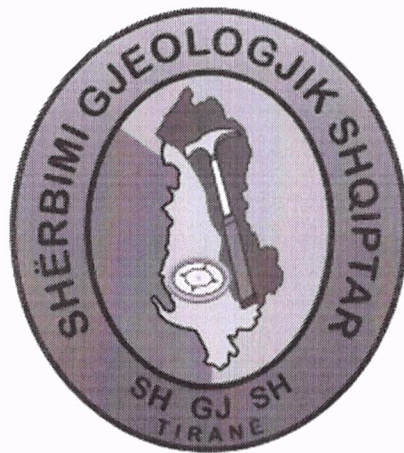




PLANI I INTEGRITETIT

PËR SHËRBIMIN GJEOLÓGJIK SHQIPTAR

2023-2027

Grupi i Punës për hartimin e Planit të Integritetit në Shërbimin Gjeologjik Shqiptar

Z. Mehmet Kenga, Kryetar
Znj. Anila Hatia, Anëtar
Znj. Nafie Gjapi, Anëtar
Znj. Nertila Goga, Anëtar
Znj. Elisa Prendi, Anëtar



Grupi i Punës, IDM:

Dr. Rovenia Sulstarova, Eksperte për Etikën dhe Integritetin
Dr. Nysjola Dhoga, Eksperte për Etikën dhe Integritetin
Erald Bezhani, Ekspert i Menaxhimit të Riskut
Kontribuoi: Dr. Ilirjana Nano, Eksperte për Etikën dhe Integritetin

Ky Plan Integriteti është hartuar në kuadër të Projektit “Përmirësimi i integritetit të institucioneve publike të qeverisjes qendrore, nëpërmjet zgjerimit të Planeve të Integritetit”, të mbështetur nga Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP) në Shqipëri. Pikëpamjet dhe mendimet e shprehura në këtë dokument nuk reflektojnë domosdoshmërisht pikëpamjet dhe mendimet e UNDP-së në Shqipëri.

SHKURTESA DHE AKRONIME

GPI Grupi i Punës për Integritetin

GMS Grupi i Menaxhimit Strategjik

DP Drejtori i Përgjithshëm

BNJ Burime Njerëzore

PSV Procedura Standarde Veprimi

TABELA E PËRMBAJTJES

1. Rëndësia e Planit të Integritetit.....	5
1.1 Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit në Shërbimin Gjeologjik Shqiptar.....	5
1.2 Metodologjia	6
2. Qëllimet dhe objektivat e Planit të Integritetit.....	7
3. Plani i Veprimit	9

1. Rëndësia e Planit të Integritetit

Qeverisja demokratike është një parim i cili përfshin qeverisjen me transparencë, llogaridhënie dhe të hapur, një parakusht ky për zhvillimin e qëndrueshëm dhe prosperitetin.¹ Me këtë qëllim, Plani i Integritetit, kontribuon në forcimin dhe konsolidimin e administratës publike, e cila karakterizohet nga integriteti, transparenca dhe llogaridhënia e institucioneve publike.

Shërbimi Gjeologjik Shqiptar është i ndërgjegjshëm për sfidat në kuptimin e integritetit dhe llogaridhënies në sistemin e tij, si dhe është e angazhuar në këtë kuadër për përmirësimin dhe forcimin e parimeve të administratës publike. Për këtë arsye, ka zhvilluar dokumentin e Planit të Integritetit, i cili përmban çështjet e rëndësishme për sistemin e menaxhimit të integritetit të ministrisë.

Ky Plan Integriteti synon të arrijë:

- Përmirësimin e standardeve të aksesit në informacionin publik, i cili do të rrisë transparencën;
- Përmirësimin e akteve të brendshme rregullatore në aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit, duke konsoliduar një administratë që karakterizohet nga etika dhe integriteti;
- Përmirësimin e mekanizmave të planifikimit i cili do të sigurojë efikasitet në menaxhimin e fondeve publike.

1.1 Procesi i zhvillimit të Planit të Integritetit në Shërbimin Gjeologjik Shqiptar

Plani i Integritetit, është rezultat i një analize gjithëpërfshirëse për indentifikimin dhe vlerësimin e riskut të integritetit në SHGJSH. Procesi përfshiu vlerësimin sipas këtyre fushave të veprimtarisë së saj: (i) Menaxhimi Financiar; (ii) Menaxhimi i Burimeve Njerëzore; (iii) Ruajtja dhe administrimi i dokumenteve zyrtare; (vii) Fusha Ekonomike dhe e Shërbimeve Mbështetëse. Instrumenti metodologjik i përdorur është metodologjia për Vlerësimin e Riskut të Integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore. Ai u zbatua nga grupi i punës me punonjës të Shërbimit Gjeologjik Shqiptar.

Faza 1: Përgatitja, komunikimi dhe mobilizimi i burimeve njerëzore

Më qëllim zhvillimin e një Plani Integriteti, grupi i punës me 5 anëtarë pati asistencë teknike nga Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë në zbatimin e metodologjisë së vlerësimit të riskut të integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore dhe hartimin e Planit të Integritetit për SHGJSH. Grupi i punës komunikoi qëllimin dhe objektivat e Planit të Integritetit me administratën e SHGJSH në një sesion informues për Planin e Integritetit dhe procesin e planifikimit të tij. Ky sesion i mbajtur që në fillim të procesit të zhvillimit të Planit të Integritetit, ndihmoi grupin e punës për të marrë në konsideratë një larmi çështjesh në institucion.

Faza 2: Identifikimi dhe analizimi risqeve të integritetit

Grupi i punës shqyrtoi kornizën ligjore, rregullatore, strategjike, si dhe dokumente të ndryshme operative të Shërbimit Gjeologjik Shqiptar. Gjithashtu, u analizuan të dhëna nga performanca, monitorimi dhe zbatimi i aspekteve të veçanta të integritetit në institucion. Grupi i punës, me asistencën e ekspertëve të MIE, vijoi me identifikimin dhe analizimin e risqeve të integritetit dhe faktorëve të tyre, për proceset e punës sipas fushave të veprimtarisë së SHGJSH-së. Pjesë e

¹ Rezoluta e Këshillit të të Drejtave të Njeriut 7/11 - Roli i Qeverisjes së Mirë në promovimin dhe mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut, 27 Mars, 20028. E disponueshme: http://ap.ohchr.org/documents/E/HRC/resolutions/A_HRC_RES_7_11.pdf

kësaj analize ishin edhe të dhënat cilësore të mbledhura nga 5 grupet e fokusuara me punonjësit e drejtorive të Shërbimit Gjeologjik Shqiptar.

Në këtë fazë, grupi i punës analizoi të dhënat nga pyetësi për aspekte të veçanta të etikës dhe integritetit. Punonjësit e administratës së ministrisë, plotësuan një pyetësor në mënyrë anonime, në formë elektronike, për të siguruar të dhëna dhe informacione për vlerësimin e sistemit të menaxhimit të integritetit. Anketimi u plotësua nga 100 punonjës të SHGJSH.

Faza 3: Plani i masave për menaxhimin e integritetit dhe miratimi

Në kuadër të konsolidimit të një sistemi të menaxhimit të integritetit në institucion, SHGJSH disponon mekanizma për sigurimin e transparencës, llogaridhënies dhe integritetit. Për këtë arsye, grupi i punës, hartoi planin e veprimit për menaxhimin e risqeve të integritetit, i cili përfshiu masa të reja kontrolli apo përmirësimin e masave ekzistuese. Analiza e realizuar në fazën e mësipërme diktoi nevojën për të përmirësuar kuadrin rregullator të brendshëm dhe zhvillimin e burimeve njerëzore të SHGJSH, përmes forcimit të njësisë së sinjalizuesve, konfliktit të interesit, etikës, aksesit në informacionin publik dhe konsultimin publik. Masat përshkruajnë aktivitetet që duhet të zbatohen për zvogëlimin apo eliminimin e risqeve të integritetit, afatet kohore dhe përgjegjësitë organizative për zbatimin e tyre.

1.2 Metodologjia

Grupi i punës, në procesin e zhvillimit të Planit të Integritetit, ka zbatuar dy metoda kryesore për të analizuar dhe vlerësuar cenueshmërinë e integritetit, metoda cilësore dhe ajo sasiore. Hapi i parë ka qenë zhvillimi i një sesioni trajnues me grupin e punës dhe punonjësit e SHGJSH për metodologjinë e vlerësimit të integritetit për institucionet e qeverisjes qendrore. Këtu përfshihet edhe analiza e kuadrit të brendshëm rregullator, e cila përfshin, urdhra, manuale, strategji apo rregullore dhe akte të brendshme. Gjithashtu, u studiuan raporte të ndryshme mbi veprimtarinë e saj. Në vijim, është kryer analizimi i të dhënave nga grupet e diskutimit me stafin. Takimet e fokusuara shërbyer për të identifikuar ngjarje me rrisht të mundshëm në realizimin e proceseve të punës, praktika pune dhe funksione të cilat janë të ekspozuara ndaj shkeljeve të mundshme etike dhe profesionale, apo parregullsi të tjera.

Metoda tjetër e përdorur ishte ajo sasiore, përmes vlerësimit me anë të pyetësorit të strukturuar që përfshinte pyetje mbi çështje të veçanta të integritetit dhe etikës në institucion. Kjo metodë është zbatuar dhe administruar nga SHGJSH. Pyetësi është një mjet i rëndësishëm për mbledhjen e të dhënave të sakta dhe të kuantifikuara të risqeve të integritetit, për aspekte të veçanta të integritetit në SHGJSH. Pyetësi i vlerësimit adreson nivelin e zbatimit të ligjit, procedurat e rekrutimit, vlerësimin e performancës, të mësuarit dhe zhvillimin, komunikimin e brendshëm, si dhe rolin e njësive të SHGJSH-së. Këtij pyetësi, punonjësit e SHGJSH iu përgjigjën në mënyrë anonime. Anketimi përfshiu një kampion me 100 nepunës të institucionit me një nivel besueshmërie statistikor 95%. Shkalla e vlerësuar e gabimit është +/- 7 %. Kampionimi përfshiu një shpërndarje të gjerë në lidhje me gjininë, moshën dhe vjetërsinë në punë. Të anketuarit meshkuj përbëjnë 53% të kampionit krahasuar me punonjëset gra që janë 47%.

Punonjësit e moshës 26-35 vjeç kanë përqindjen më të madhe në kampion me 33%. Edhe të intervistuarit në moshë 36-45 vjeç janë të përfaqësuar mirë dhe përbëjnë 27.9% të kampionit. Kategoria e grup-moshës 46-55 vjeç përfaqësojnë 27.5% të kampionit. Në përgjithësi, të anketuarit me më pak përvojë pune, (kategoria më pak se 5 vite punë), përbëjnë 28.6% të kampionit. Ndërkohë që kategoria me përvojë 11-20 vite pune përbën 22% të të anketuarve në SHGJSH dhe ata me 21 vite pune përbëjnë 13.2%.

2. Qëllimet dhe objektivat e Planit të Integritetit

Qëllimi kryesor i këtij Plani të Integritetit, është përmirësimi i sistemit të llogaridhënies, integritetit dhe transparencës në SHGJSH, për të rritur besimin publik ndaj saj, si edhe për përmirësimin e mekanizmave kundër korrupsionit. Për arritjen e synimeve të mësipërme u identifikuan pesë objektiva:

- Përmirësimi i mekanizmave të etikës dhe integritetit;
- Përmirësimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore;
- Rritja e transparencës;
- Përmirësimi i Menaxhimit Financiar.
- Përmirësimin e drejtimit të politikave për të promovuar integritetin dhe parandaluar korrupsionin.

Objektivat

2.1 Përmirësimi i etikës dhe mekanizmave të integritetit në Shërbimin Gjeologjik Shqiptar

Me qëllim përmirësimin dhe forcimin e mekanizmave të etikës dhe integritetit, SHGJSH do të punojë në:

- Përmirësimin e akteve të brendshme për aspekte të veçanta të lidhura me etikën dhe integritetin;
- Zhvillimin e kapaciteteve të burimeve njerëzore, bazuar në parimet e etikës dhe integritetit.

Respektimi rigoroz i normave etike nga punonjësit e administratës së Shërbimit Gjeologjik Shqiptar, është i rëndësishëm për krijimin e një mjedisi pune që parandalon sjelljen jo-etike dhe joprofesionale. SHGJSH-ja do të vijojë të përmirësojë rregulloret dhe informojë punonjësit, me qëllim respektimin e normave të etikës dhe integritetit, të parashikuara nga legjislacioni për etikën në administratën publike në fuqi.

Rregulloret e brendshme të rishikuara do të mbulojnë komunikimin zyrtar, paanshmërinë, disiplinën e punës dhe menaxhim efikas të burimeve njerëzore. SHGJSH do të sigurojë që të respektohen parimet e etikës nga ana e saj dhe institucioneve të varësisë, në mënyrë që mekanizmat e menaxhimit të tyre të jenë në përputhje të plotë me kuadrin ligjor, përfshirë mbrojtjen e sinjalizuesve dhe Kodin e Etikës së institucionit.

Në arritjen e këtij objektiwi, do të zbatohet dy drejtime kryesore për parandalimin e korrupsionit dhe sjelljeve jo-etike të lidhura me integritetin:

Së pari, Shërbimi Gjeologjik Shqiptar do të punojë në drejtim të forcimit të mekanizmave institucionalë, me qëllim minimizimin e risqeve të shkaktuara nga humbja e personelit të kualifikuar dhe ndryshimi i menaxhimit ose legjislacionit.

Së dyti, do të fokusohet në ndërgjegjësimin e punonjësve, ku përpos rritjes së kapaciteteve të stafit aktual të saj, do të trajtojë punonjësit e punësuar rishtazi mbi rregulloret që lidhen me etikën, integritetin dhe konfliktin e interesit, në përputhje me legjislacionin në fuqi.

Promovimi i mbrojtjes së sinjalizuesve është thelbësor për një administratë publike cilësore, të paanshme, efektive, që bazohet në parimet e integritetit dhe objektivitetit. Mbrojtja e sinjalizuesve është gjithashtu e rëndësishme si një mekanizëm efektiv i mbikëqyrjes publike. Shërbimi Gjeologjik Shqiptar do të ndërgjegjësojë dhe do të informojë në mënyrë periodike punonjësit e saj mbi procedurat ligjore në lidhje me sinjalizuesin dhe mbrojtjen e tij, në mënyrë që sinjalizuesit ta kenë më të lehtë raportimin ligjor, shkeljet dhe sjelljet e tjera jo-etike.

2.2 Përmirësimi i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore

Në drejtim të përmirësimit të menaxhimit të burimeve njerëzore, SHGJSH angazhohet të vazhdojë të zbatojë me rigorozitet ligjin për shërbimin civil, i cili garanton një kuadër të sigurtë ligjor për krijimin e një shërbimi civil profesional dhe të qëndrueshëm. Përveç kësaj, do të bëhen përpjekje për të forcuar një politikë të menaxhimit të burimeve njerëzore, e cila do të bazohet në parimet e shanseve të barabarta, mosdiskriminimit, meritave, transparencës, profesionalizmit dhe paanësisë politike, si dhe garanton stabilitetin e nëpunësve civilë dhe vazhdimësinë e shërbimit civil.

Për këtë arsye, SHGJSH-së do të vijojë punojë drejt garantimit të një administrate të qëndrueshme dhe parandalimit të humbjes së personelit të kualifikuar, e cila synon të rrisë efikasitetin dhe do të forcojë mundësitë për zhvillim profesional.

2.3 Rritja e transparencës

Me qëllim rritjen e përgjegjshmërisë dhe integritetit, Shërbimi Gjeologjik Shqiptar do të punojë drejt përmirësimit të mekanizmave të transparencës e cila do të rrisë besimin e publikut ndaj tij dhe do të sigurojë ofrimin e shërbimeve cilësore publike.

Duke konsideruar rëndësinë e aksesit në informacionin publik për krijimin e një administrate transparente, SHGJSH-ja do të vijojë të punojë në drejtim të metodave proaktive në publikimin e informacionit publik.

Institucioni do të përmirësojë mekanizmat për informimin e qytetarëve për aktivitetet e planifikuara dhe të përfunduara të saj. Mekanizmat e pjesëmarrjes qytetare do të përmirësohen nëpërmjet bashkëpunimit me ekspertë, përfaqësues të shoqërisë civile, organizata ndërkombëtare dhe shoqatat e biznesit, me qëllim përmirësimin e pjesëmarrjes së tyre në fusha të ndryshme të saj.

2.4 Përmirësimi i Menaxhimit Financiar

Një komponent i rëndësishëm i qeverisjes së mirë në SHGJSH është promovimi i planifikimit racional dhe monitorimi efektiv i aktiviteteve të saj, përfshi këtu programe dhe projekte në fushën e veprimtarisë së saj, mbështetur në analizën kostoeftektivitetit.

Hartimi i programit zhvillimor duke patur parasysh direktivat kryesore të programit të qeverisë dhe legjisllacionin në fuqi. Ndarja dhe organizimi në fusha kryesore zhvillimore, të strukturuar në projekte për të qenë sa më eficient në zgjidhjen, të problematikave të sotme dhe të së ardhmes dhe hartimi i politikave që nxisin, orientojnë dhe garantojnë investime e financime të brendshme e të huaja në fushën e gjeoshkencave. Forcimi strukturave të kontrollit duke rritur cilësinë e kontrolleve të ushtruara në zbatimin e detyrave dhe objektivave të programuara dhe programin financiar.

2.5 Përmirësimin e drejtimit të politikave për të promovuar integritetin dhe parandaluar korrupsionin

Një objektiv i rëndësishëm i këtij plani është përmirësimi i drejtimeve të politikave në fushat e veprimtarisë të SHGJSH, si edhe përforcimin e mekanizmave të kontrollit të brendshëm në këto sektorë.

SHGJSH është e vetëdijshme se ky dokument është një ndër instrumentet që demonstrojnë vullnetin dhe angazhimin e saj për të ngritur nivelin e integritetit institucional dhe mundësuar politika efikase në sektorët e sipërpërmedhur, transparencë dhe gjithpërfshirje dhe përgjatë hartimit, zbatimit dhe monitorimit të tyre.

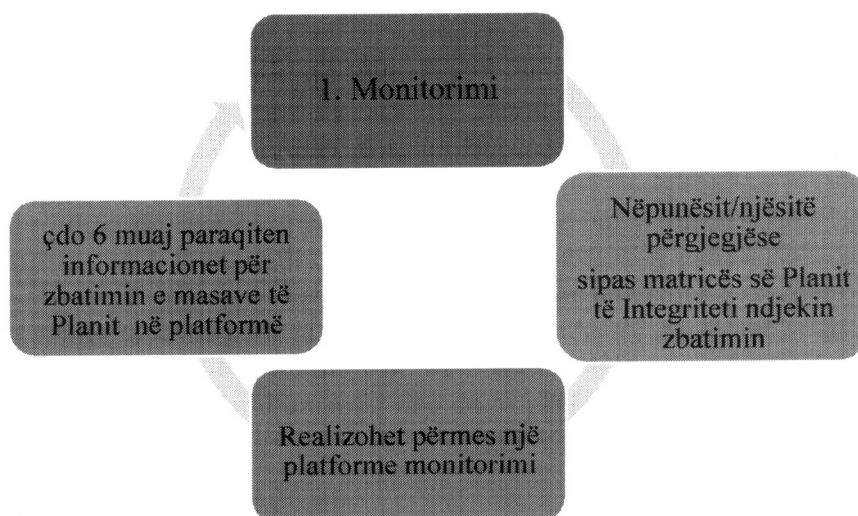
3. Plani i Veprimit

Plani i Veprimit, përfshin tërësinë e masave për të adresuar risqet dhe faktorët e risqeve të integritetit, të identifikuar sipas fushave të përgjegjësisë së Shërbimit Gjeologjik Shqiptar. Ai përmban aktivitetet specifike që do të zbatohen për të arritur katër objektivat e Planit të Integritetit. Zbatimi i Planit të Integritetit, do të pasohet nga procesi i raportimit dhe monitorimit.

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 të ndjekur progresin e zbatimit.

Monitorimi i Planit të Integritetit është periodik (çdo vit) dhe pasqyron kryerjen e aktiviteteve nga ana e punonjësve/grupeve të punonjësve përgjegjës për zbatimin e masave të miratuara në të. Monitorimi do të përcaktojë nëse këto masa të zbatuara kanë qenë efikase, nëse kanë nxjerrë në pah ndryshime të kontekstit të institucionit apo ndryshime të vetë risqeve, të cilat mund të kërkojnë rishikimin e tij. Pas monitorimit të zbatimit të Planit të Integritetit, Shërbimi Gjeologjik Shqiptar do të rishikojë dokumentin dhe do ta përditësojë atë me sfidat e ardhshme si dhe do të publikojë gjithashtu një raport për monitorimin e zbatimit të Planit të Integritetit.

Fig. 1. Monitorimi i Planit të Veprimit



Konceptoi:

Anila Hatia, Anëtar

Nafie Gjapi, Anëtar

Nertila Goga, Anëtar

Elisa Prendi, Anëtar