# Vlerësimi i masave kundër ngacmimit seksual në vendin e punës

## Manual për punëdhënësit dhe vlerësuesit



Co-funded by the European Union

Bashkëfinancuar nga Bashkimi Evropian. Pikëpamjet dhe opinionet e shprehura në këtë material janë vetëm të autorit(ëve) dhe nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht qëndrimet e Bashkimit Evropian apo të Komisionit Evropian. As Bashkimi Evropian dhe as Komisioni Evropian nuk mbajnë përgjegjësi për përmbajtjen e tyre.

**Titulli:** Vlerësimi i masave kundër ngacmimit seksual në vendin e punës. Manual për punëdhënësit dhe vlerësuesit

**Publikuar nga:** Shoqata "Together for Life", Tiranë, 2026

***Autorët:***
Andrea Fábiková,
Magdaléna Musilová,
Michaela Ujházyová

***Ekspertë të angazhuar në konsultim dhe rishikim:***
Anna Máriássyová, Natália Slivková, Mariana Szapuová, Veronika Valkovičová, Lenka Vestenická

***Përshtati në shqip:***
Kriselda Dedndreaj

***Dizajni grafik:***
Blertina Koka

**Partnerët e projektit:**



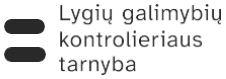


























# Tabela e përmbajtjes

**Hyrje** ..... **5**

**Përkufizimi i koncepteve kryesore** ..... **9**

Vlerësimi i përfshirjes dhe pjesëmarrjes ..... 10

Ekipi vlerësues ..... 10

Ngacmimi seksual ..... 12

**Si duhet të jenë masat efektive për parandalimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual në vendin e punës?** **14**

**Çfarë duhet të merret parasysh përpara fillimit të procesit të vlerësimit të punës?** ..... **20**

**Procesi i vlerësimit** ..... **24**

4.1 Analiza e politikave të brendshme të institucionit ..... 31

4.2 Intervistat me punonjës të përzgjedhur dhe analiza e tyre ..... 33

4.3 Anketimi i brendshëm brenda institucionit dhe analiza e tij ..... 38

4.4 Propozimi i rekomandimeve dhe konsultimet mbi zbatimin e tyre ..... 41

4.5 Si të mbështeten institucionit në zbatimin e masave për parandalimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual në vendin e punës ..... 44

**Mirëqenia e ekipit të vlerësimit** ..... **48**

Aneksi 1: Model i dhënies së aprovimit për pjesëmarrje në intervistë në kuadër të vlerësimit të politikave të brendshme për raportimin dhe trajtimin e ngacmimit seksual në vendin e punës ..... 51

Aneksi 2: Fletë-regjistrimi për intervistat mbi politikat dhe masat e brendshme për parandalimin dhe raportimin e rasteve të ngacmimit seksual ..... 53

Aneksi 3: Anketë për punonjësit ..... 59

# HYRJE



# Hyrje

Çështja e parandalimit dhe e zgjidhjes së rasteve të ngacmimit seksual në vendin e punës është komplekse dhe prek shumë fusha të menaxhimit dhe drejtimit organizativ si: zhvillimi dhe përmbajtja e politikave të brendshme, aspekte të ndryshme të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe kujdesit ndaj punonjësve, komunikimi i brendshëm në organizatë ose institucion, trajnimi dhe edukimi, krijimi dhe respektimi i vlerave të brendshme dhe kulturës së institucionit, sistemi i vendosjes së sanksioneve, ndërmarrja e veprimeve korrigjuese, vendosja dhe zbatimi i kufijve, kujdesi i ndërsjellë dhe të tjera.

Qëllimi i këtij botimi është të ofrojë udhëzime mbi mënyrën e vlerësimit të mekanizmave ekzistues për parandalimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual brenda një organizate dhe, mbi bazën e gjetjeve, të formulohen rekomandime realiste dhe të përshtatura me nevojat e institucionit përkatës. Manuali shpjegon hapat specifikë, çfarë duhet pasur në fokus dhe çfarë duhet shmangur, sfidat me të cilat mund të përballet ekipi vlerësues dhe si të propozohen ndryshime që synojnë arritjen e një transformimi të qëndrueshëm brenda institucioneve dhe, mbi të gjitha, krijimin e një mjedisi pune respektues dhe më të sigurt. Manuali përfshin gjithashtu një përmbledhje të shkurtër se si duhet të duken mjetet për parandalimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual (Kapitulli 3).

Organizatat dhe institucionet, qofshin publike apo private, mund të ndërmarrin një proces vlerësimi për arsye të ndryshme. Motivimi i tyre mund të lidhet me përmbushjen e detyrimeve ligjore në fushën e parandalimit dhe zgjidhjes së ngacmimit seksual, reagimin ndaj një rasti konkret të ngacmimit seksual me të cilin po përballen aktualisht ose janë përballur së fundmi ose krijimin e kushteve të favorshme të punës etj. Në shumicën e rasteve, kjo përfshin një bashkëpunim pozitiv dhe konstruktiv. Megjithatë, herë pas here, një organizatë apo institucion mund të fillojë të shfaqë një nivel të caktuar rezistence gjatë vlerësimit (për shembull për shkak të disa gjetjeve të pakëndshme, ndryshimeve të personelit brenda institucionit etj.). Manuali merr në konsideratë edhe situata të tilla dhe ofron këshilla se si të trajtohet rezistenca organizative dhe institucionale, ose si të arrihen rezultatet më të mira të mundshme në kushtet e dhëna.

Ky manual u zhvillua pas testimit pilot të një procedure vlerësimi në fushën e parandalimit dhe zgjidhjes së ngacmimit seksual në 8 institucione të madhësive të ndryshme në sektorin e kujdesit shëndetësor, si pjesë e projektit ***VIOLET - Towards Workplaces Without Sexual Harassment and Violence.*** Testimi pilot mundësoi verifikimin e efektivitetit të hapave specifikë të procesit të vlerësimit dhe identifikimin e dobësive të mundshme. Në bazë të këtij procesi, u mundësua përshkrimi i sfidave me të cilat u përball ekipi i vlerësimit dhe mënyrën se si ishte qasja ndaj atyre. Gjatë gjithë testimit pilot, u përmirësuan vazhdimisht hapat e procesit bazuar në përvojën e fituar nga puna me organizatat e përfshira, të cilat ndryshonin si për nga madhësia, ashtu edhe për nga shtrirja rajonale. Megjithëse fokusi ishte sektori i kujdesit shëndetësor, modeli i vlerësimit është i zbatueshëm për çdo punëdhënës në sektorin publik ose privat.

Manuali është hartuar në bazë të eksperiencës së përfituar nga puna me institucione të mëdha të cilët kanë burime të konsiderueshme njerëzore brenda departamenteve të përfshira në parandalimin dhe zgjidhjen e ngacmimit (p.sh. departamentet e burimeve njerëzore), si dhe, në përgjithësi, rezultojnë me më shumë burime financiare dhe njerëzore që mund të përdoren për përgatitjen dhe zbatimin e protokolleve të brendshme të raportimit dhe reagimit ndaj ngacmimit seksual. Megjithatë, të gjithë hapat e procesit të vlerësimit, si edhe rekomandimet për sistemet e raportimit dhe të trajtimit të rasteve, janë të zbatueshme edhe për institucione më të vogla të cilat, shpesh mund t'i zbatojnë ndryshimet e nevojshme më shpejt për shkak të strukturës më të thjeshtë organizative dhe proceseve më të lehta për ndryshimin e politikave të brendshme. Përveç kësaj, shumë masa të ndërmarra për të krijuar një mjedis pune respektues dhe më të sigurt nuk kërkojnë burime të konsiderueshme financiare ose njerëzore. Në gjetjet dhe rekomandimet e tij, ekipi i vlerësimit pasqyron gjithmonë kapacitetet specifike të institucionit përkatës, veçoritë sektoriale dhe faktorë të tjerë, duke e bërë manualin të zbatueshëm për çdo organizatë.

Manuali përbëhet nga pesë kapituj.

- *Hyrja përshkruan objektivat e manualit dhe konceptet kryesore me të cilat ai punon.*
- *Kapitulli 1 paraqet shkurtimisht parimet bazë të vlerësimit pjesëmarrës, avantazhet dhe disavantazhet e ekipeve të vlerësimit të brendshëm dhe të jashtëm, si dhe rregullimin ligjor të ngacmimit seksual në sistemin ligjor shqiptar.*
- *Kapitulli 2 ofron një përmbledhje të masave të rekomanduara në fushën e parandalimit dhe zgjidhjes së rasteve të ngacmimit seksual në vendin e punës.*
- *Kapitulli 3 ofron udhëzime mbi çfarë duhet pasur në fokus kur krijohet bashkëpunimi me institucionin ku zbatohet një proces vlerësimi.*
- *Kapitulli 4 përshkruan fazat individuale dhe hapat konkretë të vetë procesit të vlerësimit (analiza e dokumenteve të brendshme; intervistat me personat përgjegjës brenda institucionit; anketa e brendshme; prezantimi, formulimi dhe zbatimi i rekomandimeve). Ky kapitull përfshin një pasqyrë të indikatorëve për parandalimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual në vendin e punës, si edhe këshilla praktike se çfarë duhet pasur në fokus dhe çfarë duhet shmangur gjatë procesit të vlerësimit.*
- *Kapitulli 5 fokusohet në garantimin e sigurisë dhe mirëqenies psikologjike të ekipit të vlerësimit.*

Botimi përfshin gjithashtu anekse që përmbajnë modelin e pëlqimit të informuar për pjesëmarrje në intervista, një grup pyetjesh të propozuara për intervistat me personat përgjegjës dhe një projekt-pyetësor për anketën e brendshme organizative.

Objekt i vlerësimit janë masat që lidhen me parandalimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual në vendin e punës. Fazat individuale të vlerësimit dhe komponentët e tyre mund të zbatohen në mënyrë të përgjithshme edhe për sjellje joetike në vendin e punës, si forma të tjera të diskriminimit (p.sh. ngacmimi ose bullizmi). Në raste të tilla, është e nevojshme të modifikohen disa aspekte të këtij procesi (Kapitulli 4); megjithatë, procesi i vlerësimit dhe formulimi i rekomandimeve që synojnë krijimin e një mjedisi pune respektues dhe më të sigurt mbeten të njëjta.

Botimi u drejtohet ekipeve të vlerësimit, pavarësisht nëse ato përzgjidhen nga brenda apo nga jashtë institucionit. Ekip i jashtëm vlerësimi nënkupton ekspertë të ngacmimit seksual që nuk janë në marrëdhënie pune ose marrëdhënie të ngjashme me institucionin e përzgjedhur dhe që e kryejnë

vlerësimin mbi bazën e një marrëveshjeje bashkëpunimi. Një ekip i brendshëm vlerësimi përbëhet nga punonjës të institucionit të përzgjedhur, për shembull nga departamenti i burimeve njerëzore. Disa pjesë të botimit (p.sh. Kapitulli 4.1) mund të jenë më të rëndësishme për ekipet e jashtme, por, gjithashtu, vlerësuesit e brendshëm mund t'i përshtatin rekomandimet me kontekstin e tyre organizativ.

Masat për parandalimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual janë komplekse dhe prekin fusha të ndryshme të menaxhimit organizativ. Praktikat e mira dhe hapat individualë të procesit të vlerësimit i kemi ndarë në pesë fusha të ndërlidhura. Që këto masa të funksionojnë në mënyrë efektive në praktikë, është thelbësore që ato të mos zbatohen të izoluara, por në kombinim me masa të tjera të rëndësishme për institucionin përkatës në një moment të caktuar. Për shembull, nuk mjafton të miratohet një protokoll i brendshëm që rregullon raportimin dhe trajtimin e rasteve të ngacmimit seksual. Është e domosdoshme gjithashtu, të zhvillohet një fushatë e brendshme informimi për të siguruar që të gjithë punonjësit janë të informuar për këtë protokoll, të përfshihet informacioni mbi protokollin dhe përmbajtjen e tij në trajnimet e brendshme, të ofrohet trajnim i synuar mbi aftësitë menaxheriale për të gjithë punonjësit e përfshirë në mekanizmat e raportimit dhe trajtimit të ngacmimit seksual, si dhe të monitorohet vazhdimisht efektiviteti i sistemit të krijuar nga politikat dhe protokollet e brendshme përmes anketave të brendshme me punonjësit e institucionit.

Procesi i vlerësimit fokusohet në fushat e mëposhtme:

- Edukimi – trajnim i rregullt për grupe të ndryshme punonjësish mbi temën e ngacmimit seksual, përfshirë trajnimin mbi aftësitë përkatëse menaxheriale;
- Kultura organizative dhe klima në vendin e punës – miratimi i një qasjeje me tolerancë zero ndaj ngacmimit seksual, ndalimi i ngacmimit seksual si një pikë e rëndësishme e përfshirë në kodin e sjelljes ose në një protokoll të ngjashëm, fushata të brendshme mbi vlerat organizative dhe miratimi i masave të tjera që synojnë krijimin e një vendi pune respektues dhe më të sigurt;
- Raportimi dhe zgjidhja e rasteve të ngacmimit seksual në vendin e punës – ekzistenca e një sistemi për raportimin dhe zgjidhjen e rasteve të ngacmimit seksual, i cili mund të jetë një mekanizëm më vete ose pjesë e një sistemi më të gjerë për raportimin e sjelljeve joetike (p.sh. forma të tjera diskriminimi ose bullizmi);
- Sanksionet dhe veprimet korrigjuese – një sistem për vendosjen e sanksioneve në rastet e ngacmimit seksual dhe zbatimi i veprimeve të përshtatshme korrigjuese;
- Monitorimi – vlerësim i rregullt anonim i klimës organizative në vendin e punës.



# KAPITULLI 1

## PËRKUFIZIMI I KONCEPTEVE KRYESORE

## Vlerësimi i përfshirjes dhe pjesëmarrjes

Ky botim paraqet një proces të mirëfilltë vlerësimi dhe analize në fushën e parandalimit dhe zgjidhjes së rasteve të ngacmimit seksual në vendin e punës dhe politikave të brendshme të lidhura me të, përvojave të punonjësve, drejtuesve të institucionit, si dhe gjendjes së kulturës dhe klimës organizative në këtë fushë. Në kryerjen e këtij procesi, u morën në konsideratë parimet e vlerësimit të përfshirjes me bazë gjinore.

Këto parime përfshijnë:

- angazhimin aktiv të punonjësve të institucioneve të përfshira në këtë proces në të gjitha fazat përkatëse të tij,
- angazhimin dhe mbështetjen e drejtuesve të lartë për të siguruar zbatimin e gjetjeve dhe rekomandimeve që dalin nga ky proces,
- përdorimin e metodave pjesëmarrëse si: intervistat dhe pyetësorët,
- analizën e bazuar në të dhëna (të dhëna objektive që përfshijnë të dhënat e burimeve njerëzore ose të dhënat që përmbahen në dokumentet e brendshme; dhe të dhëna subjektive që përfshijnë perceptimin e punonjësve mbi kulturën dhe klimën organizative),
- fokusin si te faktorët e brendshëm, ashtu edhe tek ata të jashtëm.

Është gjithashtu thelbësore që ky proces vlerësimi të çojë në veprime konkrete; me fjalë të tjera, raporti i vlerësimit duhet të përfshijë masa dhe hapa konkretë që duhet të ndërmerren për të arritur një vend pune respektues dhe më të sigurt.

Hapi i parë përpara nisjes së vetë procesit është krijimi i ekipit vlerësuesish, përcaktimi i rregullave të bashkëpunimit ndërmjet anëtarëve të tij dhe përcaktimi i fushës së veprimit dhe objektivave të procesit në tërësi. Rezultati kryesor i procesit është raporti i vlerësimit, i cili përfshin gjetjet, si edhe rekomandime realiste dhe të prekshme për institucionin përkatës. Pas raportit të vlerësimit duhet të ndodhë një ndryshim në organizatë; megjithatë, ekipi vlerësues nuk është domosdoshmërisht i përfshirë në këtë fazë. Në kuadër të projektit VIOLET, ky proces u pasua nga bashkëpunim dhe mbështetje ekspertësh në zbatim, si dhe nga trajnime për punonjësit (Kapitujt 4.4 dhe 4.5).

Dokumenti kryesor që rregullon procedurën, aspektet dhe parimet e vlerësimit gjinor është *Manual for Gender Audit Facilitators - The ILO Participatory Gender Audit Methodology*, i cili shtjellon në detaje aspektet e përmendura më sipër.

## Ekipi Vlerësues

Për të siguruar objektivitetin e procesit të vlerësimit dhe të rezultateve të tij, këshillohet që ekipi të vijë nga një mjedis i jashtëm. Megjithatë, ky manual merr parasysh faktin se institucionit më të vogla mund të mos kenë burime të mjaftueshme financiare për të angazhuar një ekip të jashtëm dhe, për këtë arsye, ofron gjithashtu ofron gjithashtu një udhëzim të shkurtër për funksionimin e një ekipi të brendshëm vlerësuesish.

***Ekipi i jashtëm i vlerësuesve*** hyn në institucion pa përvoja të mëparshme me të dhe pa marrëdhënie personale brenda tij. Për këtë arsye, ai mund ta vlerësojë situatën në organizatë në mënyrë objektive, pa shqetësime për pasoja të mundshme negative, dhe potencialisht mund të formulojë rekomandime më komplekse sesa një ekip i brendshëm. Megjithatë, një ekip i jashtëm vlerësuesish mund të punojë vetëm me informacionin që i jepet nga institucioni dhe që merret gjatë procesit. Burime të rëndësishme të informacionit objektiv për një ekip të jashtëm përfshijnë rregulloret e brendshme, veçanërisht kodin e sjelljes, rregulloren e punës, rregullat organizative (të cilat i ndihmojnë vlerësuesit, ndër të tjera, të identifikojnë pozicionet e përshtatshme për intervista), protokollet disiplinore dhe çdo udhëzim që mbulon raportimin dhe zgjidhjen e rasteve të ngacmimit seksual brenda institucionit. Prandaj, ekipi i jashtëm i vlerësimit është më i varur nga bashkëpunimi i institucionit të përfshirë dhe mund të ndodhin keqkuptime në komunikim, të cilat ka gjasa të çojnë në vonesa në proces. Një avantazh i madh i një ekipi të jashtëm vlerësimi është aftësia për t'u mbështetur në përvoja dhe praktika të mira nga puna me institucione të tjera në sektor, duke i mundësuar kështu identifikimin më efektiv të pikave të forta dhe të dobëta të institucionit përkatës dhe hartimin e rekomandimeve praktike.

Si ekipet e brendshme, ashtu edhe ato të jashtme duhet të përbëhen nga të paktën tre deri në pesë anëtarë me përvojë në menaxhimin e burimeve njerëzore, të drejtën e punës, barazinë gjinore ose dhunën me bazë gjinore, mosdiskriminimin ose fusha të tjera që lidhen me krijimin e vendeve të punës respektuese dhe më të sigurta. Gjithashtu, këshillohet që anëtarët e ekipit të kenë të paktën përvojë bazë me metoda kërkimore cilësore dhe sasiore (si hartimi dhe zhvillimi i intervistave dhe përgatitja e pyetësorëve). Ekipet më të mëdha mund të ndihmojnë për të siguruar që ekipi i vlerësuesve të ketë gamën e aftësive dhe përvojave të nevojshme për kryerjen e vlerësimit. Megjithatë, një ekip tepër i madh mund të sjellë sfida në ndarjen e detyrave konkrete dhe në koordinimin e ndërsjellë.

Përpara fillimit të procesit, është e rëndësishme të ndahen detyrat brenda ekipit, të përcaktohen qartë objektivat e këtij procesi dhe të vendosen rregullat e bashkëpunimit (më shumë në Kapitullin 3). Duke qenë se ky është një proces që kërkon kohë dhe përfshin komunikim të gjerë me institucionin e përfshirë, rekomandohet që ekipi i vlerësuesve të përfshijë një anëtar përgjegjës për detyrat administrative që lidhen me vlerësimin (si planifikimi i fazave të ndryshme të vlerësimit, sigurimi i kërkesave formale të marrëveshjes etj.).

Ekipi i vlerësimit ndërtohet mbi bashkëpunimin e ngushtë dhe ndarjen e informacionit. Prandaj, është thelbësore të vendosen rregulla të qarta të bashkëpunimit në ekip që në fillim dhe të komunikohet shpesh dhe hapur. Është e rëndësishme që çdo anëtar i ekipit të vlerësimit të ketë mundësinë të shprehë pikëpamjet e tij/saj, përfshirë edhe reagimet kritike ndaj të tjerëve. Mendimet e të gjithë anëtarëve të ekipit mirëpriten dhe respektohen, ndërsa çdo mosmarrëveshje trajtohet përmes konsensusit.

***Ekipi i brendshëm i vlerësuesve*** ka një pozicion specifik, i cili sjell sfida të veçanta. Avantazhi i tij është se e njeh mirë mjedisin e institucionit të përfshirë dhe mund të ketë akses më të shpejtë në informacion, të identifikojë aleatë të mundshëm, të sigurojë zbatimin e rekomandimeve dhe ta mbikëqyrë këtë proces nga brenda institucionit, si dhe të sigurojë ndryshim të qëndrueshëm ose modifikim të shpejtë të masave të miratuara në të ardhmen nëse shfaqen mangësi të caktuara ose lind nevoja për masa të reja. Nga ana

tjetër, anëtarët e ekipit të brendshëm ndodhen në një pozitë të vështirë, pasi identifikojnë dhe nxjerrin në pah mangësi të mundshme brenda vetë institucionit të tyre, gjë që mund të krijojë tension me punëdhënësin dhe kolegët. Mund të lindin situata ku një ekip i brendshëm heziton të komunikojë gjetjet dhe të hartojë rekomandime realiste nga frika e reagimit të stafit dhe të drejtuesve, ose nga ndikime të tjera të mundshme në të ardhmen e tyre brenda institucionit, duke krijuar rrezikun e autocensurës. Për këto arsye, institucioni i përfshirë duhet t'u komunikojë qartë punonjësve qëllimin e procesit të vlerësimit, si edhe rëndësinë e krijimit të një mjedisi pune respektues dhe më të sigurt. Punonjësit duhet ta perceptojnë ekipin e vlerësimit si agjentë të ndryshimit pozitiv brenda institucionit, i cili do të çojë në përmirësimin e mjedisit të punës për të gjithë.

Për arsyet e përmendura më sipër, rekomandohet që ekipi i brendshëm të përbëhet nga të paktën tre persona, të cilët mund t'i ofrojnë njëri-tjetrit mbështetje të ndërsjellë, kujdes dhe këshilla profesionale, ose të japin komente mbi punën e njëri-tjetrit. Ekipi i vlerësimit duhet të përfshijë gjithashtu persona të interesuar për çështjet e parandalimit dhe zgjidhjes së ngacmimit seksual në vendin e punës, ose për krijimin e një mjedisi pune respektues dhe më të sigurt, dhe që kanë ekspertizë në të paktën një nga fushat përkatëse të menaxhimit – si departamenti ligjor, burimet njerëzore ose kontrolli i brendshëm. Për më tepër, ky ekip duhet të përfshijë persona me përvojë në metoda kërkimore cilësore dhe sasiore përkatëse (sidomos zhvillimi i intervistave dhe përgatitja e pyetësorëve). Prania e më shumë personave në ekipin e vlerësimit (3 deri në 5) është e rëndësishme edhe në rast se dikush largohet nga ekipi. Nëse vetëm një person do të ishte përgjegjës për vlerësimin, kjo mund të rrezikonte përfundimin e procesit. Nga ana tjetër, këshillohet që ekipi i vlerësimit të mos jetë shumë i madh, pasi kjo mund të ulë efikasitetin e tij.

Nga këndvështrimi i punëdhënësit, kjo alternativë mund të duket më pak e kushtueshme; megjithatë, institucionit mund t'i mungojnë punonjës me ekspertizën e nevojshme në parandalimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual në vendin e punës, ose punonjësit mund të mos jenë në gjendje të ruajnë distancën e mjaftueshme për ta vlerësuar objektivisht situatën brenda institucionit (p.sh. sepse mund ta kenë të vështirë të vlerësojnë në mënyrë kritike punën e tyre të mëparshme). Kryerja e vlerësimit është një proces kërkues, i cili duhet të reflektohet gjithmonë në ngarkesën e punës së anëtarëve të ekipit vlerësues – ose përmes uljes së përkohshme të detyrave të tjera, në mënyrë që ky ekip t'i përkushtohet plotësisht procesit dhe jo ta kryejë atë krahas detyrave standarde të punës, ose përmes kompensimit financiar përtej pagës së rregullt. Pjesëmarrja në ekipin e brendshëm të vlerësimit nuk duhet të sjellë kurrë pasoja negative për pozicionin profesional të auditorëve në të ardhmen brenda institucionit – qoftë për shkak të reagimit negativ nga drejtuesit, qoftë nga kolegët e tjerë ndaj gjetjeve të ekipit të vlerësimit.

## Ngacmimi seksual

Për qëllimet e këtij botimi, përdoret përkufizimi mbi ngacmimin seksual Ligji nr.7691 datë 12.07.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë" i ndryshuar. Sakaq, neni 32 pika 2 e Kodit të Punës *"Mbrojtja e Personalitetit"* parashikon se: *"Punëdhënësi ndalohet të kryejë çdo veprim që përbën shqetësim seksual për punëmarrësit dhe nuk lejon kryerjen e veprimeve të tilla nga punëmarrësit e tjerë.* ***Shqetësim seksual*** *është çdo formë e padëshiruar sjelljeje, e shprehur me fjalë ose veprime fizike e simbolike, me*

*natyrë seksuale, e cila ka për qëllim ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal, në mënyrë të veçantë kur krijon një mjedis kërcënues, armiqësor, poshtërues, përçmues ose fyes, që kryhet nga punëdhënësi kundrejt një punëmarrësi, një punëkërkuesi për punë ose midis punëmarrësve."*

Ngacmimi seksual në vendin e punës mund të marrë forma të ndryshme, si:

a) shaka, komente ose histori të papërshtatshme me kontekst seksual; komente seksiste;
b) komente të padëshiruara mbi pamjen fizike të një personi;
c) dërgimi i imazheve dhe mesazheve të pakërkuara me nënkuptime seksuale;
d) përpjekje për të nisur një marrëdhënie ose kontakt intim pavarësisht refuzimit (ose pa pëlqim të shprehur qartë);
e) hyrje e padëshiruar në hapësirën personale;
f) kontakt fizik i pakërkuar ose përpjekje për një kontakt të tillë;
g) nënkuptimi ose ofrimi i përfitimeve në këmbim të kontaktit intim;
h) përndjekja;
i) tentativë për sulm seksual ose sulm seksual/përdhunim.

Kjo listë është vetëm ilustruese dhe ngacmimi seksual mund të ketë edhe forma të tjera. Disa nga format e përmendura më sipër të ngacmimit seksual mund të përbëjnë vepra penale.
Në përgjithësi, ngacmimi seksual në vendin e punës mund të përkufizohet si çdo sjellje me natyrë seksuale ose të seksualizuar, e cila është e padëshiruar ose e papranueshme për personin që e përjeton dhe si rezultat i së cilës punonjësit detyrohen të punojnë në një mjedis frikësues, poshtërues, degradues, armiqësor ose fyes.

Ngacmimi seksual përbën një formë diskriminimi dhe një sjellje të paligjshme, e cila mund të ndodhë si një incident i vetëm ose në mënyrë të përsëritur. Nga këndvështrimi ligjor, nuk është relevante nëse personi që kryen ngacmimin vepron me qëllim apo jo. Ngacmimi seksual mund të ndodhë drejtpërdrejt në vendin e punës, në mjedisin online, ose jashtë vendit të punës në lidhje me kryerjen e punës (p.sh. gjatë një udhëtimi pune). Sjellja ngacmuese mund të drejtohet ndaj një personi specifik (p.sh. kontakt fizik i padëshiruar ose dërgim i pakërkuar i materialeve eksplicite), por nuk është e domosdoshme të ketë një objektiv të caktuar (p.sh. shaka ose komente me orientim seksual që konsiderohen fyese nga dikush).

Ngacmimi seksual ndodh pavarësisht gjinisë – si të personave që ngacmohen, ashtu edhe të atyre që kryejnë ngacmimin. Ngacmimi seksual në vendin e punës mund të vijë nga kolegët, eprorët, vartësit, si edhe klientët.



# KAPITULLI 2

## SI DUHET TË JENË MASAT EFEKTIVE PËR PARANDALIMIN DHE ZGJIDHJEN E NGACMIMIT SEKSUAL NË VENDIN E PUNËS?

Ky kapitull paraqet shkurtimisht masat në fushën e parandalimit dhe zgjidhjes së ngacmimit seksual në vendin e punës. Këto masa shërbejnë për të parandaluar ngacmimin seksual, për të krijuar një mjedis pune respektues dhe më të sigurt, si dhe për të siguruar një zgjidhje të ndjeshme dhe efektive të rasteve të ngacmimit seksual kur ato ndodhin.

Nga këndvështrimi ligjor, etik dhe financiar, çdo organizatë duhet të synojë parandalimin e ngacmimit seksual. Megjithatë, pavarësisht përpjekjeve, nuk mund të përjashtohet plotësisht mundësia që ngacmimi seksual të ndodhë në vendin e punës, veçanërisht në rastet kur ka ndryshime të mëdha të punonjësve. Reagimi i institucionit pasi ndodh ngacmimi seksual është vendimtar jo vetëm për personat që e kanë përjetuar atë, por edhe për vetë institucionin. Për këtë arsye, është thelbësore që një organizatë apo institucion të ketë procedura të brendshme të detajuara për rastet e ngacmimit seksual.

Në praktikë, është shumë e rëndësishme që institucioni të ketë rregulla të qarta dhe të kuptueshme për raportimin e rasteve të ngacmimit seksual, mundësi të aksesueshme për zgjidhjen e këtyre rasteve dhe procese të përcaktuara qartë për trajtimin e tyre. Kjo përfshin, në veçanti, afatet për secilën fazë të procesit, personat e përfshirë, mbajtjen e dokumentacionit, sanksionet për ngacmimin seksual dhe qasjen e institucionit për të korrigjuar situatën për personin e prekur. Të gjithë individët e përfshirë në raportimin dhe zgjidhjen e rasteve të ngacmimit seksual duhet të njihen plotësisht me të gjitha protokollet përkatëse dhe të trajnohen se si të veprojnë në mënyrë të ndjeshme dhe respektuese në raste të tilla. Edhe protokollet më të mira të hartuara nuk e përmbushin qëllimin e tyre nëse punonjësit nuk janë në dijeni të tyre.

Prandaj është thelbësore që:

- informacioni mbi sjelljet që mund të konsiderohen ngacmim seksual, procedura e raportimit të rasteve të ngacmimit seksual, mënyrat e zgjidhjes së këtyre rasteve, si dhe sanksionet e mundshme për ngacmimin seksual, të jenë pjesë e trajnimit orientues për punonjësit e rinj;
- informacioni i sipërpërmendur të jetë gjithmonë i disponueshëm, për shembull përmes *e-learning* të përhershëm, një faqeje interneti, fletëpalosjeve në vendin e punës etj. Është e rëndësishme që informacioni të jetë i aksesueshëm në çdo kohë, në një mjedis konfidencial për çdo punonjës;
- trajnimi për temat e sipërpërmendura të zhvillohet rregullisht (shih Kapitullin 4.5 për më shumë detaje).

Meqenëse mekanizmat parandalues kanë gjithashtu efekt frenues, është veçanërisht e rëndësishme që institucioni përkatës të komunikojë rregullisht qasjen e tolerancës zero ndaj ngacmimit seksual dhe të ofrojë informacion të detajuar mbi format e ngacmimit seksual, përfshirë ato më pak të dukshme.
Tabela 1 paraqet masat konkrete që një organizatë duhet të miratojë për të parandaluar dhe zgjidhur ngacmimin seksual në vendin e punës, të ndara më tej në pesë fushat e përshkruara në Kapitullin 1.

***Tabela 1:*** *Përmbledhje e masave për parandalimin dhe zgjidhjen e rasteve të ngacmimit seksual në vendin e punës*

| Fusha | Masat |
|---|---|
| **Edukimi** | - Institucioni ofron rregullisht (p.sh. një herë në dy vjet) trajnim mbi ngacmimin seksual. Ky trajnim mundësohet për të gjithë punonjësit, ose institucioni mund të vendosë ta bëjë të detyrueshëm për të gjithë. Trajnimi duhet të trajtojë:<br>a) Llojet e sjelljeve që mund të konsiderohen ngacmim seksual, format e ndryshme të ngacmimit seksual dhe kuadrin ligjor të zbatueshëm;<br>b) Ndikimet që ngacmimi seksual mund të ketë te personat që e përjetojnë atë, përfshirë ndikimet në shëndetin fizik dhe mendor, mirëqenien sociale dhe performancën në punë, si dhe ndikimet te ekipi ku ndodh ngacmimi dhe te institucioni në tërësi;<br>c) Arsyet pse individët që përjetojnë ngacmim seksual ose ata që janë në dijeni të tij nuk e raportojnë atë;<br>d) Procedurën për raportimin e ngacmimit seksual brenda institucionit, vlerat e institucionit në këtë fushë (në veçanti tolerancën zero ndaj ngacmimit seksual dhe qasjen respektuese dhe të ndjeshme ndaj personave që kanë përjetuar ngacmim seksual), si dhe procesin e hetimit dhe zgjidhjes së rasteve të ngacmimit seksual.<br><br>- Institucioni ofron trajnim të specializuar për individët e përfshirë në sistemin e raportimit dhe zgjidhjes së rasteve të ngacmimit seksual (p.sh. departamenti i burimeve njerëzore, drejtuesit e nivelit të lartë, personat e besuar të caktuar etj.), me fokus komunikimin me individët që kanë përjetuar ngacmim seksual, me personat që kanë kryer ngacmimin seksual, si dhe aspekte të tjera të hetimit të këtyre rasteve (p.sh. aspektet ligjore).<br><br>- Informacioni mbi tolerancën zero ndaj ngacmimit seksual në vendin e punës, format e tij dhe procedurat për raportimin dhe trajtimin e rasteve të ngacmimit seksual është pjesë e trajnimit orientues për punonjësit e rinj.<br>- Në mënyrë ideale, informacioni që trajtohet në trajnim duhet të jetë lirisht i aksesueshëm, p.sh. në formën e *e-learning* të disponueshëm brenda sistemit të brendshëm të informacionit.<br>- Rekomandohen gjithashtu lloje të tjera trajnimesh që lidhen me një vend pune respektues dhe më të sigurt, p.sh. i ashtuquajturi trajnim për ndërhyrjen e dëshmitarëve, i cili synon t'i pajisë punonjësit me aftësi se si të ndërhyjnë kur janë dëshmitarë të ngacmimit seksual. |
| **Kultura organizative dhe klima në vendin e punës** | - Institucioni ka miratuar një kod sjelljeje ose një protokoll tjetër të ngjashëm që ndalon ngacmimin seksual dhe përfshin përkufizimin e tij dhe shembuj të sjelljeve që mund të konsiderohen ngacmim seksual.<br>- Ky protokoll përcakton qartë se ngacmimi seksual përbën një formë diskriminimi dhe për rrjedhojë është sjellje e paligjshme dhe joetike. |

| | |
|---|---|
| | - Institucioni ka përcaktuar vlerat e tij kryesore në dokumentet e brendshme, duke përfshirë tolerancën zero ndaj ngacmimit seksual.<br>- Aspektet e sipërpërmendura njihen nga të gjithë punonjësit, gjë që sigurohet nga institucioni (përveç trajnimit), p.sh. përmes një fushate të brendshme komunikimi (si fletëpalosje dhe infografikë **të** vendosura në vendin e punës ose brenda sistemit të brendshëm të informacionit). |
| **Raportimi dhe zgjidhja e rasteve të ngacmimit seksual** | - Institucioni ka miratuar një protokoll që rregullon procedurën për raportimin dhe zgjidhjen e rasteve të ngacmimit seksual. Institucioni mund të zgjedhë ta rregullojë këtë protokoll brenda një kodi sjelljeje ose një dokumenti tjetër që mbulon ndalimin e ngacmimit seksual në vendin e punës, si një direktivë e brendshme.<br>- Ky protokoll është i shkruar në mënyrë të qartë dhe të kuptueshme dhe është e aksesueshme për të gjithë punonjësit në një mjedis konfidencial (p.sh. brenda sistemit të brendshëm të informacionit, e printuar dhe e vendosur në një hapësirë ku punonjësit mund ta shqyrtojnë).<br>- Protokolli përfshin informacion specifik se kujt dhe në çfarë forme mund t'i raportohet ngacmimi seksual. Duhet të ekzistojnë gjithmonë disa kanale raportimi dhe persona të caktuar, përfshirë raportimin anonim. Pasja e disa kanaleve të raportimit i lejon personit që raporton rastin të zgjedhë metodën që i duket më e përshtatshme, konfidenciale dhe e sigurt. Të dhënat e kontaktit të personit/departamentit të caktuar për pranimin e ankesave/raportimeve të ngacmimit seksual duhet t'u komunikohen rregullisht të gjithë punonjësve.<br>- Protokolli specifikon gjithashtu se kush përfshihet në hetimin e një rasti të raportuar (p.sh. një komitet etik, një grup pune i posaçëm, departamenti i burimeve njerëzore ose një ekip për menaxhimin e rastit) dhe përshkruan shkurtimisht se si kryhet hetimi.<br>- Institucioni ka të formalizuar si procedurën formale (e cila mund të rezultojë jo vetëm në ndalimin e sjelljes ngacmuese, por edhe në sanksione të lidhura me marrëdhënien e punës), ashtu edhe procedurën joformale (e cila rezulton në ndalimin e sjelljes ngacmuese, por jo në një sanksion të lidhur me marrëdhënien e punës).<br>- Zgjedhja e procedurës bëhet me vendim të personit që përjeton ngacmimin ose të personit raportues.<br>- Ekziston mundësia për t'u konsultuar me një person ose departament të caktuar brenda institucionit nëse një sjellje e caktuar mund të përbëjë ngacmim seksual dhe cilat janë mundësitë e raportimit dhe zgjidhjes në organizatë.<br>- Një pjesë e rëndësishme e protokollit është edhe afati kohor për hapat individualë të hetimit:<br>a) Kohëzgjatja e përgjithshme e procesit (nga marrja e ankesës deri te vendimi përfundimtar ose miratimi i masës për rastin). Nëse është e nevojshme, ky afat mund të zgjatet në mënyrë të jashtëzakonshme, |

| | |
|---|---|
| | por një mundësi e tillë duhet të përcaktohet shprehimisht në protokoll;<br>b) Kur personi raportues do të marrë përgjigjen e parë lidhur me raportimin e tij/saj, duke përshkruar hapat e mëtejshëm në trajtimin e ankesës;<br>c) Çdo afat tjetër përkatës (p.sh. kur komiteti etik/grupi i punës do të mbajë takimin e parë për rastin, kur do të dëgjojë personin raportues etj.).<br>- Një i ashtuquajtur person i besuar mund të caktohet brenda sistemit për raportimin dhe zgjidhjen e rasteve të ngacmimit seksual, për të ofruar ndihmë dhe mbështetje për personat që kanë përjetuar ngacmim seksual dhe/ose kanë raportuar rastin (nëse këta nuk janë i njëjti person). Personi i besuar e shoqëron personin raportues (i cili mund të zgjedhë ose jo ta përdorë këtë mundësi) gjatë gjithë procesit të raportimit dhe zgjidhjes së rasteve të ngacmimit seksual dhe mund ta përfaqësojë atë, për shembull në procedurën para komitetit etik. Personi i besuar duhet të ketë interes për çështjen e parandalimit dhe zgjidhjes së rasteve të ngacmimit seksual, të ketë qasje empatike dhe të ndjeshme dhe në përgjithësi të gëzojë besimin e punonjësve. Ai/ajo bashkëpunon ngushtë me drejtuesin e institucionit në formulimin e zgjidhjeve për rastin konkret, si dhe të rekomandimeve të përgjithshme që synojnë përmirësimin e sistemit ekzistues. Në të njëjtën kohë, personi i besuar duhet të jetë në gjendje të ruajë distancë të mjaftueshme për t'u angazhuar në mënyrë kritike me drejtuesin dhe për të vepruar në mënyrë autonome.<br>- Një alternativë ndaj personit të besuar është krijimi i rolit të 'avokatit", përgjegjës për hetimin e rasteve individuale (në vend të një komiteti etik ose grupi pune). Ky rol duhet të jetë sa më i pavarur nga drejtuesit e institucionit dhe gjetjet e tij duhet të respektohen dhe zbatohen nga drejtuesit.<br>- Protokolli i brendshëm përfshin informacion mbi mënyrën se si institucioni siguron konfidencialitetin e informacionit të marrë gjatë raportimit dhe hetimit të rasteve individuale (p.sh. përmes angazhimeve për konfidencialitet të nënshkruara nga të gjithë personat e përfshirë në hetim).<br>- Për të siguruar konfidencialitetin e të gjithë procesit, protokolli duhet të specifikojë gjithashtu se si dokumentohen dhe ruhen raportimet, procesverbalet e hetimit dhe vlerësimet e zbatimit të masave të rekomanduara. Mbajtja e duhur e dokumentacionit është thelbësore për të ruajtur kujtesën institucionale dhe për të siguruar akses në informacionin mbi rastet e mëparshme të ngacmimit seksual për punonjësit e ardhshëm të departamenteve përkatëse (veçanërisht departamentet e burimeve njerëzore dhe ligjore), duke u mundësuar atyre të identifikojnë ngacmimin e përsëritur. |
| Sanksionet dhe masat korrigjuese | - Protokollet e brendshme e përcaktojnë ngacmimin seksual si shkelje të disiplinës në vendin e punës dhe specifikojnë sanksionet që mund të vendosen në rastet e ngacmimit seksual. |

| | |
|---|---|
| | - Sistemi i vendosjes së sanksioneve është transparent dhe i njohur për punonjësit.<br>- Punonjësit e dinë se kush vendos për sanksionet dhe cilët faktorë janë përcaktues për zbatimin e një sanksioni të caktuar.<br>- Punonjësit kanë besim se sanksionet do të zbatohen në mënyrë të qëndrueshme në të gjitha rastet.<br>- Institucioni zbaton sanksione më të rrepta në rastet e ngacmimit seksual të përsëritur.<br>- Institucioni ka zhvilluar një kuadër për masat korrigjuese për personat që kanë përjetuar ngacmim seksual ose që janë prekur negativisht prej tij në mënyra të tjera. Masat korrigjuese nuk duhet të zbatohen kundër vullnetit të personit të prekur ose në dëm të tij/saj (p.sh. transferimi i personit të prekur në një departament tjetër për sigurinë dhe mirëqenien e tij/saj, nëse ai/ajo nuk e ka zgjedhur vetë këtë mundësi). |
| **Monitorimi** | - Kryhen anketime anonime të rregullta për të vlerësuar përvojën e punonjësve me klimën organizative, duke përfshirë pyetje lidhur me ngacmimin seksual në vendin e punës.<br>- Këta pyetësorë janë të disponueshëm si në format online, ashtu edhe në format letër.<br>- Institucioni mban regjistra të raportimeve të marra, ecurisë dhe rezultateve të hetimeve, sanksioneve të vendosura dhe masave korrigjuese të zbatuara. Kjo i mundëson institucionit të identifikojë nëse një punonjës kryen ngacmim seksual në mënyrë të përsëritur, mangësitë e mundshme në procedurat e raportimit dhe zgjidhjes, si dhe efektivitetin dhe përshtatshmërinë e sanksioneve dhe masave korrigjuese. |



# KAPITULLI 3

## ÇFARË DUHET TË MERRET PARASYSH PËRPARA FILLIMIT TË PROCESIT TË VLERËSIMIT TË PUNËS?

Është e rëndësishme që institucioni që do të përfshihet në procesin e vlerësimit të kuptojë se çfarë duhet të presë nga ky proces, përfshirë objektivin dhe rezultatet e pritshme. Prandaj, është thelbësore që rregullat e bashkëpunimit ndërmjet ekipit të vlerësuesve dhe institucionit të përfshirë të përcaktohen në mënyrë të qartë, transparente dhe specifike. Kjo pjesë ofron udhëzime se si të ndërtohet bashkëpunimi i ardhshëm, ku duhet të fokusohet vëmendja dhe çfarë duhet të shmanget. Ky kapitull synon kryesisht ekipet e jashtme të vlerësimit, megjithatë, shumë nga këshillat e mëposhtme janë të zbatueshme edhe për ekipet e brendshme, duke pasur parasysh nevojën që institucioni i përfshirë të kuptojë rëndësinë e çdo hapi të procesit, si edhe qëllimin e përgjithshëm, në mënyrë që të arrihet një ndryshim organizativ i qëndrueshëm. Prandaj, është thelbësore që drejtuesit e institucionit të përfshirë dhe ekipi i vlerësuesve të qartësojnë objektivat, hapat e nevojshëm për t'i arritur ato, si dhe çdo kufizim të mundshëm.

Është e mundur të vërehet që në fazën fillestare se si do të duket bashkëpunimi i ardhshëm. Nëse keni mundësi të zgjidhni institucionin me të cilin do të punoni, rekomandojmë që të komunikoni me disa persona përgjegjës të tij për të vlerësuar nëse bashkëpunimi do të jetë realist dhe i zbatueshëm. Mund të ndodhë që, në një moment të caktuar, institucioni të mos jetë në pozicionin e duhur për të zbatuar ndryshime reale në politikat e tyre të brendshme, të cilat do të çonin në krijimin e mekanizmave efektivë dhe vërtet të aksesueshëm. Nëse gjatë komunikimit përgatitor vëreni hezitim ose pasivitet, ia vlen të shqyrtohet nëse institucioni është partner i përshtatshëm për një proces të tillë vlerësimi, i cili duhet të pasohet edhe nga zbatimi i rekomandimeve. Ndryshimet thjesht formale të protokolleve, pa një interes të vërtetë të drejtuesve për të sjellë ndryshim real brenda institucionit, mund të kenë ndikim të përgjithshëm negativ, pasi sistemet efektive të raportimit dhe zgjidhjes së rasteve të ngacmimit seksual kërkojnë besimin e punonjësve. Për më tepër, nëse dikush nga brenda institucionit vendos të raportojë një rast ngacmimi dhe institucioni nuk e trajton atë siç duhet, kjo do të ndikojë negativisht në gatishmërinë e të tjerëve për të raportuar ngacmimin seksual në të ardhmen.

> ***KËSHILLË:*** *Është e dobishme të informohen punonjësit (p.sh. përmes fletëpalosjeve ose përmes personave që e njohin rëndësinë e çështjes) për shërbimet e disponueshme të këshillimit dhe ndihmës ligjore të ofruara nga organet kombëtare përgjegjëse, edhe në ato institucione ku nuk do të realizohet një proces vlerësimi, në rastet kur punëdhënësit e tyre nuk i mbrojnë mjaftueshëm punonjësit nga ngacmimi seksual.*

Si të veprohet gjatë vendosjes së bashkëpunimit:

1. Kontaktoni institucionin me një ofertë bashkëpunimi. Ju mund t'u drejtoheni atyre individualisht (p.sh. bazuar në një bashkëpunim të mëparshëm pozitiv), ose të dërgoni një ofertë të përgjithshme me ndihmën e institucioneve të tyre të varësisë.
2. Paraqitini drejtuesve të këtyre institucioneve hapat konkretë të procesit të vlerësimit, fushëveprimin dhe afatin kohor të bashkëpunimit.
3. Deklaroni qartë se çfarë do të ofrohet nga ekipi i vlerësuesve dhe çfarë pritet nga institucioni i përfshirë dhe siguroni bashkëpunimin e tij në zbatimin e rekomandimeve të propozuara.

***KËSHILLË:*** *Përcaktoni rregullat e anonimitetit ose të publikimit që në fillim të bashkëpunimit – disa institucione mund të përfshihen në bashkëpunim për arsye publiciteti, ndërsa të tjera mund të kenë frikë nga gjetjet negative të vlerësimit dhe ndikimi i tyre në reputacion. Është gjithashtu e këshillueshme të bihet dakord që në fillim se si dhe në çfarë mase do të publikohen gjetjet e raportit.*

4. Nënshkruani një marrëveshje bashkëpunimi me institucionin e ku do të realizohet ky proces, duke përfshirë hapat specifikë të bashkëpunimit dhe pritshmëritë për të dyja palët: ekipin e vlerësimit dhe institucionin.
5. Përcaktoni afatet për zbatimin e hapave konkretë të procesit, si dhe pritshmëri realiste kohore (p.sh. kur mund të presë institucioni gjetjet).
6. Shqyrtoni rrethanat që mund të kenë ndikim të mundshëm (negativ) në zbatimin e planit, si për shembull ndryshime drejtuesish, ndryshime të sistemit të brendshëm, përmbushja e detyrimeve ligjore, koha e nevojshme për ndryshimin e dokumenteve dhe procesi i miratimit (p.sh. në sektorin publik), si dhe shkalla në të cilën sindikatat përfshihen në miratimin ose ndryshimin e dokumenteve të brendshme.
7. Lidhni një kontratë me personin e kontaktit brenda institucionit, duke përfshirë shpërblimin dhe përgjegjësitë e personit të kontaktit. Personi i kontaktit do të jetë përgjegjës për komunikimin me ekipin e vlerësuesve dhe për lehtësimin e bashkëpunimit dypalësh.

***KËSHILLË:*** *Nëse është e mundur, rekomandojmë që personi juaj i kontaktit të jetë dikush i interesuar për temën dhe që mban një pozicion drejtues ose që ka ndryshe aftësinë për të promovuar ndryshime brenda institucionit.*

***KËSHILLË:*** *Në rastin e një ekipi të brendshëm vlerësimi, është thelbësore që pjesëmarrja e anëtarëve të kompensohet financiarisht (ose duke u hequr përkohësisht detyra të tjera pune duke ruajtur pagën, ose përmes rritjes së pagës nëse vlerësimi kryhet krahas detyrave të rregullta).*

8. Nëse gjatë procesit të vendosjes së bashkëpunimit ndeshni persona të tjerë që tregojnë interes për temën, rekomandojmë të qëndroni në kontakt me ta, pasi është e rëndësishme të keni aleatë brenda institucionit që mund të ndihmojnë në promovimin e ndryshimeve që mund të hasin rezistencë nga disa punonjës.
9. Përfshini në marrëveshjen e bashkëpunimit shkëmbimin e informacionit me institucionin e përfshirë në proces edhe pas përfundimit të vetë procesit. Ky hap është thelbësor për të siguruar një ndryshim organizativ të qëndrueshëm. Është e rëndësishme të komunikohet që në fillim të bashkëpunimit se ai nuk përfundon me prezantimin e rekomandimeve, apo me zbatimin e tyre dhe aktivitetet e trajnimit. Edhe nëse bashkëpunimi është shumë i mirë, mund të ndodhë që gjatë zbatimit të rekomandimeve të identifikohen masa të tjera të nevojshme, ose që masat ekzistuese të duhet të modifikohen. Për këtë arsye, është e këshillueshme të mbahet e hapur mundësia për bashkëpunim të ardhshëm dhe të mundësohet monitorimi i ndikimit praktik të rekomandimeve të zbatuara. Çështja e parandalimit dhe zgjidhjes së ngacmimit seksual në vendin e punës është komplekse dhe, për këtë arsye, është e pamundur të parashikohen të gjitha situatat e mundshme që mund të lindin pas prezantimit të masave.

10. Rekomandojmë që, në çdo moment, vetëm një përfaqësues i ekipit të vlerësuesve të komunikojë me personat përkatës brenda institucioneve të përfshira. Kjo është e rëndësishme për krijimin e marrëdhënieve më të afërta dhe për monitorimin e përmbajtjes dhe shpeshtësisë së komunikimit të ndërsjellë.

***KËSHILLË:*** *Mund të ndodhë që komunikimi ndërmjet koordinatorit të ekipit të vlerësimit dhe personit të kontaktit brenda institucionit të jetë i vështirë. Nëse është e mundur, provoni të zëvendësoni përfaqësuesin e ekipit të vlerësimit (nëse çështja lidhet me antipati personale), të shtoni një person të tretë në komunikim (për të siguruar një qasje më profesionale), ose të propozoni një takim për të kërkuar së bashku mënyra për të arritur një komunikim më efektiv.*

11. Gjatë hartimit të bashkëpunimit, është e rëndësishme të mbahet parasysh se drejtuesi apo persona përgjegjës në institucion mund të ndryshojnë gjatë rrjedhës së bashkëpunimit. Prandaj, është e këshillueshme që pritshmëritë dhe detyrimet e të dyja palëve të përcaktohen qartë në marrëveshjen e bashkëpunimit, në mënyrë që të parandalohet që një ndryshim i tillë të mos sjellë pengesa, por të sigurojë vijim serioz të bashkëpunimit.
12. Përpara fillimit të bashkëpunimit, ekipi i vlerësuesve duhet të vendosë rregulla të brendshme, duke përfshirë takime të rregullta të ekipit për të vlerësuar hapat konkretë që do të ndiqen, për të ndarë përvojat dhe për të trajtuar situatat kur një anëtar i ekipit të vlerësimit përjeton ngacmim seksual gjatë procesit.



# KAPITULLI 4

## PROCESI I VLERËSIMIT

Modeli i vlerësimit i paraqitur në këtë manual përbëhet nga katër faza. Tri fazat e para synojnë mbledhjen e të dhënave dhe informacionit përkatës. Faza e fundit shërben gjithashtu si kalim drejt zbatimit të rekomandimeve në praktikë. Rekomandojmë që secila fazë e vlerësimit të fokusohet në pesë fusha: edukimi dhe komunikimi i brendshëm, kultura dhe klima organizative, raportimi dhe zgjidhja e rasteve të ngacmimit seksual, sanksionet dhe masat korrigjuese, si dhe monitorimi.

**Fazat e vlerësimit:**

- **Analiza e politikave të brendshme;**
- **Intervistat me aktorët përkatës brenda institucionit;**
- **Anketimi me punonjësit;**
- **Hartimi i rekomandimeve dhe konsultimet lidhur me zbatimin e tyre.**

Në përgjithësi, vlerësimi fokusohet nëse brenda institucionit ekzistojnë protokolle për parandalimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual, në natyrën/përmbajtjen e këtyre politikave, në mënyrën se si personat përkatës i zbatojnë ato në praktikë, si dhe në ndërgjegjësimin e punonjësve për këto politika.

Në praktikë mund të lindin situata të ndryshme:

- Nuk ka rregullim specifik për raportimin e ngacmimit seksual dhe formave të tjera të diskriminimit brenda institucionit. Kur përballen me nevojën për të trajtuar sjellje joetike brenda institucionit, drejtuesit veprojnë rast pas rasti dhe punonjësit, në përgjithësi, nuk e dinë si duhet të veprojnë në raste të tilla;
- Ka një kuadër për raportimin e sjelljeve joetike brenda institucionit (p.sh. në kodin e sjelljes ose në një direktivë të posaçme), megjithatë ai nuk përfshin një procedurë të detajuar që përshkruan se si duhet të veprojnë personat e përfshirë dhe/ose punonjësit nuk janë në dijeni të politikave të brendshme ekzistuese;
- Ka një kuadër për raportimin e sjelljeve joetike brenda institucionit, i cili përfshin një procedurë të detajuar dhe të qartë për raportimin dhe zgjidhjen e rasteve të ngacmimit seksual, dhe punonjësit informohen për politikat e brendshme gjatë procesit të orientimit në punë; politikat janë lehtësisht dhe vazhdimisht të aksesueshme dhe institucioni ofron trajnime të rregullta e të përsëritura lidhur me këto politika – kjo përfaqëson gjendjen e synuar që institucioni duhet të arrijë si rezultat i vlerësimit.

Rekomandojmë vlerësimin e gjendjes së parandalimit dhe zgjidhjes së ngacmimit seksual brenda institucionit duke përdorur indikatorët e parandalimit dhe reagimit (Tabela 2). Metoda e indikatorëve mundëson vlerësimin e shkallës në të cilën institucioni përmbush kriteret e përcaktuara.

Para fillimit të vetë vlerësimit, është e rëndësishme që ekipi i vlerësuesve të bjerë dakord nga brenda për mënyrën se si do të vlerësohen fazat individuale të vlerësimit. Rekomandojmë që tabela të plotësohet në mënyrë progresive, ndërsa kryhet secila fazë. Për një vlerësim më objektiv, është e përshtatshme që çdo fazë të kryhet nga disa anëtarë të ekipit, të cilët plotësojnë tabelën bashkërisht dhe diskutojnë gjetjet dhe përvojat e tyre nga procesi. Është e dobishme të mbahen shënime nga këto diskutime, pasi ato mund t'i ofrojnë ekipit njohuri të vlefshme në fazat e mëvonshme të bashkëpunimit me institucionin e përfshirë, veçanërisht nëse ekipi bashkëpunon njëkohësisht me disa institucioni.

Në kuadër të vlerësimit, ekipi i vlerësimit vlerëson nivelin e përmbushjes së indikatorëve të listuar në Tabelën 2 përmes:

- **Analizës së politikave të brendshme – nëse informacioni përkatës është i përfshirë në politikat e brendshme të institucionit;**
- **Intervistave me personat e përzgjedhur – si zbatohen indikatorët specifikë brenda institucionit, veçanërisht nga perspektiva e drejtuesve të tij;**
- **Një pyetësori drejtuar punonjësve të institucionit – nëse punonjësit janë në dijeni të politikave dhe masave ekzistuese për parandalimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual në vendin e punës.**

Indikatorët vlerësohen duke përdorur opsionet Po, Pjesërisht ose Jo. Nëse një metodë e caktuar vlerësimi nuk është relevante për një indikator të caktuar (p.sh. analiza e politikave të brendshme kur vlerësohet zbatimi i trajnimeve), ajo shënohet me "x" në tabelë.

***KËSHILLË**: Rekomandojmë që vlerësimi në tabelë të dallohet me metodën e semaforit (p.sh. "Po" me të gjelbër, "Pjesërisht" me portokalli dhe "Jo" me të kuqe).*

Nëse shënoni "Po" në të tri kolonat e tabelës, kjo do të thotë se indikatori përkatës është i rregulluar në protokollet e brendshme të institucionit, zbatohet në praktikë nga drejtuesi i institucionit në përputhje me këto protokolle dhe punonjësit janë në dijeni të këtij rregullimi. Për shembull, kur vlerësohet indikatori nr. 22 "Ekziston mundësia për raportimin anonim të rasteve të ngacmimit seksual", shënoni "Po" në kolonën "Protokollet e brendshme" nëse raportimi anonim dhe kërkesat e tij përcaktohen në to. Shënoni "Po" në kolonën "Intervistat" nëse pjesëmarrësit në konsultim janë në dijeni se raportimi anonim është i mundur brenda institucionit dhe, idealisht, dinë gjithashtu si të paraqesin një ankesë të tillë. Shënoni "Po" në kolonën "Anketimi i brendshëm" nëse një pjesë e konsiderueshme e punonjësve (p.sh. mbi 80%) tregon në pyetësor se raportimi anonim është i disponueshëm në institucionin e tyre.

***KËSHILLË**: Është e rëndësishme të përcaktohet një kuadër për vlerësimin e opsioneve të ndryshme të përgjigjeve përpara fillimit të vlerësimit, pra përqindja e përgjigjeve të punonjësve në anketim që konsiderohet e mjaftueshme për të vlerësuar përmbushjen e një indikatori me opsionin "Po" (p.sh. të paktën 80%), "Pjesërisht" ose "Jo" (më pak se 30%). Në lidhje me intervistat, mund të priten përgjigje kontradiktore (disa të intervistuar mund të thonë se ekziston mundësia e raportimit anonim brenda institucionit, ndërsa të tjerë mund të mos jenë në dijeni të një mundësie të tillë). Prandaj, është gjithashtu e këshillueshme të përcaktohet paraprakisht një kuadër për vlerësimin e përgjigjeve nga intervistat (p.sh. të paktën 8 nga 10 të intervistuar duhet të jenë në dijeni të një mundësie të tillë për të shënuar "Po"; kur vlerësohen procedurat për trajtimin e rasteve të raportuara, duhet të merren parasysh vetëm pikëpamjet e atyre të intervistuarve që kanë qenë drejtpërdrejt të përfshirë në procedura të tilla dhe, për këtë arsye, kanë njohuri relevante).*

Vlerësimi i regjistruar në tabelë duhet të shpjegohet në pjesën narrative të raportit të vlerësimit, e cila përshkruan shkurtimisht gjetjet që shërbejnë si bazë për vlerësimin e indikatorëve. Në veçanti, në rastet kur përgjigjja është "Pjesërisht", duhet të shpjegohen arsyet e këtij vlerësimi – p.sh., lidhur me indikatorin nr. 25 "Procedurat për zgjidhjen e rasteve të ngacmimit seksual janë të shkruara dhe zbatohen në mënyrë të qëndrueshme në praktikë", ky opsion mund të zgjidhet sepse, megjithëse procedurat janë

të shkruara, ka mangësi në zbatimin e tyre praktik. Pjesa narrative e raportit të vlerësimit duhet t'i ofrojë punëdhënësit një perspektivë më gjithëpërfshirëse, të nënvizojë pikat e forta dhe të dobëta të masave parandaluese dhe të propozojë hapa për përmirësim.

***Tabela 2:*** *Indikatorët për Parandalimin dhe Zgjidhjen e Ngacmimit Seksual brenda Institucionit*

| **Institucioni:** | **Analiza e protokolleve të brendshme** | **Intervistat** | **Anketimi i brendshëm** |
|---|---|---|---|
| **Edukimi** | | | |
| 1. Protokollet e brendshme përfshijnë një angazhim për të ofruar trajnime mbi temat që lidhen me krijimin e një vendi pune respektues. | | | |
| 2. Për punonjësit është zhvilluar një trajnim mbi ngacmimin seksual gjatë 5 viteve të fundit. | X | | |
| 3. Informacioni për trajnimin është komunikuar dhe ndarë zyrtarisht me të gjithë punonjësit. Punonjësit kanë qenë në dijeni të trajnimit. | X | | |
| 4. Trajnimi është i disponueshëm për të gjithë punonjësit, përfshirë stafin mbështetës/teknik. Ai është ose i detyrueshëm, ose krijohen kushte të mjaftueshme për të siguruar pjesëmarrjen e të gjithë punonjësve, dhe punëdhënësi angazhohet ta ofrojë këtë trajnim. | | | |
| 5. Trajnimi përfshin informacion mbi mënyrat se si shfaqet ngacmimi seksual dhe pse ai konsiderohet sjellje e papranueshme në institucioni. Pjesëmarrësit raportojnë se ky informacion është përfshirë në trajnim. | X | | |
| 6. Trajnimi përfshin informacion mbi procedurat për raportimin dhe zgjidhjen e rasteve të ngacmimit seksual. Pjesëmarrësit raportojnë se ky informacion është përfshirë në trajnim. | X | | |
| 7. Punonjësit e përfshirë në pranimin e ankesave dhe zgjidhjen e rasteve të ngacmimit seksual kanë përfunduar trajnim të specializuar të fokusuar në aftësitë e nevojshme në këtë fushë, si komunikimi empatik dhe respektues, kuadri ligjor në fushën e mosdiskriminimit dhe të së drejtës së punës, etj. | x | | |
| **Kultura organizative dhe klima në vendin e punës** | | | |
| 8. Protokollet e brendshme përmbajnë një përkufizim të qartë të ngacmimit seksual, duke përfshirë shembuj konkretë të sjelljeve të tilla, dhe punonjësit janë në dijeni të tij. | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 9. Protokollet e brendshme (p.sh. kodi i sjelljes ose rregullorja e punës) e identifikojnë shprehimisht ngacmimin seksual si sjellje joetike ose të padrejtë dhe punonjësit janë në dijeni të këtij rregullimi. | | | |
| 10. Protokollet e brendshme e përkufizojnë ngacmimin seksual si formë diskriminimi, pra si sjellje seksuale të paligjshme, dhe punonjësit janë në dijeni të kësaj. | | | |
| 11. Ngacmimi seksual ndalohet shprehimisht edhe në raport me klientët ose persona të tjerë të jashtëm, dhe punonjësit janë në dijeni të kësaj. | | | |
| 12. Punëdhënësi deklaron dhe siguron mbrojtje nga ngacmimi seksual nga klientët ose persona të tjerë të jashtëm, dhe punonjësit janë në dijeni të kësaj. | | | |
| 13. Rregullat organizative parashikojnë se mbrojtja kundër ngacmimit seksual zbatohet edhe në vende të tjera jashtë vendit të caktuar të punës (p.sh. gjatë udhëtimeve të punës, aktiviteteve të ndërtimit të ekipit, etj.), dhe punonjësit janë në dijeni të kësaj. | | | |
| 14. Punonjësit janë në gjendje të identifikojnë ngacmimin seksual dhe të njohin papranueshmërinë e një sjelljeje të tillë. | x | | |
| 15. Institucioni zbaton një qasje të tolerancës zero ndaj ngacmimit seksual – parimi i tolerancës zero përfshihet në politika, ndërsa ankesat dhe raportimet për ngacmim seksual nuk banalizohen dhe marrin vëmendjen e duhur. | | | |
| 16. Drejtuesit i inkurajojnë dhe motivojnë në mënyrë aktive punonjësit që të raportojnë rastet e ngacmimit seksual. | x | | |
| 17. Seksualizimi i padëshiruar nuk ndodh në vendin e punës. | x | | |
| 18. Refuzimi i seksualizimit të padëshiruar mund të shprehet hapur pa reagime negative. | x | | |
| **Raportimi dhe zgjidhja e rasteve të ngacmimit seksual** | | | |
| 19. Ekziston një mekanizëm për raportimin e rasteve të ngacmimit seksual ose paraqitjen e ankesave, dhe këto procedura njihen nga të gjithë punonjësit. | | | |
| 20. Departamenti/punonjësit tek të cilët duhet të adresohen raportimet janë të përcaktuar qartë, dhe punonjësit janë në dijeni të kësaj. | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 21. Ekzistojnë disa mundësi për raportimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual – p.sh. procedura formale, informale ose konsultative – dhe punonjësit janë në dijeni të tyre. | | | |
| 22. Ekziston mundësia për raportimin anonim të rasteve të ngacmimit seksual, dhe punonjësit janë në dijeni të kësaj. | | | |
| 23. Ekziston një departament/ekip ose person i caktuar për shqyrtimin e raportimeve, dhe punonjësit janë në dijeni të kësaj. | | | |
| 24. Punonjësit përgjegjës për këtë fushë janë trajnuar siç duhet për të pranuar raportime/ankesa. | x | | |
| 25. Procedurat për zgjidhjen e rasteve të ngacmimit seksual janë të shkruara dhe zbatohen në mënyrë të qëndrueshme në praktikë. | | | |
| 26. Janë përcaktuar afate për hetimin e rasteve dhe këto afate respektohen në praktikë. | | | |
| 27. I gjithë procesi i trajtimit të rasteve të ngacmimit seksual është konfidencial. | | | |
| 28. Individët që paraqesin një ankesë apo raportojnë rastin e ngacmimit seksual informohen për hapat e mëtejshëm. | | | |
| 29. Procesi i shqyrtimit të ankesës apo raportimit dokumentohet dhe mbahen të dhëna për të gjitha komunikimet. | x | | |
| **Sanksionet dhe masat korrigjuese** | | | |
| 30. Është përcaktuar qartë se kush propozon dhe vendos sanksione dhe masa korrigjuese brenda institucionit, dhe punonjësit janë në dijeni të kësaj. | | | |
| 31. Protokollet e brendshme e përkufizojnë ngacmimin seksual si shkelje të disiplinës në vendin e punës, dhe punonjësit janë në dijeni të kësaj. | | | |
| 32. Protokollet e brendshme specifikojnë sanksionet për ngacmimin seksual, dhe punonjësit janë në dijeni të kësaj. | | | |
| 33. Protokollet e brendshme garantojnë mbrojtjen e personit raportues nga pasojat negative që rrjedhin nga raportimi i ngacmimit seksual, dhe kjo mbrojtje zbatohet në mënyrë të qëndrueshme në praktikë. | | | |
| 34. Protokollet e brendshme parashikojnë se, gjatë miratimit të masave korrigjuese dhe sanksioneve, duhet | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| treguar kujdes për të shmangur ndikimet negative mbi personin që ka përjetuar ngacmimin. Ky rregull zbatohet në praktikë. | | | |
| **Monitorimi** | | | |
| 35. Institucioni monitoron periodikisht klimën në vendin e punës, duke përfshirë përvojat me ngacmimin seksual. | x | x | |
| 36. Gjetjet merren parasysh gjatë miratimit të masave për përmirësimin e mjedisit të punës. | x | | |
| 37. Metodat e monitorimit janë të sigurta dhe anonime për pjesëmarrësit. | x | | |
| 38. Institucioni mban të dhëna për raportimet e marra, duke përfshirë rezultatet e hetimeve, sanksionet e vendosura dhe masat korrigjuese të ndërmarra. | x | | |

*Këshillë: Një tabelë e plotësuar është pjesë e raportit të vlerësimit që i paraqitet institucionit përkatës.*

## 4.1 Analiza e politikave të brendshme të institucionit

Faza fillestare e vlerësimit është analiza e protokollet të brendshme, rregulloreve dhe dokumenteve të institucionit. Të gjitha rregulloret e brendshme që mund të rregullojnë në një mënyrë ose tjetër ndonjë nga fushat e përmendura më sipër (edukimi, kultura dhe klima organizative në vendin e punës, raportimi, sanksionet dhe masat korrigjuese, monitorimi) janë relevante. Në përgjithësi, Rregullorja e Punës dhe Kodi i Sjelljes janë protokollet bazë. Institucioni mund të ketë miratuar edhe protokolle të tjera relevante, si një direktivë për raportimin e shkeljeve të kodit të sjelljes, rregulloren e procedurës së komisionit etik që trajton shkeljet e kodit të sjelljes, ose një direktivë që rregullon procedurat për raportimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual, apo të diskriminimit në përgjithësi. Organet e administratës publike shpesh kanë gjithashtu direktiva që rregullojnë procedurën për paraqitjen e ankesave.

Të gjitha këto protokolle duhet t'i vihen në dispozicion ekipit të vlerësuesve, me kërkesë, nga personi i kontaktit brenda institucionit. Mund të ndodhë që intervistat me pjesëmarrës nga institucioni (faza e dytë e vlerësimit) të tregojnë se ekzistojnë udhëzime të tjera që mund të jenë relevante në lidhje me indikatorët që vlerësohen. Në një rast të tillë, ekipi i vlerësimit i kërkon personit të kontaktit t'i sigurojë dokumentet përkatëse dhe i përfshin ato në analizë.

Në skenarin ideal, protokollet e brendshme përfshijnë:

1. **Qëndrimin e institucionit ndaj ngacmimit seksual, në veçanti:**

- Një ndalim të shprehur të ngacmimit seksual;
- Një përkufizim të qartë të ngacmimit seksual si formë diskriminimi dhe sjelljeje joetike;
- Një përkufizim dhe identifikim të formave konkrete të ngacmimit seksual, duke përfshirë ngacmimin me bazë gjinore (p.sh. komente dhe shaka të papërshtatshme me nënkuptime seksuale), duke theksuar se lista nuk është shteruese, por vetëm ilustruese;

2. **Angazhimin e institucionit për tolerancë zero ndaj ngacmimit seksual dhe për krijimin e një mjedisi pune të respektueshëm dhe më të sigurt;**

- Një përkufizim të detajuar të mekanizmit të raportimit për ngacmimin seksual, në veçanti:
- Nëse ekziston mundësia për një konsultim jo detyrues (d.m.th. nëse një sjellje e caktuar mund të konsiderohet ngacmim seksual dhe si të veprohet më tej, pa ushtruar presion mbi personin që të raportojë) – nëse po, me kë;
- Kërkesat formale për raportimin;
- Nëse është e mundur të raportohet në mënyrë anonime;
- Nëse është e mundur të raportohet si dëshmitar ose si një person tjetër që ka dijeni për ngacmimin;
- Kujt dhe në çfarë mënyre duhet t'i drejtohet raportimi (p.sh. me email, me postë, përmes kutisë konfidenciale të raportimit, duke përdorur një formular të posaçëm etj.);
- Çfarë ndodh me raportimin pas dorëzimit, duke përfshirë afatet kohore dhe personin përgjegjës për t'iu përgjigjur personit raportues dhe për ta informuar atë mbi hapat e mëtejshëm;

3. **Një përshkrim të parimeve dhe metodave të hetimit të një raportimi, në veçanti:**

- Identifikimin e personave të përfshirë në hetimin e raportimit (p.sh. komiteti etik, ekipi i drejtuesit të rastit etj.);
- Rregullat për përjashtimin e personave nga hetimi në rastet e konfliktit të interesit;
- Zbatimin e një qasjeje të përqendruar te viktima dhe respektuese gjatë procesit të hetimit;

- Mundësinë për të kërkuar dëgjime të ndara të personit raportues dhe personit të raportuar;
- Sqarimin se si mund të jepet dëshmia e një dëshmitari;
- Kushtet dhe procedurat për komunikimin e rezultateve të hetimit, duke përfshirë mundësinë e apelimit;
- Afatet kohore për thirrjen e organit hetimor, përfundimin e hetimit dhe komunikimin e rezultateve të hetimit.

4. **Një përshkrim të detajuar të mekanizmit për vendosjen e sanksioneve dhe masave korrigjuese dhe për monitorimin e raportimeve të marra, në veçanti:**

- Informacion mbi mekanizmin e mbrojtjes nga hakmarrja ndaj personave raportues;
- Informacion dhe shembuj të sanksioneve të mundshme ndaj një personi që ka kryer ngacmim seksual, si dhe përcaktimin se kush vendos për sanksionet dhe afatin kohor brenda të cilit duhet të merret ky vendim;
- Informacion mbi masat korrigjuese për personin që ka përjetuar ngacmim seksual;
- Shërbimet e disponueshme për viktimat/të mbijetuarit, si këshillimi ligjor, mbështetja psikologjike, ose konsultimet me një person konfidencial, ombudsperson, apo një rol të ngjashëm të caktuar;
- Mënyrën e mbajtjes së regjistrave për raportimet e marra dhe dokumentet e tjera relevante (p.sh. procesverbalet);

5. **Një përshkrim të trajnimit dhe komunikimit në lidhje me politikat e brendshme në fushën e ngacmimit seksual, në veçanti:**

- Detyrimin e punonjësve për t'u njohur me kodin e sjelljes ose politika të tjera relevante, si dhe përcaktimin se si sigurohet kjo;
- Angazhimin e institucionit për të ofruar trajnime mbi ngacmimin seksual;
- Detyrimin e menaxherëve për të ndjekur trajnime mbi udhëheqjen etike, respektuese dhe të përgjegjshme.

Si pjesë e procesit, ekipi i vlerësimit identifikon se cilat nga pikat e listuara më sipër gjenden në protokollet që vlerësohen dhe mund të nxjerrë në pah edhe pikat e forta të dokumenteve ekzistuese të brendshme. Në raportin e vlerësimit, ky ekip citon formulimin e saktë të dispozitave relevante dhe i referohet protokollet specifike duke iu përmbajtur ndarjes tematike të përmendur më sipër në pesë, ose më saktë në katër fusha (pasi monitorimi zakonisht nuk rregullohet nga protokollet e brendshme; megjithatë, nëse ai rregullohet, atëherë është qartësisht e rëndësishme që edhe kjo fushë të përfshihet).

**Rekomandimet në lidhje me protokollet e brendshme në raportin e vlerësimit**

Raporti i vlerësimit ka natyrë përshkruese dhe vlerësuese. Ai jep një përshkrim të asaj që mbulojnë protokollet e brendshme dhe, në të njëjtën kohë, përfshin rekomandime mbi atë që duhet ndryshuar ose shtuar. Rekomandimet në lidhje me protokollet e brendshme identifikojnë dispozitat që mungojnë dhe që duhet të përfshihen në mënyrë që sistemi i parandalimit dhe zgjidhjes së ngacmimit seksual të jetë efektiv, duke përfshirë shembuj konkretë dhe propozime për ndryshime në rregullat ekzistuese. Rekomandimet specifike duhet të shoqërohen me një arsyetim për ndryshimet dhe shtesat e propozuara.

***KËSHILLË:*** *Rekomandimet mund të përfshijnë disa opsione alternative nga të cilat institucionit mund të zgjedhin, duke marrë parasysh kapacitetet e tyre kohore dhe preferencat.*

Në kuadër të rekomandimeve, këshillohet gjithashtu të fokusohet edhe në përputhshmërinë e ndërsjellë të protokolleve të brendshme. Çdo ndryshim i propozuar duhet të reflektohet edhe në rekomandimet që lidhen me rregulloret e tjera relevante (p.sh. një propozim për ndryshimin e përkufizimit të ngacmimit seksual duhet të përfshihet në të gjitha politikat ku ky përkufizim shfaqet, si kodi i sjelljes ose rregullorja e punës).

***KËSHILLË:*** *Rekomandimet në lidhje me protokollet e brendshme duhet të përfshijnë, kur është e përshtatshme, edhe vlerën e një vendi pune të respektueshëm dhe më të sigurt (p.sh. përfshirjen e përgjegjësisë për krijimin e një vendi pune respektues si detyrë e punonjësve menaxhues në rregulloren e punës etj.).*

## 4.2 Intervistat me punonjës të përzgjedhur dhe analiza e tyre

Hapi i dytë i vlerësimit përfshin zhvillimin dhe vlerësimin e intervistave me punonjës të përzgjedhur. Qëllimi kryesor i këtyre intervistave është të kuptohet se si zbatohen protokollet e brendshme në praktikë. Mund të ndodhë që një organizatë të ketë një protokoll formalisht të mirëzhvilluar për raportimin dhe zgjidhjen e rasteve të ngacmimit seksual, por, për arsye të ndryshme, ajo të mos jetë efektive në praktikë (p.sh. ndërgjegjësim i pamjaftueshëm i punonjësve, personat kyç të përfshirë në sistemin e raportimit dhe zgjidhjes nuk konsiderohen të besueshëm, etj.). Përkundrazi, mund të ketë edhe situata kur protokollet e brendshme nuk e rregullojnë procedurën e raportimit, por ekzistojnë praktika efektive dhe të përdorura zakonisht. Përveç kësaj, intervistat mund të identifikojnë një praktikë specifike, si dhe pikat e forta dhe të dobëta të procedurave të brendshme për raportimin dhe zgjidhjen e rasteve të ngacmimit seksual.

***Përzgjedhja e të intervistuarve:*** Qëllimi i intervistave është të krijohet një kuptim mbi funksionimin e procedurave të brendshme dhe zbatimin e tyre në praktikë, të njihet atmosfera e përgjithshme dhe klima organizative, të identifikohen aleatë të mundshëm për futjen e masave të reja ose burime rezistence, si dhe të mësohet për bashkëpunimin ndërmjet departamenteve, etj. Kryesisht, duhet të kontaktohen persona të nivelit të larte, të mesëm dhe të ulët të drejtimit. Numri i të intervistuarve varet nga madhësia dhe struktura e institucionit, si dhe nga kapaciteti i ekipit të vlerësimit. Megjithatë, rekomandojmë përfshirjen e të paktën 12–15 të intervistuarve. Nëse vlerësimi kryhet nga një ekip i jashtëm vlerësimi, ky ekip duhet t'i kërkojë personit të kontaktit strukturën organizative për të identifikuar të intervistuarit e përshtatshëm. Përparësi duhet t'u jepet departamenteve që janë të përfshira në sistemin për raportimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual sipas politikave të brendshme. Nëse një sistem i tillë nuk ekziston brenda institucionit, të intervistuarit zakonisht përzgjidhen nga departamenti ligjor, departamenti i burimeve njerëzore dhe njësia e kontrollit/vlerësimit të brendshëm. Për të siguruar objektivitet më të madh, është e këshillueshme të përfshihen të paktën dy të intervistuar për çdo departament, kur është e mundur, dhe të synohet një kampion i balancuar nga pikëpamja gjinore. Gjithashtu, është e këshillueshme të përfshihet një i intervistuar nga departamenti përgjegjës për trajnimin e stafit dhe një përfaqësues i sindikatave, nëse ato janë krijuar brenda institucionit. Kampioni duhet të plotësohet me individë nga drejtuesi i ulët në njësi të ndryshme organizative, si dhe me disa punonjës të zakonshëm.

***KËSHILLË**: Nëse vlerësimi kryhet në mjedise shumë hierarkike, rekomandojmë përfshirjen në intervista edhe të punonjësve në pozicione të nivelit më të ulët, pasi përvojat e tyre mund të jenë thelbësore për identifikimin e dobësive dhe pikave të forta të politikave ekzistuese organizative.*

Nëse institucioni përfshin shërbime të tilla si mensa, pastrimi dhe mirëmbajtja, është e nevojshme të përfshihet edhe stafi menaxhues nga këto njësi.

*KËSHILLË: Është e këshillueshme që lista e të intervistuarve të përzgjedhur (në nivel pozicionesh pune) të ndahet me personin e kontaktit shumë kohë përpara, në mënyrë që ai/ajo të mund të sigurojë disponueshmërinë e tyre. Rekomandojmë t'i shpjegohet personit të kontaktit qëllimi i intervistave dhe rëndësia e një kampioni të larmishëm të të intervistuarve për sa i përket gjinisë, nivelit hierarkik dhe përfaqësimit të departamenteve, në mënyrë që ai/ajo të mund të sugjerojë më mirë persona konkretë që duhet të marrin pjesë në intervista.*

***Koha dhe vendi i intervistave***: Rekomandohet të planifikohet një orë për çdo të intervistuar. Në praktikë, koha e intervistës mund të variojë nga 20 deri në 90 minuta. Është e këshillueshme që personi i kontaktit brenda institucionit t'i sigurojë paraprakisht ekipit të vlerësimit një grafik intervistash dhe listën me emra.

***KËSHILLË**: Në disa institucioni, është e mundur të identifikohen që më parë personat për të cilët nevojitet më shumë kohë. Këta janë kryesisht persona të përfshirë drejtpërdrejt në raportimin dhe zgjidhjen e rasteve të ngacmimit seksual, ose persona me përvojë afatgjatë (p.sh. në departamentin e burimeve njerëzore). Për intervistat me këta individë duhet të rezervohet më shumë kohë.*

***KËSHILLË**: Është e rëndësishme të përfshihen pushime më të gjata në grafik – të paktën 15 minuta pas çdo interviste të tretë dhe një pushim më i gjatë në mes të ditës. Gjithashtu, është e këshillueshme të kontrollohet nëse ushqimi është i disponueshëm për blerje edhe për persona të jashtëm që ndodhen në ambientet e institucionit.*

Sa i përket vendit ku zhvillohen intervistat, është thelbësore të sigurohet privatësia dhe konfidencialiteti. Intervistat mund të zhvillohen në zyrat e të intervistuarve vetëm nëse nuk është i pranishëm askush tjetër dhe nëse sigurohet që askush të mos hyjë në zyrë gjatë intervistës. Mund të jetë praktike të rezervohet një dhomë e veçantë për intervistat, ku të intervistuarit hyjnë me radhë. Nëse dy ose tre anëtarë të ekipit të vlerësimit zhvillojnë intervista, është krejtësisht e papërshtatshme që ata ta bëjnë këtë në një dhomë të përbashkët, edhe nëse ajo është e madhe. Prandaj, që në fazën përgatitore duhet të këmbëngulet që çdo anëtar i ekipit të vlerësimit të ketë një dhomë të veçantë, ku gjatë intervistës të mos jetë i pranishëm askush tjetër. Një dhomë e tillë duhet të ofrojë një hapësirë të qetë dhe të sigurt; ndaj është e rëndësishme që zhurma nga jashtë të jetë minimale dhe që përmbajtja e intervistës të mos dëgjohet nga persona të tjerë.

***KËSHILLË**: Nëse gjatë intervistave të para konstatoni se dhoma e caktuar nuk është e përshtatshme, informoni personin e kontaktit dhe kërkojini të sigurojë një alternativë.*

***Para intervistës***

Para intervistës, të intervistuarve duhet t'u kërkohet të nënshkruajnë një pëlqim të informuar (Shtojca nr. 1). Ky dokument duhet të përmbajë kryesisht informacion se kush po e zhvillon intervistën, cili është

qëllimi i saj, si do të përdoret informacioni i marrë, me kë do të ndahet dhe në çfarë mase, si dhe mundësinë për t'u tërhequr nga intervista në çdo moment.

Rikujtimi i përvojave me ngacmimin mund të jetë shqetësues ose madje edhe ritraumatizues. Prandaj, është e këshillueshme që formulari i pëlqimit të informuar të përfshijë të dhënat e kontaktit të institucioneve ku individët mund të drejtohen nëse përjetojnë reagime emocionale negative. Pëlqimi i informuar duhet të përfshijë gjithashtu të dhënat e kontaktit të institucionit që kryen vlerësimin, duke theksuar se ky kontakt mund të përdoret në rast të pyetjeve ose komenteve lidhur me përmbajtjen ose zhvillimin e intervistës.

Dhënia e aprovimit të tyre duhet të specifikojë edhe formën e regjistrimit të intervistës, duke iu referuar dy mundësive kryesore – regjistrimit audio ose procesverbalit me shkrim. Avantazhi i regjistrimit audio është se ai i pasqyron deklaratat me saktësi. Nga ana tjetër, disavantazhi i tij është se mund të çojë në rritje të kujdesit ose vetëcensurës nga të intervistuarit dhe kërkon më shumë kohë nga ekipi i vlerësimit për transkriptim. Meqenëse intervistat nuk kryhen për qëllime kërkimore dhe nuk kërkojnë analizë të thelluar të përvojave individuale, por më tepër përgjithësim të përgjigjeve, procesverbali me shkrim mund të konsiderohet i mjaftueshëm.
Dhënia e aprovimit duhet të printohet në dy kopje, një për të intervistuarin dhe një për vlerësuesin që zhvillon intervistën.
***KËSHILLË**: Ekipi i vlerësimit arkivon formularët e nënshkruar të pëlqimit të informuar për qëllime dokumentimi të punës së kryer dhe për vlerësime të mundshme të projektit, duke siguruar që ato të ruhen në mënyrë të sigurt dhe që konfidencialiteti i intervistave të mos cenohet.*

Në fillim të takimit, vlerësuesi prezanton veten dhe institucionin që kryen vlerësimin, shpjegon procesin e vlerësimit dhe objektivat e tij, sqaron qëllimin e intervistave dhe thekson anonimitetin dhe konfidencialitetin e përgjigjeve. Ai/ajo specifikon gjithashtu me kë dhe në çfarë mase do të ndahet informacioni nga intervista. Vetëm pas këtij prezantimi vlerësuesi i jep të intervistuarit formularin e pëlqimit dhe i ofron kohë të mjaftueshme për ta shqyrtuar atë.
***KËSHILLË**: Mund të ndodhë që institucioni të mos i ketë shpjeguar të intervistuarit arsyen dhe qëllimin e intervistës. Ai/ajo mund të shprehë shqetësime ose hezitim për të marrë pjesë në intervistë. Prandaj, është thelbësore jo vetëm të shpjegohet qëllimi i intervistës, por edhe të vlerësohet fakti që personi ka gjetur kohë për të marrë pjesë në vlerësim dhe për të mbështetur ekipin e vlerësimit në hartëzimin kompleks të situatës në organizatë dhe në formulimin e rekomandimeve të sakta.*

## Procesi i intervistës

Është e këshillueshme që intervista të trajtohet si intervistë gjysmë e strukturuar, pra të fillohet me fusha tematike pyetjesh të paracaktuara, të përgatitura paraprakisht, të cilat mund të modifikohen dhe plotësohen në varësi të rrjedhës së intervistës. Shtojca nr. 2 përmban një listë model pyetjesh të strukturuara sipas pesë fushave kryesore të vlerësimit. Çdo pyetje/grup pyetjesh përfshin objektivat që ndiqen, gjë që mundëson modifikimin e formulimit të pyetjes (p.sh. në varësi të sektorit që auditohet), duke ruajtur objektivin e dhënë. Është e rëndësishme që pyetjet specifike, si dhe objektivat e tyre, të studiohen me kujdes përpara zhvillimit të intervistës, në mënyrë që ajo të zhvillohet rrjedhshëm.

***KËSHILLË**: Nëse i intervistuari i përgjigjet një pyetjeje tjetër si pjesë e përgjigjes së tij/saj, nuk është e nevojshme t'i ktheheni më vonë asaj pyetjeje.*

Meqenëse objektivi i intervistave nuk është trajtimi i përvojave personale me ngacmimin seksual, vlerësuesi nuk i pyet të intervistuarit drejtpërdrejt nëse kanë përjetuar ngacmim seksual. Megjithatë, mund të ndodhë që ata të ndajnë spontanisht një përvojë të tillë. Në këtë rast, është e përshtatshme që vlerësuesi t'i dëgjojë.
***KËSHILLË**: Nëse ndjeni se përmbajtja e intervistës e ka shqetësuar të intervistuarin (p.sh. për shkak të përvojave personale), është e përshtatshme të konsiderohet ndërprerja e saj, për të shmangur që personi në fjalë të traumatizohet më tej.*

Përmbajtja konkrete e intervistës varet nga roli i të intervistuarit brenda institucionit dhe nga sa kohë ai/ajo ka punuar për institucionin. Në rast se ai/ajo nuk është i/e përfshirë në sistemin për raportimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual dhe nuk është në dijeni se si duhet vepruar në raste të tilla, disa pyetje mund të anashkalohen ose të trajtohen me më pak hollësi.
***KËSHILLË**: Në rast se të intervistuarit që bëjnë pjesë në departamentet e përfshira në raportimin dhe zgjidhjen e rasteve të ngacmimit seksual (si departamenti i burimeve njerëzore) nuk mund t'u përgjigjen pyetjeve lidhur me procedurat e brendshme në rastet e ngacmimit seksual (p.sh. sepse ende nuk kanë përvojë me raste të tilla), është e mundur që fillimisht ata të udhëzohen përmes pyetjeve që lidhen me procedurat për forma të tjera të sjelljes joetike, p.sh. bullizmi. Ndonjëherë, gjatë intervistës, të intervistuarit kujtojnë raste të ndryshme që lidhen me ngacmimin seksual, të cilat i kanë trajtuar ose përjetuar në organizatë. Në një rast të tillë, rekomandojmë t'i riktheheni disa pyetjeve për të parë nëse të intervistuarit dëshirojnë të shtojnë diçka.*

Qëllimi i intervistave nuk është edukimi i pjesëmarrësve mbi çështjen e ngacmimit seksual; prandaj, mos i korrigjoni të intervistuarit nëse japin informacion të pasaktë, përveçse kur ata pyesin shprehimisht nëse përgjigjja e tyre është e saktë. Megjithatë, pas pyetjeve hyrëse që synojnë të vlerësojnë nivelin e ndërgjegjësimit mbi termin "ngacmim seksual", është e mundur të sqarohet koncepti nëse i intervistuari e keqinterpreton atë, në mënyrë që vazhdimi i intervistës të jetë më i qartë dhe më i saktë.
***KËSHILLË**: Pas çdo interviste, rekomandohet të mbahen shënime të shkurtra që përmbledhin gjetjet kryesore dhe, nëse është e mundur, propozime për rekomandime konkrete që dolën gjatë intervistës. Kjo është veçanërisht e rëndësishme nëse zhvilloni disa intervista brenda një dite, pasi mund të ndodhë mbingarkesë me informacion. Gjithashtu, është e dobishme të numërohen fletët e shënimeve, në mënyrë që të kujtoni më lehtë personin e intervistuar.*

Gjatë intervistave mund të shfaqet rezistencë ndaj temës, si dhe pikëpamje që normalizojnë ose banalizojnë ngacmimin seksual ose disa nga format e tij. Për ekipin e vlerësimit, kjo shërben si informacion mbi situatën brenda institucionit; megjithatë, roli i tij në këtë fazë nuk është të korrigjojë ose edukojë të intervistuarit. Edhe nëse brenda vetes nuk pajtohemi me disa deklarata, është e këshillueshme të shmangim përballjen me to.
***KËSHILLË**: Nëse një i intervistuar e vë në dyshim në mënyrë të vazhdueshme rëndësinë e trajtimit të ngacmimit seksual në vendin e punës gjatë gjithë intervistës, mund të jetë e dobishme të tërhiqet*

*vëmendja tek statistikat e disponueshme mbi përhapjen e ngacmimit seksual në sektorin përkatës ose në vendin e punës në përgjithësi. Qëllimi është të nënvizohet fakti se ngacmimi seksual ndodh në vendin e punës, edhe nëse i intervistuari nuk e ka përjetuar personalisht.*

Nëse vlerësuesi përballet me një sjellje që shkel kufijtë e tij/saj personalë, ai/ajo sigurisht mund të vendosë kufij të qartë (shih Kapitullin 5 për më shumë informacion).
Nëse të intervistuarit tregojnë interes më të thellë për temën dhe bëjnë pyetje, është e mundur të ofrohet informacion ose sqarim i shkurtër.
***KËSHILLË:*** *Përpara zhvillimit të intervistës së parë, ekipi i vlerësimit duhet të përcaktojë se si do t'u përgjigjet situatave potencialisht negative (p.sh. rezistencë, banalizim, shqetësim emocional). Bazuar në përvojën nga intervistat e para, është e këshillueshme që kjo strategji të përditësohet. Sa herë që ndodh një përvojë negative, rekomandojmë diskutimin e saj me anëtarët e tjerë të ekipit të vlerësimit. Qëllimi është të ofrohet mbështetje e ndërsjellë dhe të zhvillohen bashkërisht praktika të mira për trajtimin e situatave të ngjashme.*

***Analiza e gjetjeve të intervistave:*** Nëse intervistat zhvillohen nga disa persona, është e këshillueshme që, sa më shpejt të jetë e mundur pas përfundimit të të gjitha intervistave brenda institucionit, të mbahet një takim i përbashkët ku anëtarët të informojnë njëri-tjetrin mbi përgjigjet e të intervistuarve për pyetjet individuale. Rekomandojmë që gjetjet kryesore të regjistrohen gjatë takimit ose menjëherë pas tij. Deklaratat e individëve të ndryshëm mund të jenë kontradiktore, gjë që është e zakonshme, dhe kjo ambivalencë duhet të pasqyrohet në raportin përfundimtar. Kur ndahen vëzhgimet dhe gjetjet, mund të jetë e dobishme të fokusohet jo vetëm te përmbajtja faktike, por edhe te terminologjia e përdorur ose reagimet joverbale ndaj temave të caktuara të pyetjeve. Indikatorët (Tabela 2) ofrojnë një kuadër analitik për vlerësimin e përgjigjeve. Duke pasur parasysh numrin relativisht të vogël të të intervistuarve dhe përfshirjen e koordinatorit në përzgjedhjen e tyre, është e nevojshme t'i kushtohet vëmendje e duhur anonimizimit të gjetjeve dhe shmangies së referimit ndaj citimeve ose shembujve specifikë të situatave të përshkruara. Intervistat mund të shërbejnë jo vetëm për mbledhjen e informacionit të nevojshëm për vlerësimin e indikatorëve, por edhe për të kuptuar dinamikat e brendshme dhe hierarkinë e marrëdhënieve, si dhe për të parashikuar pengesat dhe sfidat e mundshme. Ky informacion duhet të regjistrohet dhe të merret parasysh gjatë hartimit të rekomandimeve, interpretimit të gjetjeve të anketimit, komunikimit me institucionin ose përgatitjes së përmbajtjes së trajnimit.

Takimi duhet të krijojë gjithashtu hapësirë për ndarjen e përvojave personale, frustrimeve ose ndjenjave të pakëndshme që mund të lindin gjatë intervistave. Forma të ndryshme rezistence ndaj temës, si dhe sjellje ngacmuese (p.sh. shaka me tema seksuale), mund të përbëjnë material relevant për analizimin dhe vlerësimin e indikatorëve dhe për adresimin e rekomandimeve (p.sh. ato mund të tregojnë klimën dhe dinamikat organizative, të identifikojnë autorë të mundshëm të sjelljeve të papërshtatshme ose të nxjerrin në pah argumentet me të cilat institucionit mund të përballen gjatë zbatimit të procedurave përkatëse). Ndarja e përvojave të pakëndshme është gjithashtu e rëndësishme për sigurimin e mirëqenies së ekipit të vlerësimit, si për përpunimin e emocioneve negative, ashtu edhe për testimin e efektivitetit të normave të brendshme në rastet e ngacmimit ose për futjen e normave të reja (shih Kapitullin 5: Mirëqenia e ekipit të vlerësimit).

**Rekomandime bazuar në gjetjet nga intervistat me aktorët përkatës**

Rekomandimet e formuluara nga ekipi i vlerësimit mbi bazën e intervistave lidhen kryesisht me përmirësimin e zbatimit praktik të politikave të brendshme ose, kur është e nevojshme, me futjen e këtyre politikave (p.sh. kur intervistat tregojnë se nuk ka një procedurë të unifikuar brenda institucionit ose se të intervistuarit nuk e kanë të qartë si duhet vepruar), si dhe me rritjen e ndërgjegjësimit për përmbajtjen e politikave të brendshme dhe procedurave specifike.

## 4.3 Anketimi i brendshëm brenda institucionit dhe analiza e tij

Anketimi i brendshëm i institucionit zhvillohet për të vlerësuar ndërgjegjësimin e punonjësve për politikat dhe masat organizative në fushën e ngacmimit seksual, si dhe përvojat e tyre me ngacmimin seksual.

Mund të ndodhë që drejtuesit të jenë të bindur se i komunikojnë politikat e brendshme në mënyrë të mjaftueshme dhe se krijojnë një mjedis mjaftueshëm të sigurt që punonjësit të raportojnë ngacmimin seksual; megjithatë, gjetjet e anketimit mund të tregojnë se kjo nuk është e vërtetë. Anketimi bën të mundur identifikimin nëse punonjësit dinë si të veprojnë në rastet e ngacmimit seksual, nëse janë të informuar për mundësinë e raportimit anonim ose nëse kanë informacion mbi mënyrën se si kryhen hetimet. Ai gjithashtu lejon mbledhjen e të dhënave mbi përhapjen e ngacmimit seksual brenda institucionit, nëse rasti është raportuar, arsyet e mosraportimit dhe se kujt do t'i drejtoheshin punonjësit nëse do të përjetonin ngacmim seksual.

**Përgatitja e anketimit**

Një model anketimi të brendshëm përfshihet në Shtojcën nr. 3. Pyetjet mund të përshtaten sipas specifikave të sektorit përkatës; megjithatë, është e rëndësishme që anketimi të mbulojë pyetje që lidhen me:

- Aftësinë e punonjësve për të identifikuar ngacmimin seksual;
- Përvojat e punonjësve me ngacmimin seksual brenda institucionit, duke përfshirë:
- Nëse kanë përjetuar ngacmim seksual dhe e kanë raportuar atë – si është trajtuar rasti, cilat kanë qenë rezultatet dhe nëse kanë qenë të kënaqur me këto rezultate;
- Nëse kanë përjetuar ngacmim seksual dhe nuk e kanë raportuar atë – cilat kanë qenë arsyet për mosraportimin e incidentit;
- Ndërgjegjësimin e punonjësve për aspektet kryesore të sistemit të parandalimit, raportimit dhe zgjidhjes së ngacmimit seksual;
- Besimin tek individët përkatës brenda institucionit që janë të përfshirë në raportimin dhe zgjidhjen e rasteve të ngacmimit seksual;
- Të dhënat demografike – me qëllim identifikimin e grupeve vulnerabël brenda institucionit, të cilët mund të përjetojnë më shpesh ngacmim seksual, ta raportojnë më rrallë kur përballen me të, ose të kenë përvoja më negative me procesin e hetimit dhe rezultatet e tij.

Anketimi mund të ofrojë njohuri të vlefshme për institucionin, gjë që mund të krijojë tundimin për të përfshirë shumë pyetje. Megjithatë, kjo mund t'i dekurajojë punonjësit nga plotësimi i tij. Prandaj, është e rëndësishme të gjendet një ekuilibër ndërmjet informacionit të nevojshëm për të vlerësuar indikatorët dhe gjatësisë së arsyeshme të anketimit. Në mënyrë ideale, koha e nevojshme për plotësimin e anketimit

nuk duhet të kalojë 20 minuta. Shtojca nr. 3 përfshin një grup model pyetjesh për anketimin. Pyetjet mund të konvertohen në format elektronik duke përdorur mjete anketimi, të cilat lejojnë degëzim të pyetjeve (pra, pyetjet pasuese shfaqen vetëm për të anketuarit që i janë përgjigjur me po/jo pyetjes së mëparshme).

*KËSHILLË: Para shpërndarjes së anketimit, rekomandohet të kryhet testimi pilot (p.sh. testimi i anketimit me kolegë nga ekipi i vlerësimit), për të kontrolluar nëse pyetjet janë të qarta dhe nëse rrjedha e pyetjeve funksionon siç duhet.*

**Shpërndarja e anketimit**

Anketimi i brendshëm është thelbësor për vlerësimin e klimës organizative në lidhje me seksualizimin në vendin e punës, matjen e besimit të punonjësve tek drejtuesit dhe vlerësimin e ndërgjegjësimit të punonjësve për proceset dhe politikat e brendshme. Megjithatë, përvojat e punonjësve mund të ndryshojnë ndjeshëm në varësi të rolit të tyre, departamentit/ekipit, moshës ose kohëzgjatjes së punësimit në organizatë. Prandaj, është thelbësore që anketimi të arrijë tek të gjithë punonjësit. Për të arritur këtë qëllim, rekomandohet që:

- Anketimi të zhvillohet si në format online, ashtu edhe në format fizik. Në të dyja rastet, është thelbësore të sigurohet anonimiteti i anketimit. Ekipi i vlerësimit nuk e ndan përmbajtjen e përgjigjeve individuale me drejtuesin e institucionit, në mënyrë që të mos jetë e mundur të identifikohen përgjigjet e punonjësve të veçantë.
- Të identifikohet metoda më e përshtatshme për shpërndarjen e anketimit në bashkëpunim me personin e kontaktit brenda institucionit, duke marrë parasysh kushtet e institucionit përkatës (p.sh. intranet, email, përmes menaxherëve).
- Versioni online i anketimit t'u shpërndahet punonjësve nga drejtuesit e institucionit (me një shpjegim të qëllimit dhe rëndësisë së anketimit për krijimin e një mjedisi më të sigurt dhe më respektues), duke përforcuar kështu rëndësinë e çështjes.

***KËSHILLË**: Nëse anketimi kryhet nga ekipi i brendshëm i vlerësimit, është e këshillueshme të përdoret një softuer i jashtëm për mbledhjen e të dhënave, i aksesueshëm vetëm nga ekipi i vlerësimit, dhe të deklarohet në mënyrë specifike angazhimi se përgjigjet nuk do të ndahen me persona të tjerë.*

- Anketimi në format fizik të shpërndahet përmes menaxherëve të ekipeve ose departamenteve. Megjithatë, menaxherët nuk duhet të ushtrojnë presion mbi punonjësit për ta plotësuar anketimin ose të gjurmojnë se kush e ka dorëzuar tashmë. Roli i tyre është të inkurajojnë pjesëmarrjen, duke përforcuar rëndësinë e anketimit.
- Të ofrohen disa mundësi për dorëzimin e anketimit, me qëllim sigurimin e anonimitetit, p.sh. një kuti mbledhjeje e aksesueshme në çdo kohë për disa ekipe/departamente.

***KËSHILLË**: Pyetësorët në format fizik duhet të shpërndahen së bashku me zarfe, në mënyrë që formularët e plotësuar të mund të mbyllen. Kutia e mbledhjes duhet të vendoset ose në një vend privat, ose në një zonë me lëvizje të lartë (por jo në vende si recepsioni/drejtoria etj.). Kutia e mbledhjes duhet të jetë e siguruar, në mënyrë që vetëm personat e autorizuar të kenë akses në të (ekipi i vlerësimit, personi i kontaktit, departamenti i burimeve njerëzore). Ekipi i vlerësimit i merr zarfet e mbyllura.*

- ❖ Të lihet kohë e mjaftueshme për plotësimin e anketimit (p.sh. dy javë), duke marrë parasysh rrethanat që mund të ndikojnë në pjesëmarrje (p.sh. pushime zyrtare, ndërprerje operacionale ose leje), dhe të dërgohet të paktën një kujtesë gjatë periudhës së anketimit.

***KËSHILLË**: Mbështetja e nivelit të përgjigjeve dhe konfidencialiteti – një nivel i lartë përgjigjesh është i rëndësishëm për normën e përfaqësimit të tyre. Pjesëmarrja priret të rritet nëse punonjësve u jepet kohë për ta plotësuar pyetësorin gjatë orarit të punës (p.sh. pas një takimi ekipi), dhe nëse personi i kontaktit vendos afate të brendshme dhe monitoron mbledhjen e përgjigjeve. Është thelbësore të sigurohet konfidencialiteti si gjatë plotësimit të organizuar, ashtu edhe gjatë dorëzimit. Nëse punonjësit nuk i besojnë anonimitetit të anketimit, ata mund të japin përgjigje të pasakta ose jo të plota.*

**Analiza e anketimit**

Gjetjet kryesore të anketimit bëhen pjesë e raportit të vlerësimit. Rekomandojmë përdorimin e grafikëve dhe tabelave me përshkrime për qartësi. Të dhënat e mbledhura përmes anketimit nuk kanë nevojë të analizohen statistikisht në mënyrë më të detajuar; metoda e statistikave përshkruese është e mjaftueshme për qëllimet e raportit të vlerësimit. Gjetjet e anketimit duhet të ndahen sipas pesë fushave të vlerësimit, ndërsa përvoja e ngacmimit seksual në vendin e punës mund të paraqitet në fillim ose brenda pjesës mbi kulturën organizative dhe klimën në vendin e punës.

Përpara analizimit të anketimit, është e këshillueshme të përcaktohet se si do të interpretohen përgjigjet nga ekipi i vlerësimit (p.sh. çfarë përqindjeje e përgjigjeve pohuese nevojitet për të konsideruar se një masë e caktuar është gjerësisht e njohur nga punonjësit). Është gjithashtu e rëndësishme të parashikohet mundësia që anketimi të plotësohet vetëm nga një numër i ulët punonjësish; megjithatë, edhe një nivel i ulët përgjigjesh në vetvete i ofron ekipit të vlerësimit një informacion të vlefshëm. Është thelbësore që gjetjet të komunikohen në mënyrë të tillë që të tregohet qartë se ato pasqyrojnë vetëm kampionin e të anketuarve, jo të gjithë fuqinë punëtore.

Gjetjet e anketimit shërbejnë për të vlerësuar indikatorët përkatës të parandalimit dhe zgjidhjes së ngacmimit seksual brenda institucionit, për të vlerësuar klimën organizative lidhur me ngacmimin seksual dhe për të formuluar rekomandime specifike për institucionin përkatës. Këto gjetje bëhen pjesë e raportit të vlerësimit. Për të siguruar qartësinë e raportit të vlerësimit, nuk është e nevojshme të përfshihen përgjigjet për të gjitha pyetjet e anketimit, por vetëm ato që ofrojnë njohuri kyçe dhe shërbejnë si bazë për rekomandime.

**Rekomandime bazuar në gjetjet e anketimit**

Bazuar në gjetjet e anketimit, ekipi i vlerësimit formulon rekomandime që synojnë kryesisht heqjen e pengesave për raportimin e rasteve të ngacmimit seksual dhe mangësive të tjera të sistemit ekzistues për zgjidhjen e ngacmimit seksual, rritjen e ndërgjegjësimit për ngacmimin seksual dhe masat ekzistuese në këtë fushë, si dhe forcimin e mbrojtjes për grupet më vulnerabël brenda institucionit. Informacioni mbi përhapjen e ngacmimit seksual brenda institucionit i ofron ekipit të vlerësimit prova të forta për të justifikuar përpara drejtimit të institucionit nevojën për një ndryshim domethënës në këtë fushë.

## 4.4 Propozimi i rekomandimeve dhe konsultimet mbi zbatimin e tyre

Faza përfundimtare e vlerësimit është formulimi i gjetjeve kryesore dhe rekomandimeve të bazuara në vlerësim, prezantimi i tyre te aktorët përkatës brenda institucionit dhe konsultimi mbi mënyrën se si institucioni e përfshirë mund t'i zbatojë këto rekomandime. Ekipi i vlerësimit përgatit një raport që përfshin gjetjet kryesore të vlerësimit dhe masat e rekomanduara në fushën e parandalimit dhe zgjidhjes së ngacmimit seksual në vendin e punës.

Raporti i vlerësimit përfshin:

- Një përshkrim të procesit të vlerësimit – listën e protokolleve të brendshme që i janë nënshtruar analizës, kohën dhe vendin e intervistave të zhvilluara, periudhën gjatë së cilës është realizuar anketa e brendshme, nëse ajo është zhvilluar online apo offline, si dhe numrin e përgjigjeve;
- Indikatorët e plotësuar për parandalimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual brenda institucionit;
- Një vlerësim të protokolleve të brendshme të institucionit – një pasqyrë të përgjithshme të politikave, pikat e tyre të forta dhe të dobëta, si dhe një përmbledhje të gjendjes aktuale, të ndarë sipas pesë fushave të vlerësimit;
- Një vlerësim të intervistave – gjetjet kryesore të organizuara sipas pesë fushave të vlerësimit, duke përfshirë lidhjet ndërmjet gjetjeve nga intervistat dhe vlerësimit të politikave të brendshme, p.sh. kur mungesa e një rregullimi të qartë të ngacmimit seksual në politikat e brendshme të institucionit bën që drejtuesi ta shpjegojë termin në mënyra të ndryshme dhe, për pasojë, të mos jetë në gjendje të vlerësojë siç duhet një sjellje të caktuar joetike brenda institucionit;
- Një vlerësim të anketës së brendshme – përshkrimin e kampionit të hulumtimit, numrin e të anketuarve, shpërndarjen e tyre sipas gjinisë dhe profilit profesional, gjetjet kryesore të strukturuara sipas pesë fushave të vlerësimit, duke përfshirë grafikë dhe tabela të përzgjedhura bazuar në gjetjet e anketës, si dhe identifikimin e pikave të forta dhe të dobëta të institucionit në fushën e ngacmimit seksual bazuar në përgjigjet e anketës;
- Një përmbledhje të gjetjeve – rekomandohet që rezultatet nga të gjitha fazat e vlerësimit të integrohen për të dhënë një pasqyrë gjithëpërfshirëse të sistemit të vlerësuar. Përmbledhja duhet të mbulojë të gjitha fushat, por njëkohësisht të jetë e përmbledhur dhe e fokusuar në gjetjet më të rëndësishme;
- Rekomandime për institucionin – rekomandimet mund të përfshihen brenda vlerësimit të secilës fazë individuale, së bashku me gjetjet që i mbështesin ato; megjithatë, është thelbësore që në fund të raportit të paraqitet një listë e konsoliduar rekomandimesh.

**Formulimi i rekomandimeve**

Rekomandimet janë aspekti më i rëndësishëm i vlerësimit, pasi cilësia e tyre shpesh përcakton nëse institucioni do të vendosë t'i zbatojë ato. Ato duhet të jenë konkrete dhe specifike, të përshtatura me nevojat e institucionit përkatës, dhe të mbështetura me shembuj. Rekomandimet mund të rrjedhin nga një ose më shumë faza të vlerësimit; arsyetimi i tyre mund të rrisë gatishmërinë për zbatimin e tyre. Rekomandohet që ato të ndahen sipas pesë fushave dhe të formulohen qartë, pa pasur nevojë për shpjegime shtesë. Mund të ndodhë që disa aktorë përkatës brenda institucionit, për shkak të kufizimeve kohore, të lexojnë vetëm këtë pjesë të raportit.

Rekomandimet duhet të marrin gjithmonë parasysh rrethanat dhe kapacitetet e institucionit përkatës. Rekomandimet tepër ambicioze, për shembull në raport me kapacitetet financiare ose njerëzore të institucionit, mund të bëjnë që ato të refuzohen menjëherë nga institucioni, pa u përpjekur as t'i zbatojë. Nga ana tjetër, propozimi i rekomandimeve me ambicie shumë të ulët mund ta bëjë zbatimin më të lehtë, por mund të mos shfrytëzojë plotësisht potencialin për ndryshim kuptimplotë. Prandaj, është thelbësore të gjendet një ekuilibër ndërmjet këtyre dy skajeve. Mund të jetë e dobishme të përfshihen masa alternative – nga masat ideale, te ato realiste dhe deri te masat minimale bazë. Për shembull, një masë ideale në fushën e trajnimit do të ishte ofrimi i trajnimeve të rregullta të përgjithshme për punonjësit mbi temën e ngacmimit seksual, trajnime orientuese për punonjësit e rinj, trajnime të specializuara për menaxherët dhe trajnime për ndërhyrjen e dëshmitarëve; ndërsa masat minimale bazë do të ishin trajnime të rregullta të përgjithshme, ndërgjegjësim mbi politikën e brendshme për ngacmimin seksual dhe trajnime të specializuara për menaxherët.

**Prezantimi i rekomandimeve dhe konsultimi mbi zbatimin e tyre**

Hapi përfundimtar i vlerësimit është prezantimi i gjetjeve dhe rekomandimeve te drejtuesi dhe konsultimi mbi zbatimin e tyre. Qëllimi nuk është vetëm të shpjegohen hapat e rekomanduar dhe arsyetimi përkatës, por edhe të mblidhen komente dhe të bihet dakord mbi format konkrete të masave dhe afatin kohor të zbatimit të tyre. Në prezantim dhe konsultim duhet të ftohen drejtuesi, përfshirë drejtuesin e lartë, drejtuesit e seksioneve dhe ekipeve, përfaqësuesit e departamenteve ligjore dhe të burimeve njerëzore, si dhe përfaqësuesit e sindikatave.

Rekomandohet që prezantimi i rekomandimeve dhe konsultimi mbi zbatimin e tyre të kombinohen në një takim të vetëm. Gjatë takimit, ekipi i vlerësimit prezanton gjetjet e vlerësimit dhe rekomandimet që rrjedhin prej tyre. Më pas, punonjësit dhe përfaqësuesit e institucionit japin komentet e tyre mbi masat dhe ndryshimet e propozuara dhe vlerësojnë se cilat rekomandime mund të zbatohen menjëherë, cilat do të kërkojnë më shumë kohë, asistencë ose mbështetje nga ekipi i vlerësimit. Ata mund të tregojnë gjithashtu se cilat masa institucioni nuk synon t'i zbatojë, ndërsa ekipi i vlerësimit duhet të shqyrtojë nëse këto rekomandime mund të modifikohen për t'u bërë më të pranueshme për institucionin përkatës. Institucionit e përfshira mund të propozojnë ndryshime të masave të rekomanduara dhe ekipi i vlerësimit ka mundësinë të vlerësojë përshtatshmërinë e këtyre përshtatjeve.
Konsultimet mbi formën specifike të masave mund të zhvillohen në mënyrë të përsëritur nëse bashkëpunimi me institucionin vazhdon. Në konsultimet pasuese duhet të marrin pjesë veçanërisht personat përgjegjës për zbatimin e masave përkatëse, p.sh. departamenti ligjor. Konsultime shtesë mbi formën konkrete të masave mund të zhvillohen online ose përmes komunikimit me email.

Elementet kryesore të prezantimit të rekomandimeve dhe konsultimit mbi zbatimin e tyre:

- Ekipi i vlerësimit i dërgon personit të kontaktit brenda institucionit raportin e vlerësimit, së bashku me listën e pozicioneve/personave që duhet të marrin pjesë në prezantimin e rekomandimeve dhe konsultimin mbi zbatimin e tyre – duke përfshirë drejtuesin, personat përgjegjës për zbatimin e politikave të brendshme ose të përfshirë në sistemin e raportimit dhe zgjidhjes së rasteve të ngacmimit seksual, përfaqësuesit e sindikatave dhe persona të tjerë relevantë që kanë marrë pjesë në intervista;

- Personi i kontaktit, pasi bie dakord me ekipin e vlerësimit për datën, fton personat e përzgjedhur në prezantimin e rekomandimeve dhe u shpërndan atyre raportin e vlerësimit mjaftueshëm përpara takimit, të paktën 5 ditë pune më parë, në mënyrë që pjesëmarrësit të njihen me përmbajtjen dhe të përgatisin pyetje të mundshme;
- Rekomandohet që prezantimi i rekomandimeve dhe, në veçanti, konsultimi të organizohen fizikisht, pasi kjo mundëson një vlerësim më të mirë të reagimit të institucionit ndaj rekomandimeve të paraqitura dhe një përgjigje më efektive ndaj çdo rezistence të mundshme;
- Prezantimi i rekomandimeve dhe konsultimi mbi zbatimin e tyre zakonisht zgjasin nga dy deri në tre orë;
- Rekomandohet që rekomandimet të paraqiten në mënyrë vizuale dhe të përfshijnë shembuj konkretë të masave, p.sh. një përkufizim të propozuar të ngacmimit seksual që do të përfshihet në kodin e sjelljes;
- Gjatë prezantimit është thelbësore të tregohet kujdes për të shmangur ndarjen e informacionit të ndjeshëm nga intervistat, i cili mund të lidhet me një person të caktuar ose mund të shkaktojë shqetësim, p.sh. përvoja specifike me ngacmimin seksual të ndara gjatë konsultimit;
- Duke qenë se prezantimi i rekomandimeve i drejtohet një audience më të gjerë, nuk është e nevojshme të paraqitet në detaje çdo rekomandim, por duhet të fokusohet në skicimin e ndryshimeve kyçe të nevojshme brenda institucionit, p.sh. miratimi i një kodi sjelljeje që përfshin përkufizimin e ngacmimit seksual;
- Menjëherë pas prezantimit të rekomandimeve dhe konsultimit mbi zbatimin e tyre me audiencën më të gjerë, mund të ofrohen takime shtesë me departamentet përkatëse, veçanërisht me departamentin ligjor, për të diskutuar më në detaje ndryshimet e propozuara në politikat e brendshme.

***KËSHILLË:*** *Konsultimet ofrojnë një mundësi të mirë për të adresuar, në mënyrë të ndjeshme, çdo shqetësim të mundshëm lidhur me vendosjen e rregullave të reja. Nëse ofroni gjithashtu mbështetje gjatë zbatimit, është thelbësore të njihni argumentet kundër, të identifikoni individët që mund t'i rezistojnë ndryshimit dhe, njëkohësisht, të ndërtoni besim me drejtuesin dhe punonjësit e tjerë.*

**Si të adresohet rezistenca brenda institucionit**

Disa gjetje dhe rekomandime të vlerësimit mund të perceptohen nga institucioni si tepër kritike. Nëse institucioni, ose punonjës të caktuar, ndiejnë se ekipi i vlerësimit vlerëson negativisht punën e tyre të mëparshme në fushën e parandalimit dhe zgjidhjes së ngacmimit seksual, ata mund të shfaqin rezistencë ndaj rekomandimeve.

Masat nuk mund të zbatohen pa gatishmërinë e institucionit së përfshirë dhe hapjen e saj ndaj ndryshimit. Gjetja e ekuilibrit ndërmjet masave të propozuara që pasqyrojnë praktikat e mira dhe ruajtjes së një marrëdhënieje të mirë me institucionin është një nga detyrat më të vështira të ekipit të vlerësimit.

***KËSHILLË:*** *Është e rëndësishme që institucioni e përfshirë të mos ndihet e fajësuar apo e kritikuar për punën e saj të mëparshme si të pamjaftueshme ose të gabuar. Rekomandimet e propozuara duhet të komunikohen si një formë mbështetjeje që i ofrohet institucionit, duke e ndihmuar atë të përmirësojë mënyrën se si parandalon dhe zgjidh rastet e ngacmimit seksual. Ngacmimi seksual ndodh në institucioni, gjë që mund të dëshmohet nga të dhënat e anketës, dhe masat e propozuara synojnë t'i mundësojnë institucionit të reagojë në mënyrë më efektive. Qëllimi i vlerësimit është të mbështesë institucionin, jo ta sanksionojë atë.*

Prandaj, është thelbësore të njihen pikat e forta të rregulloreve ekzistuese dhe rekomandimet të lidhen me atë që tashmë funksionon mirë brenda institucionit. Për shembull, nëse anketa tregon se punonjësit u besojnë menaxherëve të tyre, këtyre menaxherëve mund t'u jepen më shumë përgjegjësi brenda sistemit për raportimin dhe zgjidhjen e rasteve të ngacmimit seksual.

***KËSHILLË:*** *Kur prezantohen gjetjet dhe rekomandimet në fushat e ndryshme të vlerësimit, rekomandohet të fillohet me një vlerësim të situatës aktuale, duke theksuar pikat e forta të politikave ekzistuese, dhe më pas të vazhdohet me rekomandimet e ekipit të vlerësimit.*

Në shumë raste, rezistenca organizative mund të ndihet nga reagimet e drejtuesit gjatë prezantimit të gjetjeve dhe rekomandimeve ose nga komunikimi i ngadaltë dhe i vështirë me institucionin. Një reagim i tillë nuk është i pazakontë dhe është thelbësore që ekipi i vlerësimit të mos e perceptojë atë si dështim të vetin apo si burim frustrimi.

***KËSHILLË:*** *Nëse drejtuesi i institucionit nuk e mbështet ndryshimin më thelbësor të politikave të brendshme, të dhënat mbi prevalencën e ngacmimit seksual brenda institucionit mund të jenë një mjet i vlefshëm. Këto të dhëna mund ta ndihmojnë drejtuesin të kuptojë se ngacmimi seksual ndodh brenda institucionit dhe se ndryshimet e propozuara synojnë ta ndihmojnë institucionin të parandalojë sjellje ngacmuese në të ardhmen dhe t'i adresojë ato në mënyrë më efektive.*

Rezistenca mund të shkaktohet edhe nga keqkuptimet në komunikim. Për këtë arsye, rekomandojmë që ekipi i vlerësimit të komunikojë rregullisht me telefon me personin e kontaktit brenda institucionit, me qëllim që të marrë komente të vazhdueshme dhe t'i përfshijë ato në punën e tij gjatë gjithë procesit të vlerësimit.

***KËSHILLË:*** *Nëse gjatë prezantimit të gjetjeve dhe rekomandimeve ekipi i vlerësimit e percepton reagimin e drejtuesit si refuzues, është e përshtatshme të diskutohet hapur se çfarë do ta ndihmonte institucionin t'i zbatonte rekomandimet dhe çfarë mbështetjeje mund të ofrojë ekipi i vlerësimit. Komunikimi i hapur i mundëson ekipit të vlerësimit të formulojë rekomandime në një mënyrë që siguron ndryshim të qëndrueshëm të politikave të brendshme, pasi drejtuesi e kupton më mirë rëndësinë dhe vlerën e tyre praktike për institucionin.*

## 4.5 Si të mbështeten institucionit në zbatimin e masave për parandalimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual në vendin e punës

Bashkëpunimi me institucionin e përfshirë zakonisht përmbyllet me formulimin e rekomandimeve dhe konsultimet mbi zbatimin e tyre. Në kuadër të projektit *VIOLET*, vlerësimi u pasua drejtpërdrejt nga mbështetja e ekspertëve për zbatimin e masave, përfshirë trajnimin e brendshëm.

Mbështetja e ofruar nga ekipi i vlerësimit konsiston kryesisht në propozimin e ndryshimeve në politikat e brendshme ekzistuese ose në ndihmën për hartimin e politikave të reja. Megjithatë, ky proces shpesh kërkon shumë kohë. Prandaj është e këshillueshme që të jenë të gatshme modele të përzgjedhura të politikave të brendshme, veçanërisht një kod sjelljeje ose një direktivë që rregullon raportimin dhe zgjidhjen e rasteve të ngacmimit seksual. Këto modele mund të ndahen me institucionin e përfshirë, ose

dispozita të caktuara mund të përfshihen në politikat e brendshme ekzistuese, gjë që e përshpejton ndjeshëm procesin e zbatimit.

Në mënyrë që ekipi i vlerësimit të vlerësojë se sa kohë do të kërkojë zbatimi i masave brenda institucionit së përfshirë, ai duhet të kuptojë procesin e miratimit të politikave të brendshme në organizatë, duke përfshirë nëse sindikatat përfshihen dhe në çfarë mënyre, si dhe çdo kufizim ligjor që mund të kufizojë ndryshimet e mundshme.

***KËSHILLË:*** *Nëse dëshironi që trajnimet të trajtojnë ndryshimet në politikat e brendshme, është e rëndësishme t'i jepet institucionit kohë e mjaftueshme për t'i zbatuar ato. Nëse këto ndryshime nuk mund të miratohen formalisht, është e këshillueshme të sqarohen elementet kryesore të mekanizmit të raportimit (p.sh. nëse do të jetë i mundur raportimi anonim, nëse do të krijohet një komitet etike ose një organ tjetër hetimor, nëse një person i caktuar do të marrë përgjegjësi të reja, ose nëse menaxherëve do t'u caktohen role dhe detyra të reja). Pjesëmarrësit duhet të njihen me këto elemente përpara miratimit formal të politikave të reja.*

**Trajnimi mbi temën e ngacmimit seksual**

Trajnimi mbi ngacmimin seksual është një mjet kyç për parandalimin e tij. Nëse një organizatë vendos të krijojë ose të ndryshojë sistemin për raportimin dhe zgjidhjen e rasteve të ngacmimit seksual, është thelbësore që këto ndryshime t'u komunikohen të gjithë punonjësve. Trajnimet janë një mjet i përshtatshëm për t'i komunikuar këto ndryshime dhe, njëkohësisht, për të rritur ndërgjegjësimin dhe ndjeshmërinë e punonjësve lidhur me çështjen e ngacmimit seksual.

Në përgjithësi, trajnimi mbi ngacmimin seksual duhet të trajtojë temat e mëposhtme:

- Përkufizimin e ngacmimit seksual, duke përfshirë shembuj konkretë të sjelljeve ngacmuese;
- Një pasqyrë të ndikimeve të ngacmimit seksual te personat e prekur, te ekipet ku ata bëjnë pjesë dhe te institucioni në tërësi;
- Shpjegimin e arsyeve pse punonjësit mund të zgjedhin të mos i raportojnë incidentet;
- Të dhëna të disponueshme mbi përhapjen e ngacmimit seksual brenda institucionit përkatës (të mbledhura përmes një ankete), brenda sektorit përkatës ose në vendin e punës në përgjithësi;
- Procedurat për raportimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual brenda institucionit përkatës dhe informacion mbi ndryshimet e miratuara ose të planifikuara.

***KËSHILLË:*** *Është e këshillueshme që trajnimi të përfshijë një aktivitet ndërveprues për pjesëmarrësit, si për shembull një rast studimor. Një rast studimor përdor përshkrimin e një situate konkrete që përfshin ngacmim (duke marrë parasysh specifikat e sektorit përkatës), i ndjekur nga pyetje që pjesëmarrësit duhet t'u përgjigjen pas diskutimeve në grup.*

Përmbajtja konkrete e trajnimit mund të ndryshojë në varësi të grupit të synuar:

**1.) Drejtuesit e institucionit (titullari, departamentet ligjore dhe të burimeve njerëzore, departamenti i vlerësimit/kontrollit etj.)**

Duke qenë se këta persona mund të përfshihen drejtpërdrejt në procesin e raportimit dhe zgjidhjes së ngacmimit seksual, si dhe në parandalimin e tij, trajnimi duhet të shkojë përtej përmbajtjes së përgjithshme dhe të fokusohet gjithashtu në zhvillimin e aftësive të nevojshme për parandalimin dhe

zgjidhjen e rasteve të ngacmimit (si të komunikohet me personin raportues dhe me personin që ka kryer ngacmimin, si të hetohen rastet në mënyrë të respektueshme dhe efektive, si të sigurohet konfidencialiteti, të parandalohet hakmarrja, të zbatohen sanksionet dhe masat korrigjuese, të komunikohet çështja brenda institucionit, të rritet ndërgjegjësimi dhe ndjeshmëria brenda institucionit lidhur me ngacmimin seksual etj.). Zgjidhja e rasteve individuale dhe komunikimi me personat që kanë përjetuar ngacmim seksual është gjithmonë e lidhur me kontekstin konkret dhe shpesh sfiduese. Për këtë arsye, trajnimi duhet të hartohet në mënyrë që t'i pajisë strukturat drejtuese me aftësinë për t'i zgjidhur rastet e ngacmimit seksual në mënyrë të ndjeshme, transparente dhe të drejtë.

**2) Përgjegjësit e departamenteve apo drejtorive**

Ky grup shpesh luan një rol kyç në sistemin për raportimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual brenda institucionit, pasi ata shpesh janë (formalisht ose jo formalisht) pika e parë e kontaktit për një person që përjeton ngacmim seksual. Me rritjen e ndërgjegjësimit ose të vëmendjes ndaj kësaj çështjeje brenda institucionit, mund të pritet që më shumë punonjës të raportojnë ngacmimin seksual. Prandaj është thelbësore që menaxherët e linjës të jenë në gjendje të komunikojnë në mënyrë të ndjeshme me të gjithë personat e përfshirë (në mënyrë që të mos dekurajojnë raportimin e rastit ose të mos shkaktojnë dëm të mëtejshëm), të kuptojnë parimet e konfidencialitetit, të ofrojnë informacion të plotë mbi sistemin për raportimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual brenda institucionit dhe të njohin rolet, përgjegjësitë dhe kompetencat e tyre brenda këtij sistemi. Të gjitha këto aspekte duhet të jenë pjesë e trajnimit mbi parandalimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual për këtë grup.

**3) Punonjësit**

Ky grup përfshin personat që përjetojnë ngacmim seksual, që mund të përballen potencialisht me të në të ardhmen ose që mund të përfshihen në sjellje ngacmuese. Kolegët janë gjithashtu shpesh personat e parë të cilëve individi i prekur u beson për përvojën e tij/saj. Qëllimi i këtij trajnimi është të rrisë ndërgjegjësimin dhe ndjeshmërinë, përfshirë kuptimin e procedurave për raportimin dhe zgjidhjen e ngacmimit seksual brenda institucionit dhe sanksionet e mundshme. Prandaj, trajnimi duhet të mbulojë shpjegimin e detajuar të formave të ndryshme të ngacmimit seksual, ndikimet e tij, arsyet pse njerëzit nuk raportojnë, si duhet vepruar nëse një person përjeton ose ka dijeni për ngacmim seksual në organizatë, si e zgjidh institucioni ngacmimin seksual, çfarë është hakmarrja, si dhe cilat sanksione vendosen brenda institucionit për ngacmimin seksual. Ai duhet të prezantojë gjithashtu teknika bazë për komunikimin me dikë që rrëfen se po përjeton ngacmim, mënyrën se si mund të ofrohet mbështetje, si dhe të ashtuquajturën ndërhyrje të dëshmitarit/kalimtarit (çfarë duhet bërë nëse ngacmimi ndodh në vendin e punës).

**4) Sindikatat**

Krahasuar me grupet e mësipërme, specifika e këtij trajnimi është fokusi në forcimin e rolit të sindikatave në këtë fushë, me theks në një mjedis pune më të sigurt dhe më respektues, të lirë nga ngacmimi seksual. ***KËSHILLË****: Kohëzgjatja e trajnimit mund të ndryshojë në varësi të grupit të synuar. Kohëzgjatja minimale e rekomanduar është 1.5 orë; megjithatë, një sesion më i gjatë (p.sh. 3 orë) mundëson përfshirjen e më shumë aktiviteteve ndërvepruese, të cilat ndihmojnë në mbajtjen e pjesëmarrësve të angazhuar dhe mund t'i ndihmojnë ata të mbajnë mend më shumë informacion. Në rastin e trajnimeve*

*më të gjata, është e rëndësishme të përfshihen pushime. Kohëzgjatja e trajnimit dhe mundësia e ndjekjes së tij gjatë orarit të punës janë shpesh objekt negocimi me institucionin përkatës. Është e rëndësishme të vlerësohen saktë mundësitë e institucionit dhe të sektorit (p.sh. mundësia për t'i liruar punonjësit gjatë orarit të punës). Është më mirë të trajnohen pjesërisht 50 persona sesa të zhvillohet një trajnim i plotë vetëm për pesë pjesëmarrës.*



# KAPITULLI 5

## MIRËQENIA E EKIPIT TË VLERËSIMIT

Gjatë gjithë vlerësimit, veçanërisht gjatë intervistave, ekipi i vlerësimit është i ekspozuar ndaj rrezikut të përjetimit të situatave negative të llojeve të ndryshme. Punonjësit mund t'i besojnë ekipit të vlerësimit përvojat e tyre me ngacmimin seksual; procesi i bashkëpunimit mund të jetë problematik për ekipin e vlerësimit; ose anëtarët e ekipit mund të përballen me sjellje ngacmuese nga të intervistuarit. Prandaj, është e rëndësishme që situata të tilla të parashikohen paraprakisht dhe të përcaktohet një plan se si do të reagohet ndaj tyre.

**Dy lloje kryesore situatash sfiduese priren të shfaqen gjatë intervistave:**

*Minimizimi dhe mohimi i ngacmimit seksual, si dhe fajësimi i viktimës: deklarata të tilla si "gratë e provokojnë këtë me mënyrën se si vishen", "çdo grua duhet të jetë në gjendje të mbrojë veten", ose "në ditët e sotme, çdo gjë i fyen gratë", etj.*

- Siç trajtohet në Kapitullin 4.2 mbi zhvillimin e intervistave, roli i ekipit të vlerësimit nuk është të edukojë të intervistuarit; për këtë arsye, ekipi i vlerësimit nuk duhet të hyjë në konfrontim të drejtpërdrejtë. Prandaj, rekomandohet që ekipit t'i ofrohet mbikëqyrje ose mbështetje mes kolegësh pas intervistave. Kjo mund të ketë një formë informale dhe më pak të organizuar, p.sh. duke lënë kohë pas intervistave për diskutim dhe ndarje përvojash (fizikisht ose përmes mjeteve online), ose një format më të strukturuar, siç janë takimet e rregullta të ekipit, potencialisht me përfshirjen e një eksperti të psikologjisë. Edhe nëse vetëm një auditor zhvillon intervista në një ditë të caktuar, ai/ajo duhet të ketë mundësi të ndajë përvojën me ekipin e vlerësimit. Vlerësuesit duhet të kenë gjithashtu akses në një listë kontaktesh të shërbimeve të mbështetjes psikologjike, të cilat mund t'i përdorin nëse është e nevojshme.

*Forma të ndryshme të sjelljes ngacmuese ndaj anëtarëve të ekipit të vlerësimit: përshkrime të hollësishme të përvojave seksuale në vendin e punës, tinguj ose shenja sugjestive, kontakt fizik i padëshiruar, komente të papërshtatshme, ose përpjekje për të nisur kontakt joprofesional pas intervistës.*

- Rekomandimi i mësipërm për të mos hyrë në konfrontim me të intervistuarit nuk përfshin situatat kur cenohen kufijtë personalë të auditorit. Në raste të tilla, anëtari i ekipit të vlerësimit duhet të ketë mundësi të vendosë qartë kufij. Gjatë përgatitjes për vlerësimin, ekipi i vlerësimit informohet se, në rast të sjelljes së papërshtatshme nga të intervistuarit, mund ta përfundojë intervistën, me ose pa shpjegim. Vlerësuesit mund të vendosin gjithashtu komunikim të brendshëm sigurie brenda ekipit – si dërgimi periodik i mesazheve për të treguar vendndodhjen e tyre brenda ndërtesës, për të konfirmuar se gjithçka po vijon në mënyrë të sigurt, ose për të sinjalizuar nevojën për ndihmë. Më pas, është e rëndësishme që vlerësuesve t'i jepet mundësia të ndajë përvojat negative me ekipin, të dëgjohet dhe të marrë mbështetje, si dhe të bihet dakord me ekipin për hapat e mëtejshëm, përfshirë informimin e institucionit së të përfshirë në këtë proces vlerësimit për sjelljen ngacmuese.

**Rregulla të propozuara për të rritur sigurinë e ekipit të vlerësimit:**

- As dhënia e aprovimit dhe as materialet e tjera për të intervistuarit nuk duhet të përfshijnë të dhënat personale të kontaktit të anëtarëve të ekipit të vlerësimit.
- Anëtarët e ekipit të vlerësimit informohen përpara vlerësimit se siguria e tyre është prioriteti kryesor dhe se, nëse ndihen të kërcënuar (bazuar në vlerësimin e tyre subjektiv) ose nëse kufijtë e tyre personalë cenohen, duhet ta ndërpresin intervistën.

- Anëtarët e ekipit marrin pjesë në takime dhe intervista të paktën në çifte (edhe pse intervistat zhvillohen individualisht) dhe informojnë njëri-tjetrin për ecurinë dhe çdo incident.
- Nëse nuk është e mundur të largohet nga një situatë e pakëndshme (ngacmuese) dhe anëtari tjetër i ekipit është në dijeni të saj (p.sh. përmes një mesazhi), ai/ajo mund të ndërhyjë duke hyrë në intervistë ose duke ndërprerë takimin.
- Ekziston një procedurë për raportimin e situatave të pakëndshme gjatë intervistave dhe auditorët janë të informuar për të.
- Në rast incidenti, një anëtar i caktuar i ekipit të vlerësimit ia komunikon situatën institucionit, me qëllim parandalimin e çdo kontakti ose bashkëpunimi të mëtejshëm me personin përgjegjës për sjelljen ngacmuese. Çdo komunikim lidhur me incidentin kryhet në masën e rënë dakord me auditorin e prekur.
- Raportimi nuk i lihet vetëm personit të prekur; ky person mund të marrë mbështetje brenda ekipit të vlerësimit dhe përmes kuadrit më të gjerë institucional.
- Shkëmbimi i përvojave brenda ekipit të vlerësimit planifikohet paraprakisht. Nuk u lihet auditorëve individualë që ta kërkojnë vetë këtë. Nëse është e nevojshme, mund të organizohen takime shtesë të ekipit të vlerësimit për ndarjen e përvojave.
- Ekipit të vlerësimit i sigurohen kontaktet e shërbimeve të disponueshme të mbështetjes psikologjike, nëse është e nevojshme.

# Aneksi 1: Model i dhënies së aprovimit për pjesëmarrje në intervistë në kuadër të vlerësimit të politikave të brendshme për raportimin dhe trajtimin e ngacmimit seksual në vendin e punës

**FLETË INFORMACIONI PËR MARRJEN E PËLQIMIT PËR PJESËMARRJE NË VLERËSIM**

INSTITUCIONI PËRGJEGJËS:
TË DHËNAT E KONTAKTIT:
PERSONI PËRGJEGJËS:
INSTITUCIONI BASHKËPUNUES:

### 1. Informacion bazë për institucionin

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi është institucion publik juridik i pavarur i cili kryen kërkime dhe hetime të pavarura lidhur me diskriminimin, ofron ndihmë juridike për viktimat e diskriminimit, përfshirë përfaqësimin ligjor në mosmarrëveshje kundër diskriminimit, jep opinione eksperte mbi atë që përbën diskriminim, si dhe zhvillon trajnime dhe rrit ndërgjegjësimin mbi ndikimet negative të trajtimit të pabarabartë.

### 2. Informacion bazë për aktivitetin

Në bashkëpunim me *Emrin e organizatës*, po zhvillohet një vlerësim i brendshëm i masave ekzistuese për parandalimin dhe trajtimin e ngacmimit seksual në vendin e punës. Në kuadër të vlerësimit, po realizohen intervista me përfaqësues/punonjës të institucionit bashkëpunues.
Objektivat e intervistave përfshijnë:

- Mbledhjen e informacionit mbi klimën organizative dhe perceptimin e ngacmimit seksual në vendin e punës.
- Krijimin e një kuptimi mbi procedurat aktuale, efektivitetin e tyre, pikat e forta dhe të dobëta, si dhe zbatimin e tyre në praktikë.
- Mbledhjen e informacionit që do të shërbejë si bazë për formulimin e rekomandimeve dhe propozimin e masave të përshtatshme për parandalimin dhe trajtimin e ngacmimit seksual në vendin e punës për institucionin bashkëpunues.

Nëse keni pyetje ose komente lidhur me intervistën dhe përmbajtjen e saj, vlerësimin ose projektin VIOLET në përgjithësi, mund të kontaktoni institucionin përgjegjës ose personin përgjegjës të renditur më sipër.

### 3. Fushëveprimi dhe përdorimi i informacionit nga intervistat

Për qëllimet e intervistave, është i nevojshëm informacioni lidhur me pozicionin e punës së të intervistuarit dhe përgjegjësitë e kompetencat përkatëse, përfshirë ato që lidhen me trajtimin e rasteve të ngacmimit seksual. Për vlerësimin e tyre, gjatë intervistës përgatitet një procesverbal/shënim me shkrim. Procesverbali me shkrim nuk do të ndahet me persona të tretë. Vlerësimi i intervistave do të bëhet pjesë e raportit përmbledhës të vlerësimit në një mënyrë që nuk lejon identifikimin e pikëpamjeve ose përvojave individuale. Të gjitha informacionet që mund të çojnë në identifikimin e të intervistuarve individualë do të hiqen nga procesverbalet dhe nga produktet e tjera.

## APROVIMI PËR PJESËMARRJE NË INTERVISTË

1. Konfirmoj se kam lexuar dhe kuptuar fletën e informacionit të datës ___/___/_____. Kam pasur mundësinë të shqyrtoj informacionin e dhënë, të bëj pyetje dhe të marr përgjigje të kënaqshme.
2. E kuptoj se informacioni i mbledhur gjatë intervistës do të përdoret për qëllime vlerësimi, siç përshkruhet në fletën e informacionit.
3. Konfirmoj se pjesëmarrja ime në këtë intervistë është vullnetare dhe se jam i/e vetëdijshëm/e se mund të tërhiqem lirisht në çdo kohë.
4. E kuptoj se pjesëmarrja në këtë intervistë nuk më jep të drejtë për asnjë kompensim financiar.
5. E kuptoj se informacioni që jap do të përdoret në produktet/rezultatet e vlerësimit.
6. Pranoj të marr pjesë në këtë intervistë.

**I/e intervistuari/a:**

| | |
|---|---|
| Emri dhe mbiemri: | |
| Vendi: | |
| Data: | |
| Nënshkrimi: | |

**Personi përgjegjës:**

| | |
|---|---|
| Emri dhe mbiemri: | |
| Vendi: | |
| Data: | |
| Nënshkrimi: | |

# Aneksi 2: Fletë-regjistrimi për intervistat mbi politikat dhe masat e brendshme për parandalimin dhe raportimin e rasteve të ngacmimit seksual

Pyetjet e përfshira në fletën e regjistrimit shërbejnë si shembuj dhe duhet të përshtaten për të mundësuar një bisedë të natyrshme dhe të rrjedhshme. Çdo pyetje përfshin objektivin e saj, ndërsa formulimi i saktë mund të ndryshohet për të reflektuar specifikat e organizatës/sektorit përkatës.

Fleta e regjistrimit duhet të ofrojë hapësirë të mjaftueshme për të shënuar përgjigjet e përmbledhura; rekomandohet të ketë edhe fletë bosh shtesë në rast se nevojiten shënime më të hollësishme. Nëse intervista regjistrohet në audio, mjafton të shënohen informacionet/faktet kryesore, fjalët kyçe ose vëzhgimet dhe reflektimet e audituesit. Kur është e mundur, intervistat mund të zhvillohen nga dy audites: njëri mban shënime, ndërsa tjetri drejton intervistën dhe bën pyetje vijuese bazuar në përgjigjet.

| | |
|---|---|
| Data: | |
| Intervista zhvillohet nga: | |
| Pozicioni i punës i të intervistuarit/ës: | |
| Emri i organizatës: | |
| **Kultura organizative dhe klima në vendin e punës** | |
| **A mendoni se ngacmimi seksual është një çështje të cilës punëdhënësi/institucioni juaj duhet t'i kushtojë vëmendje? Pse po ose pse jo?**<br><br>***Objektivi:*** Të prezantohet tema dhe të eksplorohen qëndrimet e përgjithshme lidhur me përfshirjen e ngacmimit seksual në fushat përkatëse të politikave të brendshme organizative.<br>*Rreziqet:* I/e intervistuari/a mund të ndihet fillimisht i/e shqetësuar për të folur për këtë çështje, të reagojë me kundërshtim, ose, përkundrazi, të hapë para kohe tema që janë planifikuar të trajtohen më vonë gjatë intervistës. | |
| **Bazuar në përvojën tuaj, çfarë konsiderohet ngacmim seksual në vendin/ekipin tuaj të punës?**<br>- **A ka ndonjë ndryshim në varësi të faktit nëse sjellja vjen nga një koleg/e apo nga një klient?**<br><br>***Objektivi:*** Të identifikohen cilat sjellje do të konsideroheshin ngacmim seksual dhe cilat jo; të vlerësohet deri në çfarë mase marrëdhëniet në vendin e punës janë të seksualizuara (p.sh. nëse standardi i toleruar përfshin shaka ose diskutime me tema seksuale); dhe të përcaktohet nëse ngacmimi seksual nga klientët normalizohet si pjesë "rutinë" e punës. | |
| **A jeni në dijeni nëse tema e ngacmimit seksual rregullohet në ndonjë mënyrë në politikat e brendshme?**<br><br>- A ka institucioni juaj një kod sjelljeje? Nëse jo – a mendoni se do të ishte i dobishëm?<br>- Nëse po – a e trajton ai edhe ngacmimin seksual?<br>- A përdoret ky dokument në praktikë? (p.sh. gjatë zgjidhjes së konflikteve në vendin e punës, trajtimit të sjelljeve joetike, paraqitjes së ankesave disiplinore etj.)<br><br>***Objektivi:*** Të vlerësohet njohja e dokumenteve të brendshme dhe e përmbajtjes së tyre. | |

| | |
|---|---|
| Shënim: Përpara zhvillimit të intervistave, është e nevojshme të njiheni me politikat e brendshme. Megjithatë, mos e korrigjoni të intervistuarin gjatë intervistës. Nëse ai/ajo vetë kërkon përgjigjen e saktë, është e përshtatshme t'i përgjigjeni pas intervistës. | |
| ***A e keni hasur termin "tolerancë zero ndaj ngacmimit seksual"? Çfarë kuptoni me të?***<br><br>***Objektivi**:* Të vlerësohet njohja me konceptin e tolerancës zero, ndërgjegjësimi nëse ai është përfshirë në dokumentet e brendshme (nëse është relevante), gatishmëria për të trajtuar rastet e ngacmimit seksual në mënyrë të qëndrueshme, si dhe çdo rezistencë e mundshme ndaj kësaj qasjeje.<br><br>- **A mund ta imagjinoni zbatimin e kësaj qasjeje në organizatën tuaj?**<br><br>Shënim: Pyetja vijuese për zbatimin e protokollit së tolerancës zero është relevante vetëm nëse i/e intervistuari/a e njeh konceptin. | |
| **Si mendoni se do të reagonin punonjësit ndaj rritjes së vëmendjes ndaj ndalimit të ngacmimit seksual, për shembull ndaj nxitjes për raportimin e rasteve të tilla?**<br><br>***Objektivi:*** Të kuptohet qëndrimi i përgjithshëm brenda organizatës lidhur me rritjen e ndërgjegjësimit për ngacmimin seksual dhe nevojën për ta trajtuar atë. Nëse është e mundur, të identifikohet nëse ka individë të caktuar, një departament ose grupe profesionale që priren ta minimizojnë ngacmimin seksual dhe nga të cilët mund të pritet rezistencë ndaj masave të reja. | |
| **Sipas jush, a është një nivel i caktuar sjelljeje me përmbajtje seksuale pjesë e zakonshme e komunikimit dhe marrëdhënieve në vendin e punës? Kam parasysh, për shembull, shakatë, bisedat për seksin ose hyrjen në hapësirën personale të dikujt.**<br>- A mendoni se ka kolegë/e që mund të ndihen në siklet nga kjo? Nëse po, a e shprehin ata/ato këtë në situata të tilla?<br>- A perceptoni se disa grupe punonjësish kanë më shumë gjasa të përjetojnë sjellje potencialisht ngacmuese sesa të tjerët?<br><br>***Objektivi:*** Të vlerësohet deri në çfarë mase shakatë, komentet etj. me nënkuptime seksuale janë të zakonshme në organizatë; nëse kundërshtimi ndaj ngacmimit seksual perceptohet negativisht ose, përkundrazi, nëse reagimet ndaj një kundërshtimi të tillë janë respektuese. Të identifikohet nëse ka grupe punonjësish (p.sh. praktikantë, kolegë më të rinj ose kolegë nga një departament i caktuar) që janë më të rrezikuar të përjetojnë sjellje të tilla.<br><br>Shënim: Respektimi i kufijve personalë dhe aftësia për të komunikuar pa pasoja negative janë kushte kyçe për parandalimin e ngacmimit seksual. | |
| **A i inkurajoni ju ose anëtarë të tjerë të nivelit drejtues punonjësit që të raportojnë rastet e ngacmimit seksual?**<br><br>***Objektivi:*** Të identifikohet nëse raportimi dhe zgjidhja e ngacmimit seksual mbështetet nga nivele të ndryshme të menaxhimit brenda organizatës.<br><br>***Rreziqet:*** Të intervistuarit në pozicione më të ulëta drejtuese ose jo drejtuese mund ta gjejnë këtë pyetje të papritur. Formulimi duhet të përshtatet me pozicionin e punës. Nëse të intervistuarit janë të bindur se deri më tani nuk ka ndodhur një situatë e tillë, mund ta parashtroni pyetjen si hipotetike. | |
| **A mendoni se brenda organizatës ka besim të mjaftueshëm që njerëzit t'i adresojnë hapur problemet ose konfliktet në vendin e punës?**<br><br>***Objektivi:*** Të vlerësohet nëse mungesa e besimit brenda organizatës mund të jetë një nga pengesat për raportimin e ngacmimit seksual; dhe të identifikohet nëse ka persona që | |

| | |
|---|---|
| gëzojnë më shumë besim se të tjerët (dhe anasjelltas). Të eksplorohet nëse ka pasur më parë situata ku ky besim është cenuar. | |
| **Edukimi** | |
| **A keni akses në informacion në vendin tuaj të punës për atë që përbën ngacmim seksual, si të mbroheni prej tij ose si ta raportoni atë?**<br>- **Nëse po, në çfarë forme?**<br><br>***Objektivi*:** Të përcaktohet nëse punëdhënësi e ka përfshirë çështjen e ngacmimit seksual si pjesë të trajnimeve të brendshme; nëse materialet edukative dhe informacionet për procedurat e brendshme janë të disponueshme (p.sh. gjatë mbledhjeve të stafit, trajnimit hyrës, tabelave informuese ose përmes emailit). Të identifikohen burime alternative informacioni që përdoren nga punonjësit (p.sh. rrjetet sociale, media) dhe nëse ata e diskutojnë këtë çështje brenda ekipeve të tyre. | |
| **A keni dijeni për ndonjë trajnim ose aktivitet edukues mbi ngacmimin seksual ose tema të lidhura që është zhvilluar?**<br>- A mund të na tregoni më shumë rreth tyre?<br>- Kur janë zhvilluar;<br>- Për kë ishin të destinuara (menaxhimi, stafi profesional, stafi mbështetës/teknik);<br>- Si u informuan punonjësit për to;<br>- Nëse ishin të detyrueshme/vullnetare;<br>- Kohëzgjatja e tyre;<br>- Kush e zhvilloi trajnimin (trajnerë të jashtëm/të brendshëm);<br>- Cila ishte përmbajtja e trajnimit.<br><br>***Objektivi:*** Të identifikohet se çfarë lloj trajnimesh janë zhvilluar gjatë 5–10 viteve të fundit (maksimumi), dhe nëse punëdhënësi ka qenë i përfshirë në projekte të lidhura me këtë temë. Tema të lidhura (p.sh. dhuna ndaj grave, diskriminimi në përgjithësi, bullizmi në vendin e punës) janë gjithashtu me interes. Të eksplorohen më tej kushtet në të cilat punonjësit mund të merrnin pjesë (gjatë orarit të punës, vetëm disa profesione etj.). Të mblidhen informacione më të detajuara për përmbajtjen (nëse është relevante), p.sh. nëse trajtohej ngacmimi seksual në përgjithësi, mekanizmat e mbrojtjes ligjore, procedurat e raportimit dhe zgjidhjes. | |
| **A keni marrë pjesë personalisht në këtë trajnim?**<br>- Nëse jo, pse?<br>- Si reaguan punonjësit ndaj trajnimit? A e konsideruan atë një përdorim të dobishëm të kohës së tyre?<br>- A i përmbushi trajnimi objektivat/pritshmëritë e tij?<br>- A vutë re ndonjë ndikim të këtyre trajnimeve (p.sh. rritje të rasteve të raportuara)?<br><br>***Objektivi:*** Të vlerësohen qëndrimet e punonjësve ndaj trajnimeve dhe aktiviteteve edukative të brendshme në organizatë. Të kapet përvoja e mëparshme lidhur me ndikimin e trajnimit në ndryshimin organizativ. | |
| **3. Raportimi dhe trajtimi i ankesës** | |
| **A ekziston një sistem për raportimin e rasteve të ngacmimit seksual në vendin tuaj të punës? A e konsideroni konfigurimin aktual të tij të mjaftueshëm? Pse?**<br><br>- **Si duhet të raportohet një rast në organizatën tuaj?**<br>- **Kujt i raportohet, ose kush është pika e parë e kontaktit për raportim?**<br>- **Çfarë duhet të ndodhë më pas në proces?**<br><br>*Objektivi:* Të vlerësohet njohja e procedurave të përcaktuara të raportimit sipas rregulloreve të brendshme dhe të identifikohen fusha të mundshme për përmirësimin e sistemit. | |

| | |
|---|---|
| *Shënim*: Përpara zhvillimit të intervistave, është e nevojshme të njiheni me rregulloret e brendshme. | |
| **Bazuar në përvojën tuaj, a janë kolegët në dijeni për mundësitë dhe procedurat e raportimit të ngacmimit seksual?**<br><br>- Për shembull, sipas jush, a e dinë punonjësit si të veprojnë, kujt t'i drejtohen dhe cilat hapa të presin më pas?<br>- A është ky informacion i përcaktuar vetëm në politikat e brendshme, apo është përmbledhur edhe diku tjetër?<br>- A janë diskutuar këto procedura gjatë mbledhjeve të ekipit ose gjatë trajtimit të një çështjeje specifike?<br>- Ndonjëherë gjuha e politikave mund të jetë komplekse; a shpjegohet procesi i raportimit edhe diku në një gjuhë më të aksesueshme/"miqësore për përdoruesin"?<br>- Ku saktësisht? (në tabela njoftimesh, në fletëpalosje)<br><br>***Objektivi:*** Të kuptohet më hollësisht niveli i ndërgjegjësimit për procedurat e raportimit të përcaktuara sipas politikave të brendshme, nga këndvështrimi i menaxhimit të mesëm dhe të ulët. Të vlerësohet aksesueshmëria dhe të identifikohen fusha për përmirësimin e ndërgjegjësimit mbi procedurat e përcaktuara.<br><br>***Rreziqet*:** Pyetja synohet veçanërisht për menaxhimin e ulët dhe të mesëm. Megjithatë, të intervistuarit mund të mos kenë një opinion të qartë nëse kolegët e tyre janë mjaftueshëm të informuar dhe nëse do të dinin si të vepronin. Nëse pyetjet vijuese nuk ndihmojnë, kaloni në një fushë tjetër.<br><br>Shënim: Përpara zhvillimit të intervistës, është e nevojshme të njiheni me politikat e brendshme të organizatës. | |
| **Sipas jush, a është ky mekanizëm njësoj i aksesueshëm për të gjithë, apo ka kolegë/e që mund të mos e përdorin procedurën e përcaktuar?**<br>- A kërkohet që raportimi të paraqitet me shkrim si dokument formal?<br>- A është e mundur të bëhet një raportim anonim?<br>- A kanë punonjësit mundësi të kërkojnë këshillim përpara se të vendosin të paraqesin një raportim?<br><br>***Objektivi:*** Të vlerësohet aksesueshmëria e sistemit të raportimit në situata të ndryshme – mundësia e zgjidhjes informale, raportimi anonim, kanalet e ndryshme të raportimit (përmes emailit, postës, personalisht, me telefon). | |
| **A përdoret ky mekanizëm raportimi në praktikë? A jeni në dijeni për ndonjë rast? (Sa raste mund të kujtoni?)**<br>- A jeni në dijeni edhe për raste që nuk janë raportuar? Sipas jush, pse personat e përfshirë vendosën të mos i raportonin ato?<br>- A mendoni se kolegët mund të kenë frikë të raportojnë ngacmimin seksual? Nëse po, pse?<br><br>***Objektivi**:* Të vlerësohet nëse procedura zbatohet në praktikë në përputhje me politikat e brendshme, apo nëse ekziston një strategji alternative, informale, për raportimin e rasteve të ngacmimit seksual. Të identifikohen pengesat për raportim (p.sh. mungesë besimi, frikë nga reagimi negativ). | |
| **Duke iu kthyer rasteve të raportuara, si janë trajtuar ato? Çfarë ndodhi më pas?**<br><br>- Sa persona, dhe në çfarë rolesh, u përfshinë në hetim? | |

| | |
|---|---|
| - Si u zhvillua hetimi dhe si u mblodhën provat?<br>- A u ruajt konfidencialiteti i rastit të raportuar dhe i personit që raportoi, apo rasti u bë gjerësisht i njohur?<br>- Si u sigurua mbrojtja e personit raportues? (përballja viktimë–autor i dyshuar, metodat për mbledhjen e informacionit nga personi raportues, mbrojtja e identitetit të tij/saj gjatë fazave fillestare të hetimit)<br>- Sa zgjati procesi i hetimit?<br>- A u përfshi sindikata në proces?<br>- A u mbajt personi raportues i informuar rregullisht për proceset në vijim? A e dinte personi raportues si duket procedura e përgjithshme dhe mënyrat e mundshme të zgjidhjes?<br><br>***Objektivi**:* Të mblidhen më shumë informacione se si trajtohen rastet e raportuara të ngacmimit seksual, veçanërisht sa i përket respektimit të parimeve të konfidencialitetit, transparencës dhe sigurimit që përvoja e personit të prekur të mos minimizohet. | |
| **Në çfarë rezultati ose zgjidhjeje përfundoi procesi?**<br>- **Kush vendosi për rezultatin/zgjidhjen?**<br>- **A mendoni se personi raportues ishte i kënaqur me rezultatin?**<br>- **A përjetoi personi raportues ndonjë ndryshim negativ në kushtet e punës? (p.sh. transferim, ndryshime turnesh).**<br>- **A jeni në dijeni nëse procesi dhe rezultatet e një hetimi të tillë dokumentohen, ose nëse pas një periudhe të caktuar kryhet ndonjë ndjekje për të vlerësuar nëse situata është rregulluar?**<br><br>***Objektivi:*** Të vlerësohet efektiviteti i masave të marra mbi bazën e rastit të raportuar të ngacmimit seksual dhe të verifikohet nëse ka ndodhur ndonjë formë hakmarrjeje e pajustifikuar. | |
| **Nëse dikush në institucion do të caktohej si person i besuar (pika e parë e kontaktit, që mbledh informacion, jep konsultime, mbështet individët gjatë procesit të raportimit dhe zgjidhjes, dhe siguron konfidencialitetin), kush mendoni se duhet të ishte?**<br>- A ka ndonjë person të cilit nuk do t'i besonit në këtë rol?<br><br>***Objektivi:*** Të hartëzohet rrjeti i personave brenda institucions që përgjithësisht gëzojnë besim (dhe, përkundrazi, ata që nuk gëzojnë besim). | |
| **4. Sanksionet dhe korrigjimi i situatës** | |
| **Nëse institucioni arrin në përfundimin se një sjellje e caktuar mund të konsiderohet ngacmim seksual, cili është hapi i radhës? A rregullohen sanksionet në rastet e ngacmimit seksual në ndonjë protokoll të brendshëm? Nëse po, çfarë parashikon saktësisht politika? A zbatohet rregulli i përcaktuar në praktikë?**<br><br>***Objektivi*:** Të vlerësohet njohja nëse dhe në çfarë kuptimi trajtohen sanksionet në lidhje me ngacmimin seksual (p.sh. nëse konsiderohet shkelje e disiplinës në punë). Të vlerësohet njohja e politikës së brendshme për sanksionimin e ngacmimit seksual.<br>***Rreziqet:*** Personat që nuk kanë qenë drejtpërdrejt të përfshirë në trajtimin e një rasti mund të mos kenë informacion se si vendosen sanksionet në praktikë. | |
| **Sipas jush, a janë sanksionet e përcaktuara proporcionale dhe efektive? Pse?**<br>- Cilët faktorë merren parasysh kur vendoset për një sanksion (p.sh. përsëritja, ashpërsia, kohëzgjatja e sjelljes, pozicioni i autorit etj.)? | |

| | |
|---|---|
| - A janë zbatuar sanksionet në mënyrë të qëndrueshme në të gjitha rastet deri më tani?<br>- A marrin parasysh sanksionet dhe masat e vendosura faktin nëse sjellja është e përsëritur?<br><br>***Objektivi**: Të vlerësohen perceptimet mbi zbatimin në praktikë të politikës së brendshme për sanksionimin e ngacmimit seksual.*<br><br>***Rreziqet:** Personat që nuk kanë qenë drejtpërdrejt të përfshirë në trajtimin e një rasti mund të mos kenë informacion se si vendosen sanksionet.* | |
| **A merret parasysh mendimi i personit të prekur ose i personave të tjerë të përfshirë gjatë përcaktimit të masave korrigjuese?**<br><br>- A pati personi i prekur, ose një person tjetër i përfshirë, mundësi të shprehte se çfarë do ta konsideronte të përshtatshme, ose në cilat kushte do të ndihej i/e sigurt?<br><br>***Objektivi:** Të vlerësohet nëse zbatohet një qasje respektuese gjatë trajtimit të ngacmimit seksual dhe zbatimit të masave korrigjuese. Të vlerësohet nëse siguria dhe interesi më i mirë i personit të prekur prioritizohen gjatë vendosjes së masave korrigjuese.* | |
| **5. Monitorimi** | |
| **A jeni në dijeni për ndonjë hartëzim ose monitorim të rregullt organizativ të shfaqjes së ngacmimit seksual në vendin e punës?**<br><br>- A zhvillohen në institucion tuaj aktivitete monitorimi ose anketa për tema të tjera? Për shembull, lidhur me klimën e vendit të punës në përgjithësi, kënaqësinë e punonjësve me kushtet e punës etj.?<br><br>Nëse po:<br>- Në cilat rrethana u prezantuan këto aktivitete monitorimi?<br>- Kush i përgatit dhe i vlerëson ato?<br>- Si shpërndahen?<br>- Si i perceptojnë punonjësit?<br>- A u informuat për rezultatet?<br>- A ndryshoi ndonjë gjë si rezultat i gjetjeve nga monitorimi?<br><br>***Objektivi:** Të vlerësohet njohja nëse institucioni ka zhvilluar ndonjë anketë të kohëve të fundit (afërsisht brenda 5 viteve të fundit) mbi përhapjen e ngacmimit seksual – qoftë si anketë e veçantë, qoftë si pjesë e një monitorimi më të gjerë të kënaqësisë së punonjësve. Të vlerësohet perceptimi për nevojën e një ankete të tillë dhe ndikimi i saj në funksionimin e institucionit.* | |
| **Nëse monitorimi i përhapjes së ngacmimit seksual në vendin e punës nuk ekziston, a mund ta imagjinoni që pyetje të tilla të bëhen pjesë e anketave të rregullta?**<br>- A shihni hapësirë për këtë? Si do të sugjeronit të organizohej?<br>- A do të ishin kolegët më të gatshëm t'u përgjigjeshin formularëve online apo offline – a do të kishin besim se anonimiteti ruhet?<br>- A mund të kishte pengesa të tjera për zbatimin e një monitorimi të tillë?<br><br>**Objektivi:** *Të vlerësohen perceptimet mbi monitorimin dhe vlerësimin e brendshëm – hapja ndaj plotësimit të pyetësorëve dhe pikëpamjet mbi efektivitetin e një mjeti të tillë.* | |
| Komente të tjera | |

# Aneksi 3: Anketë për punonjësit

Përvoja e ngacmimit seksual dhe klima në vendin e punës

Të dashur të anketuar,
Ju ftojmë të plotësoni një anketë lidhur me klimën organizative në vendin tuaj të punës. Plotësimi i anketës nuk duhet të marrë më shumë se 20 minuta nga koha juaj.

Punëdhënësi juaj, në bashkëpunim me Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka vendosur të vlerësojë sa mirë janë të ngritura masat parandaluese dhe procedurat për trajtimin e ngacmimit seksual. Për këtë arsye, pyetjet trajtojnë lloje të ndryshme të sjelljeve të padëshiruara, si edhe krijimin e një mjedisi pune respektues.

Anonimiteti i përgjigjeve garantohet nga KMD. Vetëm ekipi i KMD-së do të ketë akses në përgjigje për qëllime analize. Punëdhënësi juaj do të marrë vetëm gjetjet dhe rekomandimet e përgjithshme. Përgjigjet tuaja nuk mund të lidhen me ju personalisht dhe plotësimi i anketës nuk do të ketë pasoja negative mbi kushtet tuaja të punës.

Pjesëmarrja juaj në anketë është vullnetare; megjithatë, sa më shumë përgjigje të mblidhen, aq më të synuara mund të jenë rekomandimet për vendin tuaj të punës. Sinqeriteti juaj është kyç, pasi do të na ndihmojë të kuptojmë më mirë situatën dhe të kontribuojmë në përmirësimin e kushteve të punës.

**Udhëzime për plotësimin e anketës:**
Disa pyetje në anketë janë të lidhura drejtpërdrejt me njëra-tjetrën – kjo do të tregohet gjithmonë para pyetjes përkatëse. Nëse një pyetje fillon, për shembull, me “Nëse po”, duhet t’i përgjigjeni vetëm nëse i jeni përgjigjur “Po” pyetjes së mëparshme. Nëse jeni përgjigjur “Jo”, duhet ta kaloni pyetjen.

Faleminderit për kohën tuaj!
Ekipi kërkimor i KMD-së

## Trajnimi në vendin e punës

Pjesa e parë e pyetësorit trajton pyetje lidhur me trajnimet dhe edukimin në fushën e ngacmimit seksual. Ne dëshirojmë të dimë nëse keni pasur mundësi të merrni pjesë në një trajnim të tillë dhe çfarë informacioni ka ofruar ai.

**1. Në 5 vitet e fundit, a keni marrë pjesë në ndonjë trajnim në vendin tuaj të punës për parandalimin e ngacmimit seksual, ose në ndonjë trajnim tjetër që ka trajtuar këtë temë?**

a. po
b. jo

*Pyetjet e mëposhtme lidhen me përgjigjen tuaj të mëparshme*

**2. Nëse jo: Pse nuk morët pjesë në një trajnim të tillë? Ju lutemi zgjidhni një alternativë.**

a. një trajnim i tillë nuk është zhvilluar fare
b. nuk jam informuar për një trajnim të tillë
c. trajnimi ishte parashikuar vetëm për persona ose profesione të përzgjedhura
d. ishte vullnetar dhe nuk kisha interes të merrja pjesë

**3. Nëse po: nëse keni marrë pjesë në një trajnim të tillë në të kaluarën, cila ishte arsyeja kryesore e pjesëmarrjes suaj?**

a. trajnimi ishte i detyrueshëm për të gjithë punonjësit, përfshirë stafin jo-shëndetësor
b. trajnimi ishte i detyrueshëm vetëm për profesione të caktuara
c. trajnimi ishte vullnetar dhe mora pjesë me iniciativën time
d. trajnimi ishte vullnetar, por ndjeva presion për të marrë pjesë
e. trajnimi ishte vullnetar dhe punëdhënësi më inkurajoi të merrja pjesë
f. nuk e di

**4. Nëse po: Çfarë informacioni u përfshi në trajnim? Mund të zgjidhni më shumë se një alternativë.**

a. si të njihet ngacmimi seksual
b. pse ngacmimi seksual konsiderohet sjellje e papranueshme
c. si të veprohet kur raportohet ngacmimi seksual
d. Tjetër: _____

## Kultura organizative dhe klima në vendin e punës

Pjesa e dytë fokusohet te klima organizative dhe politikat e vendit të punës, si edhe te mënyra se si trajtohet ngacmimi seksual. Ne jemi të interesuar të njohim mendimin tuaj për rregullat dhe procedurat e vendosura, si dhe mënyrën se si e perceptoni atmosferën e përgjithshme në vendin tuaj të punës.

**5. Sipas mendimit tuaj, a e trajtojnë dokumentet e brendshme në vendin tuaj të punës (p.sh. Kodi i Sjelljes ose Rregullorja e Punës) çështjen e ngacmimit seksual?**

a. po
b. jo (vazhdoni me pyetjen nr. 8)
c. nuk e di (vazhdoni me pyetjen nr. 8)

*Pyetjet e mëposhtme lidhen me përgjigjen tuaj të mëparshme*

**6. Nëse i jeni përgjigjur po pyetjes 5: Çfarë përcaktojnë këto dokumente për ngacmimin seksual? (përgjigje e hapur)**

**7. Nëse i jeni përgjigjur po pyetjes 5: A përfshijnë këto dokumente një ndalim të qartë të ngacmimit seksual në raport me pacientët dhe personat e jashtëm?**

a. po
b. jo
c. nuk e di

**8. Ju lutemi tregoni cilat sjellje do t'i konsideronit ngacmim seksual (nëse janë të padëshiruara për personin e prekur). Mund të zgjidhni më shumë se një përgjigje.**

a. tregimi i shakave ose historive me nënkuptime seksuale
b. komentimi i pamjes fizike të një personi
c. komente nënçmuese për burrat ose gratë në përgjithësi (p.sh. komente seksiste)
d. dërgimi i imazheve ose teksteve të padëshiruara me nënkuptime seksuale
e. përpjekja për të nisur një marrëdhënie pavarësisht refuzimit
f. cenimi i hapësirës personale
g. kontakt fizik i padëshiruar ose përpjekje për një kontakt të tillë
h. nënkuptimi ose ofrimi i përfitimeve në këmbim të aktivitetit seksual
i. tentativë për sulm seksual ose sulm seksual/përdhunim

**9. A zbaton punëdhënësi juaj ndonjë nga qasjet e mëposhtme? Mund të zgjidhni më shumë se një alternativë.**

a. toleranca zero ndaj ngacmimit seksual është e përfshirë në dokumentet organizative
b. punëdhënësi nuk i trivializon ankesat për ngacmim seksual
c. çështjes së ngacmimit seksual i kushtohet vëmendje e mjaftueshme
d. informacioni për ngacmimin seksual përfshihet në procesin e orientimit të punonjësve të rinj

**10. A i inkurajon menaxhimi punonjësit të raportojnë rastet e ngacmimit seksual?**

a. po
b. jo
c. pjesërisht
d. nuk e di

**11. Me cilat nga pohimet e mëposhtme jeni dakord? Mund të zgjidhni më shumë se një alternativë.**

a. Në vendin e punës ndodhin sjellje të padëshiruara me natyrë seksuale.
b. Nëse dikush ndihet në siklet nga një sjellje me natyrë seksuale, mund ta komunikojë hapur këtë pa frikë nga gjykimi negativ i kolegëve.
c. Në vendin e punës ekziston besimi se rastet e raportuara do të hetohen siç duhet.

## Raportimi

Ky seksion fokusohet në raportimin e rasteve të ngacmimit seksual. Ne jemi të interesuar për përvojën tuaj – kuptimin tuaj për opsionet dhe procedurat e disponueshme, ose për çdo situatë reale me të cilën mund të jeni përballur. Përgjigjet tuaja janë anonime dhe do të na ndihmojnë të kuptojmë më mirë se si funksionon sistemi i raportimit në vendin tuaj të punës.

**12. Nëse do të vendosnit të paraqisnit një ankesë formale, a do të dinit si të vepronit?**

a. po
b. jo (vazhdoni me pyetjen nr. 16)
c. nuk jam i/e sigurt

*Pyetjet e mëposhtme lidhen me përgjigjen tuaj të mëparshme*

**13. Nëse i jeni përgjigjur po pyetjes 12: Ju lutemi përshkruani si do të vepronit për të paraqitur një ankesë formale. (përgjigje e hapur)**

**14. Nëse i jeni përgjigjur po pyetjes 12: A e konsideroni mekanizmin e raportimit dhe procedurat për trajtimin e ngacmimit seksual në vendin tuaj të punës si konfidenciale?**

a. po
b. jo
c. nuk e di

**15. Nëse i jeni përgjigjur po pyetjes 12: Sipas mendimit tuaj, a janë të ngritura në mënyrë të përshtatshme mekanizmat e raportimit dhe procedurat për trajtimin e ngacmimit seksual në vendin tuaj të punës?**

a. po
b. jo
c. nuk e di

**16. A ka në vendin tuaj të punës një person të caktuar të cilit mund t'i drejtoheni për pyetje lidhur me ngacmimin seksual dhe të drejtat tuaja?**

a. po
b. jo
c. nuk e di

**17. A është e mundur të paraqitet në mënyrë anonime një ankesë formale për ngacmim seksual në vendin tuaj të punës?**

a. po
b. jo
c. nuk e di

**18. Gjatë tre viteve të fundit, a keni përjetuar ndonjë nga situatat e mëposhtme në punën tuaj aktuale? Ju lutemi zgjidhni një alternativë për secilën situatë, duke treguar sa herë e keni përjetuar atë (shënoni "x" në kolonën përkatëse).**

| | **Nuk më ka ndodhur kurrë** | **Më ka ndodhur një herë** | **Më ka ndodhur më shumë se një herë** |
|---|---|---|---|
| Dikush ka treguar histori ose shaka me përmbajtje seksuale që kanë qenë fyese. | | | |
| Dikush është përpjekur t'ju përfshijë në biseda për tema seksuale, edhe pse kjo ju ka bërë të ndiheni në siklet. | | | |
| Dikush ka komentuar pamjen tuaj në një mënyrë që ju ka bërë të ndiheni në siklet. | | | |
| Dikush ka përdorur gjeste të papërshtatshme ose të turpshme me natyrë seksuale. | | | |
| Dikush është përpjekur të nisë një marrëdhënie romantike ose seksuale me ju pavarësisht refuzimit tuaj. | | | |
| Dikush ju ka poshtëruar sepse jeni burrë ose grua. | | | |
| Dikush ka nënkuptuar se do të merrnit përfitime (p.sh. zhvillim në karrierë) nëse do të hynit në marrëdhënie seksuale me të. | | | |
| Dikush ju ka kërcënuar me pasoja negative nëse nuk do të hynit në marrëdhënie seksuale me të. | | | |
| Dikush ju ka prekur në mënyrë të padëshiruar ose të papërshtatshme (p.sh. rreth belit, në të pasme, në shpatulla etj.). | | | |

| | Nuk më ka ndodhur kurrë | Më ka ndodhur një herë | Më ka ndodhur më shumë se një herë |
|---|---|---|---|
| Dikush është përkulur mbi ju në një mënyrë që ju ka bërë të ndiheni në siklet ose ka qëndruar shumë afër, duke cenuar hapësirën tuaj personale. | | | |
| Dikush ju ka trajtuar keq pasi keni refuzuar propozimet e tij/saj me natyrë seksuale. | | | |
| Dikush ju ka sulmuar seksualisht ose ka tentuar ta bëjë këtë. | | | |

**19. Nëse do të përjetonit (ose keni përjetuar tashmë) ndonjë nga situatat e listuara më sipër, a do t'i besonit dikujt në vendin tuaj të punës?**

a. kolegëve
b. mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë
c. departamentit të burimeve njerëzore
d. menaxhimit
e. një personi të caktuar për trajtimin e rasteve të ngacmimit seksual
f. një përfaqësuesi të sindikatës
g. një personi tjetër të cilit i besoj
h. jo, nuk i kam besuar askujt
i. preferoj të mos përgjigjem

**20. Nëse keni përjetuar ndonjë nga situatat e listuara më sipër, kur ka ndodhur?**

a. brenda 12 muajve të fundit
b. 1 deri në 3 vjet më parë
c. më shumë se 3 vjet më parë
d. nuk kam përjetuar kurrë diçka të tillë (vazhdoni me pyetjen nr. 30)

*Pyetjet e mëposhtme lidhen me përgjigjen tuaj të mëparshme*

**21. Nëse i jeni përgjigjur a, b ose c pyetjes 20: Kur dhe në çfarë konteksti ka ndodhur kjo situatë? (mund të zgjidhni më shumë se një alternativë)**

a. gjatë orarit të punës në vendin e punës
b. gjatë aktiviteteve informale (p.sh. aktivitete "team-building")
c. gjatë një udhëtimi pune
d. jashtë orarit të punës dhe jashtë vendit të punës (p.sh. gjatë rrugës për në shtëpi)
e. preferoj të mos përgjigjem

**22. Nëse i jeni përgjigjur a, b ose c pyetjes 20: Kush është sjellë në këtë mënyrë ndaj jush? (mund të zgjidhni më shumë se një alternativë)**

a. koleg/e në të njëjtin nivel
b. mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë
c. koleg/e në pozicion vartës ose të një niveli më të ulët
d. klient/pacient
e. preferoj të mos përgjigjem

**23. Nëse i jeni përgjigjur a, b ose c pyetjes 20: Në të kaluarën, a keni paraqitur ankesë ose keni informuar në mënyrë tjetër personat e caktuar për ngacmimin seksual në vendin e punës?**

a. po
b. jo (vazhdoni me pyetjen nr. 29)
c. preferoj të mos përgjigjem

*Pyetjet e mëposhtme lidhen me përgjigjen tuaj të mëparshme*

**24. Nëse i jeni përgjigjur po pyetjes 23: A jeni informuar rregullisht për hapat e mëtejshëm në trajtimin e ankesës suaj?**

a. po, kisha informacion të mjaftueshëm
b. po, por vetëm pjesërisht
c. jo
d. preferoj të mos përgjigjem

**25. Nëse i jeni përgjigjur po pyetjes 23: A është dokumentuar procesi i trajtimit të rastit tuaj në ndonjë nga format e mëposhtme? (mund të zgjidhni më shumë se një alternativë)**

a. në formën e procesverbalit
b. përmes një njoftimi mbi rezultatin e hetimit dhe masat e marra
c. përmes një regjistri/shënimi për marrjen e raportimit/ankesës
d. nuk ka të dhëna të shkruara
e. nuk e di
f. preferoj të mos përgjigjem

**26. Nëse i jeni përgjigjur po pyetjes 23: Si do ta vlerësonit procesin e hetimit të rastit tuaj? (mund të zgjidhni më shumë se një alternativë)**

a. konfidencial – informacioni nuk u nda me të tjerë
b. anonim – askush nuk mori vesh se ju kishit paraqitur ankesën
c. transparent – rezultatet dhe masat e marra u shpjeguan qartë
d. asnjë nga sa më sipër

**27. Nëse i jeni përgjigjur po pyetjes 23: Si do ta përshkruanit kënaqësinë tuaj me rezultatin e procesit? (përgjigje e hapur)**

**28. Nëse i jeni përgjigjur po pyetjes 23: A keni ndjerë se paraqitja e ankesës pati ndonjë pasojë negative për ju? Nëse po, ju lutemi përshkruajini ato. (Më pas vazhdoni me pyetjen 30)**

**29. Nëse i jeni përgjigjur jo pyetjes 23: Nëse nuk e raportuat, cilat ishin arsyet?**

a. nuk e konsiderova situatën serioze
b. nuk dija kujt t'ia raportoja
c. e trajtova vetë
d. situata nuk u përsërit ose u ndal me kalimin e kohës
e. kisha frikë se do të merrej vesh mes kolegëve
f. kisha frikë se nuk do të më besonin
g. nuk doja të akuzohesha se po përpiqesha t'i bëja dëm dikujt
h. kisha frikë nga pasoja negative në punë (p.sh. transferim, përkeqësim marrëdhëniesh)
i. tjetër:

Sanksionet dhe korrigjimi

Ky seksion fokusohet te sanksionet dhe masat lidhur me ngacmimin seksual në vendin e punës. Ne jemi të interesuar të dimë nëse i konsideroni ato efektive dhe të drejta.

**30. A përfshijnë dokumentet organizative sanksione ndaj personave që kryejnë ngacmim seksual?**

a. po
b. jo (vazhdoni me pyetjen nr. 32)

c. nuk e di (vazhdoni me pyetjen nr. 32)

*Pyetjet e mëposhtme lidhen me përgjigjen tuaj të mëparshme*

**31. Nëse i jeni përgjigjur po pyetjes 30: Cili është mendimi juaj për sanksionet e përfshira në dokumentet organizative? (mund të zgjidhni më shumë se një alternativë)**

a. ato zbatohen në mënyrë të barabartë për të gjithë
b. i konsideroj efektive
c. janë proporcionale me seriozitetin e sjelljes
d. Tjetër: _____

**32. A e dini kush vendos për sanksionet në vendin tuaj të punës?**

a. po
b. jo

## Karakteristikat personale

Në fund të pyetësorit, do t'ju kërkohet të jepni disa karakteristika personale. Këto të dhëna nuk do të bëjnë të mundur identifikimin e asnjë personi individualisht, por do të na ndihmojnë të analizojmë modele dhe lidhje bazuar në këto karakteristika.

**33. Cili është profesioni juaj?**

a. mjek/e
b. infermier/e ose mami
c. staf tjetër shëndetësor
d. tjetër (ju lutemi specifikoni)

**34. Cila është mosha juaj? (jepni numrin)**

**35. Cila është gjinia juaj?**

a. femër
b. mashkull
c. tjetër

**36. A zbatohet për ju ndonjë nga karakteristikat e mëposhtme? (mund të zgjidhni më shumë se një përgjigje)**

a. jam prind/kujdestar i vetëm
b. identifikohem si pjesë e një kombësie tjetër nga ajo shqiptare
c. kam shtetësi tjetër nga ajo shqiptare
d. jam person me aftësi të kufizuara
e. kam orientim seksual tjetër nga heteroseksual
f. asnjë nga sa më sipër