



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
MINISTRIA E DREJTËSISË  
MINISTRI

Nr. 6158/1 Prot

URDHËR

Tiranë, më 07.10.2020

Nr. 333, datë 07.10.2020

**“PËR MIRATIMIN E PLANIT TË INTEGRITETIT PËR MINISTRINË E  
DREJTËSISË 2020-2023”**

Në mbështetje të nenit 102, pikës 4, të Kushtetutës, të nenit 7, pika 2, të ligjit nr. 8678, datë 14.05.2001, “Për organizimin dhe funksionimin e Ministrisë së Drejtësisë”, i ndryshuar, dhe Vendimit nr. 516 datë 1.7.2020 të Këshillit të Ministrave “Për disa ndryshime dhe shtesa në vendimin nr. 247 datë 20.3.2015 të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e Strategjisë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit për periudhën 2015-2020”, dhe miratimin e Planit të Veprimit 2020-2023, në zbatim të Strategjisë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit 2015-2023 dhe Pasaportës së Indikatorëve”,

**URDHËROJ:**

1. Miratimin e Planit të Integritetit për Ministrinë e Drejtësisë 2020-2023.
2. Ky urdhër publikohet për njohje në faqen zyrtare të Ministrisë së Drejtësisë.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë.

MINISTRI  
  
ETILDA GJONAJ (SALIU)  


# PLANI I INTEGRITETIT

PËR MINISTRINË E DREJTËSISË

2020–2023

Miratuar me urdhrin nr. x, datë x  
të Ministrit të Drejtësisë



## **Grupi i Punës për hartimin e Planit të Integritetit në Ministrinë e Drejtësisë**

Rovena Pregja, Koordinatore e Grupit të Punës



### **Grupi i Punës, IDM:**

Dr. Rovena Sulstarova, Menaxhere Projekti  
Prof. Dr. Eralda (Methasani) Çani, Eksperte për Etikën dhe Integritetin  
Erald Bezhani, Ekspert i Menaxhimit të Riskut  
Astrit Alijaj, Ekspert i Menaxhimit të Riskut

*Ky Plan Integriteti është hartuar në kuadër të projektit “Forcimi i Integritetit në Qeverisjen Qendrore - Plan Integriteti për Ministrinë e Drejtësisë të Republikës së Shqipërisë”, i financuar nga ISDA Support Project - “Mbështetje për inovacionin kundër korrupsionit: Ngritja e një modeli shërbimesh me në qendër qytetarin në Shqipëri”, një fond i përbashkët me kontribut nga qeveria italiane, ajo austriake dhe Programi i Zhvillimit të Kombeve të Bashkuara (UNDP), i zbatuar nga qeveria shqiptare në partneritet me UNDP-në. Brenda e këtij dokumenti nuk përfaqëson detyrimisht pikëpamjet e UNDP-së dhe partnerëve të tjerë në ISDA Support Project.*

# DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL

Përballja efektive me korrupsionin nga ana e institucioneve të qeverisjes qendrore është me rëndësi jetike për arritjen e rezultateve të larta në forcimin e integritetit institucional, mirëqeverisjes, si dhe mundësimin e shërbimeve më të mira për qytetarët e Republikës së Shqipërisë.

Ministria e Drejtësisë, në cilësinë e Koordinatorit Kombëtar Kundër Korrupsionit, ka përgjegjësinë kryesore të hartojë politika në luftën kundër korrupsionit dhe të bëjë monitorimin e zbatimit të tyre nga ana e institucioneve publike në vend. Duke patur një rol qendror në këtë arkitekturë institucionale, jemi të vetëdijshëm se duhet të jemi ne të parët që japim shembullin për t'i shërbyer interesit publik, në mënyrë që të gjitha veprimet tona të jenë me integritet të lartë, me vlera etike dhe të bazuara në ligj. Ndaj, kam kënaqësinë të shpreh konsideratën time të lartë për ekipin e punës së Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM), si edhe për angazhimin serioz të stafit të Ministrisë së Drejtësisë për punën e brë për hartimin e këtij dokumenti. Njëkohësisht, ndihem krenare të prezantoj dokumentin e Planit të Integritetit për institucionin të cilin drejtoj, si shprehje konkrete e vullnetit dhe përkushtimit për integritet institucional, si dhe e qëndrimit proaktiv për të mbështetur përpjekjet dhe reformat antikorrupsion.

Ministria e Drejtësisë ka ndërmarrë hapa të rëndësishëm në përmirësimin e kornizës rregullatore dhe operacionale të integritetit. Hapi i miratimit të këtij Plani Integriteti, është pikërisht një përpjekje për të hedhur themelet e një sistemi më të gjerë, i cili menaxhon risqet që kërcënojnë integritetin institucional. Synimet tona, të shprehura në këtë dokument, lidhen me krijimin e një mjedisi që nxit dhe promovon kulturën e integritetit, nëpërmjet një sistemi funksional të menaxhimit të integritetit në Ministrinë e Drejtësisë.

Ky Plan Integriteti përfshin risqet e integritetit sipas fushave funksionale të Ministrisë së Drejtësisë dhe aktivitetet konkrete për adresimin e tyre. Qëllimi tij është përmirësimi i politikave, rregullave, praktikave të parandalimit të korrupsionit, si dhe forcimi i rezistencës institucionale ndaj shkeljeve të integritetit. Plani i Integritetit për institucionin tonë do të ndikojë pozitivisht ministrinë e linjës, si edhe institucionet e varësisë, në axhendat e tyre institucionale kundër korrupsionit.

Jemi të ndërgjegjshëm se dhënia e shembullit personal dhe menaxhimi i integritetit që nga nivelet më të larta drejtuese, duke ndjekur para së gjithash standarde të larta profesionale dhe etikën, do të sigurojnë një brendësim dhe zbatim efektiv të tij nga të gjitha nivelet e administratës, duke rritur në këtë mënyrë edhe besimin e publikut tek ne.

**Etilda Gjonaj**  
**Ministër i Drejtësisë**

# TABELA E PËRMBAJTJES

<b>DEKLARATA E INTEGRITETIT INSTITUCIONAL .....</b>	<b>3</b>
<b>LISTA E SHKURTESAVE.....</b>	<b>5</b>
<b>I. Procesi i hartimit të Planit të Integritetit .....</b>	<b>5</b>
I.1.1 Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe mobilizimi i stafit të ministrisë.....	6
I.1.2 Identifikimi dhe analiza e riskut.....	6
I.1.3 Vlerësimi i risqeve të integritetit .....	7
I.1.4 Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut dhe Regjistri i Riskut .....	7
<b>I.1. Qasja metodologjike.....</b>	<b>7</b>
<b>I.2. Përmbajtja e Planit të Integritetit.....</b>	<b>8</b>
<b>II. RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE TË INTEGRITETITNTIFIKUARA DHE FAKTORËT E RISQEVE.....</b>	<b>9</b>
<b>III. PLANI I VEPRIMIT .....</b>	<b>13</b>
3.1 Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit.....	13

## **LISTA E SHKURTESAVE**

MD - Ministria e Drejtësisë

SNKK - Strategjia Ndërsektorale Kundër Korrupsionit

SND - Strategjia Ndërsektorale e Drejtësisë

SP – Sekretari i Përgjithshëm

PI – Plan Integriteti

AB - Auditi i Brendshëm

BNJ - Burime Njerëzore

GMS - Grupi i Menaxhimit Strategjik

DAP - Departamenti i Administratës Publike

IDM - Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim

MVRI - Metodologjia e Vlerësimit të Riskut të Integritetit

PT - Programi i Transparencës

PSV- Procedura Standarte Veprimi

GMS – Grupi i Menaxhimit Strategjik

DRÇD – Drejtoria Rregullatore për Çështjet e Drejtësisë

DPSD – Drejtoria e Politikave dhe Strategjive në fushën e Drejtësisë

DPKHL –Drejtoria e Përgjithshme e Kodifikimit dhe Harmonizimit të Legjislacionit

DMJBGJN – Drejtoria e Marrëdhënieve Juridiksionale dhe Bashkëpunimit Gjqësor Ndërkombëtar

DPPD – Drejtoria e Programeve dhe Projekteve në Fushën e Drejtësisë

DPPAK – Drejtoria e Programeve dhe Projekteve në fushën e Antikorrupsionit

## Plani për Integritetit

Plani i Integritetit për Ministrinë e Drejtësisë (MD) u hartua gjatë periudhës Dhjetor 2019 – Mars 2020. Ky plan është hartuar duke u mbështetur në dokumentin e Metodologjisë së Vlerësimit të Riskut të Integritetit (MVRI) për qeverisjen qendrore. Qëllimi i Planit të Integritetit në këtë institucion është: i) vlerësimi i risqeve të integritetit të cilat komprometojnë aftësinë e MD për të kryer funksionin e shërbimit publik në mënyrë të paanshme dhe të përgjegjshme dhe i faktorëve që mund të mbështesin apo rrisin risqet e vlerësuara si dhe ii) formulimi i masave të përshtatshme për adresimin e tyre.

Vlerësimi i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre është kryer për proceset e punës sipas fushave të veprimtarisë të institucionit. Këto fusha përfshijnë: i) fusha e menaxhimit financiar; ii) fusha e menaxhimit të burimeve njerëzore; iii) fusha e kontrollit, auditimit dhe e mekanizmave kundër korrupsionit; iv) fusha e transparencës; dhe v) fusha e arkivimit, ruajtjes dhe administrimit të dokumenteve shkresore, si dhe të informacionit e të dokumenteve elektronike; vi) fusha rregullatore e çështjeve të drejtësisë; vii) fusha e derregullimit, lejeve, licencave dhe monitorimit; viii) fusha e politikave dhe strategjive në fushën e drejtësisë; ix) fusha e hartimit dhe vlerësimit të legjislacionit; x) fusha e marrëdhënieve juridiksionale dhe bashkëpunimit gjyqësor ndërkombëtar; xi) fusha e programeve dhe projekteve që lidhen me drejtësinë; xii) fusha e programeve dhe projekteve që lidhen me antikorrupsionin.

### I.1. **Procesi i zhvillimit të planit të Integritetit**

Procesi i hartimit të Planit të Integritetit në Ministrinë e Drejtësisë konsistoi në zbatimin e fazave të mëposhtme:

#### I.1.1 Ngritja e grupit të punës për hartimin e Planit të Integritetit dhe mobilizimi i stafit të ministrisë

Ministri i Drejtësisë ngriti grupin e punës për vlerësimin e riskut të integritetit dhe përgatitjen e planit të integritetit të MD-së. Në përbërje të grupit të punës ishin punonjës të MD-së të nivelit drejtues (kategoria e lartë dhe e mesme). Grupi i punës u kryesua nga një koordinator, i cili siguroi mbarëvajtjen e procesit dhe koordinimin e aktiviteteve në institucion.

#### I.1.2 Identifikimi dhe analiza e riskut

Gjatë kësaj faze, grupi i punës i kushtoi vëmendje të veçantë analizës së kuadrit ligjor dhe atij të brendshëm rregullator për veprimtarinë e institucionit. Kjo fazë përfshiu dhe analizën e raporteve të ndryshme të MD-së mbi veprimtarinë e saj por dhe të jashtme mbi çështje që lidhen me fushat e veprimtarisë së institucionit. Grupi i Punës vijoi me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës në fushat funksionale të MD-së. Pjesë e kësaj analize ishin edhe të dhënat cilësore të grupeve të fokusuara me punonjësit e ministrisë. U realizuan 14 grupe të fokusuara me stafin e drejtorive të institucionit. Gjithashtu, grupi u punës administroi një anketim me stafin e ministrisë, për të matur perceptimet e tyre mbi çështje të integritetit dhe etikës në institucion si edhe për të vlerësuar njohuritë e tyre mbi kuadrin rregullator dhe struktural për integritetin në institucion.

### **I.1.3 Vlerësimi i risqeve të integritetit**

Gjatë kësaj faze, grupi i punës vlerësoi intensitetin e risqeve të analizuara në fazën e mësipërme. Grupi i punës identifikoi dhe analizoi faktorët e riskut që mund të pritet të mbështesin ose rrisin risqe të tilla. Gjatë kësaj faze të procesit u krye edhe një analizë për fushat e veprimtarisë që kërkonin vlerësim më të detajuar për shkak të ekspozimit të tyre më të madh ndaj risqeve të integritetit. Në vijim risqet e vlerësuara dhe faktorët e tyre u renditën sipas përparësisë. Prosesi vijoi me vlerësimin e efektivitetit të masave ekzistuese të kontrollit në institucion për risqet e vlerësuara dhe me propozimin e masave të reja për trajtimin e tyre. Në këtë fazë të procesit kontribuan gjithashtu diskutimet dhe feedback-u i marrë nga fokus grupet me stafin e drejtorive të ndryshme të institucionit.

### **I.1.4 Plani i Veprimit për Menaxhimin e Riskut**

Grupi i punës hartoi planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit në institucion, i cili përfshiu masa të reja kontrolli apo përmirësimin e masave ekzistuese. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe përgjegjësitë organizative për zbatimin e tyre.

Zbatimi i këtij Plani Integriteti është parashikuar për periudhën 2020-2023. Kostot financiare të këtij Plani do të mbulohen nga buxheti i Ministrisë së Drejtësisë.

## **I.2. Qasja metodologjike**

Për procesin e vlerëimit të riskut të integritetit në institucionin e Ministrisë së Drejtësisë u përdorën dy metoda:

1. Metoda cilësore: përmes zhvillimit të 2 ëorkshop-eve orientuese për procesin e vlerëimit të riskut të integritetit me grupin e punës së ngritur dhe stafin e Ministrisë si dhe 14 takimeve të fokusuara me stafin e MD-së. Takimet e fokusuara shërbyen: për të identifikuar proceset e punës në fusha të veprimtarisë së institucionit të cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të integritetit, sjelljeve joetike e joprofesionale dhe parregullsive të tjera; si edhe për të vlerësuar risqet e integritetit dhe faktorët e tyre në kuadër të këtyre proceseve. Prosesi u shoqërua edhe më një analizë të kuadrit të brendshëm rregullator i Ministrisë (shqyrtim literature), i cili përfshin: urdhra, manuale, rregullore dhe akte të brendshme. Gjithashtu, u hulumtuan raporte të ndryshme mbi veprimtarinë e MD si, p.sh.: raporte të auditit të brendshëm, raporte monitorimi, raporte vjetore, matrica e riskut financiar etj. Burime të tjera informacioni kanë përfshirë: raporte të Kontrollit të Lartë të Shtetit, të Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, Inspektoratit i lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesave si dhe raporte të pavarura të kryera nga organizata ndërkombëtare dhe shoqëria civile mbi çështje që përfshihen në fushat e veprimtarisë së MD-së.
2. Metoda sasiore, përmes vlerëimit me anë të një ankete të strukturuar, ku punonjësit e ministrisë u përgjigjën pyetjeve mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion. Anketimi përfshiu një kampion me 57 punonjës të institucionit me nivel besueshmërie statistikore 95%, shkalla e vlerësuar e gabimit është +/- 2%. Për të krijuar një larmishmëri më të madhe në analizë, kampionimi përfshiu një shpërndarje më të gjerë në lidhje me gjininë,



moshën dhe vjetërsinë në punë. Pyetësorët e strukturuar u plotësuan në mënyrë anonime nga stafi i ministrisë.

### **I.3. Përmbajtja e Planit të Integritetit**

Përmbajtja e Planit të Integritetit paraqitet si më poshtë:

- **Deklarata e Integritetit Institucional** – shprehja e vullnetit dhe përkushtimit për integritet institucional nga ana e titullarit të Ministrisë së Drejtësisë;
- **Prezantimi i përgjithshëm i procesit të hartimit të Planit të Integritetit të MD-së**, përshkrimi i fazave të procesit të planifikimit të integritetit dhe qasja metodologjike;
- **Risqet integritetit dhe faktorët e tyre** – i cili përfshin një përshkrim të risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre në 12 fushat e përgjegjësisë së institucionit.
- **Plani i Veprimit**, i cili përmban masat e kontrollit që duhet të ndërmerren për të adresuar risqet e identifikuara dhe të vlerësuara.

Plani i është vënë në dispozicion të gjithë stafit Ministrisë së Drejtësisë dhe grupeve të interesit, për të qenë një dokument i gjallë dhe një instrument efektiv që orienton punët e përditshme drejt interesit publik, standardeve të larta profesionale dhe performancës së mirë institucionale.

## I.

### **RISQET DHE FAKTORËT E RISQEVE TË INTEGRITETIT**

Në këtë seksion është paraqitur një përshkrim i përmbledhur i risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, të analizuar sipas fushave të veprimtarisë së MD-së dhe të kategorizuara si më poshtë:

#### **I.1 Risqe dhe faktorë të risqeve të lidhura me mjedisin e brendshëm rregullator dhe institucional për integritetin**

Ministra e Drejtësisë ka hartuar dhe miratuar një numër të kufizuar dokumentesh strategjike institucionale për aspekte të integritetit, të tilla si: Kodi i Etikës, rregullore për parandalimin e konfliktit të interesit, të cilat nuk janë publikuar në faqen zyrtare të institucionit. Kodi i Etikës si dhe kuadri rregullator i brendshëm rezultojnë se ka mungesë në parashikimin e rregullave për procesin e deklarimit dhe pranimit të dhuratave, administrimit të regjistrimit përkatës apo përfitime të tjera të ngjashme, shpenzimet e mbuluara nga të tjerët; rregulla për pranimin e donacioneve/sponsorizime dhe funksionimin e regjistrimit përkatës; rregulla për deklarimin nga ana e zyrtarëve të institucionit të takimeve me lobistë apo grupe interesi; rregulla për veprimtaritë e jashtme të punonjësve dhe deklarimin e tyre; standarde sjelljes së punonjësve pas mbarimit të detyrës; rregulla për procedurën e hetimit dhe shqyrtimit të sinjalizimeve dhe veprime ose praktika të dyshuara korrupsioni; rregulla të brendshme për deklarimin e pasurisë për funksionarët që janë subjekt deklarimi etj. mekanizma funksionale për zbatimin e kodit si vlerësimi i standardeve etike të Kodit apo interpretimi i Kodit etj.<sup>1</sup> Përmbledhja tërësore e vlerave dhe parimeve të Kodit të Etikës duhet të udhëheqë funksionarët e lartë të Ministrisë në sjelljen dhe veprimet e tyre gjatë ushtrimit të funksioneve dhe angazhimeve si përfaqësues të funksionit ekzekutiv. Kodi paraqet paqartësi në lidhje me përfshirjen e funksionarëve të lartë të ministrisë (Ministër, zv. Ministër, Shef Kabineti dhe këshilltarë, Sekretar i Përgjithshëm) si subjekte të zbatimit të tij për aspekte të veçanta. Kodi i Etikës nuk parashikon rastet kur fondet për projektet që sigurojnë asistencë për hartim legjislativ apo për instrumente metodologjike në këtë fushë janë siguruar nga organizata të shoqërisë civile ose grupe interesi, transparenca financiare dhe shpenzimet e projektit publikohen në faqen zyrtare të Ministrisë.

Ministra e Drejtësisë ka hartuar dhe miratuar rregulloren e brendshme të institucionit. Kjo rregullore paraqet paqartësi dhe mungesë në: reflektimin e strukturës së brendshme institucionale; përfshirjen e funksioneve/njësive që rrjedhin nga ligje të tjera, si ai për të drejtën e informimit apo njoftimit dhe konsultimit publik; njësish të sinjalizimit apo konfliktit të interesit; përcaktimin e linjave të qarta të komunikimit dhe raportimit ndërmjet drejtorive të ndryshme; komunikimin me institucionet e varësisë; parashikimin e procedurave dhe rregullave për këshillimin me publikun, mënyrat dhe format e paraqitjes së nismave qytetare; parashikimin e rregullave për të drejtën e informimit dhe mbrojtjen e të dhënave personale etj.

Nga shqyrtimi i kuadrit të brendshëm rregullator rezultojnë se nuk ka rregulla për regjistrimin, hetimin dhe shqyrtimin e sinjalizimeve dhe veprimeve ose praktikave të dyshuara korrupsive. Institucioni ka ngritur njësinë përkatëse në institucion. Punonjësit e MD raportojnë se nuk kanë informacion për procesin e sinjalizimit si dhe strukturën përgjegjëse. Nga të dhënat e anketimit me stafin e ministrisë në lidhje me ekzistencën e rregullave për mbrojtjen e

<sup>1</sup> Nga të dhënat e anketimit me punonjësit e pyetur të Ministrisë së Drejtësisë – ankete e cila gjendet në Metodologjinë për Vlerësimin e Riskut të Integritetit për Institucionet Qendrore-, rezultojnë se 50% e punonjësve të anketuar nuk kanë dijeni për rregulla të tilla në institucion, 42% e tyre raportojnë se ka rregulla të tilla, dhe 8% raporton mungesën e tyre.

sinjalizueseve, 57% e të anketuarve raportojnë se nuk kanë informacion për rregulla të tilla në institucion, 31% e tyre raporton se ka rregulla dhe ato zbatohen në praktikë, ndërsa 12% e tyre raportojnë se ka rregulla po ato nuk zbatohen në praktikë. Pavarësisht mungesës së rregullave dhe informacionit, punonjësit e Ministrisë kanë deklaruar se kanë qenë në dijeni të situatave kur kolegë të tyre kanë kryer sjellje jo-etike dhe jo-profesionale. 45.1% e të anketuarve kanë raportuar se kanë patur dijeni, 33.2% nuk kanë patur dijeni të rasteve, ndërsa 21.6% e tyre kanë raportuar se nuk kanë informacion për këtë çështje. Në lidhje me mënyrën e tyre të reagimit kur kanë qenë në dijeni të një rasti të tillë, 33.6% e tyre përgjigjen se nuk kanë reaguar në një situatë të tillë, 21.2% e tyre ka tentuar ta ballafaqojë me kolegun, 18.2% kanë raportuar te eprori, dhe vetëm 3% raportojnë se e kanë raportuar te struktura përkatëse.

Ministra e Drejtësisë nuk ka miratuar rregulla të brendshme për funksionimin dhe administrimin e regjistrimit të dhuratave në institucion, si dhe për deklarimin, origjinën dhe kontrollin e dhuratave të marra nga punonjësit e institucionit. Gjithashtu nuk rezulton të jetë në funksion një regjistër i dhuratave. Të pyetur mbi rregullat për administrimin e dhuratave në institucion, 55% e të anketuarve raportojnë se nuk dinë për ekzistencën e tyre, 34% raportojnë se kanë dijeni për rregulla të tilla, ndërsa 11% e tyre raportojnë se nuk ka rregulla të miratuara në institucion.

Pranë sektorit të burimeve njerëzore të institucionit është ngritur njëسيا e parandalimit të konfliktit të interesit. Kjo njëسيا ka vendosur regjistrin e konfliktit të interesit por nuk ka asnjë praktikë të regjistruar në përmbajtje të tij. Të pyetur nëse kanë dijeni për ekzistencën e një strukture/autoriteti përgjegjëse për deklarimin, regjistrimin dhe monitorimin e rasteve të konfliktit të interesit, 49% e punonjësve të përgjigjur raportojnë se ka një strukturë të ngritur, 45% e të anketuarve raportojnë se nuk kanë dijeni, 6% e tyre vlerësojnë se nuk ka një strukturë të tillë në institucion. Në lidhje me pyetjen nëse kanë informacion për regjistrimin zyrtar të rasteve të konfliktit të interesit në institucion, 86% e të anketuarve kanë deklaruar se nuk kanë dijeni në lidhje me këtë procedurë, 12% e tyre raportojnë se regjistrohen, dhe 2% e të anketuarve deklarojnë se rastet nuk regjistrohen.

Dokumente apo akte të tjera rregullatore, që nuk janë hartuar në institucion por që përmirësojnë mjedisin e brendshëm për integritet, janë: dokumenti politik për menaxhimin e riskut të brendshëm i cili përcakton standardet që duhen përdorur në MD për të administruar riskun me të cilin ekspozohet institucioni gjatë kryerjes së aktivitetit të tij të përditshëm; dhe dokumenti i politikave për privatësinë dhe mbrojtjen e të dhënave personale i cili ka në përmbajtje politikat e ndjekura nga MD në lidhje me mbledhjen dhe përpunimin e të dhënave personale të punonjësve të MD si dhe të subjekteve që kanë marrëdhënie kontraktuale me institucionin.

Një funksion i rëndësishëm i MD-së është koordinimi i hartimit të ligjeve (për ligjet e inciuara nga Ministria apo nga institucionet e tjera të përfshira). Për mbarëvajtjen e kësaj fushe veprimtarie është ofruar asistencë teknike ndërkombëtare me një metodologji për hartimin e ligjeve nga projekti EURALIUS dhe instrument metodologjik për procesin e vlerësimit (screening) të ligjeve për risqe të korrupsionit apo faktorëve të tyre. Ministria nuk ka një metodologji për hartimin apo vlerësimin e ligjeve të miratuar me një akt formal. Vlerësimi i ligjeve është i rëndësishëm për eliminimin e hapësirave të korrupsionit (risqe apo faktorë risku) në fusha publike. Aktet nënligjore përcaktojnë procedurat, tarifrat dhe afatet kohore të cilat mund të krijojnë dhe lejojnë hapësira për korrupsion. Për rrjedhojë do të ishte e këshillueshme që hartimi

dhe miratimi i një metodologjie për hartimin e ligjeve të përfshinte procesin e vlerësimit të hapësirave për korrupsion edhe për aktet nënligjore.

Disa nga sfidat që identifikohen shpesh në mjedisin e brendshëm institucional janë:

- Kuadër rregullator për integritetin të paplotë me rregulla dhe procedura të qarta për aspekte të veçanta të integritetit;
- Kuadër të brendshëm institucional jo funksional në menaxhimin e çështjeve të integritetit në institucion.

## **I.2 Risqe dhe faktorët e risqeve të lidhura me burimet njerëzore në institucion (burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshtatshme)**

Mirëfungsioni i administratës ka nevojë për linja të qarta hierarkike, manual të proceseve të punës për çdo njësi të institucionit ndryshe Procedura Standarde Veprimi (PSV)<sup>2</sup>, plan vjetor pune, si dhe për promovimin dhe përfaqimin e standardeve dhe parimeve të administratës publike. Këto elementë nxisnin një kulturë integriteti për administratën qendrore. Nga shqyrtimi i kuadrit të brendshëm rregullator të institucionit nuk rezulton që të gjitha strukturat/njësitë e institucionit të kenë PSV/ dokumente që rregullojnë në detaje proceset e punës të realizuara nga çdo strukturë/funksion i institucionit. Ato njësi të cilat kanë një dokument të ngjashëm nuk kanë të reflektuar të përmbajtje proceset e punës të ndryshuara në kuadër të ndryshimeve strukturore të institucionit.

Ministria e Drejtësisë ka një organikë të miratuar me 149 punonjës nga të cilët 30 prej tyre janë vakante . Nga vlerësimi i situatës rezulton mungesë në staf në pozicionet e nivelit drejtues të lartë, të mesëm, si edhe atyre të kategorisë ekzekutive në njësitë përbërëse të Ministrisë së Drejtësisë. Ristrukturimet e shpeshta në institucionin e MD-së janë shoqëruar me qarkullim të shpeshtë të burimeve njerëzore brenda institucionit, duke shkaktuar humbje të kujtesës institucionale, funksionim jo optimal e ulje të efektivitetit në drejtori të ndryshme të ministrisë. Pozicione pune të cilat për nga natyra e punës paraqesin nevoja për burime të kualifikuara si në përvojë ashtu edhe në kualifikime profesionale dhe që kërkojnë personel të përherëshëm, mbulohen në disa raste me kontrata pune afatshkurtra me studentë ekselentë.<sup>3</sup> Mosplotësimi i tyre me staf të përherëshëm rëndon efektivitetin e proceseve të punës.

Strukturat institucionale antikorrupsion dhe ato të ndërtimit të integritetit, që përfshijnë: Grupin Strategjik të Menaxhimit, Koordinatorin e Riskut Financiar, njësinë përgjegjëse për parandalimin e konfliktit të interesit, Koordinatorin për të drejtën e informimit, Koordinatorin për Njoftimin dhe Konsultimin Publik, njësinë e Auditit të Brendshëm si dhe njësinë për sinjalizimin në këtë strukturë; paraqesin një kuadër të brendshëm rregullator të pamjaftueshëm për mirëfungsionimin e tyre. Institucioni ka ngritur njësinë e sinjalizimit brenda drejtorisë së Auditit të Brendshëm. Drejtorja e Auditit të Brendshëm reflekton burime njerëzore të kufizuara duke marrë në konsideratë edhe funksionin e sinjalizuesit është i që është atashuar pranë kësaj drejtorie. Ka një sërë sfidash që lidhen me zbatimin ligjit për sinjalizimin, si, për shembull: kapacitete të kufizuara të burimeve njerëzore në lidhje me njohjen dhe zbatimin e ligjit dhe

<sup>2</sup> Procedura Standarde e Veprimit (PSV) është një procedurë specifike ose një grup udhëzuesish e procedurash që dokumentojnë një aktivitet a proces rutinë ose përsëritës pune që kryhet brenda një ose në një situatë të caktuar për të rritur cilësinë duke ndjekur një procedurë të standardizuar të punës.

<sup>3</sup> Vendim nr. 766, datë 26.12.2018 "Për punësimin e studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil, për vitin 2019

procedurave të sinjalizimit; mungesë informimi dhe transparence për rolin dhe punën e kësaj strukture, parashikimi i mekanizmave funksionalë për garantimin e anonimatit në institucion etj. Njësia e parandalimit të konfliktit të interesit të ngritur pranë sektorit të burimeve njerëzore në institucion paraqet mungesë në lidhje me burimet njerëzore adekuate dhe të trajnuara për funksionimin e saj dhe administrimin e regjistrit përkatës.

Një komponent shumë i rëndësishëm i zhvillimit të burimeve njerëzore në institucion është trajnimi i vazhdueshëm i tyre. Nga vlerësimi i situatës dhe indikatorëve të këtij komponenti rezulton se institucioni ka miratuar një plan vjetor të trajnimeve për punonjësit, po ka mungesë në: i) parashikimin e sistemit të analizës në lidhje me nevojat për trajnim, me qëllim përcaktimin e nevojave reale të punonjësve për trajnime; ii) të procedurës së raportimit dhe shkëmbimit të informacionit në lidhje me pjesëmarrjen e stafit në trajnime, duke bashkëndarë njohuritë e fituara me kolegët e tjerë, me qëllim rritjen e njohurive dhe aftësive apo të shkëmbimit të përvojave nga praktika; si edhe të iii) të një sistemi feedback-u për të mundësuar vlerësimin e trajnimeve. Punonjësit e ministrisë të pyetur për Planin e Trajnimeve të institucionit, 49% e tyre raportuan se nuk kishin informacion për ekzistencën e tij, 33.4% raportuan se ishin në dijeni, ndërsa 17.6% raportuan se nuk kishin dijeni. Në lidhje me trajnimet e ofruara për punonjësit e MD për tema të lidhura me integritetin, nga të dhënat e anketimit rezulton se: 86% e të anketuarve raportojnë se institucioni nuk ka ofruar trajnime për rregullat mbi mbrojtjen e sinjalizuesve; ndërsa për çështjet e parandalimit të konfliktit të interesit 77% e tyre raportojnë se nuk kanë marrë trajnime të tilla, përkundrajt 23%-shit që raporton se ka marrë trajnime për këtë çështje. Punonjësit e MD-së, gjatë procesit të identifikimit të problematikave që lidhen me kapacitetet profesionale në fushat funksionale, evidentuan nevoja të dukshme për trajnime të specializuara sipas specifikave të sektorit/njesisë ku ata punojnë. Ndërsa në lidhje me Kodin e Etikës në institucion nuk rezulton të jetë bërë ndonjë trajnim i brendshëm me punonjësit për përmbajtjen e tij apo zgjidhjen dilemave sipas përcaktimeve të këtij kodi.

Disa nga sfidat që identifikohen në institucion në çështjen e zhvillimit të burimeve njerëzore janë:

- rregullim i ulët normativ i proceseve të punës, paqartësi rreth proceseve dhe procedurave, linjave të hierarkisë dhe raportimit;
- kapacitete njerëzore të pamjaftueshme dhe të kufizuara teknike në shumicën e proceseve të punës;
- ristrukturime të shpeshta të stafit dhe burime njerëzore të paqëndrueshme në institucion;
- bashkëpunim dhe përgjegjshmëri e ulët ndërmjet drejtorive të ministrisë;
- infrastrukturë fizike dhe pajisje të pamjaftueshme në ministri;

### **I.3 Risqe dhe faktorët e risqeve për transparencën e punës dhe e veprimtarisë së MD brenda institucionit, me aktorë e jashtëm të interesuar dhe publikun**

Nga analiza përmbajtësore e faqes zyrtare të internetit të MD-së, vihet re se publikohen të dhëna dhe informacion me karakter vetëm dhe thjesht informues. Nuk janë të publikuara informacione dhe dokumente që lidhen me mekanizmat monitorues, të kontrollit dhe llogaridhënës, siç mund të jenë: raporte të ndryshme monitorimi të kontrollit të brendshëm, kontrata publike, procesverbale, raporti vjetor i transparencës etj.

Koordinatori për të Drejtën e Informimit është caktuar me akt të titullarit, dhe të dhënat e tij janë publikuar në faqen zyrtare të institucionit. Ndryshimet e shpeshta të koordinatorit kanë

bërë që ky proces të mos ketë vëmendjen dhe qëndrueshmërinë e duhur në funksion të përmirësimit të transparencës. Nga ana tjetër, transparenca e veprimtarisë së institucionit kushtëzohet shumë nga komunikimi efektiv i brendshëm ndërmjet drejtorive dhe Koordinatorit për të Drejtën e Informimit. Menaxhimi i informacionit dhe dokumentacionit kërkon jo vetëm staf të informuar dhe më aftësitë e duhura, por edhe komunikim efektiv që respekton afatet kohore në sigurimin e informacionit. Për më tepër, koordinimi dhe komunikimi i brendshëm ndërmjet drejtorive dhe koordinatorit për të Drejtën e Informimit është i një rëndësie të veçantë edhe në aspektin e përmbushjes së objektivave të këtij Plani të Integritetit.

Ministria e Drejtësisë e ka caktuar Koordinatorin për Njoftimin dhe Konsultimin pa një akt formal emërimi. Të dhënat e tij nuk janë publikuar në faqen zyrtare të institucionit. Kuadri i brendshëm rregullator nuk pasqyron funksionin dhe detyrat e Koordinatorit për Njoftimin dhe Konsultimin Publik; nuk përmban parashikimet për procesin e konsultimit të përcaktuara në Ligjin për Njoftimin dhe Konsultimin Publik; si dhe nuk parashikohet ndërveprimi i koordinatorit me strukturat/drejtoritë e tjera administrative për kryerjen e detyrave përkatëse.

Programi i Transparencës (PT) përfaqëson një instrument që kontribuon për transparencën dhe përgjegjshmërinë e institucionit, një detyrim i përcaktuar në ligjin për mbrojtjen e së drejtës për informim. Ministria e Drejtësisë e ka publikuar PT në faqen zyrtare të saj por informacioni që PT nuk është i plotë dhe lehtësisht i aksesueshëm. Nga të dhënat e anketimit 81% e punonjësve të MD-së raportojnë se informimin e publikut mbi aktivitetet e institucionit e realizojnë përmes faqes zyrtare të internetit të MD-së.

## **II. PLANI I VEPRIMIT**

Plani i Veprimit përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit të identifikuar sipas 12 fushave të përgjegjësisë së MD. Ai është një mjet plotësues i politikave dhe kornizës rregulatore për përmirësimin dhe forcimin e integritetit institucional. Plani ka për qëllim arritjen e objektivave për forcimin e integritetit si më poshtë:

1. Procese dhe rregulla të qarta mbi aspekte të integritetit në MD – në mënyrë që të minimizohet çënimi i tyre nga risqet e integritetit;
2. Burime njerëzore adekuate, të qëndrueshme, të kualifikuara dhe me trajnime të përshtatshme për ti rezistuar shkeljeve të integritetit;
3. Transparenca më e lartë e punës dhe e veprimtarisë së MD brenda institucionit, me aktorë e jashtëm të interesuar dhe publikun.

### **2.1 Monitorimi dhe raportimi i Planit të Veprimit**

Monitorimi është periodik (çdo vit) dhe përfshin kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve/grupeve të punonjësve përgjegjës, për zbatimin e masave të miratuara në planin e veprimit. Monitorimi do të përcaktojë nëse këto masa të zbatuara kanë qenë eficiente, nëse kanë evidentuar ndryshime të kontekstit të institucionit apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e masave ekzistuese dhe prioritetet e risqeve (planit të veprimit), si edhe nxjerrjen e mësimave për planifikim më të mirë në të ardhmen.

Raportimi është një procedurë e rregullt që siguron zbatimin e planit të integritetit për risqet e integritetit sipas afateve kohore të parashikuara. Ky proces ndiqet nga personi përgjegjës, i caktuar nga titullari i institucionit, i cili është përgjegjës për progresin e zbatimit. Frekuenca

minimale e raportimit është brenda një periudhe gjashtëmuajore. Raportimi i lejon titullarit të ndërmarrë me kohë masa përmirësuese, në rast se zbatimi i ndonjë mase të caktuar ka sjellë vështirësi apo vonesa.