



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

Zyra e Kryeministrit-Ured Premijera-Office of the Prime Minister

AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RODNU RAVNOPRAVNOST /
AGENCY OF GENDER EQUALITY

PLANI I INTEGRITETIT

2024-2026

04/04/ 2024

Përmbajtja

VENDIMI I MIRATIMIT TË PLANIT	3
DEKLARATA E INTEGRITETIT.....	4
HYRJE.....	5
PËRMBAJTJA E PLANIT TË INTEGRITETIT	5
PARIMET E MENAXHIMIT TË INTEGRITETIT	6
OBJEKTIVAT E PLANIT TË INTEGRITETIT	6
METODOLOGJIA DHE PROCESI I ZHVILLIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT	7
FAZAT E ZHVILLIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT	7
TË GJETURAT E ANALIZËS SWOT.....	8
MATRICA E VLERËSIMIT TË RREZIKUT	9
VLERËSIMI I PËRGJITHSHËM I RREZIKUT	10
MONITORIMI I ZBATIMIT TË PLANIT TË INTEGRITETIT DHE RAPORTIMI.....	10
FUSHAT E RREZIKUT	11
FUSHAT E PËRGJITHSHME TË RREZIKUT	11
FUSHAT SPECIFIKE TË RREZIKUT.....	11
PLANIT I INTEGRITETIT	12



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

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

Nr.ref:88/2024

Dt :04 .04.2024

Në bazë të nenit 25 të Ligjit nr.05/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit (Gazeta Zyrtare nr. 19 date 21.07.2022), udhëzimeve për përpilimin dhe zbatimin e planeve të Integritetit të përcaktuara me Metodologjinë për Planet e Integritetit, të miratuar nga Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit me datë 26.07.2023, zv.Drejtores Ekzekutive e ABGJ nxjerr:

VENDIM

1. Miratohet plani i integritetit i hartuar nga grupi Punues, i caktuar me vendim 017/2024 të datës 30.01.2024.
2. Znj. Adeina Kajtazi -Zyrtare e Larte për Bashkëpunim caktohet person përgjegjës për Monitorimin e zbatimit të Planit të Integritetit .
3. Ky vendim hyn në fuqi ditën e miratimit .

Arsyetim

Ky vendim nxirret me qëllim të përmbushjes së obligimeve ligjore të përcaktuara me Ligjin Nr.08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit (Gazeta Zyrtarë nr. 19 date 21.07.2022), në raport me detyrimet e administratës qendrore dhe agjencitë e pavarura dhe autoritetet komunale për miratim të Planeve të Integritetit .

Në kuadër të kësaj sipas udhëzimeve për përpilimin dhe zbatimin e Planeve të integritetit të Metodologjisë për Planet e Integritetit të miratuar nga Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit titullari i institucionit nxjerr vendim për miratim të planit të integritetit, të hartuar nga grupi punues i caktuar me vendim nr. 017/2024 të datës 30.01.2024 të theksuar si në pikën 1 të diapozitivit të Vendimit .

Znj. Kajtazi sipas pikës 2 të diapozitivit të këtij vendimi caktohet përgjegjës për monitorimin e zbatimit të Planit të Integritetit i cili monitoron procesin sipas planit të integritetit, zbatimin e masave të përmisimit nga Institucioni, përgatit treguesit për vlerësimin e efikasitetit dhe vlerësimin e rezultateve të masave të propozuara për përmasimin e integritetit

Vendimi u dërgohet

- Anëtareve të Grupit Punues
- Personit përgjegjës
- Agjencisë për Parandalimin e Korrupsionit



Edi Gusia
Zv. Drejtores Ekzekutive
Agjencia për Barazi Gjinore



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

Zyra e Kryeministrit-Ured Premijera-Office of the Prime Minister

AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RODNU RAVNOPRAVNOST /
AGENCY OF GENDER EQUALITY

Deklarata e Integritetit

Agjencia për Barazi Gjinore (ABGJ), integritetin e ka në qendër të kauzës për barazi gjinore në Kosovë. Kemi përgjegjësi që të punojmë me integritet dhe dinjitet në mënyrë që qytetarët e Kosovës të na besojnë neve si institucion, por edhe kauzës të cilës i jemi përkushtuar. Jemi të vetëdijshëm që puna që ne bëjmë ka ndikim direkt në jetën e grave dhe burrave, dhe në avancimin e përpjekjeve për barazi, dhe rrjedhimisht bartim mbi supe përgjegjësinë që çfarëdo shkelje e integritetit mund të ketë ndikim shumë të gjerë. Për këtë arsye kemi punuar në politika dhe masa për të rritur efikasitetin dhe cilësinë e punës tonë, në mënyrë që të u shërbejmë qytetarëve të Kosovës denjësisht.

Duke qenë se korrupsioni është problem kompleks në shoqërinë tonë, me pasojë të shumëfishta për qytetarët dhe demokracinë tonë, ne jemi bashkuar në luftën kundër tij. Ky Plan i Integritetit synon avancimin e mëturshëm të punës tonë dhe promovimin e zero tolerancës ndaj korrupsionit dhe shkeljeve të tjera të integritetit. Kështu, ne po punojmë në mënyrë proaktive drejtë rritjes së cilësisë dhe efikasitetit, por njëkohësisht jemi të gatshëm të marrim masat e nevojshme në rast se kemi ndonjë shkelje.

Gjatë zhvillimit të këtij plani kemi punuar që të identifikojmë rreziqet e mundshme por edhe ato më pak të mundshme, në mënyrë që të punojmë drejt parandalimit të tyre. Kemi identifikuar masa të cilat na ndihmojnë në avancimin e kualitetit të punës tonë, por edhe sigurojnë që të mos vie deri tek jetësimi i atyre rreziqeve. Përmes këtij plani, ne rritëm vlerat dhe përkushtimin tonë përballë sfidave që mund të na presin në këtë fushë.

Përmes zbatimit të Planit të Integritetit, ABGJ synon të arrij rezultatet e synuara duke punuar me efikasitet, transparencë dhe etikë. Prandaj, unë deklaroj përkrahjen time të plotë dhe përkushtimin tim maksimal për të gjitha përpjekjet që fuqizojnë dhe zhvillojnë e përmirësojnë vazhdimisht sistemin e menaxhimit të integritetit brenda Agjencisë për Barazi Gjinore. Jam e bindur që i gjithë stafi i ABGJ-së dhe akterët e tjerë relevantë do të bëjnë më të mirën në zbatimin e këtij plani, me qëllim të arritjes së qëllimeve të përbashkëta.

Edi Gubia

U.D. Drejtore Ekzekutive

Agjencia për Barazi Gjinore/ Zyra e Kryeministrit të Kosovës

Hyrje

Në pajtim me nenin 25 Ligjit nr.08/I-017 të Agjencisë për Parandalimin e Korrupsionit dhe në përputhje me Metodologjinë e Planeve të Integritetit të cilat obligojnë të gjitha institucionet të hartojnë dhe miratojnë planet e integritetit, Agjencia për Barazi Gjinore / Zyra e Kryeministrit, në tekstin e mëtejme ABGJ ka hartuar dhe miratuar Planin e Integritetit për periudhën 2024 - 2026.

Plani i integritetit është një dokument i brendshëm tre (3) vjeçar dhe përditësohet çdo vit. Është një proces i dokumentuar për të vlerësuar nivelin e cënueshmërisë së integritetit brenda ABGJ-së dhe që ofron masa për menaxhimin e integritetit për të arritur objektivat e institucionit.

Si i tillë, Plani i Integritetit synon:

- Identifikimin e rreziqeve që potencialisht rezultojnë në mungesë të efikasitetit, korrupsion, mashtrim, apo shkelje të tjera të integritetit,
- Analizën dhe vlerësimin e secilit rrezik dhe probabilitetit që ajo situatë të ndodhë dhe pasojave që mund të sjellë,
- Përcaktimin e masave për të zvogëluar ose eliminuar rreziqet për mungesë të efikasitetit, korrupsion, mashtrim, apo shkelje të tjera të integritetit,
- Rritjen e efikasitetit, transparencës, dhe llogaridhënies.

Për më tepër, Plani i Integritetit kontribuon në:

- Ngritjen e vetëdijës dhe kapaciteteve të ABGJ-së për parandalimin dhe menaxhimin e rreziqeve të shkeljes së integritetit,
- Rritjen e produktivitetit dhe performancës duke ofruar një mjedis ku punohet me integritet dhe dinjitet në të mirë të kauzës për barazi gjinore,
- Forcimin më tutje të imazhit dhe besueshmërisë së ABGJ-së duke ritheksuar përkushtimin për të shtuar dhe fuqizuar kontrollet ekzistuese operative në të gjitha aktivitetet brenda fushëveprimit të institucionit.

Përmbajtja e planit të integritetit

Plani i Integritetit i Agjencisë për Barazi Gjinore për periudhën 2024-2026 përmban objektivat, të cilat do të arrihen në bazë të një plani të veprimit, i cili është pjesë përbërëse e Planit.

Për më tepër, plani përmban:

- Një vetëvlerësim të ekspozimit të ABGJ-së ndaj korrupsionit dhe formave të tjera të shkeljes së integritetit,
- Llojet e rreziqeve të korrupsionit dhe format e tjera të shkeljes së integritetit,
- Masat ekzistuese të kontrollit,
- Masat parandaluese për zvogëlimin e rrezikut të korrupsionit dhe format e tjera të shkeljes së integritetit dhe afatet për zbatimin e tyre, dhe

- Informacion për personin përgjegjës për menaxhimin e hartimit dhe zbatimin të planit të integritetit.

Parimet e menaxhimit të integritetit

Fryma e përgjithshme e dokumentit udhëhiqet nga parimet e mëposhtme:

- **Parimi i ligjshmërisë**, ku ABGJ do të vazhdojë të zbatoj Kushtetutën, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara dhe legjislacionin në fuqi gjatë gjithë veprimtarisë së saj,
- **Parimi i llogaridhënies**, sipas të cilit çdo punonjës i nënshtrohet drejtimit dhe mbikëqyrjes sipas organizimit të hierarkisë,
- **Parimi i efektivitetit**, ku të gjithë punonjësit do të vazhdojnë të realizojnë detyrat e tyre me profesionalizëm dhe përkushtim, me qëllim të arritjes së objektivave dhe qëllimeve të ABGJ-së,
- **Parimi i transparencës**, sipas të cilit udhëzohet puna e punonjësve të ABGJ-së, që përfshinë publikimin e materialeve në kohë dhe në mënyrë të qasshme, ofrimin e informatave për aktivitetet dhe veprimtarinë e ABGJ-së, gjithmonë duke siguruar mbrojtjen e të dhënave personale dhe privatësisë,
- **Parimi i barazisë dhe i mos diskriminimit**, ku ABGJ përkushtohet për të parandaluar çdo lloj forme të drejtpërdrejtë apo të tërthortë diskriminimi, cënimit të dinjitetit të personit dhe krijimit të një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues a ofendues, apo trajtimi të pabarabartë.

Objektivat e planit të integritetit

Plani i Integritetit i ABGJ-së është një dokument i nivelit strategjik me një natyrë operacionale, i cili ka si qëllim nga njëra anë të identifikojë rreziqet e mungesës së integritetit në strukturat e ABGJ-së dhe të vlerësojë nivelin e cënueshmërisë së tyre dhe nga ana tjetër të planifikojë masat e duhura për parandalimin dhe minimizimin e tyre.

Në këtë kontekst, ky dokument do të shërbejë si një mjet parandalues gjithëpërfshirës kundër korrupsionit, pasi synon promovimin dhe forcimin e integritetit duke përfshirë këtu integritetin individual, profesionalizimin, etikën, si dhe zbatimin e vlerave morale dhe standardeve profesionale.

Objektivat specifike të Planit të Integritetit janë:

- Sigurimi i një mekanizmi gjithëpërfshirës, ku i gjithë stafi dhe akterët relevant mund të përfshihen në luftën kundër korrupsionit dhe sjelljeve jo etike në punën e ABGJ-së.
- Rritja e vetëdijesimit të personelit për rolin e tyre në parandalimin/eliminimin e korrupsionit dhe sjelljeve jo etike.
- Rritja e efikasitetit të punës së ABGJ-së në realizimin e objektivave dhe qëllimit të saj për baraza gjinore.

- Krijimin dhe mirëmbajtjen e partneriteteve në luftën kundër korrupsionit dhe sjelljeve jo etike.

Metodologjia dhe procesi i zhvillimit të planit të integritetit

Fazat e zhvillimit të Planit të Integritetit

Plani i Integritetit të ABGJ-së është zhvilluar në faza e prezantuara në vijim:

- **Faza e parë:** U.D. Drejtorja Ekzekutive e Agjencisë për Barazi Gjinore brenda Zyrës së Kryeministrit ka marr vendim për emërimin e Koordinatorës dhe Grupit Punues për hartimin e Planit të Integritetit, si dhe Monitorueses për zbatimin e planit¹. Ky Grup Punues përbëhet nga 11 anëtarë. Grupi Punues ka shqyrtuar kornizën ligjore, duke përfshirë rregulloret, planet, sistematizimin dhe përshkrimin e vendeve të punës, si dhe burime të tjera informacioni për fushat dhe proceset e punës.
- **Faza e dytë:** Në bazë të hulumtimit në fazën e parë, është bërë mbledhja e të dhënave, informatave dhe analiza fillestare e gjendjes për mbrojtjen e integritetit. Grupi punues ka plotësuar pyetësin gjithëpërfshirës për vetëvlerësim², të cilin e kanë plotësuar 14 punonjës të ABGJ. Të dhënat e pyetësorëve janë analizuar me qëllim të identifikimit të trendeve dhe perspektivës së stafit të ABGJ-së. Në veçanti pyetësori ka qenë i dobishëm për të identifikuar fushat ku stafi nuk ka informata të mjaftueshme, të cilat mund të përmirësohen lehtësisht me aktivitete për ngritje të kapaciteteve. Mbi bazën e rezultatit të pyetësorit janë përcaktuar fushat e rrezikut dhe është bërë identifikimi i përgjithshëm i rreziqeve të integritetit të ABGJ-së.
- **Faza e tretë:** Në bazë të gjetjeve në fazën e dytë është bërë drafti i pikave të diskutimit të mëtuajtshëm brenda ABGJ-së. Këto pika janë diskutuar në një punëtori gjithëditore³ të stafit të ABGJ-së, ku është bërë edhe analiza SWOT, përcaktimi i objektivave, vlerësimin e efektivitetit të masave ekzistuese të kontrollit në institucion, si dhe finalizimi i fushave të rreziqeve dhe listës së rreziqeve. Ky draft i Planit të Integritetit është përpunuar më tutje nga Grupi Punues, dhe më pas stafi i ABGJ-së është mbledhur në një punëtori gjysëmditore⁴ për të diskutuar për matricën e vlerësimit të rrezikut dhe vlerësimin e rreziqeve sipas kësaj matrice. Pas kësaj punëtorie është finalizuar drafti i Planit të Integritetit, për të cilin është mbajtur edhe një punëtori⁵ për validimin e përgjithshëm të këtij plani dhe masave për përmirësimin e integritetit.

¹ Vendimi Nr. 017/2023 i datës 30 janar 2024

² Pyetësori është shpërndarë me datën 24 janar 2024

³ Punëtori gjithëditore me 05 shkurt 2024

⁴ Punëtori gjysëm ditore me 26 shkurt 2024

⁵ Punëtori gjysëm ditore për validim me 12 mars 2024

Të gjeturat e analizës SWOT

Analiza SWOT në vijim paraqet një vlerësim të gjendjes aktuale të Agjencisë për Barazi Gjinore, e cila është përdorur si bazë shtesë në hartimin e Planit të Integritetit (2024-2026). Të dhënat për këtë analizë janë marrë nga rezultatet e pyetësorëve dhe diskutimeve brenda punëtorëve,

Përparësitë	Mangësitë
<ul style="list-style-type: none"> - Eksperienca e gjatë e stafit të ABGJ-së brenda institucionit, ku 57% e tyre kanë mbi 10 vjet pune në ABGJ, ndërsa 35.7% kanë 5-10 vite (13 zyrtare janë mbi 10 vjet, 2 janë nder 10 vjet, dhe dy me pak se 5 vjet që punojnë në ABGJ) - Stafi vlerëson përkushtimin e udhëheqësisë për të promovuar integritetin dhe luftuar korrupsionin - Përgjegjësia për detyra të caktuara është e qartë - Eksperienca mbi 10 vjeçare e ABGJ-së në dhënien dhe monitorimin e subvencioneve - Ka auditim efikas për të zbuluar shkeljet e integritetit 	<ul style="list-style-type: none"> - Stafi i limituar (numri vogël) karshi përgjegjësive dhe obligimeve që burojnë nga LBGJ L05/20 - Buxheti i limituar në kategori të subvencioneve, për shkak të të cilit ABGJ e ka të vështirë të përkrahë projekte që kanë impakt më të gjerë - Mungesa e trajnimeve të rregullta që kontribuojnë në ngritjen e efikasitetit të ABGJ-së - Sfida në përpilimin e kritereve dhe shpalljen e thirrjeve për arsye të shtrirjes ndërsektoriale të mandatit - Numri i vogël i stafit që pamundëson realizimin e aktiviteteve dhe objektivave të ABGJ-së, dhe shpesh duhet të kryejnë detyra që nuk janë të përcaktuara në përshkrimet e tyre të punës - Mungesa e çertifikimeve për stafin e ABGJ-së në mënyrë që të ofrojë trajnime të specializuara në fushën e barazisë gjinore
Mundësitë	Kërcënimet
<ul style="list-style-type: none"> - Reputacioni i ABGJ-së i dokumentuar me performancë profesionale dhe qëndrueshmëri të stafit si institucion me integritet, i përkushtuar për barazi gjinore e bënë këtë institucion të jetë lider në nivel vendi - Koordinimi i mirë me donatorë në fushën e barazisë gjinore, që mundëson përkrahje të ABGJ-së në fusha që nuk mbërrinë me i realizu me kapacitetet aktuale të brendshme në mënyrë që ndihma në zhvillim në domenin e barazisë gjinore të prioritetizohet konform nevojave dhe kërkesave të vendit. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mos miratimi i rregullores së re për strukturimin/riorganizimin e stafit, mund të rrezikojë performancën konform objektivave të parapara në dokumentin strategjik PKBGJ dhe mund të rezultojë me cilësi joadekuate realizim të detyrave përtej përshkrimit të punës edhe më tutje, si dhe do të pamundësojë realizimin e plotë të aktiviteteve dhe objektivave të ABGJ-së - Avancimi i kornizës ligjore për shpërndarje të subvencioneve tek personat fizik, përmes të cilës mund të përkrahen gratë në pozitë të cenueshme

<ul style="list-style-type: none"> - Mundësitë për të marrë pjesë në trajnime të organizuara nga institucionet e Kosovës, apo edhe organizatat e ndryshme vendore dhe ndërkombëtare - Mundësitë për të marrë pjesë në trajnime certifikuese, pas së cilave stafi i ABGJ-së mund të ofroj trajnime më të avancuara 	<ul style="list-style-type: none"> - Mungesa e njohurive për prokurim të ndjeshëm gjinor.
---	--

Matrica e vlerësimit të rrezikut

Metoda e Vlerësimit të rreziqeve përcakton probabilitetin e shfaqjes dhe pasojave të cenimit të integritetit dhe formave të tjera të sjelljes së paligjshme ose jo etike.

Përmes vlerësimit të rrezikut përcaktohet mundësia e ndodhjes dhe niveli i pasojës, i cili mund të jetë: i ulët/i mesëm/i lartë. Niveli përfundimtar i rrezikut përcaktohet sipas matricës së rrezikut, në formën e një kombinimi mes mundësisë dhe pasojës.

Figura 1 . Matrica e vlerësimit të rrezikut


Pasoja/Ndikimi	Madhor	10									
		9									
		8									
	Mesatar	7									
		6									
		5									
		4									
	Vogël	3									
		2									
		1									
Intenziteti i rrezikut (gjasat X ndikimi)		Ulët	Mesatar				Lartë				
		Probabiliteti/Gjasat									

Intenziteti i rrezikut fitohet duke shumëzuar probabilitetin/gjasën me pasojën/ndikimin, duke përdorur matricën e rrezikut, "ndikimi (1-10) x pasoja (1-10)", treguar në figurën si më lartë.


Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut

Vlerësimi i përgjithshëm i rrezikut të korrupsionit dhe formave të tjera të cenimit të integritetit, vlerësohet nga 1 në 100, si në tabelën e më poshtme:

Ulët	Mesatar	Lartë
1 - 15 pikë	16 - 48	49 - 100

 Rreziku me intensitet të ulët – mundësia e ndodhjes së korrupsionit ose formave tjera të cenimit të integritetit është shumë e vogël për shkak të masave ekzistuese të kontrollit.

 Rreziku me intensitet të mesëm – ndodhja e korrupsionit ose formave tjera të cenimit të integritetit është e mundur, por masat e kontrollit menaxhojnë këtë rrezik.

 Rreziku me intensitet të lartë – korrupsioni ose format e tjera të cenimit të integritetit janë tashmë të pranishëm në këtë proces ose ka të ngjarë të ndodhin.

Monitorimi i zbatimit të planit të integritetit dhe raportimi

Zbatimi i Planit të Integritetit do të monitorohet në vazhdimësi nga Zyrtari përgjegjës⁶ brenda institucionit dhe nga Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit.

Monitorimi i vazhdueshëm i zbatimit është i rëndësishëm për t'u siguruar se kontrolli i rrezikut të integritetit dhe masat për trajtim janë efektive, si në hartim ashtu edhe në zbatim.

Gjithashtu, monitorimi duhet të përcaktojë nëse masat e përdorura për trajtimin e rrezikut kanë prodhuar efektet e planifikuara, si dhe kanë zbuluar ndryshimet në kontekstin e jashtëm dhe të brendshëm përfshirë ndryshimet e vetë rrezikut. Kështu, monitorimi i ndryshimeve do të mundësojë rishikimin e trajtimit dhe prioritetëve të rrezikut dhe do të ndihmojë në identifikimin e mësimeve që duhen nxjerrë për planifikim në të ardhmen.

Raportimi i rregullt siguron se zbatimi po shkon në përputhje me planin dhe se rezultatet e planifikuara janë arritur. Gjithashtu, pas hartimit të raportit për zbatimin e planit të integritetit nga zyrtari përgjegjës brenda ABGJ-së, raporti do të dërgohet për vlerësim në Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit.

⁶ I përzgjedhur sipas vendimit Nr. 017/2023 të datës 30 janar 2024

Fushat e rrezikut

Fushat e përgjithshme të rrezikut

1. Drejtimi dhe menaxhimi,
2. Politika e burimeve njerëzore, sjellja etike dhe profesionale e të punësuarve,
3. Komunikimi dhe informimi,
4. Ruajtja dhe siguria e të dhënave dhe dokumenteve.

Fushat specifike të rrezikut

1. Menaxhimi i subvencioneve
2. Menaxhimi i projekteve dhe kontratave

Planit i Integritetit

Fushat e përgjithshme të rrezikut

Regjistrimi i rrezikut		Vlerësimi dhe matja e rrezikut			Veprimi ndaj rrezikut			
Fusha e rrezikut	Përshkrimi i Rrezikut	Masat ekzistuese të kontrollit	Gjasat	Ndikimi	Vlerësimi i rrezikut	Masat e propozuara për zvogëlimin/eliminimin e rreziqeve	Njësia/zyrtar i përgjegjës	Afati realizimit
1. Drejtimi dhe menaxhimi:	Mbingarkesa në detyra si pasojë e numrit të vogël të stafit mund të shkaktojë pakënaqësi dhe paqartësi karshi e përgjegjëse të stafit	Rregullorja Nr. 06/2017 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në ABGJ	4	8	32	Miratimi i rregullores strukturimin/riorganizimin e stafit		Deri në fund të vitit 2024
	Mos plotësimi i vendeve vakante të punës	Ligji Nr.08/1-017 Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit	7	8	56	Rekrutim i stafit të ri, sipas rregullores së re		Deri në fund të vitit 2024
	Punë jo efektive për shkak të mungesës e hapësirave fizike për punë		6	7	42	Zgjerim/ristrukturim i hapësirave për ABGJ		Deri në fund të vitit 2024
	Niveli i pamjaftueshëm i ndërgjegjësimit të punonjësve për raportimin		3	8	24	Të organizohet një sesion informues për integritetin, ligjin kundër korrupsionit, dhe mekanizmat e raportimit të korrupsionit dhe aktiviteteve të tjera të paligjshme		Shtator/ tetor 2024

2. Politika e burimeve njerëzore, sjellja etike dhe profesionale e të punësuarve	korrupsionit dhe aktivitetete të tjera të paligjshme brenda institucionit	Ligjet dhe aktet tjera nënligjore				Takime të rregullta me stafin për të biseduar për integritetin	Në vazhdimësi
	Ngritja e kapaciteteve të stafit konform kërkesave për zbatim të Ligjit për Barazi Gjinore	Rregullore Nr. 04/2015 për Kodin e Mirësjelljes në Shërbimin Civil	3	7	21	Të bëhet analizë e nevojave për trajnime	Qershor Shtator 2024
		Ligji Nr.08/L-197 për Zyrtarët Publik				Të organizohen trajnime për Kodin e Etikës	Shtator 2024
		Rregullorja Nr. 06/2017 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në ABGJ				Të shpërndahet Kodi i Etikës tek të gjithë punonjësit	Shtator 2024
	Korniza jo e qartë ligjore dhe ndryshimet e shpeshta në Ligjin për zyrtar Publik	Ligjet dhe aktet tjera nënligjore	4	6	24	Të organizohen trajnime për komunikim ndërpersonal dhe me akterë të tjerë	Nëntor 2024
		Mungesa e njohurive për procesin e pranimit dhe raportimit të dhuratave	2	6	12	Të organizohen trajnime për kryerjen e aktiviteteve jashtë punës dhe deklarimin e të ardhurave shtesë	Nëntor 2024
						Të organizohen trajnime të tjera sipas analizës së nevojave	2024 - 2026
						Të organizohen trajnime të avancuara për çertifikim të stafit, në mënyrë që të ofrojnë trajnime specifike në barazi gjinore për institucione të tjera	2024 - 2026
						Të bëhet vlerësim i ndikimit të trajnimeve të mbajtura	2024 - 2026
						Të organizohen trajnime për intervistim të kandidatëve potencial për punë, dhe procedura të përzgjedhjes në tërësi	Shtator Dhjetor 2024
					Të informohet stafi për rregullat e pranimit të dhuratave	Prill - Qershor 2024	

3. Komunikimi dhe informimi	Mungesa e informacionit ne opinion publik për mandatin dhe aktivitetet e ABGJ	Ligjet dhe aktet tjera nënligjore	3	9	27	Të ofrohen trajnime për mënyrën e prezantimit të punës dhe produkteve të ABGJ-së	Shtator Dhjetor 2024
						Rekrutimi i një stafi përgjegjës për rrjete sociale Zgjerimi i prezencës në rrjete të ndryshme sociale Të prioritzohen materialet e ABGJ-së kur dërgohen në përkthim, në mënyrë që të mos ketë vonesa në publikime të informatave në uebfaqe	2025 2025 Qershor 2024 - Dhjetor 2026
4. Rrëfja dhe siguria e të dhënave dhe dokumenteve	Dëmtim potencial i dokumenteve dhe materialeve për shkak të mungesës së hapësirës adekuatë për arkiv fizik	Ligji Nr. 08/L-111 për arkivat Ligji Nr. 06/L-082 për Mbrojtjen e të Dhënave Personale	3	8	24	Të sigurohet më shumë hapësirë specifike për arkiv fizik të dokumenteve dhe materialeve	2024
	Mungesë e qasjes në informacione apo dokumente specifike për shkak të mënyrës së organizimit të arkivës digjitale	Ligjet dhe aktet tjera nënligjore	5	7	35	Të krijohet/adaptohet një platformë e brendshme për arkivim të materialeve dhe dokumenteve Të krijohet një format standard i organizimit të arkivës digjitale Të mbahen sesione informuese për formatin e organizimit të arkivës digjitale Të gjithë punonjësit të arkivojnë materialet e tyre sipas këtij formati Të monitorohet organizimi i arkivës digjitale	2024 2024 2024 2024-2026 2024-2026
			4	8	32	Të mbahen trajnime për dërgimin e materialeve arkivore në arkivën shtetërore pas afatit të ruajtjes	2024
			4	9	36	Të mbahen trajnime të veçanta se si të mbrohen te dhënat personale te stafit dhe aplikuesve potencial ne thirrje te ndryshme te ABGJ	2024
Fushat e veçanta të rrezikut							

Regjistrimi i rrezikut		Vlerësimi dhe matja e rrezikut		Veprimi ndaj rrezikut		
Fusha e rrezikut	Përshkrimi i Rrezikut	Masat ekzistuese të kontrollit	Gjasat	Zdikimi	Vlerësimi i rrezikut	
1. Menaxhimi i subvencioneve	Qartësimi më adekuatë i kërkesave në zbatim të kornizës ligjore për barazi gjinore në thirrjet publike për financim të OJQ	Rregullorja Nr. 06/2017 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në ABGJ	4	8	32	Masat e propozuara për zvogëlimin/eliminimin e rreziqeve
	Numri i vogël i stafit mbetet sfide për procesin e menaxhimit të thirrjes publike	Ligjet dhe aktet tjera nënligjore	5	9	45	Të mbahen trajnime për përgatitje profesionale të thirrjeve
			3	8	24	Të zhvillohet një platformë për dorëzimin dhe menaxhimin e aplikacioneve për subvencione
			5	8	40	Të organizohen trajnime për stafin rreth menaxhimit të kësaj platforme
						Të ofrohen materiale informuese për përdorim të platformës për akterë që do të përdorin atë për të aplikuar për subvencione
						Të organizohen trajnime për stafin relevant për mënyra efikase dhe të drejta për vlerësim të aplikacioneve
						Të miratohet rregullorja për organizimin e brendshëm të ABGJ-së
						Të digitalizohet një pjesë e monitorimit përmes platformës për menaxhim të aplikacioneve

2. Menaxhimi i projekteve dhe thirrjeve për aplikime	Delegimi i shërbimeve të prokurimit për arsye të numri të vogël të stafit pamundëson zhvillimin e procedurave të prokurimit me këndvështrim gjinor	Ligji Nr. 04/L-042 për Prokurimin Publik Ligjet dhe aktet tjera nënligjore	7	9	63	Të respektohen kriteret specifike të ABGJ-së me përpikmëri për thirrjet që kanë të bëjnë me shërbime dhe produkte të ABGJ-së		2024-2026
	Menaxhim jo i duhur i kontratave për shkak të njohurive të limituara për sistemin e menaxhimit të kontratave		3	7	21	Të organizohet trajnim për sistemin e menaxhimit të kontratave		2024



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

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

Datë: 30.01.2024

Ret: 017/2024

Në bazë të nenit 25 të Ligjit nr.08/L-017 për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit (Gazeta Zyrtare nr.19.date 21.07.2022) , udhëzimeve për përpilimin dhe zbatimin e planeve të integritetit , të përcaktuar me Metodologjinë për Planet e Integritetit të miratuar nga Agjencia për Parandalim të Korrupsionit me datë 26.07.2023 duke u bazuar në nenin 4 paragrafi 1 nën paragrafi 1.11. shtojcën 1 pika 11 e Rregullores (QRK)-NR.14/2023 për Fushat e Përgjegjësit Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive, zv. Drejtore Ekzekutive e ABGJ-se nxjerr:

VENDIM

1. Caktohet Grupi Punues për hartimin e Planit të Integritetit në përputhje me përpilimin dhe zbatimin e planeve të Integritetit me përbërje si në vijim :

- 1.1. Refiqe Murtezi Koordinatorë /Kryesuese
- 1.2. Shpresa Zariqi anëtare
- 1.3. Yllka Kotorri anëtare
- 1.4. Leonora Selmani anëtare
- 1.7. Albana Lumi anëtare
- 1.8. Jehona Xani anëtare
- 1.9. Sebahate Shala anëtare
- 1.10. Saranda Zogaj anëtare
- 1.11. Albana Bytyqi anëtare
- 1.12. Fitore Gashi anëtare
- 1.13. Fahri Restelica anëtar

Adelina Kajtazi person përgjegjës për mbikëqyrje të zbatimit të planit të integritetit.

2. Agjencia për Barazi Gjinore mund të ftoj edhe anëtar të ri shtese nëse do të konsideron këtë të nevojshme .
3. Obligohet grupi punues të përgatis një program për hartimin e Planit të Integritetit përmes së cilit do të informojmë punonjësit për qëllimin , rëndësinë dhe mënyrën e hartimit të Planit të Integritetit , do të vlerësoj gjendjen aktuale të funksionimit të institucionit dhe do të analizoj masat ekzistuese për menagjimin e rrezikut, të

korrupsionit, do të vlerësoj intensitetin e rrezikut të korrupsionit, do të propozoj afate për persona përgjegjës për zbatimin e masave përmisuese që ulin rrezikun e korrupsionit si dhe do të informojnë punonjësit për situatën në institucion duke vlerësuar intensitetin e rrezikut të korrupsionit dhe planin e zbatimit të masave përmisuese.

3. Grupi punues përfundon hartimin e Planit të Integritetit jo më vonë se (6) muaj nga dita e nënshkrimit të Vendimit për Metodologjinë për planet e integritetit të miratuara nga Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit me nr. 1476/23 me datë 26.07.2023.

4. Personi përgjegjës për miratimin e planit të Integritetit është Edi Gusia Zv. Drejtore Ekzekutive e ABGJ-së

5. Vendimi Hynë në fuqi ditën e nënshkrimit .

Arsyetim

Zv. Drejtore Ekzekutive e Agjencisë për Barazi Gjinore këtë vendim e nxjerr me qëllim të përmbushjes së obligimeve ligjore të përcaktuara me Ligjin Nr.08/L-017 Për Agjencinë për Parandalimin e Korrupsionit (Gazeta Zyrtare nr.19.date 21.07.2022) në raport me detyrimet e administratës qendrore dhe agjencive të pavarura , si dhe autoritet komunale për miratimin e Planeve të Integritetit.

Prandaj duke marrë parasysh rëndësinë edhe qëllimin e hartimit dhe të miratimit të planit të integritetit si një dokument i cili paraqet rezultatin e vetëvlerësimit dhe ekspozimit të institucionit ndaj korrupsionit dhe formave tjera të cenimit të integritetit qëllimi i të cilit është të ruaj dhe përmisojë integritetin e institucionit duke thjeshtuar procedurat duke forcuar llogaridhënien, kontrollin e kompetencat diskrecionale, edukimin, forcimin e etikes, krijimin e një sistemi efektiv kontrolli dhe eliminimin e praktikave joefikase. Grupi punues si në pikës 1 të dispozitivit të këtij Vendimi është përgjegjës që gjatë punës së tij të ketë parasysh të gjitha detyrat dhe përgjegjësit të përcaktuara si në pikën 2 të dispozitivit, si dhe të veproj sipas udhëzimeve dhe procedurave standarde të përcaktuara me Metodologjinë për Planet e Integritetit të miratuar nga Agjencia për Parandalimin e Korrupsionit me nr.1476/23 të datës 26.07.2023. Kjo me qëllim të krijimit të një mekanizmi institucional i cili do të kontribuoj në rritjen e efikasitetit të funksionimit të institucionit.

Nga ajo çfarë u theksua në arsyetim , u vendos si në dispozitiv të këtij vendimi .

Vendimi u dërgohet:

- Komisionit
- Divizionit për Buxhet dhe Financa
- Arkivit të ABGJ-së

Edi Gusia
ZV .Drejtore Ekzekutive
Agjencia për Barazi Gjinore

