

**REKOMANDIMI NR. 92/131/KES, NË LIDHJE ME MBROJTJEN  
E DINJITETIT TË GRAVE DHE BURRAVE NË PUNË**

*(27 nëntor 1991)*

Komisioni i Komuniteteve Evropiane,

Duke pasur parasysh Traktatin themelues të Komunitetit Ekonomik Evropian dhe në veçanti kryeradhën e dytë të nenit 155 të tij,

Duke qenë se sjellja e padëshirueshme e natyrës seksuale, ose sjellje të tjera që bazohen tek seksi që prekin dinjitetin e grave dhe të burrave në punë, përfshirë sjelljen e eprorëve dhe kolegëve, është e papranueshme dhe, në rrethana të caktuara, mund të jetë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë brenda kuptimit të neneve 3, 4 dhe 5 të Direktivës së Këshillit 76/207/KES, të datës nëntë shkurt njëmijë e nëntëqind e shtatëdhjetë e gjashtë, në lidhje me zbatimin e parimit të trajtimit barabartë për burrat dhe gratë për sa i përket të drejtës për t'u punësuar, trajnuar dhe promovuar profesionalisht dhe për kushtet e punës, një pikëpamje e përkrahur nga e drejta e praktikës së mëparshme në disa shtete anëtare;

Duke qenë se, në përputhje me Rekomandimin e Këshillit, të datës trembëdhjetë dhjetor njëmijë e nëntëqind e tetëdhjetë e katër, në lidhje me nxitjen e aksionit pozitiv për gratë, shumë shtete anëtare kanë ndërmarrë një numër masash aksioni pozitiv dhe veprime që kanë të bëjnë, ndër të tjera, me respektimin e dinjitetit të grave në vendin e punës;

Duke qenë se Parlamenti Evropian, në Rezolutën e tij, të datës njëmbëdhjetë qershor njëmijë e nëntëqind e tetëdhjetë e gjashtë, në lidhje me dhunën ndaj grave, i ka bërë thirrje qeverive kombëtare, komiteteve për mundësi të barabarta dhe sindikatave që të ndërmarrin fushata të koordinuara informimi për të krijuar sensibilizimin e duhur në lidhje me të drejtat individuale të gjithë pjesëtarëve të forcës punëtore;

Duke qenë se Komiteti Këshillimor për Mundësitë e Barabarta për Gratë dhe Burrat, në opinionin e tij të datës njëzet qershor njëmijë e nëntëqind e tetëdhjetë e tetë, ka rekomanduar në mënyrë unanime se duhet të bëhet një rekomandim dhe kod sjelljeje në lidhje me ngacmimin seksual në vendin e punës që mbulon ngacmimin tek të dy seksat;

Duke qenë se Komisioni në programin e tij të veprimit në lidhje me zbatimin e Kartës së Komunitetit për të Drejtat Sociale Bazë të Punonjësve ka marrë përsipër shqyrtimin e mbrojtjes që punonjësve dhe të dinjitetit të tyre në punë, duke pasur parasysh raportet dhe rekomandimet e përgatitura në lidhje me aspektet e ndryshme të zbatimit të së drejtës Komunitare;

Duke qenë se Këshilli, në rezolutën e tij të datës njëzet e nëntë maj njëmijë e nëntëqind e nëntëdhjetë në lidhje me mbrojtjen e dinjitetit të grave dhe burrave në punë,

pohon se mënyra e sjelljes bazuar në seksin që prek dinjitetin e grave dhe burrave në punë, përfshirë sjelljen e eprorëve dhe kolegëve, përbën një dhunim të patolerueshëm të dinjitetit të punonjësve ose të të rekrutuarve, dhe i bën thirrje shteteve anëtare dhe institucioneve dhe organeve të Komuniteteve Evropiane që të zhvillojnë masa pozitive që synojnë krijimin e një klime në punë ku gratë dhe burrat të respektojnë integritetin njerëzor të njëri-tjetrit;

Duke qenë se Komisioni, në programin e tij të tretë të veprimit në lidhje me mundësitë e barabarta për gratë dhe burrat, 1991 deri 1995, dhe në zbatim të paragrafit 3 (2) të rezolutës në fjalë të Këshillit, të datës njëzet e nëntë maj njëmijë e nëntëqind e nëntëdhjetë, vendosi që të hartojë një kod sjelljeje në lidhje me mbrojtjen e dinjitetit të grave dhe burrave në punë, bazuar në eksperiencën dhe praktikën më mirë të shteteve anëtare, për të siguruar udhëheqjen e procesit të ndërmarrjes dhe zbatimit të masave pozitive që kanë për qëllim krijimin e një klime në punë ku gratë dhe burrat të respektojnë dinjitetin njerëzor të njëri-tjetrit;

Duke qenë se Parlamenti Evropian, më dy tetor njëmijë e nëntëqind e nëntëdhjetë e një, miratoi një rezolutë në lidhje me mbrojtjen dhe dinjitetin e grave dhe burrave në punë;

Duke qenë se Komiteti Ekonomik dhe Social, më tridhjetë tetor njëmijë e nëntëqind e nëntëdhjetë e një, miratoi një opinion në lidhje me mbrojtjen e dinjitetit të grave dhe burrave në punë,

Rekomandon sa më poshtë vijon:

### **Neni 1**

Rekomandohet që shtetet anëtare të veprojnë për të nxitur ndërgjegjësimin që mënyra e sjelljes e një natyre seksuale, ose çdo sjellje tjetër që bazohet në seksin dhe që prek dinjitetin e grave dhe burrave në punë, përfshirë sjelljen e eprorëve dhe kolegëve, është e papranueshme nëse:

a. një sjellje e tillë është e padëshirueshme, e paarsyeshme dhe ofenduese për personin ndaj të cilit ushtrohet;

b. një refuzim ose nënshtrim i një personi kundrejt kësaj sjelljeje nga ana e punëdhënësve ose punonjësve (përfshirë eprorët ose kolegët) shfrytëzohet në mënyrë të qartë ose nënkuptuar si një bazë për marrjen e një vendimi i cili ndikon në mundësinë e atij personi për t'u trajnuar profesionalisht, për t'u punësuar ose vazhduar punën, për t'u promovuar në detyrë, për t'u shpërblyer ose në çdo vendim tjetër që lidhet me punësimin; dhe/ose

c. një sjellje e tillë krijon një mjedis kërcënues, armiqësor ose poshtërues për personin ndaj të cilit ushtrohet; dhe, në rrethana të caktuara, kjo sjellje mund të jetë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë brenda kuptimit të neneve 3, 4 dhe 5 të Direktivës 76/207/KES.

## **Neni 2**

Rekomandohet që shtetet anëtare të veprojnë, në sektorin publik, për të zbatuar kodin e praktikës së Komisionit në lidhje me mbrojtjen e dinjitetit të grave dhe burrave në punë, të bashkëngjitur këtu. Veprimi i shteteve anëtare, që ndërmerr dhe zbaton në këtë mënyrë masa pozitive që kanë për qëllim krijimin e një klime në punë ku gratë dhe burrat të respektojnë integritetin njerëzor të njëri-tjetrit, duhet të shërbejë si një shembull për sektorin privat.

## **Neni 3**

Rekomandohet që shtetet anëtare të inkurajojnë punëdhënësit dhe përfaqësuesit e punonjësve që të zhvillojnë masa për zbatimin e kodit të praktikës së Komisionit në lidhje me mbrojtjen e dinjitetit të grave dhe burrave në punë.

## **Neni 4**

Shtetet anëtare do të informojnë Komisionin brenda tre viteve nga data e miratimit të këtij Rekomandimi për masat që kanë marrë për ta vënë atë në zbatim, me qëllim që t'i lejojnë Komisionit të hartojë një raport në lidhje me të gjitha këto masa. Brenda kësaj periudhe, Komisioni do të sigurojë qarkullimin sa më të gjerë të mundshëm të kodit të praktikës. Raporti duhet të shqyrtojë shkallën e sensibilizimit të këtij Kodi, perceptimin e efektivitetit të tij, shkallën e aplikimit të tij dhe shtrirjen e përdorimit të tij në arritjen e marrëveshjeve kolektive ndërmjet partnerëve socialë.

## **Neni 5**

Ky rekomandim i adresohet shteteve anëtare.

## **ANEKS**

### **MBROJTJA E DINJITETIT TË GRAVE DHE BURRAVE NË PUNË**

#### **Një kod i praktikës mbi masat për të luftuar ngacmimin seksual**

##### *1. Hyrje*

Ky kod i praktikës është hartuar në përputhje me rezolutë e Komitetit të Ministrave në lidhje me mbrojtjen e dinjitetit të grave dhe burrave në punë dhe për të shoqëruar rekomandimin e Komisionit në lidhje me këtë çështje.

Qëllimi i tij është të orientojë nga pikëpamja praktike punëdhënësit, sindikatat dhe punonjësit në lidhje me mbrojtjen e dinjitetit të grave dhe burrave në punë. Ky kod ka si synim të jetë i aplikueshëm si në sektorin publik ashtu dhe atë privat dhe punëdhënësit inkurajohen që të ndjekin rekomandimet që përmbahen në këtë kod në një mënyrë të tillë që i përshtatet madhësisë dhe strukturës së organizimit të tyre. Mund të jetë veçanërisht e

përshtatshme për ndërmarrjet e vogla dhe të mesme që të miratojnë disa nga masat specifike sipas nevojave të tyre specifike.

Qëllimi është që të sigurohet që të mos ndodhë ngacmimi seksual dhe, nëse ndodh, të sigurohet vlefshmëria e procedurave që trajtojnë këtë problem dhe që parandalojnë ripërtëritjen e tij. Kështu, kodi përpiket të inkurajojë zhvillimin dhe zbatimin e politikave dhe praktikave të tilla që krijojnë mjedise pune ku nuk ekzistojnë ngacmime seksuale dhe ku gratë dhe burrat respektojnë dinjitetin njerëzor të njëri-tjetrit.

Raporti i ekspertëve i hartuar në emër të Komisionit vlerësoi se ngacmimi seksual është një problem serioz për shumë gra që punojnë në Komunitetin Evropian dhe kërkimet në shtetet anëtare kanë vërtetuar pa asnjë dyshim se ngacmimi seksual në punë nuk është një fenomen i izoluar. Në të kundërt, është e qartë se për miliona gra në Komunitetin Evropian, ngacmimi seksual është një pjesë e pakëndshme dhe e pashmangshme e jetës së tyre në punë. Burrat mund të vuajnë gjithashtu ngacmime seksuale dhe, padyshim, duhet të kenë të drejta të njëjta me gratë për sa i përket mbrojtjes së dinjitetit të tyre.

Disa grupe specifike janë veçanërisht të cenueshme nga ngacmimet seksuale. Studimi në disa shtete anëtare, i cili ka dokumentuar lidhjen ndërmjet rrezikut të ngacmimit seksual dhe cënueshmërisë së perceptuar të personit që i nënshtrohet këtij ngacmimi, sugjeron që gratë e divorcuara dhe të ndara, gratë në moshë të re dhe ato që hyjnë rishtazi në tregun e punës, si dhe ato që janë me kontrata të parregullta dhe të pasigurta punësimi, gratë e punësuar në punë jo tradicionale, gratë me paaftësi, lesbiket dhe gratë që vijnë nga pakicat racore janë shumë të rrezikuara. Homoseksualët dhe të rinjtë janë të cenueshëm nga ngacmimi. Është i pamohueshëm fakti që ngacmimi për shkak të orientimit seksual dëmton rëndë dinjitetin në punë të personave të prekur dhe është e pamundur që ky ngacmim të konsiderohet i përshtatshëm për sjelljen në punë.

Ekzistojnë gjithashtu pasoja të pafavorshme për punëdhënësit që rrjedhin nga ngacmimi seksual. Ai ka një ndikim të drejtpërdrejtë në përfitimet e ndërmarrjes kur personeli merr pushim për shkak të sëmundjes ose dorëheqjes nga detyra për shkak të ngacmimit seksual si dhe në efektivitetin ekonomik të ndërmarrjes ku produktiviteti i punonjësve reduktohet për shkak puna kryhet në një klimë ku integriteti individual i personit nuk respektohet.

Në një kuptim të përgjithshëm, ngacmimi seksual është një pengesë për integrimin e përshtatshëm të grave në tregun e punës dhe Komisioni është i angazhuar për të zhvilluar masa gjithëpërfshirëse për të përmirësuar këtë integrim.

## *2. Përkufizimi*

Ngacmimi seksual nënkupton sjelljen e padëshirueshme të një natyre seksuale, ose çdo sjellje tjetër bazuar në seksin që prek dinjitetin e grave dhe burrave në punë. Kjo mund të përfshijë sjelljen e papëlqyer fizike, verbale ose jo-verbale.

Kështu një seri veprimesh mund të konsiderohen se përbëjnë ngacmim seksual. Është e papranueshme nëse një sjellje e tillë është e padëshirueshme, e paarsyeshme dhe fyese për personin ndaj të cilit ushtrohet; refuzimi ose nënshtrimi një personi ndaj kësaj sjelljeje që kryhet nga ana e punëdhënësve ose punonjësve (përfshirë eprorët ose kolegët) shfrytëzohet në mënyrë të qartë ose të nënkuptuar si një bazë për marrjen e një vendimi që cenon mundësinë e atij personi për t'u trajnuar profesionalisht ose për t'u punësuar, për të vazhduar punën, promovuar në detyrë, shpërblyer ose në lidhje me çdo vendim tjetër punësimi; dhe/ose një sjellje e tillë krijon një mjedis pune frikësues, armiqësor ose poshtëruës për personin ndaj të cilit ushtrohet.

Karakteristika thelbësore e ngacmimit seksual është se kjo është një sjellje e padëshiruar nga personi ndaj të cilit ushtrohet, se i takon çdo individ të përcaktojë se cila sjellje është e pranueshme për të dhe çfarë konsiderohet si sjellje fyese. Vëmendja seksuale kthehet në një ngacmim seksual nëse ngulmohet në vazhdimin e saj në momentin që është bërë e qartë nga personi ndaj të cilit ushtrohet se kjo sjellje konsiderohet prej tij si fyese, megjithëse një incident ngacmimi mund të përbëjë një ngacmim seksual nëse bëhet serioz në mënyrë të mjaftueshme. Është natyra e padëshiruar e sjelljes që e dallon ngacmimin seksual nga sjellja miqësore, e cila është e mirëpritur dhe reciproke.

### *3. Ligji dhe përgjegjësitë e punëdhënësit*

Sjellja e një natyre seksuale ose çdo sjellje tjetër që bazohet tek seksi që prek dinjitetin e grave dhe burrave në punë, mund të jetë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë brenda kuptimit të neneve 3, 4 dhe 5 të Direktivës së Këshillit 76/207/KES, të datës 1976 në lidhje me zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë për gratë dhe burrat për sa i përket mundësisë për t'u punësuar, trajnim dhe promovim profesional, si dhe kushte pune. Ky parim nënkupton se nuk duhet të ketë asnjë lloj diskriminimi për shkak të seksit në mënyrë të drejtpërdrejtë ose jo të drejtpërdrejtë, dhe posaçërisht në lidhje me statusin familjar ose martesor.

Në rrethana të caktuara, dhe në varësi të së drejtës kombëtare, ngacmimi seksual mund të konsiderohet si një vepër penale ose mund t'i kundërvihet detyrimeve të tjera që imponohen nga ligji, siç janë detyrimet për shëndetin dhe sigurimin, ose një detyrim kontraktor ose i një lloji tjetër, për të qenë një punëdhënës i mirë. Duke qenë se ngacmimi seksual është një formë e sjelljes së keqe të punonjësit, punëdhënësit kanë përgjegjësinë që ta trajtojnë atë në mënyrën që trajtojnë çdo formë tjetër të sjelljes së keqe të punonjësit, si dhe të mos ngacmojnë vetë punonjësit. Duke qenë se ngacmimi seksual përbën një rrezik për shëndetin dhe sigurinë, punëdhënësit kanë përgjegjësinë që të marrin masat për të minimizuar rrezikun në të njëjtën mënyrë që veprojnë me rreziqet e tjera. Duke qenë se ngacmimi seksual përbën shpesh një abuzim me pushtetin, punëdhënësit mund të jenë përgjegjës për keqpërdorimin e autoritetit që delegojnë.

Megjithatë, kodi përqendrohet në ngacmimin seksual si një problem i diskriminimit seksual. Ngacmimi seksual përbën diskriminim sepse seksi i personit ndaj të cilit ushtrohet është faktori përcaktues i personit që ngacmohet. Sjellja e një natyre seksuale ose çdo sjellje tjetër që bazohet tek seksi që cenon dinjitetin e grave dhe burrave në punë në disa shtete anëtare është konsideruar se i kundërvihet ligjeve kombëtare mbi trajtimin e barabartë dhe punëdhënësit kanë përgjegjësinë për t'u përpjekur që të sigurojnë që në mjedisin e punës të mos ekzistojë një sjellje e tillë.

Meqenëse ngacmimi seksual është shpesh një funksion i statusit të grave në hierarkinë e punësimit, politikat që trajtojnë ngacmimin seksual ka të ngjarë që të jenë më efektive kur janë të lidhura me një politikë më të gjerë që nxit mundësitë e barabarta dhe përmirëson pozitën e grave. Manuali udhëzues i Komisionit në lidhje me aksionin pozitiv përmban këshillën për masat që mund të merren përgjithësisht për të zbatuar një politikë të mundësive të barabarta.

Në mënyrë të ngjashme, një procedurë që trajton ankesat për ngacmime seksuale duhet të konsiderohet vetëm si një komponent i strategjisë së trajtimit të problemit. Objektivi parësor duhet të jetë ndryshimi i sjelljes së qëndrimeve, përpjekja për të siguruar parandalimin e ngacmimit seksual.

#### *4. Marrëveshjet kolektive*

Pjesa më e madhe e rekomandimeve që përfshihen në këtë kod i drejtohen punëdhënësve, duke qenë se këta të fundit kanë përgjegjësi të qarta për të siguruar mbrojtjen dhe dinjitetin e grave dhe burrave në punë.

Sindikatat kanë gjithashtu përgjegjësi ndaj anëtarëve të tyre dhe ata mund dhe duhet të luajnë një rol të rëndësishëm në parandalimin e ngacmimit seksual në vendin e punës. Rekomandohet që çështja e përfshirjes së dispozitave të përshtatshme në marrëveshje të shqyrtohet në kontekstin e procesit të lidhjes së marrëveshjeve kolektive, me qëllimin që të arrihet një mjedis pune ku të mos ekzistojnë sjellje të padëshiruara të një natyre seksuale ose sjellje të tjera që bazohen tek seksi që cenojnë dinjitetin e grave dhe burrave në punë dhe ku të mos ekzistojë viktimizimi i një ankuesi ose i një personi që dëshiron të japë ose jep prova në rastin e një ankese.

#### *5. Rekomandime për punëdhënësit*

Politikat dhe procedurat që rekomandohen më poshtë duhet të miratohen, kur është e përshtatshme, pas konsultimit ose negocimit me sindikatat ose përfaqësuesit e punonjësve. Eksperienca sugjeron që strategjitë për të krijuar dhe ruajtur një mjedis pune në të cilin respektohet dinjiteti i punonjësve rezultojnë të jenë më efektive kur për to është rënë dakord.

Duhet të theksohet se një karakteristikë dalluese e ngacmimit seksual është se punonjësi që i nënshtrohet shpesh herë ngurron që të ankohej. Mungesa e ankimit në

lidhje me ngacmimin seksual në një organizatë të caktuar, për pasojë, nuk nënkupton detyrimisht mungesën e ngacmimit seksual. Kjo mund të nënkuptojë që personat ndaj të cilëve ushtrohet ngacmim seksual mendojnë se nuk ka arsye për ankim sepse asgjë nuk mund të bëhet në lidhje me këtë, ose për shkak se do të konsiderohej si një gjë e parëndësishme, ose për shkak se ankuesi do të bëhej objekt talljeje, ose për shkak se ka frikë nga masat ndëshkimore. Zbatimi i rekomandimeve parandaluese dhe procedurale të përshkruara më poshtë duhet të lehtësojë krijimin e një klime në punë ku nuk ndodhin këto shqetësime.

## A. Parandalimi

### i. Deklaratat politike

Si hap i parë në shprehjen e interesimit të administratorëve të nivelit të lartë dhe angazhimin e tyre për të trajtuar problemin e ngacmimit seksual, punëdhënësit duhet të nxjerrin një deklaratë politike e cila shpall në mënyrë të qartë se të gjithë punonjësit kanë të drejtë të trajtohen me dinjitet, se ngacmimi seksual në punë nuk do të lejohet ose tolerohet dhe se punonjësit kanë të drejtë të ankohen për të nëse ndodh.

Rekomandohet që kjo deklaratë politike të bëjë të qartë se çfarë konsiderohet si sjellje e papërshtatshme në punë dhe të shpjegojnë se një sjellje e tillë, në rrethana të caktuara, mund të jetë e paligjshme. Është e këshillueshme që deklaratat të përcaktojnë detyrimin pozitiv ndaj menaxherëve dhe mbikëqyrësve që të zbatojnë politikën dhe të ndër marrin veprime korrektuese për të siguruar realizimin e saj. Ajo duhet të përcaktojë gjithashtu një detyrim pozitiv ndaj të gjithë punonjësve që t'i binden kësaj politike dhe të sigurojnë që kolegët e tyre trajtohen me respekt dhe dinjitet.

Gjithashtu, rekomandohet që deklaratat të shpjegojnë procedurën që duhet të ndiqet nga punonjësit që bëhen subjekt i ngacmimit seksual në punë me qëllim që të marrin asistencë dhe ndaj kujt duhet të ankohen; që deklaratat të përmbajë një angazhim që pretendimet për kryerjen e ngacmimeve seksuale të trajtohen seriozisht, me shpejtësi dhe në mënyrë konfidenciale, dhe që punonjësit të mbrohen kundër viktimizimit ose shpagimit për paraqitjen e një ankese për ngacmim seksual. Ajo duhet të specifikojë gjithashtu masat e duhura disiplinore që do të ndërmerren kundër punonjësve që konsiderohen fajtorë për ngacmimin seksual.

### ii. Komunikimi i politikës

Në kohën e zhvillimit politikës, është e rëndësishme që ajo t'i komunikohet efektivisht të gjithë punonjësve që kanë qenë subjekt i ngacmimit seksual në punë me qëllim që ato të jenë të ndërgjegjshëm për të drejtën e tyre për t'u ankuar dhe për personin ndaj të cilit duhet të ankohen; që ankesa e tyre do të trajtohet menjëherë dhe në mënyrë të drejtë; dhe që punonjësit të jenë bërë të ndërgjegjshëm për pasojat që mund të kenë për shkak të përfshirjes në ngacmime seksuale. Një komunikim i tillë duhet të nxjerrë në pah angazhimin e administratorëve për të eliminuar ngacmimin seksual, duke shtuar kështu klimën që kjo të mos ndodhë më.

### iii. Përgjegjësia

Të gjithë punonjësit kanë përgjegjësinë që të ndihmojnë në sigurimin e një mjedisi pune ku të respektohet dinjiteti i punonjësve dhe menaxherët (përfshirë mbikëqyrësit) kanë një detyrë të veçantë që të sigurojnë që ngacmimi seksual të mos ndodhë në ambientet e punës për të cilat janë përgjegjës. Rekomandohet që menaxherët t'i shpjegojnë personelit të tyre politikën e organizatës dhe të ndërmarrin hapat e duhura për të nxitur pozitivisht këtë politikë. Menaxherët duhet të jenë reagues dhe mbështetës ndaj çdo anëtari të personelit i cili ankohet në lidhje me ngacmimin seksual, t'i sigurojnë një këshillim të plotë dhe të qartë në lidhje me procedurën që do të miratohet, të ruajnë konfidencialitetin e çdo çështjeje ngacmimi seksual dhe të sigurojnë që nuk do të ekzistojnë më probleme të ngacmimit seksual ose ndonjë viktimizim pas zgjidhjes së ankesës.

### iv. Trajnimi

Një mënyrë e rëndësishme për të siguruar që të mos ndodhë ngacmimi seksual, dhe nëse ndodh, që problemi të zgjidhet në mënyrë efikase, është ofrimi i trajnimit për menaxherët dhe mbikëqyrësit. Ky trajnim duhet të synojë identifikimin e faktorëve që kontribuojnë në një mjedis pune ku nuk ekziston ngacmimi seksual dhe në familjarizimin e pjesëmarrësve me përgjegjësitë që kanë prej politikës së punëdhënësit dhe për çdo problem me të cilin mund të përballen.

Gjithashtu, personat që kanë një rol zyrtar në çdo procedurë të ankimit formal në lidhje me ngacmimin seksual, duhet të marrin një trajnim profesional, siç është parashikuar më poshtë. Është gjithashtu një praktikë e mirë që të përfshihet informacioni për sa i përket politikës së organizatës në lidhje me ngacmimin seksual dhe procedurat e trajtimit të tij si një pjesë e instruktimit të përshtatshëm dhe e programeve trajnuese.

## B. Procedurat

Zhvillimi i procedurave të qarta dhe precize që trajtojnë ngacmimin seksual në momentin që ndodh ka një rëndësi të madhe. Procedura duhet të sigurojë zgjidhjen e problemeve në një mënyrë efikase dhe efektive. Udhëzimi praktik për punonjësit për mënyrën se si të veprojnë në rastin e ngacmimit seksual në momentin kur ndodh dhe në lidhje me pasojat e tij, mund të bëjë që kjo çështje të trajtohet në një fazë të hershme. Natyrisht, ky udhëzim duhet të tërheqë vëmendjen për të drejtat ligjore të punonjësit dhe për afatet brenda të cilave ato duhet të ushtrohen.

### i. Zgjidhja e problemeve në mënyrë jo-formale

Shumë persona që kanë qenë subjekt i ngacmimit mund të dëshirojnë thjesht që ngacmimi të ndalojë. Si metodat formale ashtu dhe ato joformale duhen të jenë të vlefshme.

Punonjësit duhet të këshillohen që, nëse është e mundur, të tentojnë të zgjidhin problemin fillimisht në mënyrë joformale. Në disa raste, mund të jetë e mundshme dhe e mjaftueshme për punonjësit që t'i shpjegojnë qartë personit që ka bërë një sjellje të padëshiruar që kjo sjellje nuk është e pëlqyeshme, është fyese për ta, ose u krijon një ambient të paretshëm dhe që u ndërhyr në punën e tyre.

Në rrethanat kur është shumë e vështirë ose shqetësuese për një individ që ta bëjë këtë në emër të tij, një opsion alternativ mund të jetë që të kërkojnë mbështetje nga një mik dashamirës ose një këshilltar konfidencial.

Nëse vazhdon kjo sjellje, ose nëse nuk është e përshtatshme që problemi të zgjidhet në mënyrë jo formale, atëherë ky problem duhet të trajtohet sipas mënyrës së ankimit formal.

## ii. Këshillimi dhe asistenca

Rekomandohet që punonjësit të caktojnë një person që t'i ofrojë këshillë dhe asistencë punonjësve që kanë qenë subjekt i ngacmimit seksual dhe, nëse është e mundur, me përgjegjësinë për të asistuar në zgjidhjen e çdo problemi, qoftë nëpërmjet mënyrave joformale qoftë nëpërmjet atyre formale. Do të ishte e dobishme që nëpunësi të caktohej në marrëveshje me sindikatën ose punonjësit, duke qenë se kjo gjë mund të shtojë pranueshmërinë e tyre. Këto nëpunës mund të zgjidhen, psh. nga departamentet e personelit ose departamentet e mundësive të barabarta. Në disa organizata ato mund të caktohen si 'këshilltarë konfidencial' ose 'shokë dashamirës'. Shpeshherë një rol i tillë mund të luhet nga një përfaqësues i sindikatës së punonjësve ose grupet mbështetëse të grave.

Cilido qoftë pozicioni i kësaj përgjegjësie në organizatë, rekomandohet që personi i caktuar të trajtohet në mënyrën e duhur me qëllim që të zgjidhë sa më mirë problemin dhe në përputhje të plotë me politikën dhe procedurën e organizatës, në mënyrë të tillë që ato të përmbushin rolin e tyre me efektivitet. Është gjithashtu e rëndësishme që këtyre personave tu jepen burimet e përshtatshme për të kryer funksionin e tyre, dhe mbrojtje kundër viktimizimit për shkak të dhënies së asistencës për ndonjë subjekt të ngacmimit seksual.

## iii. Procedura e ankimit

Rekomandohet që, në rastin kur ankuesi i konsideron tentativat për zgjidhjen joformale si të papërshtatshme, kur tentativat joformale për zgjidhjen e problemit janë refuzuar, ose kur rezultati nuk ka qenë i kënaqshëm, të sigurohet një procedurë formale për zgjidhjen e problemit. Procedura duhet t'i krijojë punonjësit besimin se pretendimet e tij për ngacmim seksual merren seriozisht.

Për nga natyra ngacmimi seksual mund t'i bëjë kanalet normale të komunikimit të vështira për t'u shfrytëzuar për shkak të shqetësimit, frikës që ky problem të mos trajtohet me seriozitet, frikës për dëmtimin e reputacionit, frikës për t'iu nënshtruar

masave ndëshkimore ose parashikimit për dëmtimin e mjedisit të punës. Për pasojë, një procedurë formale duhet të specifikojë se tek cili duhet të paraqesë ankesën punonjësi, dhe duhet të sigurojë gjithashtu një alternativë nëse në rrethana të caktuara procedura normale e ankimit mund të mos jetë e përshtatshme, psh. për shkak se ngacmuesi i pretenduar është menaxheri i linjës i punonjësit. Është gjithashtu e këshillueshme të parashikohet paraqitja e ankesës nga punonjësit fillimisht tek personat e të njëjtit seks, nëse ato e zgjedhin këtë gjë.

Është një praktikë e mirë për punëdhënësit që të monitorojnë dhe rishikojnë ankesat për ngacmime seksuale dhe mënyrën se si janë zgjedhur, me qëllim që të sigurohet që procedurat e tyre të funksionojnë efektivisht.

#### i. Hetimet

Është e rëndësishme të sigurohet që hetimet e brendshme në lidhje me çdo ankesë të trajtohen me ndjeshmëri dhe duke respektuar siç duhet të drejtat e ankuesit dhe autorit të pretenduar të ngacmimit. Hetimi duhet të konsiderohet i pavarur dhe objektiv. Personat që kryejnë hetimin nuk duhet të kenë në asnjë mënyrë lidhje me problemin, dhe çdo përpjekje duhet të bëhet që ankesat të zgjidhen sa më shpejt – ankesat duhet të trajtohen menjëherë dhe procedura duhet të përcaktojë një afat kohor brenda të cilit ato duhet të procedohen, duke pasur parasysh çdo afat kohor të përcaktuar nga legjislacioni kombëtar për ndërmarrjen e një ankese nëpërmjet sistemit ligjor.

Rekomandohet si një praktikë e mirë që: si ankuesi ashtu dhe autori i pretenduar i ngacmimit të kenë të drejtën për t'u shoqëruar dhe/ose përfaqësuar, ndoshta nga një përfaqësues i sindikatës së tyre ose një shok apo koleg; që autorit të pretenduar të ngacmimit t'i jepen detajet e plota në lidhje me natyrën e ankesës dhe mundësinë që ka për t'iu përgjigjur asaj, dhe se do të ruhet konfidencialiteti i plotë gjatë çdo hetimi në lidhje me pretendimin. Nëse është e nevojshme që të pyeten dëshmitarë, duhet të theksohet rëndësia e konfidencialitetit.

Duket të njihet fakti që ritregimi i eksperiencës së ngacmimit seksual është i vështirë dhe mund të dëmtojë dinjitetin e punonjësit. Për pasojë, një ankuesi nuk duhet t'i kërkohet që të ritregojë në mënyrë të vazhdueshme ngjarjet në lidhje me ankesën nëse kjo nuk është e nevojshme.

Hetimi duhet të fokusohet në faktet që lidhen me ankesën dhe është e këshillueshme që punëdhënësi të mbajë regjistrimin e plotë të të gjithë takimeve dhe hetimeve.

#### v. Kundërvajtja disiplinore

Rekomandohet që shkeljet që i bëhen politikës së organizatës që mbron dinjitetin e punonjësve në punë duhet të trajtohen si kundërvajtje disiplinore dhe rregullat disiplinore duhet të bëjnë të qartë se çfarë konsiderohet si sjellje e papërshtatshme në punë. Është gjithashtu një praktikë e mirë që të sigurohet që shkalla e ndëshkimeve për të

cilat janë përgjegjës autorët e kundërvajtjes për shkeljen e rregullit të deklarohet e qartë dhe të bëhet gjithashtu e qartë se do të konsiderohet kundërvajtje disiplinore viktimizimi ose hakmarrja kundrejt një punonjësi për shkak të paraqitjes me mirëbesim të një ankese për ngacmim seksual.

Në rastin kur mbështetet një ankesë dhe vendoset që është e nevojshme që lëvizur ose transferuar një palë, duhet të merret në konsideratë, kur është e praktikueshme, lejimi i ankuesit që të zgjedhë nëse ai ose ajo dëshiron të mbetet në të njëjtin post ose të transferohet në ndonjë vend tjetër. Asnjë element ndëshkimi nuk duhet konsideruar se i bashkohet një ankuesi, ankesa e të cilit është mbështetur dhe përveç kësaj, nëse mbështetet një ankesë, punëdhënësi duhet të monitorojë situatën për të siguruar ndalimin e ngacmimit.

Edhe në rastin kur nuk mbështetet një ankesë, psh. për shkak se provat e paraqitura nuk vlerësohen si bindëse, duhet të merret në konsideratë më tepër transferimi ose riplanifikimi i punës i njërit prej punonjësve të interesuar se sa t'i kërkohet këta persona të vazhdojnë punën së bashku kundër dëshirës së palës tjetër.

#### *6. Rekomandime për sindikatat*

Ngacmimi seksual është një çështje që i takon sindikatës po kështu dhe punëdhënësve. Rekomandohet si një praktikë e mirë që sindikatat të formulojnë dhe nxjerrin deklaratat të qarta politike që kanë të bëjnë me ngacmimin seksual dhe të ndër marrin hapat e duhur për të sensibilizuar në lidhje me ngacmimin seksual në vendin e punës, me qëllim që të ndihmojnë në krijimin e një klime në të cilën ky problem as të mos tolerohet dhe as të mos injorohet. Për shembull, sindikatat mund të synojnë që t'i ofrojnë të gjithë nëpunësve dhe përfaqësuesve trajnim në lidhje me çështjet e barazisë, përfshirë trajtimin e ngacmimit seksual, dhe të përfshijnë një informacion të tillë në kurset trajnuese të sponsorizuara dhe miratuara nga unioni, si dhe informacion në lidhje me politikën e unionit. Sindikatat duhet të marrin në konsideratë që të deklarojnë se ngacmimi seksual është një sjellje e papërshtatshme dhe se edukimi i anëtarëve dhe funksionarëve në lidhje me pasojat e tij rekomandohet si një praktikë e mirë.

Sindikatat duhet të shtojnë gjithashtu çështjen e ngacmimit seksual me punëdhënësit dhe të inkurajojnë miratimin e politikave dhe procedurave të përshtatshme për të mbrojtur dinjitetin e grave dhe burrave në organizatë. Këshillohet që sindikatat të informojnë anëtarët e tyre për të drejtën që kanë për të mos u ngacmuar seksualisht në punë dhe t'i ofrojnë anëtarëve orientime të qarta në lidhje me atë që duhet të bëjnë nëse janë ngacmuar seksualisht, përfshirë orientimin në lidhje me çdo të drejtë ligjore përkatëse.

Në momentin kur lindin ankesat, është e rëndësishme që sindikatat t'i trajtojnë ato me seriozitet dhe me dashamirësi dhe të sigurojnë që ankuesi të ketë një mundësi përfaqësimi nëse ankesa do të ndiqet me tej. Është e rëndësishme që të krijohet një mjedis ku anëtarët të ndjejnë mundësinë për të parashtruar ankesa të tilla duke ditur që ato do të marrin një reagim dashamirës dhe mbështetës nga përfaqësuesit lokalë të unionit.

Sindikatat mund të marrin parasysh caktimin e nëpunësve të trajnuar posaçërisht që të këshillojnë anëtarë që kanë ankesa për ngacmime seksuale dhe të veprojnë në emër të tyre nëse kërkohet. Kjo gjë do të sigurojë një pikë fokale për mbështetje. Është gjithashtu një ide e mirë që të sigurohet ekzistenca e mjaftueshme e përfaqësuesve gra për të mbështetur gratë që i janë nënshtruar ngacmimit seksual.

Gjithashtu, rekomandohet që, në rastin kur sindikata përfaqëson si ankuesin ashtu dhe autorin e pretenduar të ngacmimit për qëllimet e procedurës së shqyrtimit të ankesës, të bëhet e qartë që sindikata nuk toleron sjelljen fyese nëpërmjet sigurimit të përfaqësimit. Në çdo rast, i njëjti nëpunës nuk duhet të përfaqësojë të dy palët.

Është një praktikë e mirë që të këshillohen anëtarët për faktin që ruajtja e të provave në lidhje me incidentet i ndihmon punonjësit e ngacmuar seksualisht që të bëjnë më efektive rezultatet e ankesave të tyre formale dhe joformale, që sindikata dëshiron që të informohet për çdo incident të ngacmimit seksual dhe se ky informacion do të mbetet konfidencial. Është gjithashtu një praktikë e mirë që sindikata të monitorojë dhe rishikojë të dhënat e sindikatës në lidhje me reagimin që ka bërë për ankesën dhe në përfaqësimin e autorëve të pretenduar të ngacmimit dhe të personit të ngacmuar, me qëllim që të sigurohet që reagimet e saj të jenë efektive.

### *7. Përgjegjësitë e punonjësve*

Punonjësit kanë një rol të qartë për të luajtur në dhënien e ndihmesës për krijimin e një klime në punë ku ngacmimi seksual të jetë i papranueshëm. Ata mund të kontribuojnë në parandalimin e ngacmimit seksual përmes ndërgjegjësitimit dhe sensibilizimit në lidhje e këtë çështje dhe duke siguruar që standardet e sjelljes për to dhe për kolegët nuk shkaktojnë ndonjë kundërvajtje.

Punonjësit mund të bëjnë shumë për dekurajuar ngacmimin seksual duke bërë të qartë që ato do t'i konsiderojnë sjellje të tilla si të papranueshme dhe duke mbështetur kolegët që kanë vuajtur prej një trajtimi të tillë dhe janë duke marrë në konsideratë paraqitjen e një ankese.

Punonjësit që janë vetë subjekt i ngacmimit seksual, kur është e mundur, duhet t'i tregojnë autorit të ngacmimit se sjellja në fjalë është e padëshirueshme dhe e papranueshme. Në momentin që autori i ngacmimit kupton qartë se sjellja është e padëshirueshme, kjo mund të mjaftojë që t'i japë fund asaj. Nëse kjo sjellje vazhdon më tej, punonjësit duhet të informojnë drejtuesit dhe/ose përfaqësuesin e tyre të punonjësve nëpërmjet kanaleve të përshtatshme dhe të kërkojnë asistencë për ndalimin e ngacmimit, nëpërmjet mënyrave joformale ose formale.