REPUBLIKA E SHQIPËRISË
BASHKIA LUSHNJE

Nr. 10038 prot.

Lushnje, më 10.11.2025

VENDIM

Nr. 412 Datë 10/11/2025

" MBI MIRATIMIN E UDHËZUESIT /RREGULLORES PËR PARANDALIMIN DHE ADRESIMIN E DHUNËS, NGACMIMIT DHE NGACMIMIT SEKSUAL NË MJEDISIN E PUNËS, BASHKIA LUSHNJE "

Në mbështetje të Ligjit nr. 139/2015 datë 17.12.2015 " Për vetqeverisjen vendore " , neni 64, pika „J"; ;Ligjit nr.9761, datë 12.07.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar; Ligjin Nr. 9131, datë 08.09.2003 "Për rregullat e etikës në Administratën Publike"; Ligji nr 9970 datë 24.07.2008 "Për barazinë Gjinore në Shoqëri";Ligji nr 152/2013 "Për nepunësin civil",i ndryshuar;Ligjin nr. 9888. datë 10.03.2008 "Për mbrojtjen e të dhënave personale", i ndryshuar;Ligjin Nr. 44/2015, Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë;VKM nr 115 datë 05.03.2014 „Për përcaktimin e procedures disiplinore dhe të rregullave për krijimin,përberjen e vendimarrjen në Komisionin Disiplinor në sherbimin civil" dhe Udhëzimi nr 1 datë 21.01.2025"Për organët disiplinore dhe proceduren e shqyrtimit të shkeljeve disiplinore".

VENDOS :

1. Miratimin e Udhëzuesit/ Rregullores për parandalimin dhe adresimin e dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual në mjedisin e punës, Bashkia Lushnje .
2. Për zbatimin e ketij vendimi ngarkohet Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe cdo drejtori,njësi administrative,ndërmarrje vartëse.
3. Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

KRYETAR I BASHKISË
Eriselda Sefa

REPUBLIKA E SHQIPËRISË BASHKIA LUSHNJE

Adresa:Lagjia "Kongresi i Lushnjes" Tel:+355 35 222139 E-mail:bashkia_lushnje@yahoo.com

REPUBLIKA E SHQIPËRISË

BASHKIA LUSHNJE

UDHËZUES /RREGULLORE

"PËR PARANDALIMIN DHE ADRESIMIN E DHUNËS, NGACMIMIT DHE NGACMIMIT SEKSUAL NË MJEDISIN E PUNËS "

Përmbledhja

HYRJE 3

I. QËLLIMI 3

II. PËRKUFIZIME 3

III. BAZA LIGJORE 7

IV. SUBJEKTET E MBROJTURA 7

IV. MJEDISET E MBROJTURA 7

V. PARIME TË PËRGJITHSHME 8

VI. TË DREJTAT DHE DETYRIMET E PUNOJËSVE 9

VII. DETYRIMET E STAFIT DREJTUES 9

VIII. MASAT PARANDALUESE 11

IX. MBAJTJA E TË DHËNAVE, DOKUMENTIMI I RASTEVE DHE RAPORTIMI I STATISTIKAVE 12

X. PROCEDURA E MBROJTJES DHE ZGJIDHJES SË MOSMARRËVESHJEVE NË RASTET E DHUNËS, NGACMIMIT/NGACMIMIT SEKSUAL. 12

XI. MONITORIMI 15

XII. RISHIKIMI I PROCEDURAVE 15

HYRJE

Bashkia Lushnje është e angazhuar të nxisë, promovojë dhe garantojë krijimin e një mjedisi të sigurtë dhe të shëndetshëm pune duke parandaluar, reduktuar dhe eliminuar çdo formë të dhunës, diskriminimit, ngacmimit, ngacmimit seksual dhe abuzimit me autoritetin në mjedisin e punës.Bashkia Lushnje është e angazhuar të zbatojë një politikë dhe procedurë të tolerancës zero ndaj këtyre fenomeneve duke i quajtur këto veprime e sjellje të papranueshme dhe të patolerueshme gjatë ushtrimit të detyrës jo vetëm brenda bashkisë Lushnje por edhe në Njësitë Administrative dhe institucioneve të varësisë dhe në marrëdhëniet e tyre me publikun.

I. QËLLIMI

Qëllimi i këtij udhëzuesi është:

1. Të angazhojë Bashkinë Lushnje, Njësitë Administrative dhe institucionet e varësisë për të krijuar, garantuar dhe promovuar një mjedis të sigurtë pune duke parandaluar, reduktuar dhe eliminuar çdo formë të dhunës, diskriminimit, ngacmimit, ngacmimit seksual dhe abuzimit me autoritetin si brenda institucionive ashtu edhe në marrëdhëniet me publikun;
2. Të përcaktojë rregullat dhe procedurën për të parandaluar dhe adresuar dhunën, ngacmimin, ngacmimin seksual dhe abuzimin me autoritetin;
3. Të sigurojë për nëpunësit civilë, punojësit e tjerë të administratës, të gjithë punojësit e tjerë që punojnë në varësi të Bashkisë Lushnje dhe ata që kryejnë funksione të deleguara dhe publikun mekanizmat për të adresuar dhunën, diskriminimin, ngacmimin, ngacmimin seksual dhe abuzimin me autoritetin;
4. Të ndërgjegjësojë nëpunësit civilë, punojësit e tjerë të administratës, të gjithë punojësit e tjerë që punojnë në varësi të Bashkisë Lushnje dhe ata që kryejnë funksione të deleguara për të evidentuar më lehtë dhe më qartë situatat që lidhen me ngacmimin, diskriminimi, ngacmimin seksual dhe abuzimin me autoritetin në vendin e punës dhe në marrëdhëniet me publikun.

II. PËRKUFIZIME

Në kuptim të këtij udhëzuesi, termat e mëposhtëm kanë këtë kuptim:

1. **"Abuzim/keqpërdorim i autoritetit"** është përdorimi i pavend i pozitës, pushtetit apo autoritetit për të ndikuar në mënyrë arbitrare kundër punojësve në drejtim të karrierës dhe

punësimit duke përfshirë, por pa u kufizuar në emërimin, rinovimin e kontratës, vlerësimin e performancës apo promovimin në karrierë. Keqpërdorim i autoritetit mund të përfshijë një incident apo një seri incidentesh dhe mund të konsistojë në sjellje që krijojnë një mjedis armiqësor ose ofendues pune. Keqpërdorim i autoritetit përfshin, por pa u kufizuar në, përdorimin e frikësimit, kërcënimit, shantazhit apo detyrimit. I njëjti kuptim i abuzimit dhe keqpërdorimit të autoritetit përfshin edhe veprimet e sjelljet kundrejt publikut.

2. **"Dhunë dhe ngacmim në mjedisin e punës"** është çdo sjellje, qendrim dhe praktikë e papranueshme, ose kërcënuese, qofshin këto si një dukuri e vetme ose e përsëritur, që rezulton, ose ka të ngjarë të rezultojë në dëmtime fizike, psikologjike, seksuale ose ekonomike dhe përfshin dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore në mjedisin e punës.
3. **"Dhunë dhe ngacmim me bazë gjinore"** nënkupton dhunën dhe ngacmimin ndaj personave për shkak të gjinisë së tyre, identitetit gjinor, ose orientimit seksual dhe që prek persona të një seksi ose gjinie të caktuar në mënyrë disproporcionale duke përfshirë edhe ngacmimin seksual.
4. **"Dhunues"** është çdo punojës pavarësisht nëse është në pozicionin e eprorit direkt, të vartësit ose të kolegut që kryen veprime dhe sjellje që kanë si pasojë dëmtime të karakterik shëndetësor, fizik, mendor dhe psikologjik të drejtuara ndaj nëpunësve të administratës shtetërore pavarësisht nga pozicioni që kanë, dhe/ose ndaj publikut.
5. **"Epror direkt"** ka të njëjtin kuptim sipas ligjit për nëpunësin civil.
6. **"Gjendje emergjente dhe e jashtëzakonshme"** është gjendja e krijuar në të gjithë vendin ose në një pjesë të territorit të tij nga ngjarje të paparashikueshme me natyrë shëndetësore, atmosferike, sociale, të përcaktuara sipas legjislacionit në fuqi.
7. **"Hakmarrje"** janë veprime që ndërmerren ndaj një nëpunësi civil për shkak të denoncimit të dhunës, ngacmimit, ngacmimit seksual në mënyrë që të frikësohet e të mos ankohet për të kërkuar të drejtat e veta, si dhe të mos dëshmojë e bashkëpunojë në procedurën formale e informale. Hakmarrja jo gjithmonë mund të lidhet me punën ose të bëhet në vendin e punës. Hakmarrja mund të ndodhë edhe pas përfundimit të punësimit, si p.sh. Përmes një reference negative të pajustifikuar. Hakmarrja ndaj kujtdo që dorëzon një ankesë në mirëbesim është e papranueshme.
8. **"Ngacmim"** është çdo formë sjelljeje e padëshiruar, që ka për qëllim dhe/ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal ose të integritetit fizik dhe mendor, ose krijimin e një mjedisi kërcënues, armiqësor, poshtërues, përçmues apo fyes për atë person, si dhe në rastin e një trajtimi më pak të favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë.
9. **"Ngacmues"** është nëpunësi civil i administratës shtetërore, i cili përmes sjelljes ose qëndrimit të padëshiruar që përbën ngacmim në kuptimin e mësipërm krijon një mjedis pune shqetësues, fyes dhe stresues.

10. **"Ngacmim seksual"** është një formë e veçantë e ngacmimit dhe nënkupton të gjitha orvatjet e padëshiruara seksuale, kërkesë për favore seksuale dhe sjellje të tjera verbale apo fizike të një natyre seksuale të kryera gjatë, ose jashtë orarit të punës kur:
    a) Nënshtrimi ndaj një sjelljeje të tillë bëhet hapur ose në mënyrë të nënkuptuar si kusht për punësimin, përparimin në karrierë, kualifikimin e individit dhe çdo lloj favori tjetër.
    b) Nënshtrimi apo refuzimi i një sjelljeje të tillë përdoret si bazë për vendimet e punësimit dhe çdo lloj favori tjetër që ka të bëjnë me këtë individ, si dhe kur refuzimi bëhet shkak i masave ndëshkuese të pajustifikuara ndaj individit të ngacmuar.
    c) Një sjellje e tillë ka për qëllim, apo sjell si pasojë ndërhyrjen në mënyrë të paarsyeshme në kryerjen e detyrës së individit apo krijimin e një mjedisi pune frikësues, armiqësor ose fyes.

11. **Ngacmimi seksual** përfshin, por pa u kufizuar, sjelljet e mëposhtme:

a) *Ngacmim verbal*: komente, pyetje, tallje, shpifje e thashetheme me natyrë seksuale, të pa kërkuara/dëshiruara apo përçmuese, ose kërkesa të vazhduara për kontakt shoqëror apo seksual pavarësisht refuzimit ose pavarësisht nëse bëhet e qartë se kjo nuk është e mirëpritur.
    b) *Ngacmim fizik*: ndërhyrje apo kontakt fizik (prekje, përqafim, etj) i padëshiruar që pengon lëvizjet normale të punës kur këto i drejtohen një individi.
    c) *Ngacmim pamor dhe virtual, elektronik (kibernetik)*: postera, fotografi, imazhe skica apo vizatime përçmuese, vështrime ngultazi, vështrime epsharake, ngacmimi ose bezdisja me anë të mesazheve telefonike, postës elektronike, rrjeteve sociale dhe formave të tjera të komunikimit elektronik, telefonatave anonime, etj.
    d) *"Favore seksuale"*: orvatje seksuale që kushtëzojnë një përfitim punësimi, emërimi, vlerësimi, kualifikimi, shërbime,në këmbim të favoreve seksuale, ose të atyre që mund të shihen si të tilla.
    e) *"Marrjen e masave ndëshkuese të pajustifikuara"*: ndëshkimi me kritika të përsëritura dhe të pavenda ose me masa disiplinore që burojnë nga pseudo-shkelje dhe vijnë si hakmarrje ndaj personit nga i cili priten favore seksuale me qëllimin për të krijuar presion mbi të.
    f) *" Quid Pro Quo"* do të thotë "këtë për atë". Pra, këmbim. Forma *"Quid Pro Quo"* e ngacmimit është kërkimi i favoreve ose kontakteve seksuale në këmbim të ofrimit të përfitimeve në punë, të tilla si premtimet për promovim, pagesë më të lartë, rritjet akademike etj. "Quid pro quo" përfshin veprime e sjellje me natyrë seksuale dhe sjellje të tjera me bazë seksin dhe gjininë që cenojnë dinjitetin e grave dhe burrave, dhe që janë të padëshirueshme, të paarsyeshme dhe fyese për marrësin. Kjo sjellje përdoret haptazi ose në mënyrë të nënkuptuar si bazë për vendimin që ndikon në punën e këtij personi. Brenda kësaj forme ngacmimi seksual, refuzimi për të përmbushur një kërkesë

detyruese mund të pasohet nga veprime hakmarrëse të tilla si largimi nga puna, ulje në detyrë, vërejtje, stres e dëshpërim në punë dhe kushte të vështira pune.

12. **"Veprime, qendrime e sjellje që nuk përbëjnë ngacmim",** mund të përfshijnë:
    1. Sjellje të shoqëruara me gjeste dhe qendrime që mund të lidhen me diversitetet kulturore, krahinore ose individuale, me simbolikat në të folur, me mënyrën se si bëjmë humor, etj, që mund të konsiderohen si ofenduese për disa, por jo domosdoshmërisht për të tjerë. Këto sjellje mund të përfshijnë komente verbale mbi mënyrën e veshjes, të krehjes, gjendjen shëndetësore, pamjen e përmirësuar dhe mund të kenë tendenca humori me karakter argëtues, por pa synuar cenimin e nderit, emrit dhe personalitetit të personit. Kur këto sjellje kryhen pa pasur qëllime sulmuese ose denigruese shumica e njerëzve mund t'i gjejnë të arsyeshme e normalisht nuk shihen si ngacmim.
    2. Vendimet e marra nga eprorët direkt, mbikëqyrësit të cilët në rrjedhën e punës së tyre, kanë përgjegjësi për të marrë vendime të vështira, për shembull, në lidhje me lëvizjen e njerëzve apo të ndryshimit të detyrave të punës. Këto vendime nuk përbëjnë në vetvete ngacmim, edhe nëse ka mospërputhje mendimesh lidhur me kryerjen e detyrës dhe performancën në dhënien e shërbimeve. Mund të ndodhë që në një moment ngarkese në punë dhe intensiteti të kërkohet që të kryhet një detyrë që mund të jetë jashtë përshkrimit të punës. Jo gjithmonë kjo kërkesë apo vendim i përcjellë nga eprori mund të konsiderohet ngacmim. Kur kërkesa është e justifikuar brenda një interesi institcional apo publik, atëherë ajo nuk përbën ngacmim ose ngacmim seksual. Kur një punonjësi/nëpunësi i kërkohet të dalë në një orar të papërshtatshën në punë, ose i ngarkohet një detyrë që nuk ka lidhje me ndonjë nga situatat e përmendura më sipër, dhe ka dyshime se kjo gjë bëhet për të kërkuar favore individuale atëherë do të konsiderohet si ngacmim seksual.
    3. Një raport kritik i përgatitur nga eprori direkt lidhur me kryerjen e detyrës, nuk përbën ngacmim. Eprorët direkt kanë një përgjegjësi për t'u shprehur lidhur me kryerjen e detyrës si dhe për të marrë masat e duhura korrigjuese. Megjithatë, reagimet e tilla duhet të bëhet në mënyrë të arsyeshme dhe konstruktive dhe nuk duhet të përdoren si hakmarrje. Kritika duhet të shihet në këndvështrimin e saj pozitiv për të përmirësuar performancën në punë.
13. **"Viktimë"** është çdo person, që pëson sjellje të padëshiruar të përcaktuar si dhunë dhe ngacmim në mjedisin e punës. Viktimë e dhunës, e ngacmimit dhe ngacmimit seksual në veprimtarinë e administratës shtetërore mund të jenë edhe qytetarët që marrin shërbime nga veprimtaria administrative publike.
14. Shprehjet **"interes privat", "konflikt interesi", "konflikt i vazhdueshëm interesi"** kanë kuptimin e përcaktuar në legjislacionin për parandalimin e konfliktit të interesit në ushtrimin e funksioneve publike.

III. BAZA LIGJORE

1. Ky udhëzues bazohet në parimet e sanksionuara në Kushtetutën e Republikës, aktet ndërkombëtare të ratifikuara dhe që kanë efekt në qëllimet e këtij udhëzuesi, si dhe në legjislacionin e brendshëm në fuqi dhe atë që normon veprimtarinë e administratës shtetërore të tillë si:

   Ligji nr. 139/2015 "Për vetqeverisjen vendore"; Ligji nr. 9131, datë 8.9.2003, "Për rregullat e etikës në administratën publike"; Ligji nr. 44/2015 "Kodi i Proceduave Administrative"; Kodi i Punës (1995, ndryshuar); Ligji nr. 10221/4.2.2010, "Për mbrojtjen nga diskriminimi" ndryshuar; Ligji nr. 9970/24.7.2008, "Për barazinë gjinore në shoqëri"; Ligji nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar; Ligji nr. 9131/2003, "Për rregullat e etikës në administratën publike"; VKM nr. 115/5.3.2014, "Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil", i ndryshuar; Udhëzim nr. 2/ 2.4.2014 i DAP, "Për elementet kryesorë proceduralë dhe materialë të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore".

2. Për format e dhunës dhe ngacmimit që përbëjnë vepra penale, zbatohen dispozitat përkatëse të Kodit Penal.

IV. SUBJEKTET E MBROJTURA

Ky udhëzues zbatohet për të gjithë nëpunësit civilë, punojësit e tjerë të administratës, të gjithë punojësit e tjerë që punojnë në varësi të Bashkisë Lushnje, Njësive Administrative dhe institucioneve të varësisë dhe ata që kryejnë funksione të deleguara.

IV. MJEDISET E MBROJTURA

1. Mjedis pune është vendi ku subjektet e mbrojtur sipas pikës IV ndodhen dhe ushtron veprimtarinë gjatë kohës së ushtrimit të detyrës qofshin këto mjedise publike ose private. Këto mund të përfshijnë gjithashtu por pa u kufizuar, vendet e aktiviteteve shoqërore e ceremonive të lidhura me punën, vendet e organizimit dhe realizimit të trajnimit dhe konferencave, mjediset sanitare dhe të veshjes, mjetet e transportit gjatë udhëtimit për dhe në vendin e punës dhe gjatë shërbimeve, vendet ku konsumohet ushqimi, fjetore ose vende të tjera të pushimit, etj.
2. Bashkia Lushnje merr masa për krijimin e një mjedisi pune të sigurtë. I tillë është mjedisi i shëndetshëm, i qetë, miqësor, jo poshtërues, jo kërcënues, jo përçmues e jo fyes, ku gjithkush trajtohet në mënyrë njerëzore, me dinjitet, respekt dhe pa diskriminim dhe që nuk ndihet i dhunuar, ngacmuar ose ngacmuar seksualisht.

3. Bashkia Lushnje merr masa për zero tolerancë ndaj mjedisit armiqësor të krijuar kur sjellja e padëshirueshme verbale, jo verbale apo fizike e fokusuar në seksualitetin, është e tillë sa të ndërhyjë në performancën e punës së viktimës ose të jetë frikësuese ose fyese për një person të arsyeshëm.

V. PARIME TË PËRGJITHSHME

1. Çdo punojës është i angazhuar të kontribuojë për të siguruar për vete dhe për kolegët me të cilët punon një mjedis pune pa dhunë, pa ngacmim përfshi ngacmimin seksual dhe/ose abuzim me autoritetin.

2. Në përputhje me standardet etike, puojësit pavarësisht pozicionit që mbajnë, gjatë kryerjes së detyrës, për shkak të saj, ose jashtë kryerjes së detyrës, trajtojnë njëri-tjetrin dhe çdo individ në mënyrë të drejtë, me mirësjellje, respekt dhe dinjitet, pa abuzim në formën e dhunës, ngacmimit dhe/ose ngacmimit seksual.

3. Çdo punojës është i angazhuar për të siguruar ofrimin e shërbimeve të institucionit ku punon për publikun, pa ngacmim, përfshi ngacmimin seksual dhe/ose abuzim me autoritetin.

4. Parimi i mosdiskriminimit kërkon që zbatimi i kësaj procedure dhe veçanërisht masat për mbrojtjen e të drejtave të viktimave, të sigurohen pa diskriminim dhe në zbatim të legjislacionit në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi.

5. Parandalimi i dhunës, ngacmimit, ngacmimit seksual është një përgjegjësi e përbashkët, individuale dhe kolektive. Çdo punojës dhe strukturat drejtuese kanë përgjegjësi për ndërtimin e një mjedisi pozitiv pune dhe të një klime besimi dhe tolerance, pa dhunë e ngacmim. Kushdo që kryen akte të tilla mban përgjegjësi dhe strukturat përgjegjëse marrin masat e duhura disiplinore.

6. Çdo epror ka për detyrë të marrë gjithë masat e duhura me qëllim parandalimin, ndërgjegjësimin, zbulimin e hershëm, kryerjen e veprimeve të shpejta sipas procedurave të këtij akti për të ndaluar çdo rast dhune, ngacmimi ose ngacmimi seksual sa herë konstaton drejtpërdrejtë, ose vihet në dijeni lidhur me këto raste.

7. Parimi i trajtimit të shpejtë të çdo rasti kërkon veprimin dhe marrjen e masave të duhura dhe në kohë. Ky trajtim duhet të synojë që situata të mos bëhet më e rëndë dhe fenomeni të trajtohet sipas rregullave të parashikuara në këtë procedurë dhe legjislacionin në fuqi.

8. Parimi i trajtimit me profesionalizëm dhe përgjegjshmëri, kërkon që çdo sinjalizim dhe referim të vlerësohet me seriozitet edhe nëse eprori direkt ka marrë dijeni në rrugë informale ose nga konstatimet e veta.

9. Parimi i barrës së provës sipas këtij udhëzuesi është në harmoni me standardet ndërkombëtare dhe legjislacionin në fuqi. Punojësi ose kushdo që ankohet sipas këtij udhëzuesi, paraqet fakte që provojnë ngacmimin dhe më pas i takon personit, ndaj të cilit adresohet ankesa, të provojë se veprimet e tij/saj nuk kishin për qëllim dhunën, ngacmimin, ngacmimin seksual ose diskriminimin, si dhe të tregojë elementët objektivë të cilët nuk kanë të bëjnë me këto sjellje.

VI. TË DREJTAT DHE DETYRIMET E PUNOJËSVE

Subjektet sipas pikës IV të këtij udhëzuesi kanë të drejtë dhe detyrë:

1. Të kujdesen për një mjedis të sigurtë pune pa dhunë, ngacmim dhe ngacmim seksual, të me respekt për kolegët/et dhe publikun dhe të mbajnë standardet më të larta të sjelljes etike e profesionale;
2. Të njohin procedurat lidhur me kuptimin e dhunës, ngacmimit, ngacmimit seksual në vendin e punës, keqpërdorimin e pushtetit, dhe ato të mbrojtjes ndaj hakmarrjes, si dhe të kërkojnë zbatimin e kësaj procedure ndaj sjelljeve që krijojnë frikësim, armiqësi, diskriminim ndaj tyre dhe të tjerëve;
3. Të shprehin qartë tolerancën zero, ndaj të gjitha rasteve dhe formave të dhunës, ngacmimit ose ngacmimit seksual si fenomene që rrezikojnë standardet e shërbimit cilësor dhe garantimin e të drejtave dhe lirive themelore të çdo individi brenda radhëve të punojësve të Bashkisë Lushnje dhe në marrëdhëniet me publikun;
4. Të dinë si të kështillojnë e mbështesin profesionalisht rastet e dhunës, ngacmimit ose ngacmimit seksual, si dhe se ku duhet të drejtohen;
5. Të respektojnë konfidencialitetin dhe të bashkëpunojnë për hetimin e rasteve që përbëjnë dhunë, ngacmim ose ngacmim seksual me qëllim krijimin e një mjedisi të sigurtë pune.
6. Të ndjekin programet e trajnimit lidhur me standardet e një mjedisi pune të sigurtë, si dhe mbi procedurat e parandalimit dhe ankimimit ndaj dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual dhe çdo forme të abuzimit me autoritetin.

VII. DETYRIMET E STAFIT DREJTUES

Detyrat e eprorit direkt janë të përfshira në të gjithë përmbajtjen e këtij udhëzuesi përfshi atë të procedurës informale e formale, atë të parandalimit, ndërgjegjësimit e trajnimit, mbajtjes së të dhënave dhe raportimit, etj.

Këto detyrime përfshijnë:

1. Të jetë në vijën e parë të mbrojtjes dhe respektimit të dinjitetit të çdo nëpunësi civil dhe publikut që përfiton shërbime në bashki dhe me sjelljen dhe shembullin personal të shërbejë si model i edukatës, kulturës, qytetarisë dhe respektit;
2. Të promovojë e mbështesë standardet më të larta të frymës së mirëkuptimit dhe trajtimit me respekt e dinjitet të vartësve, kolegëve, eprorëve direkt ose drejtuesve të tjerë brenda institucionit dhe publikut.
3. të kujdeset për vete dhe gjithë kolektivin për krijimin një mjedisi pune të çliruar nga frika, presionet, armiqësitë, hakmarrja, dhe çdo formë dhune, ngacmimi, ngacmimi seksual dhe abuzimi me autoritetin;
4. Të ofrojë këshillim dhe mbështetje institucionale dhe profesionale për çdo subjekt të mbrojtur sipas këtij dokumenti, me qëllim parandalimin e çdo formë të dhunës, ngacmimit/ngacmimit seksual duke u kujdesur për ndërgjegjësimin, rritjen e ndjeshmërisë, zbatimin e standardeve etike të sjelljes dhe zbatimin sipas rastit të procedurës formale dhe informale;
5. Të sigurojë marrjen e njohurive dhe trajnimit të duhur lidhur me parandalimin e ngacmimit, ngacmimit seksual dhe rregullat e etikës profesionale;
6. Të ndjekë me vëmendje e vigjilencë respektimin e standardeve të mjedisit të sigurtë të punës dhe kujdeset të sigurojë që askush të mos angazhohet në sjellje që përbëjnë dhunë, ngacmim dhe/ose ngacmim seksual. Kjo vigjilencë të jetë e shtuar në rastet e gjendjeve emergjente dhe jashtëzakonshme ku rreziku për jetën dhe shëndetin e viktimës është më i madh;
7. Të marrë masa që në çdo rast që vihet në dijeni vetë, ose nga të tretët lidhur me ngacmimin dhe/ose ngacmimin seksual, të veprojë në përputhje me këtë udhëzues dhe sipas rastit të respektojë rregullat e procedurës informale dhe/ose formale;
8. Të mos vendosë në pozitë të disfavorshme, ose të mos marrë masa disiplinore ndaj nëpunësit civil, i cili kundërshton ose ankohet për ngacmim ose ngacmim seksual, si edhe ndaj nëpunësit civil që dëshmon për raste të ngacmimit ose ngacmimit seksual, të kryera nga ose në drejtim të nëpunësve civilë të tjerë;
9. Të informojë të gjithë vartësit lidhur me përditësimin e procedurave kundër dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual në vendin e punës, si dhe abuzimit me autoritetin;
10. T'i kushtojë vëmendjen e duhur monitorimit të çdo rreziku ose abuzimi e keqpërdorimi të autoritetit dhe të kujdeset për cilindo që mund të cenohet, ose që mund të rrezikohet më shumë ndaj dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual;
11. për qëllim të këtij udhëzuesi t'i kushtojë kujdes të veçantë formimit të nëpunësve civilë të rinj dhe atyre me përvojë.

VIII. MASAT PARANDALUESE

1. Rregulla të përgjithshme

1.1. Ky udhëzues synon parandalimin, ndërgjegjësimin dhe ndalimin/ndërprerjen e sjelljeve dhe veprimeve ngacmuese, si dhe marrjen masave konkrete sipas një plani dhe përshkallëzimi konkret në varësi të situatës së dhunës, ngacmimit e ngacmimit seksual.

1.2. Parandalimi konsiston në zhvillimin e sesioneve informuese dhe trajnimeve të cilat, sipas rastit, janë individuale dhe/ose kolektive. Këto mekanizma përforcohen në rastet e gjendjeve emergjente dhe të jashtëzakonshme ku përshkallëzohet rreziku i dhunës dhe ngacmimit si brenda institucionit ashtu edhe në drejtim të publikut.

1.3. Përcakton strukturën përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore si strukturën që ngarkohet me informimin dhe monitorimin e nivelit të kuptimit dhe zbatimit të drejtë të këtij udhëzuesi dhe përcakton masa konkrete përfshi rastet e gjendjeve emenrgjente dhe të jashtëzakonshme.

1.4. Ndërprerja ose ndalimi i sjelljes së dhunës, ngacmimit e ngacmimit seksual nënkupton marrjen e masave të menjëhershme për evidentimin e rrethanave, shkaqeve dhe pasojave dhe, rast pas rasti, dhënien e masave disiplinore ose denoncimin e rastit për ndjekje penale në organet kompetente kur sjellja manifeston karakteristikat e veprës penale.

2. Informimi

2.1 Bashkia Lushnje siguron mundësi për të informuar çdo punojës që të kuptojnë, parandalojnë dhe zgjidhin çështjet që lidhen me dhunën, ngacmimin, ngacmimin seksual dhe që lindin gjatë ushtrimit të detyrës.

2.2 Standardet e mjedisit të sigurtë dhe të tolerancës zero ndaj dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual afishohen në stendat e informimit të publikut dhe në mjedise të ndryshme të institucionit. Kopje të udhëzuesit vendosen në dispozicion të çdo punojësi.

2.3 Bashkia Lushnje kujdeset për trajnimin e punojësve kryesisht lidhur me:

a. Aftësimin mbi teknikat e pyetjes dhe të komunikimit;
b. Standardet dhe parimet që garantojnë respektimin e të drejtave në procedurën informale e formale.
c. Parimet dhe detyrimet etike që lidhen me funksionet e tyre;
d. Aftësimin dhe teknikat lidhur me vlerësimin e situatave kritike, vlerësimin e riskut;
e. Referimin e rastit dhe garantimin e parimit të konfidencialitetit;
f. Masat e veçanta për mbështetjen dhe mbrojtjen e viktimës dhe raportuesve/ dëshmitarëve, etj.

IX. MBAJTJA E TË DHËNAVE, DOKUMENTIMI I RASTEVE DHE RAPORTIMI I STATISTIKAVE.

1. Mbajtja e statistikave të rasteve të dhunës, ngacmimit, ngacmimit seksual është detyrim i Drejtorisë së burimeve njerëzore të Bashkisë Lushnje.
2. Drejtoria e burimeve njerëzore evidenton rastet e dhunes, ngacmimit e ngacmimit seksual dhe çdo 6 muaj raporton situatën pranë Këshilli Bashkiak dhe Kryetarit të Bashkisë.
3. Drejtoria e burimeve njerëzore kujdeset për të zbatuar rregullat e konfidencialitetit dhe të anonimatit.

X. PROCEDURA E MBROJTJES DHE ZGJIDHJES SË MOSMARRËVESHJEVE NË RASTET E DHUNËS, NGACMIMIT/NGACMIMIT SEKSUAL.

1. Llojet e procedurave

1. Kushdo që sipas këtij udhëzuesi vlerëson se është viktimë e dhunës, ngacmimit apo ngacmimit seksual dhe kur ky shqetësim vjen nga kolegët, eprorët direkt, drejtues të tjerë brenda institucionit ose vartësit, ka mundësi të mbrohet përmes aplikimit të procedurës informale dhe/ose formale.
2. Është në diskrecionin e punonjësit të cenuar përcaktimi se cila konsiderohet procedura më efektive.
3. Zbatimi i procedurës informale, nëse është rasti dhe kjo vlerësohet si e dobishme, konsiderohet dhe rekomandohet si një alternativë parandaluese dhe e shpejtë për sqarimin e rastit, zgjidhjen e mosmarrëveshjes dhe mos agravimin e mëtejshëm të situatës.
4. Nëse procedura informale konsiderohet jo e duhura për rastin, nisur nga serioziteti dhe komplikimet eventuale, atëherë aplikimi i procedurave formale është një e drejtë që mund të realizohet në çdo kohë.
5. Procedura formale mund të iniciohet edhe nëse ka filluar një procedurë informale.

2. Procedura joformale
Rregulla të përgjithshme

1. Procedura joformale synon dhe mundëson parandalimin, korrigjimin e shpejtë dhe sqarimin në kohë të qëndrimeve e sjelljeve shqetësuese që vlerësohen si dhunë, ngacmim dhe/ose ngacmim seksual, si dhe realizimin sa më shpejt të mirëkuptimit dhe përmirësimin e marrëdhënieve me qëllim eliminimin në të ardhmen të sjelljeve të tilla të përsëritura.
2. Nismën për realizimin e kësaj procedure mund ta marrë secila nga palët. Sipas rastit, zbatimi i kësaj procedure mund të sugjerohet edhe nga eprori direkt, drejtues të tjerë brenda institucionit, si dhe nga kolegët e punës.

3. Procedura joformale realizohet përmes bashkëbisedimit/komunikimit mes personit që është ndjerë i dhunuar, ngacmuar apo ngacmuar seksualisht dhe cenuesit të të drejtave. Ky komunikim mund të realizohet drejtpërdrejtë me negocim apo bisedim mes tyre, si dhe përmes lehtësimit të komunikimit me praninë e personave të tretë, ose me ndërmjetësimin nga subjekte të specializuar.
4. Komunikimi synon të jetë i qartë, i përmbledhur, sqarues, parandalues, jo ndëshkues, jo fyes duke sqaruar se çfarë pritet që të ndryshojë pas këtij komunikimi dhe se sjellja e vërejtur nuk është e mirëpritur e duhet ndërprerë menjëherë.
5. Nëse procedura joformale sugjerohet nga eprori direkt, drejtpërdrejt ose i shtyrë nga kolegët që e kanë konstatuar sjellje ngacmuese dhe e kanë referuar tek eprori direkt, atëherë ky i fundit duhet të analizojë efektivitetin e procedurës dhe mundësinë e zbatimit të saj nisur nga palët e përfshira, lloji i shqetësimit, gjendja psikologjike, gatishmëria dhe vullneti i palëve të përfshira në zgjidhjen e rastit, mundësia e lehtësimit të komunikimit prej tij/saj, ose personave të tretë dhe mundësinë e përfshirjes së psikologut në këtë procedurë.
6. Procedura joformale nuk ka të bëjë me proceset mirëfilli disiplinore, por mbajtja e rekordeve nga personat e interesuar ndihmon, nëse është rasti, në marrjen e vendimeve të duhura në procedurën formale. Mbajtja e rekordeve është e detyrueshme nga eprori direkt ose strukturat e ngarkuara prej tij. Kjo është e rëndësishme, sepse sjellja ngacmuese ose ngacmuese seksuale ka tendencë të ketë karakter përsëritës dhe mbajtja e një baze të dhënash për rastet dhe personat e përfshirë në to lehtëson analizën e rrethanave, të shkaqeve dhe të rrezikshmërisë së sjelljes dhe vlerësohet efektiviteti i procedurës informale.

2.1 Procedura joformale përmes komunikimit të drejtpërdrejtë.

1. Iniciativa dhe ftesa për të realizuar këtë sqarim përmes komunikimit të drejtpërdrejtë, bëhet, sipas rastit, ose nga personi i cenuar ose nëpunësi civil që e ka cenuar atë.
2. Kolegët dhe eprorët direkt mund të luajnë një rol aktiv në nxitjen e këtij sqarimi nëse janë në dijeni të rastit dhe të keqkuptimeve eventuale, duke çmuar rrethanat konkrete, mundësinë e suksesit, temperamentin e personave të përfshirë, etj.
3. Përpjekjet për të komunikuar drejtpërdrejtë, synojnë bërjen e sqarimeve ndërpersonale në mënyrë të drejtë dhe mbi bazën e parimeve të respektit reciprok. Sqarimet bëhen lidhur me kuptimin e sjelljes, trajtimit ose fjalëve të përdoruara në mënyrë që të ndërpriten keqkuptimet në vijim përsa këto përbëjnë shqetësim dhe që situatat të mos përsëriten.
4. Është e drejtë e palëve të përfshira që të mbajnë shënime për përpjekjet dhe premtimet në rastet e komunikimit të drejtpërdrejtë.

2.2 Negocimi i palëve dhe komunikimi përmes personave të tretë të besuar.

1. Nëse komunikimi i drejtpërdrejtë është i vështirë, me qëllim zgjidhjen e problemit dhe nëse është e mundur, personi i interesuar mund të kërkojë, në kuadrin e procedurës informale, mbështetjen e personave të tretë.
2. Nëse komunikimi bëhet me ndihmën e të tretëve, është e drejtë e personit të cenuar ta përcaktojë këtë. Si i tillë mund të jetë kushdo që është person i besuar për viktimën. Konsiderohen persona të tretë, rast pas rasti: psikologu, eprori direkt, një koleg i besuar, çdo punonjës tjetër i besuar brenda institucionit të administratës shtetërore. Nëse shqetësimi vjen nga eprori direkt, atëherë personi i interesuar mund t'i drejtohet eprorit të këtij.
3. Kërkesa për ndihmë nga persona të tretë nuk është e lidhur me një formë të caktuar. Ajo mund të bëhet në çdo formë që konsiderohet e përshtatshme dhe e arsyeshme.
4. Nëse zgjidhet komunikimi me të tretët, nga ana e këtyre bëhet kujdes dhe seriozitet maksimal duke synuar t'i jepet siguri viktimës dhe këshillim i mjaftueshëm ngacmuesit.
5. Në rastin e përfshirjes së personave të tretë, sipas çmuarjes, komunikimi mund të bëhet ndërmjet personit të besuar me personin që pretendohet se ka ushtruar ngacmim dhe/ose ngacmim seksual, ose edhe në prani të personit që e pretendon këtë.

2.3 Ndërmjetësimi si procedurë informale e strukturuar në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve lidhur me dhunën, ngacmimin dhe/ose ngacmimin seksual.

1. Për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve lidhur me dhunën, ngacmimin, ngacmimin seksual, palët e interesuara me vullnetin e tyre të lirë mund të kërkojnë ndihmë përmes procedurës së ndërmjetësimit e cila realizohet nga ndërmjetës të pajisur me licencë.
2. Në këtë rast zbatohet ligji nr. 10385, datë 24.2.2011, "Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve", të ndryshuar.
3. Është detyrë e çdo eprori direkt që të vërë në dijeni lidhur me procedurën e ndërmjetësimit si pjesë e procedurës informale duke ftuar palët drejt kësaj alternative.

2.4 Detyrimet e eprorit direkt në procedurën joformale.

1. Nëse zgjidhet komunikimi përmes eprorit direkt këta veprojnë shpejt duke synuar sqarimin e situatës dhe duke parashtruar edhe pasojat eventuale disiplinore, civile e penale që mund të vijnë nga mos përmirësimi i sjelljes apo përsëritja e saj.
2. Për përmirësimin e gjendjes, kur vlerësohet e nevojshme dhe proporcionale, eprori direkt parashikon, me shkrim, masa jo disiplinore të tilla si këshillim e trajnim, përcakton afate të ekzekutimit të tyre, mundëson zbatimin e tyre dhe ndjek respektimin e tyre duke përcaktuar

mënyrën e raportimit lidhur me to. Këto masa mund të jepen më vete ose të alternuara me njëra tjetrën, sipas rastit.

3. **PROCEDURA FORMALE**

Sa i përket rregullimeve mbi procedurën formale do të zbatohen aktet ligjore dhe nënligjore në fuqi mbi masat disiplinore dhe shqyrtimin e shkeljeve disiplinore sipas të përcaktimeve të bazës ligjore në pikën 2 të pjesës III të këtij udhëzuesi.

XI. MONITORIMI

1. Bashkia Lushnje ka përgjegjësi për monitorimin e nivelit të kuptimit dhe zbatimit të drejtë të këtij udhëzuesi.
2. Monitorimi mund të kryhet jo më pak se një herë në dy vjet.
3. Rezultatet e monitorimit ndihmojnë në evidentimin e problemeve dhe adresimin e tyre përfshi këtu trajnimin dhe hartimin e moduleve të reja, përmirësimin e procedurave etj.

XII. RISHIKIMI I PROCEDURAVE

1. Bazuar në rezultatet e monitorimit ose në konstatimet rast pas rasti, përfshi informacionet e marra gjatë trajnimit dhe konstatimet nga zbatimi në praktikë i kësaj procedure, Bashkia Lushnje analizon situatën dhe harton propozime konkrete për marrjen e masave të duhura.
2. Bashkia Lushnje merr në konsideratë kërkesat dhe sipas rastit, i paraqet këto në formën e një propozimi me masën konkrete pranë Këshillit Bashkiak.
3. Bashkia Lushnje sipas rastit dhe nevojave, propozon rishikimin e kësaj procedure me qëllim përmirësimin, plotësimin ose korrigjimin edhe përpara afatit dyvjeçar të përcaktuar për rishikimin e një procedure standarde.