteteve në shërbimin civil. Mos mbledhja e të dhënave të tilla ishte identifikuar si shqetësim më parë dhe ishte theksuar në rekomandimet e raportit të vitit 2013 të OSBE-së. Duke e pasur parasysh rëndësinë e të dhënave të besueshme për qëllim të monitorimit të zbatimit të Rregullores 01/2010, si edhe të standardeve ndërkombëtare dhe të vendit që kanë të bëjnë me mbledhjen e të dhënave për komunitetin që i takon si edhe për mbrojtjen e të dhënave personale,<sup>103</sup> pjesët e paraqitura më poshtë e përvijojnë pajtueshmërinë me këtë aspekt të legjislacionit në nivel qendror dhe komunal.

### 5.1 Niveli qendror

Në nivel qendror, 14 prej 18 institucioneve të vlerësuara kanë raportuar që kanë mbledhur dhe ruajtur të dhëna anonime statistikore për përkatësinë e komunitetit të kandidatëve dhe të të punësuarve sipas obligimeve ligjore.<sup>104</sup> Prej institucioneve që thuhet se nuk mbledhin dhe

<sup>100</sup> Në pajtim me nenin 11.4 të Rregullores 04/2010, shih *shënimin më lart 8*. Istog dhe Gjilan. Të dy komunat e plotësojnë prapun e përgjithshëm minimal për përfaqësim të komuniteteve por asnjëra nuk e plotëson as prapun minimal për secilin komunitet që banon në komunë.

<sup>101</sup> Në pajtim me nenin 13.2 të Rregullores 04/2010, shih *shënimin më lart 8*.

<sup>102</sup> Neni 13, shënim *më lart 8*; Istog, Klinë, Mitrovicë, Dragash, Prizren, Ferizaj, Gjilan, Klllokot dhe Prishtinë. Të gjitha përveç Dragashit, Prizrenit dhe Prishtinës e plotësojnë prapun e përgjithshëm minimal për përfaqësim të komuniteteve por asnjëra nuk e plotëson prapun minimal për secilin komunitet individual që banon në komunë.

<sup>103</sup> Për shembull, standardet ndërkombëtare rekomandojnë në pjesën më të madhe të rrethanave të drejtën për vetë-identifikim të lirë, përfshirë të drejtën për të zgjedhur që të mos e identifikojë veten si pjesëtar të një komuniteti. Për informata të mëtejshme, shih Komitetin Këshillëdhënës për Konventën Kornizë për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare, *Komentari Tematik Nr. 4 mbi "Konventën Kornizë: mjet kryesor për menaxhimin e llojllojshmërisë përmes të drejtave të pakicave"*, 27 maj 2016.

<sup>104</sup> Zyra e Kryeministrit, Zyra e Presidentit, Kuvendi i Kosovës, Ministria e Bujqësisë, e Pylltarisë dhe e Zhvillimit Rural, Ministria për Komunitete dhe Kthim, Ministria e Zhvillimit Ekonomik, Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, Ministria e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor, Ministria e

ruajnë të informata të tilla në mënyrë anonime ashtu siç kërkohet, Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit dhe Ministria e Shëndetësisë kanë thënë që ata ruajnë vetëm informata specifike që kanë të bëjnë me përkatësinë e komunitetit të kandidatëve dhe të të punësuarve si pjesë e bazës së tyre të përgjithshme të të dhënave. Përfaqësuesi i Ministrisë së Drejtësisë tha që ata besojnë që nuk ka pasur obligim ligjor për mbledhjen e të dhënave të tilla.<sup>105</sup> Kur janë pyetur si përcaktohet përkatësia e kandidatëve dhe e të punësuarve, të gjitha institucionet, me përjashtim të dy prej tyre, kanë thënë që ato mbështeten në deklaratat e kandidatëve në formularin e aplikimit (vini re Shtojcën 3 të Rregullores, e cila është mostër e formularit, përfshirë opsionin nëse kandidati dëshiron ta theksojë përkatësinë etnike apo jo).<sup>106</sup> Të gjitha institucionet po ashtu kanë raportuar që kandidatët dhe të punësuarit kanë të drejtë të mos e deklarojnë përkatësinë e komunitetit, në pajtim me nenin 9.2 të Rregullores 04/2010, megjithatë asnjë institucion nuk ka raportuar që ndonjë kandidat e ka shfrytëzuar këtë të drejtë.<sup>107</sup>

## 5.2 Niveli komunal

Në nivel komunal, 15 prej 24 komunave të vlerësuara kanë raportuar që kanë mbledhur dhe ruajtur të dhëna anonime për përkatësinë e komunitetit.<sup>108</sup> Në mënyrë që ta përcaktojnë përkatësinë e komunitetit të kandidatëve dhe të të punësuarve, 11 prej 15 komunave, të cilat i mbledhin të dhënat, e shfrytëzojnë deklarin në formularin e aplikimit,<sup>109</sup> dhe tetë komuna kanë raportuar që e kanë shfrytëzuar Shtojcën 3 të Rregullores 04/2010.<sup>110</sup> Megjithatë, në disa komuna gjatë mbledhjes së të dhënave për përkatësinë e komunitetit nuk është respektuar e drejta e kandidatit/të punësuarit për të mos e deklaruar ose për ta deklaruar vetë përkatësinë e komunitetit të tij në pajtim me nenin 9.2 të Rregullores 04/2010.<sup>111</sup> Mbledhja e të dhënave për përkatësinë e komunitetit është po ashtu problematike në komunën e Dragashit,<sup>112</sup>

---

Financave, Ministria e Punëve të Brendshme, Ministria e Infrastrukturës, Ministria e Punës dhe e Mirëqenies Sociale, Ministria e Administratës Publike, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë.

<sup>105</sup> Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal nuk ka dhënë informata të mëtejshme lidhur me arsyen pse nuk janë mbledhur dhe ruajtur informatat e tilla.

<sup>106</sup> Ministria e Punëve të Brendshme dhe Ministria e Infrastrukturës kanë raportuar se i kanë shfrytëzuar informatat nga certifikata e lindjes e kandidatëve për të identifikuar cilit komunitet i përkasin. Megjithatë, duhet vënë re që as certifikatat e lindjes të lëshuara në Kosovë as ndonjë dokument tjetër i identifikimit nuk përmbajnë informata lidhur me përkatësinë e komunitetit të personit.

<sup>107</sup> Siç është përvijuar në nenin 9.2.1 të Rregullores 04/2010, shih shënimin *më lart* 8. Ministria e Administratës Publike i siguron formularët për aplikim që t'i shfrytëzojnë institucionet e nivelit qendror. Aty përfshihet pyetja nëse kandidati dëshiron ta deklarojë përkatësinë etnike dhe nëse është kështu cila është përkatësia e tij etnike. Kjo është në pajtueshmëri me formularin e paraqitur në Shtojcën 3 të Rregullores 04/2010, shih fusnota 9 *më lart*.

<sup>108</sup> Deçan/Dečan, Gjakovë/Đakovica, Istog/Istok, Klinë/Klina, Pejë/Peć, Mitrovicë/Mitrovica South, Podujevë/Podujevo, Dragash/Dragaš, Mamuša/Mamushë/Mamuša, Prizren, Novo Brdo/Novobërdë, Klokot/Kllokot, Prishtinë/Priština, Shtime/Štimlje and Lipjan/Lipljan.

<sup>109</sup> Klokot/Kllokot, Ferizaj/Uroševac, Novo Brdo/Novobërdë, Mitrovicë/Mitrovica South, Pejë/Peć, Prishtinë/Priština, Shtime/Štimlje, Lipjan/Lipljan, Fushë Kosovë/Kosovo Polje, Prizren, and Dragash/Dragaš.

<sup>110</sup> Štrpce/Shtërpçë, Kamenicë/Kamenica, Mitrovicë/Mitrovica South, Istog/Istok, Pejë/Peć, Prishtinë/Priština, Prizren, Dragash/Dragaš.

<sup>111</sup> Në Podujevë, sipas njoftimeve komuna ka shfrytëzuar informatat nga identifikimi personal, edhe pse siç është vënë re në më sipër në shënimin 106, as në identifikimin personal as në certifikatën e lindjes nuk ka informata cilin komunitet i përket personi. Në Gjakovë dhe në Istog është njoftuar që përfaqësuesit e ZKKK janë të pranishëm në çdo panel intervistues dhe janë në dijeni për përkatësinë e komunitetit të kandidatëve dhe në Deçan, ku ruhen informatat veç për të punësuarit, sipas njoftimeve komuna i shfrytëzon certifikatat e lindjes dhe njohjen e përgjithshme për banorët e komunës. Në Mamuša/Mamushë/Mamuša, sipas njoftimeve përkatësia e komunitetit të kandidatëve dhe të të punësuarve bazohet në gjuhën e arsimimit dhe në emra.

<sup>112</sup> Fusnota *më lart* 55.

komuna nuk mbledh të dhëna të ndara për komunitetin boshnjak të Kosovës dhe goran të Kosovës. Prandaj, përfaqësimi i të dy këtyre komuniteteve në shërbimin civil regjistrohet nën komunitetin boshnjak të Kosovës.

## 6. RAPORTIMI

Në pajtim me nenin 14 të Rregullores 04/2010, të gjitha institucionet punëdhënëse duhet ta nxjerrin raportin vjetor për zbatimin e Rregullores tek Ministria e Administratës Publike. Kjo dispozitë është theksuar në rekomandimet e raportit të vitit 2013 të OSBE-së. Pjesët në vijim përvijojnë pajtueshmërinë me këtë aspekt të legjislacionit në nivel qendror dhe komunal.

### 6.1 Niveli qendror

Në nivel qendror, tetë prej institucioneve të vlerësuara kanë dorëzuar raporte vjetore për zbatimin e Rregullores 04/2010 në Ministrinë e Administratës Publike në pajtim me nenin 14 të Rregullores.<sup>113</sup> Përveç kësaj, pesë institucione<sup>114</sup> kanë raportuar që i kanë dorëzuar raportet tremujore që e përvijojnë vetëm numrin dhe përkatësinë etnike të nëpunësve civil të punësuar në institucion, përfshirë masat e ndërmarra për përmirësimin e punësimit të komuniteteve në institucion. Në mesin e atyre institucioneve që nuk e dorëzojnë raportin vjetor në ministrinë e Administratës Publike, Ministria e Mjedisit dhe e Planifikimit Hapësinor ka raportuar që nga ata nuk është kërkuar kurrë që ta dorëzojnë një raport dhe nuk kanë qenë në dijeni lidhur me obligimin për ta bërë këtë.

### 6.2 Niveli komunal

Nëntë prej 24 komunave të vlerësuara kanë raportuar që e kanë dorëzuar raportin vjetor.<sup>115</sup> Përveç kësaj, siç ishte rasti edhe në nivelin qendror, vetëm pesë komuna<sup>116</sup> i kanë dorëzuar raportet tremujore. Në mesin e komunave që nuk kanë vepruar në pajtim me këtë, Suhareka/Suva Reka ka konsideruar që nuk është e rëndësishme meqë aktualisht nuk ka të punësuar jo shqiptar në shërbimin civil në komunë, njoftohet që Ranilug/Ranillugu nuk ka qenë në dijeni për këtë obligim dhe Fushë Kosova/Kosovo Polje ka raportuar që janë duke e monitoruar zbatimin e Rregullores 04/2010. Tri komuna kanë raportuar që nuk kanë vepruar në pajtim me këtë sepse nuk kanë marrë kërkesë nga Ministria e Administratës Publike<sup>117</sup> dhe katër komuna të tjera kanë raportuar që edhe pse nuk dorëzojnë ndonjë raport specifik për zbatimin e Rregullores, ata dorëzojnë raport të përgjithshëm vjetor për shërbimin civil në komunë.<sup>118</sup>

### 6.3 Raporti vjetor për zbatimin e Rregullores 04/2010 nga Ministria e Administratës Publike

Pas pranimit të raporteve vjetore nga institucionet punëdhënëse, Ministria e Administratës Publike, në bashkëpunim me Ministrinë e Administrimit të Pushtetit Lokal, duhet të nxjerrë një “raport periodik vjetor lidhur me zbatimin e procedurave për përfaqësim të drejtë dhe

<sup>113</sup> Zyra e Presidentit, Kuvendi i Kosovës, Ministria e Bujqësisë, e Pylltarisë dhe e Zhvillimit Rural, Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit, Ministria e Zhvillimit Ekonomik, Ministria e Punëve të Brendshme, Ministria e Punëve të Brendshme, Ministria e Drejtësisë dhe Ministria e Tregtisë dhe Industrisë.

<sup>114</sup> Zyra e Kryeministrit, Ministria për Komunitete dhe Kthim, Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, Ministria e Infrastrukturës dhe Ministria e Financave.

<sup>115</sup> Deçan/Dečan, Istog/Istok, Klinë/Klina, Dragash/Dragaš, Ferizaj/Uroševac, Viti/Vitina, Štrpce/Shtërpçë, Prishtinë/Priština and Obiliq/Obilić.

<sup>116</sup> Gjilan/Gnjilane, Klokot/Kllokot, Mitrovicë/Mitrovica South, Podujevë/Podujevo, and Prizren.

<sup>117</sup> Shtime/Štimlje, Lipjan/Lipljan and Gračanica/Gračanicë.

<sup>118</sup> Gjakovë/Đakovica, Novo Brdo/Novobërdë, Pejë/Peć and Mamuša/Mamushë/Mamuša.

proporcional të komuniteteve jo shumicë në shërbimit civil”.<sup>119</sup> Sipas Drejtorit të Departamentit për Administrim të Shërbimit Civil, në kuadër të Ministrisë për Administratë Publike, ministria nuk kërkon nga institucionet punëdhënëse ta dorëzojnë një raport vjetor për zbatim dhe nuk ministria nuk harton ndonjë raport të posaçëm lidhur me zbatimin e Rregullores. Në vend të kësaj, të dhënat për përfaqësimin e komuniteteve në shërbimin civil janë pjesë e raportit të përgjithshëm vjetor të ministres për shërbimin civil. Megjithatë, raporti i përgjithshëm vjetor nuk përfshin ndonjë informatë lidhur me zbatimin e masave pozitive të veprimit që duhet t’i ndërmarrë institucioni punëdhënësi. Për më tepër, ministria nuk ka organizuar ndonjë trajnim për institucionet punëdhënëse lidhur me mënyrën e zbatimit të Rregullores që nga hyrja në fuqi e Rregullores më 2010.

## 7. PËRFUNDIMET

Në institucionet e nivelit qendror, të cilat janë vlerësuar, që nga raporti i OSBE-së më 2013 është arritur përparim në rritjen e shkallës së përgjithshme të pjesëtarëve të komuniteteve që janë pakicë për nga numri, edhe pse shifra ende nuk e arrin minimumin prej dhjetë për qind të pragut të përvijuar në Ligjin për Shërbimin Civil. Për më tepër, ky përmirësim i përgjithshëm nuk e zbulon shpërndarjen jo të drejtë të posteve të plotësuara nga pjesëtarët e komuniteteve që janë pakicë për nga numri, ndërsa disa institucione janë shumë më poshtë se dhjetë për qind. Për më tepër, komunitetet që janë shumë më të vogla për nga numri<sup>120</sup> vazhdojnë të mos jenë të përfaqësuara sa duhet në nivel qendror si në përqindjen e përgjithshme ashtu edhe në numrin e pozitive të nivelit të lartë të cilat i mbajnë. Përkundrazi, serbët dhe turqit e Kosovës janë më shumë të përfaqësuar krahasuar me përqindjen e tyre në popullsinë e Kosovës.

Në nivel komunal nuk kanë ndodhur kurrfarë ndryshimesh prej vitit 2013. Gjatë vlerësimit të përqindjes së posteve për secilin komunitet që banon në një komunë të caktuar, 22 komuna nuk ia kanë dalë ta arrijnë minimumin e kërkuar. Për më tepër, dhjetë prej 24 komunave të vlerësuara nuk e kanë përmbushur përqindjen e posteve për komunitete kur të kombinohen në një për qind. Komuniteti serb i Kosovës shpesh është komuniteti më së shumti i përfaqësuar krahasuar me përfaqësimin e tij proporcional në një komunë të caktuar. Kjo ndikon në numrin e posteve të plotësuara nga komunitetet që për nga numri janë më të vogla dhe e shtrembëron pasqyrën e përfaqësimit të përgjithshëm të komunitetit në nivel komunal që të duket më pozitive, përkundër mos-përfaqësimit të drejtë dhe proporcional të komuniteteve individuale. Përsëri, në nivel komunal, si edhe në nivelin qendror, komunitetet joserbe (dhe në veçanti nëpunësit civilë nga komuniteti rom dhe ai ashkali i Kosovës) ka më shumë të ngjarë të punësohen në pozita të nivelit më të ulët (teknike dhe administrative) dhe jo nëpër kategoritë e kërkuara profesionale dhe ato menaxheriale.

Sa i përket ekuilibrit gjinor brenda komuniteteve, në nivel qendror nivelet më të rëndësishme në të cilat gratë janë më pak të përfaqësuara i përkasin komunitetit serb të Kosovës, goran të Kosovës, rom të Kosovës dhe turk të Kosovës. Pasqyra nga niveli komunal ka treguar që gratë vazhdimisht kanë qenë më pak të përfaqësuara, në veçanti në mesin e komunitetit egjiptian dhe rom të Kosovës.

Për më tepër, institucionet punëdhënëse si në nivelin komunal ashtu edhe në atë qendror, të cilat nuk e plotësojnë përfaqësimin minimal të komuniteteve, tregojnë pak përkushtim për

<sup>119</sup> Shih nenin 14(5), shënimi 9 më lart.

<sup>120</sup> Në këtë raport, komunitetet më të vogla se sa komuniteti shqiptarë të Kosovës, serbë të Kosovës, turq të Kosovës dhe boshnjak të Kosovës konsiderohen komunitete më të vogla për nga numri.

zbatimin e obligimeve ligjore të cilat janë aprovuar për ta përmirësuar përfaqësimin e komuniteteve në shërbimin civil. Përqindja e vendeve të lira të punës të plotësuara nga pjesëtarët e komuniteteve që janë pakicë për nga numri në këto institucione nga fillimi i vitit 2013 deri në fund të vitit 2015 tregojnë mungesë të ngjashme të përparimit në përmirësimin e përfaqësimit të komunitetit. Kjo mungesë e veprimit përkeqësohet nga Ministria e Administratës Publike, e cila ka për detyrë ta monitorojë zbatimin e Rregullores 04/2010 dhe të raportojë për këtë por nuk bën shumë për t'i detyruar këto institucione t'i ndërmarrin obligimet e tyre ligjore.

Rekomandimet kyçe të raportit të vitit 2013 e përfshinin nevojën për zbatim efektiv të masave pozitive të veprimit përmes ndarjes së burimeve buxhetore, organizimin e trajnimeve nga Ministria e Administratës Publike, nevojën për të mbledhur të dhëna statistikore anonime dhe për të përmirësuar raportimin vjetor në lidhje me zbatimin e Rregullores 04/2010, si dhe veprimeve për të rritur përfaqësimin e komuniteteve romë, ashkali dhe egjiptian të Kosovës në veçanti në nivel komunal. Gjetjet e këtij raporti tregojnë që shumë nga këto rekomandime mbesin relevante. Derisa është vërejtur përparim në numrin e institucioneve të nivelit komunal dhe qendror që i kanë zbatuar së paku gjashtë nga masat e veprimeve pozitive për arritjen e përfaqësimit të drejtë dhe të barabartë, ndarja e pamjaftueshme buxhetore vazhdon të pengoj zbatimin efektiv. Mbesin sfida për sa i përket mbledhjes së të dhënave për përkatësinë e komuniteteve dhe raportimin në lidhje me zbatimin e Rregullores 04/2010 në përputhje të plotë me kriteret ligjore. Përveç kësaj, komunitetet romë, ashkali dhe egjiptian të Kosovës, vazhdojnë të jenë të nën-përfaqësuar si në nivel komunal ashtu edhe atë qendror. Përfundimisht, Ministria e Administratës Publike ka dështuar në ofrimin e sqarimeve apo trajnimin e institucioneve punëdhënëse si dhe udhëzimin e tyre në lidhje me dorëzimin e raporteve vjetore gjatë periudhës raportuese.

Duhet të bëhen përpjekje më të mëdha si nga institucionet e punëdhënëse ashtu edhe Ministria e Administratës Publike për të siguruar që problemet thelbësore të nënvizuara në këtë raport, në veçanti mungesa e kualifikimeve dhe përvojës së pjesëtarëve të komunitetit, shkalla e ulët e aplikacioneve, dhe nën-përfaqësimi i disa komuniteteve në pozita të larta, të trajtohen veçanërisht përmes zbatimit të masave të veprimit pozitiv të përvijuara në nenin 11 të Rregullores 04/2010. Në këtë aspekt, Ministria e Administratës Publike e ka një rol veçantë në detyrimin e institucioneve punëdhënëse që të ndajnë burime të mjaftueshme për zbatimin e këtyre masave specifike dhe për të siguruar respektim të obligimeve ligjore përmes monitorimit dhe raportimit të rregullt.

## **REKOMANDIME**

### **Për Ministrinë e Administratës Publike (MAP)**

- Të iniciohet ndryshimi e plotësimi i nenit 11 të Ligjit për shërbimin civil, për të ofruar qartësi juridike apo udhëzime për zbatim për interpretim uniform në nivel qendror, për të specifikuar nëse pragu i punësimit të komuniteteve në pakicë numerike vlen ndarazi për secilin institucion punëdhënës apo nëse është shifër e përgjithshme që vlen për të gjitha institucionet në tërësi. i njëjti udhëzim nevojitet për sa i përket asaj nëse përfaqësimi i komuniteteve duhet të llogaritet në bazë të përqindjes së përgjithshme prej dhjetë për qind të të gjitha komuniteteve në pakicë numerike, apo nëse përfaqësimi duhet të përimtohet për të qenë në përputhje me përqindjen e secilit komunitet të vetëm në popullatë në nivel të Kosovës. Pastaj, qartësia ligjore e udhëzimeve të zbatimit nevojitet edhe në nivel lokal, për të qartësuar nëse përfaqësimi



proporcional i komuniteteve duhet të vlej për secilin komunitet individualisht sipas përqindjes që e ka në popullatën komunale, apo si përqindje e vetme e përgjithshme.

- Të ndryshohet e përditësohet Rregullorja 04/2010 për të reflektuar specifikacionin e cekur më lartë; të konfirmohet nëse të dhënat e regjistrimit të popullatës në dispozicion nga viti 2010 të përdoren për të përcaktuar se çka përbënë përfaqësim të drejtë dhe të barabartë; të specifikohet se cilat masa duhet të zbatohen nga të gjitha institucionet, dhe cilat duhet të zbatohen nga ato që ende nuk kanë arritur përfaqësim të drejtë; të qartësohet neni 5.1.2 në lidhje me atë se si duhet të llogaritet dhjetë përqindëshi.
- Të hartohet raporti i kërkuar vjetor për zbatimin e Rregullores 04/2010 i cili do të përfshin të gjitha informatat e kërkuara për sa i përket nenit 14 të asaj rregulloreje.
- Për më tepër, të shtohet një udhëzim në lidhje me raportimin, për të siguruar që do të përfshihet zbatimi i masave të veprimit pozitiv, përfaqësimi në të gjitha nivelet funksionale dhe shpenzimet financiare për zbatim. Raportimi duhet gjithashtu të siguroj që të gjitha të dhënat të jenë të zbërthyer me gjini dhe që e vlerësojnë ndikimin e ndryshëm për burrat dhe gratë nga komunitetet. Kjo mund të bëhet duke zhvilluar formular uniform të raportimit për institucionet punëdhënëse për ta standardizuar dorëzimin e raportit të kërkuar vjetor në lidhje me zbatimin e Rregullores 04/2010.
- Të zhvillohen partneritete ndërmjet institucioneve si Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Zyrat Rajonale të Punësimit, Institutin e Kosovës për Administratë Publike, Zyrën e Komisionerit të Gjuhëve, Zyrën për Çështje të Komuniteteve dhe shkollat profesionale në mënyrë që të zhvillohen dhe zbatohen politika dhe programe afatgjata për të siguruar që pjesëtarët e komuniteteve të kanë qasje në trajnim adekuat me qëllim të rritjes së aftësisë së tyre për të plotësuar kriteret e shërbimit civil. Politikat dhe programet duhet të promovojnë barazinë gjinore brenda komuniteteve.
- Të ndërmerren aktivitete trajnuese për të siguruar që institucionet trajnuese si në nivel qendror ashtu edhe atë lokal t'i kuptojnë plotësisht obligimet e tyre që dalin nga korniza ligjore dhe ajo e politikave që e rregullojnë përfaqësimin e drejtë dhe proporcional të komuniteteve në shërbimin civil, me theks të veçantë në masat e veprimit pozitiv të parapara në nenin 11 të Rregullores 04/2010 dhe mbledhjen e të dhënave për përkatësinë etnike (siç është paraparë në nenet 8, 9, 10 të Rregullores) respektimi i mbrojtjes së të dhënave personale dhe të drejtës së personave që i përkasin komuniteteve për të zgjedhur nëse dëshirojnë apo jo ta deklarojnë përkatësinë e tyre.

### **Institucionet punëdhënëse në nivel qendror dhe komunal**

- Të priorizohen masat për identifikimin e aplikuesve dhe të rekrutohet personel i kualifikuar sa duhet nga radhët e komuniteteve, për shembull, përmes kontaktimit të përmirësuar dhe më proaktiv të komuniteteve, punës praktike apo skemat e synuara të rekrutimit të zhvilluara bashkëpunim me institucionet tjera përgjegjëse si Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, zyrat rajonale të punësimit, Zyra për Çështje të Komuniteteve apo shkollat profesionale.
- Përmirësimi i përfaqësimit të komuniteteve në pozitat e larta, në veçanti për komunitetet e nën-përfaqësuar, duke bërë trajnim të synuar për pjesëtarët e komuniteteve të cilët aktualisht janë pjesë e shërbimit civil.

- Të sigurohet ndarje e burimeve adekuate buxhetore për të siguruar zbatim të plotë dhe efektiv të masave pozitive të veprimit për ta rritur përfaqësimin e komuniteteve në shërbim civil, siç kërkohet me nenin 11 të Rregullores 04/2010.
- Të dorëzohet raport vjetor për zbatimin e Rregullores 04/2010 në Ministrinë e Administratës Publike, siç kërkohet me nenin 14 të asaj rregulloreje.
- Të mblidhen të dhëna anonime statistikore për përkatësinë e punonjësve dhe aplikuesve në komunitete siç kërkohet me nenet 8, 9 dhe 10 të Rregullores 04/2010 dhe në pajtim me standardet përkatëse ndërkombëtare për të drejtat e komuniteteve dhe mbrojtjen e të dhënave personale.
- T'i kushtohet vëmendje e posaçme rritjes së përfaqësimit të pjesëtarëve të komuniteteve veçanërisht të nën-përfaqësuar si goranë, romë, ashkali dhe egjiptianë të Kosovës në shërbimin civil për të siguruar përfaqësim proporcional si në nivel qendror ashtu edhe atë komunal.
- Të ndërmerren hapa konkret për përmirësimin e barazisë gjinore të komuniteteve dukshëm të nën-përfaqësuar, si në nivel qendror ashtu edhe atë komunal, përfshirë përmes masave të përgjithshme dhe veçanta në Ligjin për barazinë gjinore.

## Shtojca C1: Përfaqësimi i komuniteteve në shërbimin civil në nivelin qendror

Institucioni	Shqiptarë të Kosovës	Ashkali të Kosovës	Boshnjak të Kosovës	Kroat të Kosovës	Egjiptian të Kosovës	Goran të Kosovës	Malazez të Kosovës	Rom të Kosovës	Serb të Kosovës	Turq të Kosovës	Përqindja e përgjithshme e komuniteteve në pakicë numerike në shërbimin civil	Gjithsej pozita në shërbimin civil
Zyra e Kryeministrit	92.17	0.00	1.74	0.00	0.00	0.87	0.87	0.00	2.61	1.74	7.83	115
Zyra e Presidentit	94.92	0.00	3.39	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.69	5.08	59
Kuvendi i Kosovës	90.70	0.00	1.16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	4.65	3.49	9.30	172
Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural	95.83	0.00	2.38	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.79	0.00	4.17	168
Ministria e Komuniteteve dhe Kthimit	55.00	0.00	1.25	0.00	0.00	1.25	0.00	0.00	38.75	3.75	45.00	80
Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit	86.38	0.00	0.47	0.00	0.00	0.47	0.00	0.00	10.80	1.88	13.62	213
Ministria e Zhvillimit Ekonomik	99.11	0.00	0.00	0.49	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.89	0.89	112
Ministra e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë	93.14	0.00	2.94	0.00	0.00	0.00	0.00	0.98	0.49	1.96	6.86	204
Ministria e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor	96.79	0.00	1.83	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.38	3.21	218
Ministria e Financave	98.75	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	10.63	0.00	1.25	160
Ministria e Shëndetësisë	98.28	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.72	1.72	116
Ministria e Punëve të Brendshme	82.61	0.00	2.42	0.00	0.00	0.48	0.00	0.97	10.63	2.90	17.39	207
Ministria e Infrastrukturës	87.42	0.00	0.65	0.00	0.00	0.65	0.00	0.00	10.32	0.97	12.58	310
Ministria e Drejtësisë	98.68	0.66	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.66	0.00	1.32	151
Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal	85.40	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	8.62	1.72	10.34	116
Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale	85.40	0.00	1.61	0.15	0.00	0.00	0.00	0.15	11.68	1.02	14.60	685
Ministria e Administratës Publike	93.12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	4.59	2.29	1.72	116
Ministria e Tregtisë dhe Industrisë	97.16	0.00	1.14	0.00	0.57	0.00	0.00	0.00	0.00	1.14	2.84	176
<b>TOTAL</b>	<b>90.37</b>	<b>0.03</b>	<b>1.21</b>	<b>0.06</b>	<b>0.03</b>	<b>0.17</b>	<b>0.03</b>	<b>0.14</b>	<b>6.49</b>	<b>1.47</b>	<b>9.63</b>	<b>3480</b>

## Shtojca C2: Masat e veprimit pozitiv të zbatuara nga çdo institucion i nivelit qendror

	Institucioni	ZKM	ZP	KK	MAPZH	MKK	MKRS	MZHE	MASHT	MMPH	MF	MSH	MPPB	MI	MD	MAPL	MPMS	MAP	MTI	Gjithsej numri i masave të përcaktuara që janë ndërmarr nga institucionet
Inkurajimi për rekrutimin	Shpallja e vendeve të lira të punës që kanë për qëllim inkurajimin e aplikimit	✓	✓	✓		✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	12
	Bashkëpunimi me organizatat e komuniteteve për shpërndarjen e shpalljeve për vende të lira të punës	✓	✓				✓						✓	✓			✓		✓	7
	Përgatitja e skemave për rekrutim dhe trajnim		✓				✓						✓							3
	Përpjekje për identifikimin dhe kërkuar aplikues për punë	✓	✓	✓		✓	✓					✓	✓	✓				✓		9
	Aty ku kandidatët janë të barabartë për nga meritat, ti jepet përparësi kandidatit nga komunitetet	✓	✓	✓		✓	✓					✓	✓	✓	✓					✓
Aktivitetet graduese	Zbatimi i skemave të punës praktike		✓	✓		✓	✓	✓				✓								6
	Zbatimi i programeve të bursave	✓	✓						✓											3
	Financimi i programeve të trajnimit profesional	✓											✓		✓	✓				4
Ndërtim i kapaciteteve/ Rritje e vetëdijesimit	Ndërmarrja e trajnimeve në përkrahje të promovimit, mundësitë në karrierë ose ngritje të aftësive	✓	✓				✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			9
	Zhvillimi i programeve mentoruese individuale ose grupe	✓	✓		✓							✓	✓							5
	Zhvillimi i skemave të trajnimit në shërbim gjatë kryerjes së punës	✓	✓									✓	✓			✓				5
	Organizimi i punëtorive për mosdiskriminimin	✓	✓		✓						✓	✓	✓	✓	✓					8
Shtirja e kontaktit	Krijimi i i strategjive të përbashkëta të rekrutimit me organizatat përfaqësuese të komuniteteve						✓													1
	Krijimi i grupit të aplikantëve me personat e kualifikuar			✓																1
<b>GJITHSEJ masa të ndërmarra</b>		<b>10</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	

### Legjenda



Komuna nuk arrin pragun prej 10 % për përfaqësim të komuniteteve

Komuna arrin pragun prej 10 % (prandaj, nuk ka nevojë për masa speciale)

## Shtojca M1: Përfaqësimi komunal i përfaqësimit të komuniteteve në shërbimin civil

Komuna	Shqiptar të Kosovës		Ashkali të Kosovës		Boshnjak të Kosovës		Kroat të Kosovës	Egjiptian të Kosovës		Goran të Kosovës		Malazez të Kosovës	Rom të Kosovës		Serb të Kosovës		Turq të Kosovës		Përqindja e përgjithshme e komuniteteve në pakicë numerike në shërbimin civil	Përqindja e përgjithshme e komuniteteve në pakicë numerike në regjistrimin e popullatës	Gjithsej pozitiv
	Përqindja e shërbimit civil	Përqindja në regjistrimin e popullatës	Përqindja e shërbimit civil	Përqindja në regjistrimin e popullatës	Përqindja e shërbimit civil	Përqindja në regjistrimin e popullatës	Përqindja e shërbimit civil	Përqindja e shërbimit civil	Përqindja në regjistrimin e popullatës	Përqindja e shërbimit civil	Përqindja në regjistrimin e popullatës	Përqindja e shërbimit civil	Përqindja në regjistrimin e popullatës	Përqindja e shërbimit civil	Përqindja në regjistrimin e popullatës						
Deçan/Deçane	97.20	98.46	0.00	0.10	1.87	0.15	0.00	0.93	0.98	0.00	0.00	0.00	0.00	0.08	0.93	0.01	0.00	0.00	2.80	1.54	107
Dragash/Dragaš	73.68	59.67	0.00	0.01	26.32	12.06	0.00	0.00	0.01	0.00	26.35	0.00	0.00	0.01	0.00	0.02	0.00	0.59	26.32	40.33	114
Ferizaj/ Uroševac	95.18	95.90	1.93	3.34	0.00	0.08	0.00	0.00	0.02	0.00	0.06	0.00	0.64	0.19	0.44	0.03	0.44	0.05	4.82	4.10	228
Fushë Kosovë/ Kosovo Polje	85.33	86.93	2.00	9.27	0.00	0.10	0.00	0.00	0.81	0.00	0.04	1.33	1.33	1.25	10.00	0.92	0.00	0.18	14.67	13.07	150
Gjakovë/ Đakovica	98.10	92.72	0.00	0.65	0.00	0.08	0.00	1.90	5.41	0.00	0.01	0.00	0.00	0.78	0.00	0.02	0.00	0.02	1.90	7.28	211
Gjilan/ Gnjilane	88.36	97.38	0.00	0.02	0.00	0.13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.08	0.00	0.36	0.40	10.18	0.69	1.09	1.08	11.64	2.62	275
Glogoc/ Glogovac	100.00	99.85	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.15	139
Gračanica/ Gračanice	6.90	23.18	0.00	0.97	0.00	0.14	0.00	0.00	0.03	1.72	0.21	0.00	1.96	6.98	87.93	67.53	0.00	0.14	12.07	32.47	58
Hani i Elezit / Elez Han	100.00	99.51	0.00	0.00	0.00	0.45	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.49	48
Istog/Istok	87.97	92.02	0.00	0.28	7.59	2.91	0.00	3.16	3.93	0.00	0.00	0.00	0.00	0.10	1.27	0.49	0.00	0.03	12.03	7.98	158
Junik	100.00	99.75	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.25	55
Kaçanik/ Kačanik	100.00	99.86	0.00	0.00	0.00	0.06	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.14	113
Kamenicë/ Kamenica	82.76	94.74	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.08	0.00	0.00	0.49	0.67	17.24	4.31	0.00	0.01	17.24	5.26	203
Klinë/Klina	96.32	96.67	0.00	0.22	0.00	0.05	0.00	0.00	2.43	0.00	0.00	0.00	0.74	0.20	2.21	0.25	0.00	0.01	3.68	3.33	136
Klokot/Klokot	32.00	53.29	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.35	68.00	46.05	0.00	0.04	68.00	46.71	50
Lipjan/Lipljan	91.53	94.55	1.31	3.15	0.56	0.07	0.00	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	0.65	0.59	5.65	0.89	0.00	0.22	8.47	5.45	177
Malisheve/ Mališevo	100.00	99.79	0.00	0.01	0.00	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.05	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.21	147
Mamuša/ Mamushë/ Mamuša	16.67	5.94	0.00	0.22	2.38	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	4.76	0.71	0.00	0.00	76.19	93.12	23.81	6.88	42
Mitrovicë/Mitrovica South	95.35	96.65	0.00	0.90	2.62	0.58	0.00	0.00	0.01	0.00	0.03	0.00	0.00	0.73	0.58	0.02	1.45	0.72	4.65	3.35	344
Novo Brdo/ Novobërdë	59.55	52.37	0.00	0.04	0.00	0.07	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.30	0.94	38.20	46.40	0.00	0.10	40.45	47.63	89
Obiliq/Obilić	89.52	92.13	0.00	2.68	0.81	0.27	0.00	0.00	0.13	0.00	0.02	0.00	0.83	3.07	8.87	1.28	0.00	0.01	10.48	7.87	124
Partë/Partesh	4.35	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	95.65	99.89	0.00	0.00	4.35	0.11	46
Pejë/Peć	94.07	91.21	0.00	0.15	3.56	3.93	0.00	0.79	2.80	0.00	0.20	0.39	0.40	1.03	0.79	0.34	0.00	0.06	5.93	8.79	253
Podujevë/ Podujevo	99.66	98.90	0.00	0.77	0.00	0.04	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.08	0.34	0.01	0.00	0.01	0.34	1.10	295
Prishtinë/ Prishtina	98.38	97.77	0.18	0.28	0.54	0.20	0.00	0.00	0.00	0.00	0.10	0.00	0.00	0.03	0.36	0.22	0.54	1.08	1.62	2.23	557
Prizren	86.85	81.96	0.23	0.76	6.35	9.50	0.00	0.00	0.09	0.00	0.37	0.00	0.23	1.63	0.45	0.13	5.67	5.11	13.15	18.04	441
Rahovec/ Orahovac	93.94	98.15	0.00	0.72	0.00	0.02	0.00	0.00	0.53	0.00	0.00	0.00	0.00	0.15	6.06	0.24	0.00	0.00	6.06	1.85	132
Ranilug/ Ranillug	10.71	4.24	0.00	0.00	0.00	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	87.50	95.50	0.00	0.00	10.71	4.50	56
Shtime/Štimlje	97.10	96.79	1.85	2.74	1.45	0.07	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.08	0.00	0.18	0.00	0.00	2.90	3.21	69
Skenderaj/ Srbica	95.69	99.66	0.00	0.02	0.00	0.08	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	4.31	0.10	0.00	0.00	4.31	0.34	209
Štrpce/Štërpçë	38.03	54.07	0.00	0.01	0.00	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.35	61.97	45.30	0.00	0.00	61.97	45.93	71
Suharekë/ Suva Reka	100.00	98.92	0.00	0.83	0.00	0.03	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.07	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	1.08	140
Viti/ Vitina	97.76	99.32	0.00	0.03	0.00	0.05	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.03	2.24	0.24	0.00	0.01	2.24	0.68	134
Vushtrri/ Vuçitër	92.18	98.53	0.00	0.20	0.00	0.05	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.10	6.15	0.55	1.68	0.40	7.82	1.47	179

\* Komuna e Dragashit/Dragaš municipality nuk mbledh të dhëna të ndara për komunitetin boshnjak dhe atë goran të Kosovës. Andaj, përfaqësimi në shërbimin civil për këto komunitete është vendosur tek komuniteti boshnjak i Kosovës.

Është plotësuar pragu minimal	Përqindja e komunitetit përfaqëson më pak se një pozitë të shërbimit civil në komunë
Nuk është plotësuar pragu maksimal	Përqindja e komunitetit përfaqëson më pak se një pozitë të shërbimit civil në komunë por është përfaqësuar në shërbimin

## Shtojca M2: Pozitat shtesë që kërkohen për ta arritur pragun për përfaqësim të komuniteteve

Komuna	Shqiptarë të Kosovës	Ashkali të Kosovës	Boshnjak të Kosovës	Egjiptian të Kosovës	Goran të Kosovës	Rom të Kosovës	Serb të Kosovës	Turq të Kosovës
Mitrovicë/Mitrovica South		3	0	0	0	3	0	0
Vushtrri/Vučitrn			0	0	0	0	0	0
Podujevë/Podujevo		2	0	0	0	0	0	0
Glllogoc/Glogovac		0	0	0	0	0	0	0
Skenderaj/Srbica		0	0	0	0	0	0	3
Prishtinë/Priština		0	0	0	0	0	0	0
Gračanica/Gračanicë	9	0	0	0	0	3		0
Lipjan/Lipljan		4	0	0	0	0	0	0
Fushë Kosovë/Kosovo Polje		11	0	1	0	0	0	0
Obiliq/Obilić		3	0	0	0	3	0	0
Shtime/Štimlje		0	0	0	0	0	0	0
Pejë/Peć		0	1	5	0	2	0	0
Klinë/Klina		0	0	3	0	0	0	0
Gjakovë/Đakovica		1	0	7	0	2	0	0
Istog/Istok		0	0	1	0	0	0	0
Deçan/Dečane		0	0	0	0	0	0	0
Junik		0	0	0	0	0	0	0
Prizren		2	14	0	1	6	0	0
Rahovec/Orahovac		1	0	1	0	0	0	0
Malishevë/Mališevo		0	0	0	0	0	0	0
Suharekë/Suva Reka		1	0	0	0	0	0	0
Dragash/Dragaš		0	0	0	30	0	0	0
Mamuša/Mamushë/Mamuša	0	0	0	0	0	0	0	
Gjilan/Gnjilane		0	0	0	0	0	0	0
Kaçanik/Kaçanik		0	0	0	0	0	0	0
Kamenicë/Kamenica		0	0	0	0	0	0	0
Klokot/Klllokot	11	0	0	0	0	0	0	0
Partesh/Partesh	0	0	0	0	0	0		0
Ranilug/Ranillug	0	0	0	0	0	0		0
Novo Brdo/Novobërdë	0	0	0	0	0	0	7	0
Štrpce/Shtërpçë	11	0	0	0	0	0	0	0
Viti/Vitina		0	0	0	0	0	0	0
Ferizaj/Uroševac		2	0	0	0	0	0	0
Hani i Elezit / Elez Han		0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALI</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>3</b>

### Shtojca M3: Përqindja e komuniteteve në pakicë numerike në secilën kategori funksionale

Komuna	Komunitetet në pakicë numerike në përqindje sipas regjistrimit të popullatës	Komunitetet në pakicë numerike në përqindje në pozitat menaxhuese	Komunitetet në pakicë numerike në përqindje në pozitat profesionale	Komunitetet në pakicë numerike në përqindje në pozitat teknike/administrative
Deçan/Deçane	1.54176766	4.76	1.92	2.94
Dragash/Dragaš	40.32708768	22.72	24.69	40
Ferizaj/Uroševac	4.10459442	4.34	0	10.46
Fushë Kosovë/Kosovo Polje	13.07031901	7.14	10.94	19.44
Gjakovë/Đakovica	7.280341808	4.16	2.17	0
Gjilan/Gnjilane	2.621481958	8.82	9.16	14.87
Glllogoc/Glogovac	0.146930686			
Gračanica/Gračanicë	32.46838407	12.5	6.81	50
Hani i Elezit / Elez Han	0.489205573			
Istog/Istok	7.979332638	11.76	17.46	6.55
Junik	0.246548323			
Kaçanik/Kaçanik	0.140680655			
Kamenicë/Kamenica	5.262574477	2.44	12.6	44.19
Klinë/Klina	3.325020781	10	0	7.02
Klokot/Kllokot	46.71361502	50	71.43	0
Lipjan/Lipljan	5.447443798	14.29	8.33	5.66
Malishevë/Mališevo	0.205079377			
Mamuša/Mamushë/ Mamuša	6.882149991	41.66	16	20
Mitrovicë/Mitrovica South	3.354239386	2.74	3.12	7.27
Novo Brdo/Novobërdë	47.62966265	25	33.33	54.29
Obiliq/Obilić	7.865794236	4	8.75	17.24
Parteš/Partesh	0.111919418			
Pejë/Peć	8.786936236	6.25	2.6	10
Podujevë/Podujevo	1.10283732	0	0.84	0
Prishtinë/Priština	2.23482506	0	1.2	2.27
Prizren	18.03511061	14.42	20.28	7.22
Rahovec/Orahovac	1.853828636	8.69	0	10.71
Ranilug/Ranillug	4.500775996	15.38	7.41	12.5
Shtime/Štimlje	3.209632557	0	5.55	0
Skenderaj/Srbica	0.340162806	3.85	4.69	5
Štrpce/Shtërpcë	45.93466686	60	65.71	59
Suharekë/Suva Reka	1.081678443	0	0	0
Viti/Vitina	0.67678294	0	1.33	5.12
Vushtrri/Vučitrn	1.474166309	6.25	7.14	10.2

Pragu minimali nuk është plotësuar

## Shtojca M4: Masat e veprimit pozitiv të zbatuara nga çdo komunë

Komuna	Deçan/Deçan	Dragash/Dragas	Ferizaj/Uroševac	Fushë Kosovë/Kosovo Polje	Gjakovë/Bakovica	Gjilan/Gnjilane	Graçanica/Graçanicë	Istog/Istok	Kamenice/Kamenica	Klinë/Klina	Klokoç/Klokokot	Lipjan/Lipjan	Mamushë/Mamushë/ Mamuşa	Mitrovicë/Mitrovica South	Novo Brdo/Novobërdë	Obiliq/Obiliq	Pejë/Peç	Podujevë/Podujevo	Prishtinë/Prishtina	Prizren	Ranilug/Ranilug	Shtime/Shtimje	Štrpce/Shtërpce	Suharekë/Suva Reka	Gjithsej numri i masave të përcaktuara që janë ndërmarr nga komunat	
Inkurajimi për rekrutimin	Shpallja e vendeve të lira të punës që kanë për qëllim inkurajimin e aplikimit			✓		✓			✓														✓		4	
	Bashkëpunimi me organizatat e komuniteteve për shpërndarjen e shpalljeve për vende të lira të punës		✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓		✓			✓		✓			✓	✓		12	
	Përgatitja e skemave për rekrutim dhe trajnim			✓										✓		✓			✓	✓		✓			6	
	Përpjekje për identifikimin dhe kërkuar aplikues për punë			✓		✓	✓		✓							✓				✓					6	
	Aty ku kandidatët janë të barabartë për nga meritat, ti jepet përparësi kandidatit nga komunitetet		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓				✓	✓		✓			✓		12	
Aktivitetet graduese	Zbatimi i skemave të punës praktike		✓		✓		✓			✓			✓	✓		✓		✓	✓		✓				10	
	Zbatimi i programeve të bursave			✓	✓		✓									✓		✓	✓			✓			8	
	Financimi i programeve të trajnimit profesional		✓		✓		✓						✓				✓	✓	✓		✓	✓			10	
Ndërtim i kapaciteteve/ Rritje e vetëdijesimit	Ndërmarrja e trajnimeve në përkrahje të promovimit, mundësitë në karrierë ose ngritje të aftësive		✓	✓		✓		✓		✓			✓			✓		✓	✓		✓	✓			11	
	Zhvillimi i programeve mentoruese individuale ose grupe		✓	✓		✓		✓		✓			✓	✓	✓	✓			✓						9	
	Zhvillimi i skemave të trajnimit në shërbim gjatë kryerjes së punës		✓											✓		✓			✓						5	
	Organizimi i punës për mosdiskriminimin			✓		✓		✓								✓		✓		✓		✓			7	
Shtirja e kontaktit	Krijimi i i strategjive të përbashkëta të rekrutimit me organizatat përfaqësuese të komuniteteve												✓			✓		✓		✓					4	
	Krijimi i grupit të aplikantëve me personat e kualifikuar									✓						✓							✓		3	
<b>GJITHSEJ masa të ndërmarra</b>		<b>0</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	

### Legjenda

	Komuna nuk arrin pragun prej 10 % për përfaqësim të komuniteteve
	Komuna arrin pragun prej 10 % (prandaj, nuk ka nevojë për masa speciale)