



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E MBROJTJES
MINISTRI

Tiranë, më 31.03.2020

URDHËR

Nr. 391, datë 31.03.2020

PËR

**MIRATIMIN E DOKUMENTIT "POLITIKAT DHE PROCEDURAT PËR
ELEMINIMIN E DHUNËS, NGACMIMIT DHE NGACMIMIT SEKSUAL NË
MJEDISIN E PUNËS TË STRUKTURAVE TË MINISTRISË SË MBROJTJES DHE
FORCAVE TË ARMATOSURA"**

Në mbështetje të pikës 4, të nenit 102 të Kushtetutës; shkronjës "f", të pikës 2, të nenit 13, të ligjit nr. 64/2014 "Për pushtetet dhe autoritetet e drejtimit e të komandimit të Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë", të ndryshuar; pikës 5, të nenit 16, të ligjit nr. 90/2012 "Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore", i ndryshuar dhe urdhrit të ministrit të Mbrojtjes nr.1616, datë 15.10.2019 "Për politikat dhe procedurat për eliminimin e dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual në mjedisin e punës të strukturave të Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura",

URDHËROJ:

1. Miratimin e dokumentit "Politikat dhe procedurat për eliminimin e dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual në mjedisin e punës të strukturave të Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura".
2. Përgjigjen për zbatimin e këtij urdhri: drejtoritë në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Shtabin e Përgjithshëm të Forcave të Armatosura, Komandat e Forcave dhe repartet në varësi të MM - së dhe SHPFA-së.
3. Ndjekin zbatimin e këtij urdhri shefi i Shtabit të Përgjithshëm i Forcave të Armatosura dhe sekretari i përgjithshëm i MM-së.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë.



MINISTRI

Olta Xhaçka

POLITIKAT DHE PROCEDURAT PËR ELEMENIMIN E DHUNËS, NGACIMIT DHE NGACIMIT SEKSUAL NË MJEDISIN E PUNËS TË STRUKTURAVE TË MINISTRISË SË MBROJTJES DHE FORCAVE TË ARMATOSURA

I. QËLLIMI

Kjo procedurë zbatohet për fushën e veprimtarisë së Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë dhe ka për qëllim:

Të nxisë krijimin e një mjedisi të sigurt pune për punonjësit e Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë dhe të sigurojë mbrojtjen e tyre, nga të gjitha format e dhunës, ngacimit dhe ngacimit seksual;

Të parandalojë dhe të reduktojë të gjitha format e dhunës, ngacimit, ngacimit seksual dhe abuzimit me autoritetin ndaj personelit të Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura me anë të masave të përshtatshme dhe të nevojshme;

Të garantojë mbrojtjen e duhur të personelit të Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura, të cilët mund të jenë viktimë të dhunës, ngacimit dhe ngacimit seksual, duke i kushtuar vëmendje të veçantë të rinjve, por jo vetëm, si dhe dhunës e ngacimit të drejtuar ndaj personave për shkak të seksit ose gjinisë së tyre.

II. REFERENCAT

Ky dokument bazohet:

- Në parimet e sanksionuara në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, si dhe në aktet e tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë;
- Ligji nr.7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”;
- Ligji nr. 9970, datë 24.7.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”;
- Ligji nr.10 221, datë 4.2.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”;
- Ligji nr. 9210, datë 23.03.2004 “Për statusin e ushtarakut të Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë”;
- Ligji nr.64/2014 “Për pushtetet dhe autoritetet e drejtimit të komandimit të Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë”;
- Ligji nr.173/2014 “Për disiplinën në të Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”;
- Ligji nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”;
- Urdhri nr.1090, datë 02.06.2016 “Për miratimin e politikës dhe procedurës së menaxhimit të personelit civil në FA që nuk gëzojnë statusin e nëpunësit civil”.

III. OBJEKTI

Ky dokument ka për objekt:

- Përcaktimin e rregullave mbi procedurat formale dhe joformale, kundër dhunës, ngacimit dhe ngacimit seksual në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura;

- Përfshirjen e politikave dhe masave konkrete procedurale dhe administrative kundër dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura;
- Përcaktimin e rrjetit të autoriteteve përgjegjëse të Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura dhe të detyrave e përgjegjësiive konkrete të tyre për parandalimin, hetimin, procedimin dhe dhënien e masave disiplinore ndaj autorëve të dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual, si dhe mbrojtjen, mbështetjen dhe rehabilitimin e viktimave të dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual;
- Krijimin, sigurimin/garantimin për viktimat e dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual të shërbimit të shpejtë e profesional, në përputhje me standardet ndërkombëtare dhe legjislacionin në fuqi.

IV. PËRKUFIZIME

“Dhunë dhe ngacmim në mjedisin e punës” nënkupton sjellje dhe praktika të papranueshme, ose kërcënime, qofshin këto si një dukuri e vetme ose e përsëritur, që rezulton ose ka të ngjarë të rezultojë në dëmtime fizike, psikologjike, seksuale ose ekonomike dhe përfshin dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore.

“Dhunë dhe ngacmim me bazë gjinore” nënkupton dhunën dhe ngacmimin drejtuar personave për shkak të seksit ose gjinisë së tyre ose që prek persona të një seksi ose gjinie të caktuar në mënyrë disproporcionale, dhe përfshin ngacmimin seksual.

“Mjedis pune” nënkupton mjedisin ku personeli ushtarak dhe civil i Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura ndodhet dhe ushtron veprimtarinë, autoritetin ose kryen detyrat dhe përgjegjësitë, mjedisin ku personeli ushtarak dhe civil bën pushim ose merr vaktet, mjediset sanitare dhe të veshjes; mjediset ku ndodhet gjatë kohës së udhëtimit për punë, trajnimit, arsimimit, aplikimit për punë, aktiviteteve ceremoniale ose eventeve sociale; mjediset e akomodimit, si dhe në kohën e lirë gjatë ardhjes dhe largimit nga puna kur dhuna, ngacmimi dhe ngacmimi seksual lidhet me marrëdhëniet e punës.

“Mjedis pune i sigurt” nënkupton një mjedis miqësor, jo kërcënues, jo poshtërues, jo përçmues ose jo fyes, ku gjithkush trajtohet në mënyrë njerëzore, me dinjitet, respekt, pa diskriminim dhe që nuk ndihet i dhunuar, ngacmuar ose ngacmuar seksualisht.

“Mjedisi armiqësor” është e kundërta e mjedisit të sigurt. Krijohet kur sjellja e padëshirueshme verbale, joverbale apo fizike e fokusuar në seksualitetin është e tillë sa të ndërhyjë në performancën e punës së viktimës, të jetë frikësuese ose fyese për një person të arsyeshëm.

“Ngacmim” është çdo formë sjelljeje e padëshiruar, që lidhet me gjininë e një personi dhe ka për qëllim dhe/ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal ose krijimin e një mjedisi kërcënues, armiqësor, poshtërues, përçmues apo fyes për atë person, si dhe në rastin e një trajtimi më pak të favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë.

“Ngacmim seksual” është një formë e veçantë e ngacmimit dhe nënkupton të gjitha orvatjet e padëshiruara seksuale, kërkesë për favore seksuale dhe sjellje të tjera verbale apo fizike të një natyre seksuale të kryera gjatë ose jashtë orarit të punës kur:

- Një sjellje të tillë bëhet hapur ose në mënyrë të nënkuptuar, si kusht për emërimin, punësimin, përparimin në gradë, kualifikimin e individit dhe çdo lloj favorit tjetër;

- Nënshtrimi apo refuzimi i një sjelljeje të tillë përdoret si bazë për emërimin, gradimin, kualifikimin, vendimet e punësimit dhe çdo lloj favorizimi tjetër që ka të bëjë me këtë individ;
- Ose një sjellje e tillë ka për qëllim apo sjell si pasojë ndërhyrjen në mënyrë të paarsyeshme në kryerjen e detyrës së individit apo krijimin e një mjedisi pune frikësues, armiqësor ose fyes.

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

Ngacmim verbal: komente apo shpifje të përsëritura, të pakërkuara/dëshiruara apo përçmuese, ose kërkesa të vazhdueshme për kontakt shoqëror apo seksual, pasi personit i bëhet e qartë se kjo nuk është e mirëpritur;

Ngacmim fizik: ndërhyrje apo kontakt fizik që pengon lëvizjet normale të punës kur këto i drejtohen një individi;

Ngacmim pamor dhe elektronik: postera, skica apo vizatime përçmuese, vështirime ngultazi, vështirime epsharake, ngacmimi ose bezdisja me anë të mesazheve telefonike, postës elektronike, telefonatave anonime etj.;

Favore seksuale: orvatje seksuale që kushtëzojnë një përfitim emërimi, vlerësimi, kualifikimi, shërbime, në këmbim të favoreve seksuale ose të atyre që mund të shihen si të tilla;

“Abuzim/keqpërdorim i autoritetit” është përdorimi i pavend i pozitës, pushtetit apo autoritetit për të ndikuar në mënyrë arbitrare kundër një punonjësi në drejtim të karrierës dhe punësimit, duke përfshirë, por pa u kufizuar në, emërimin, rinovimin e kontratës, vlerësimin e performancës apo promovimit në gradë. Keqpërdorimi i autoritetit mund të përfshijë një incident apo një seri incidentesh dhe mund të konsistojë në sjellje që krijojnë një mjedis armiqësor ose ofendues pune, i cili përfshin, por pa u kufizuar në, përdorimin e frikësimit, kërcënimit, shantazhit apo detyrimit.

“Veprime e sjellje që nuk përbëjnë ngacmim”, mund të përfshijnë:

- Sjelljet pa qëllime ofenduese. Shembujt mund të përfshijnë komente pozitive mbi veshjen, komplimente pozitive për pamjen e përmirësuar dhe shaka pa qëllime sulmuese që shumica e njerëzve mund t'i gjejnë të arsyeshme e që normalisht nuk përbëjnë ngacmim;
- Vendimet e marra nga drejtuesit, eprorët, mbikëqyrësit të cilët, në rrjedhën e punës së tyre, kanë përgjegjësi për të marrë vendime të vështira, për shembull, në lidhje me emërimin, lëvizjen e njerëzve apo të ndryshimit të detyrave të punës, vlerësimeve të punës etj. Këto vendime nuk përbëjnë në vetvete ngacmim, edhe nëse ka mospërputhje mendimesh lidhur me kryerjen e detyrës dhe performancën në dhënien e shërbimeve;
- Një raport kritik i përgatitur nga eprori lidhur me kryerjen e detyrës nuk përbën ngacmim. Eprorët kanë një përgjegjësi për t'u shprehur lidhur me kryerjen e detyrës, si dhe për të marrë masat e duhura korrigjuese. Megjithatë, reagime të tilla duhet të bëhen në mënyrë të arsyeshme dhe konstruktive dhe në asnjë rast nuk duhet të përdoren si hakmarrje.

“Ushtarak i FA” është shtetasi i titulluar nga autoritetet përkatëse, si oficer, nënoficer, ushtar/detarë, si dhe kadet, rekrut ose kursant në institucionet arsimore të Forcave të Armatosura.

“Viktimë” nënkupton çdo ushtarak/kadet/rekrut/kursant i Forcave të Armatosura dhe punonjësi i Ministrisë së Mbrojtjes, që pëson sjellje të padëshiruara.

“Epror i drejtpërdrejtë” është eprori më i afërt i ushtarakut ose punonjësit civil;

“Epror i ndërmjetëm” është ushtaraku/civili komandues ose drejtues i një niveli më lart nga i cili varet eprori i drejtpërdrejtë;

“Eprori superior” është ushtaraku/civili komandues ose drejtues nga i cili varet eprori i ndërmjetëm.

“Punonjës civil” është individ i emëruar në detyrë në një pozicion pune në strukturat e Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura.

“Hakmarrja” është frika që shkaktohet ndaj një ushtaraku, punonjësi civil për shkak të denoncimit të dhunës, ngacmimit, ngacmimit seksual në mënyrë që të mos ankohet për të kërkuar të drejtat e veta, si dhe të mos dëshmojë e bashkëpunojë në procedurën formale e informale. Hakmarrja ndaj kujtqë dorëzon një ankesë në mirëbesim është e papranueshme dhe në vetvete përbën shkelje të rëndë disiplinore.

Shprehjet “interes privat”, “konflikt interesi”, “konflikt i vazhdueshëm interesi” kanë kuptimin e përcaktuar në legjislacionin për parandalimin e konfliktit të interesit në ushtrimin e funksioneve publike.

V. SUBJEKTET

Subjektet e këtij dokumenti janë personeli ushtarak, oficer, nënoficer, ushtar/detar, kadet/rekrut/kursant në Forcat e Armatosura, si dhe punonjësit civil në sistemin e Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura.

VI. TË DREJTAT DHE DETYRIMET E PERSONELIT TË MINISTRISË SË MBROJTJES DHE FORCAVE TË ARMATOSURA.

Parime të përgjithshme.

Është e drejtë e çdo ushtaraku dhe punonjësi civil të sistemit të Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura të punojë, arsimohet, kualifikohet, në një mjedis të sigurt pa dhunë, ngacmime dhe/ose ngacmime seksuale.

Gjatë kryerjes së detyrës, për shkak të saj, ose jashtë kryerjes së detyrës, personeli ushtarak dhe civil, si dhe ai drejtues, ndalohej të ushtrojë dhunë, ngacmim ose ngacmim seksual.

Çdo drejtues ka për detyrë të marrë masat e duhura kur konstaton ose vihet në dijeni nga të tjerë për raste të dhunës, ngacmimit dhe/ose ngacmimit seksual në mjedisin e punës.

Çdo autoritet vendimmarrës ka për detyrë të zbatojë parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit në punësim dhe profesion, përfshirë gratë, personat që i përkasin një ose më shumë grupeve ose grupet vulnerabël, si dhe në situata të cënueshmërisë/vulnerabiliteti që preken në mënyrë disproporcionale nga dhuna dhe ngacmimi në mjedisin e punës.

Është detyrim i çdo ushtaraku dhe punonjësi civil që të kontribuojë e të ndihmojë në krijimin e një mjedisi, ku dhuna dhe ngacmimi është i papranueshëm. Me qëllim parandalimin e çdo forme

të ngacmimit dhe/ose ngacmimit seksual personeli ushtarak dhe civil i Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura ka për detyrë:

- të ketë respekt për kolegët/et, publikun dhe të mbajë standardet më të larta të sjelljes etike;
- të kujdeset për një mjedis pune harmonik, duke eliminuar sjelljet që krijojnë frikësim, armiqësi, hakmarrje dhe çdo formë të dhunës e ngacmimit në vendin e punës, përfshi ngacmimin seksual ose abuzimin me autoritetin;
- të njohë politikat e Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura, lidhur me kuptimin e ngacmimit, ngacmimit seksual në vendin e punës, keqpërdorimin e pushtetit, dhe në veçanti të mbrojtjes ndaj hakmarrjes;
- të ndërgjegjësohet dhe të njohë mënyrat e adresimit të ngacmimit dhe/ose ngacmimit seksual në mënyrë profesionale;
- të respektojë konfidencialitetin dhe të bashkëpunojë për hetimin e rasteve që përbëjnë ngacmim ose ngacmim seksual, me qëllim krijimin e një mjedisi të sigurt pune;
- të nënshkruajë një deklaratë në të cilën tregon se njeh dhe pranon këtë standard të detyrueshëm të përshtatshmërisë me detyrën. Ky dokument deklarativ i bashkëlidhet dosjes personale të çdo personeli ushtarak dhe punonjësi civil.

VII. MEKANIZMI KUNDËR DHUNËS E NGACMIMIT NË MINISTRINË E MBROJTJES/FORCAT E ARMATOSURA DHE DETYRAT KONKRETE

1. Mekanizmat këshillues, mbështetës dhe disiplinor kundër dhunës, ngacmimit/ngacmimit seksual.

Mekanizmat institucionalë me rol të veçantë në parandalimin/ndërgjegjësimin dhe shqyrtimin e rasteve të ngacmimit dhe/ose ngacmimit seksual, përfshijnë:

1. Ministri i Mbrojtjes;
2. Shefi i Shtabit të Përgjithshëm të Forcave të Armatosura;
3. Shtabi i Përgjithshëm i Forcave të Armatosura;
4. Komandantët e Forcave Tokësore, Detare e Ajrore;
5. Komandantët e strukturave mbështetëse;
6. Komandanti i Forcave të Armatosura në kohë lufte;
7. Komisioni disiplinor për ngacmimin/ngacmimin seksual pranë Ministrit të Mbrojtjes, Shtabit të Përgjithshëm të FA-së;
8. Drejtoria e Inspektimit të Përgjithshëm;
9. Drejtoria e Mirëadministrimit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve;
10. Këshilltari Ligjor/Këshilltari Juridik/Juristi;
11. Shefi i Bashkëpunimit Civilo-Ushtarak;
12. Inspektori i Policisë Ushtarake;
13. Psikologu;
14. Specialisti për përkrahjen/përkujdesjen;

2. Detyrat e përgjithshme të mekanizmit.

- Të marrë të gjitha masat për të parandaluar çdo formë të dhunës e ngacmimit përmes nxitjes së ndjeshmërisë lidhur me çështjen dhe të kujdesen që standardet e sjelljes së anëtarëve të mekanizmit, të çdo punonjësi, pavarësisht pozicionit si epror ose vartës të mos përbëjë dhunë e ngacmim;
- Të ofrojë këshillim dhe mbështetje institucionale për çdo ushtarak dhe punonjës në rastet e dhunës, ngacmimit dhe/ose ngacmimit seksual;
- Të marrë masa për përfshirjen në programin e formimit vazhdues për nivelin nga komandant batalioni dhe deri në nivelet më të larta të një moduli të veçantë trajnimi mbi dhunën e ngacmimin në mjedisin e punës;
- Të marrë masa që në procesin e njohjes me përmbajtjen e këtij dokumenti të përfshihen të gjitha stafet e strukturave të përmendura si pjesë e mekanizmit;
- Të sigurojnë mundësi për të informuar, trajnuar dhe ndihmuar punonjësit që të zgjidhin çështjet që lidhen me dhunën, ngacmimin dhe/ose ngacmimin seksual që lindin gjatë ushtrimit të veprimtarisë së përditshme ose për shkak të saj.

3. Detyrat me qëllim ndërgjegjësimin, trajnimin dhe mbështetjen profesionale.

- Komanda e Doktrinës dhe Stërvitjes në programet arsimore të parashikojë dhe të hartojë kurrikula të veçanta për të gjitha nivelet e arsimit, trajnimit dhe kualifikimit.
- Komanda e Doktrinës dhe Stërvitjes, në bashkëpunim Universitetin e Tiranës (Fakultetin Shkencave Sociale), të mundësojë zhvillimin e takimeve (në nivel komandant batalioni) në lidhje me këshillimin dhe asistencën profesionale për rastet e ngacmimit/ngacmimit seksual.

4. Detyrimet e komandantëve/ drejtuesve të strukturave në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura.

Me qëllim parandalimin e ngacmimit dhe/ose ngacmimit seksual për krijimin e një mjedisi të sigurt pune, detyrimet dhe përgjegjësitë e stafit drejtues përfshijnë:

- të kujdeset për krijimin e një mjedisi pune të çliruar nga frika, armiqësitë, hakmarrjet, dhe çdo formë ngacmimi, ngacmimi seksual dhe abuzimi me autoritetin;
- të shërbejë si model për të promovuar dhe për të mbështetur standardet më të larta të frymës së mirëkuptimit dhe trajtimit me respekt e dinjitet të vartësve, kolegëve dhe eprorëve dhe publikut, me sjelljen dhe shembullin personal;
- të informojë të gjithë vartësit lidhur me përditësimin e politikave kundër ngacmimit dhe ngacmimit seksual në vendin e punës, si dhe abuzimit me autoritetin;
- të sigurojë që personeli ushtarak dhe civil të marrë njohuritë, lidhur me parandalimin dhe denoncimin e rasteve të dhunës, ngacmimit, ngacmimit seksual, si dhe me rregullat e etikës profesionale;
- të sigurojë njohjen dhe trajnimin e personelit ushtarak dhe civil me aktet ligjore e nënligjore në fuqi të lidhura me mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e jetës

- private, moscenimin e dinjitetit dhe të nderit të personave, me format e dhunës, respektimin e detyrimeve që burojnë nga marrëdhëniet e punës e të tjera;
- të ndjekë me vëmendje respektimin e standardeve të mjedisit të sigurt të punës prej vartësve dhe të sigurojë që vartësit nuk angazhohen në ngacmime dhe/ose ngacmime seksuale në vendin e punës;
 - të kushtojë vëmendje ndaj stafit që ka anëtarë të tjerë nën varësi për të mos abuzuar e keqpërdorur autoritetin;
 - të marrë masa që në çdo rast që vihet në dijeni vetë ose nga të tretët lidhur me ngacmimin dhe/ose ngacmimin seksual, të veprojë në përputhje me politikat aktuale dhe sipas rastit të respektojë rregullat e procedurës informale dhe/ose formale;
 - të mos vendosë në pozitë të disfavorshme ose të mos marrë masa disiplinore ndaj punonjësit, i cili kundërshton ose ankohet për ngacmim ose ngacmim seksual, si edhe ndaj punonjësit që dëshmon për raste të ngacmimit ose ngacmimit seksual, të kryera punonjësve të tjerë.

VIII. PROCEDURAT E MBROJTJES DHE ZGJIDHJES SË MOSMARRËVESHJEVE NË RASTET E NGACMIMIT/ NGACMIMIT SEKSUAL

1. RREGULLA TË PËRGJITHSHME

- Personeli ushtarak dhe civil në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura që vlerëson se është një viktimë e ngacmimit apo ngacmimit seksual gjatë kohës në shërbim ose në kohën e lirë dhe kur ky shqetësim vjen nga kolegët, eprorët ose vartësit, mbrohet përmes zbatimit të procedurës informale dhe/ose formale.
- Është e drejtë e ushtarakut, punonjësit civil, zgjedhja se cila prej procedurave konsiderohet më efektive lidhur me ndjekjen e rastit të dhunës, ngacmimit/ngacmimit seksual.
- Aplikimi i procedurës informale, nëse është rasti dhe kur kjo vlerësohet si e dobishme, konsiderohet dhe rekomandohet si një alternativë parandaluese dhe e shpejtë për sqarimin e palëve, zgjidhjen e mosmarrëveshjes mos rëndimin e mëtejshëm të situatës dhe përmirësimin e marrëdhënieve e të atmosferës në mjedisin e punës.
- Nëse procedura informale konsiderohet jo e përshtatshme për rastin, nisur nga serioziteti dhe ndërlikimet eventuale, atëherë aplikimi i procedurave formale është një e drejtë që mund të realizohet në çdo kohë.

2. PROCEDURA INFORMALE

2.1 Llojet dhe qëllimi i procedurave informale.

- Procedurat informale përfshijnë atë të komunikimit të drejtpërdrejtë midis ushtarakut/punonjësit civilit, që pëson dhe ushtarakut/punonjësit civilit, që ushtron ngacmim dhe/ose ngacmim seksual dhe/ose atë të komunikimit përmes ndërmjetësimit të personave të tretë;

- Qëllimi i procedurës informale është të mundësojë komunikimin e drejtpërdrejtë ose përmes një personi të tretë mes personit që është ndier i dhunuar/ngacmuar dhe dhunuesit/ngacmuesit.
- Synimi i këtyre mënyrave të komunikimit është sqarimi i situatës në mënyrën që vlerësohet më efektive nga personi që ndihet i cenuar, duke bërë të mundur korrigjimin në kohë të qëndrimeve e sjelljeve që vlerësohen nga ky i fundit si të dhunshme, ngacmim dhe/ose ngacmim seksual, si dhe realizimin sa më shpejt të mirëkuptimit të palëve, me qëllim eliminimin në të ardhmen të sjelljeve të tilla ose keqkuptimeve
- Komunikimi, qoftë i drejtpërdrejtë, qoftë përmes personave të tretë, duhet të synojë sqarimin dhe përmirësimin e gjendjes së krijuar. Si i tillë, komunikimi duhet të jetë i qartë, i përmbledhur, jo ndëshkues, jo fyes dhe të synojë përmirësimin e marrëdhënieve, duke përshkruar se sjellja e vërejtur nuk është e mirëpritur dhe që duhet ndërprerë menjëherë, duke nënvizuar qartësisht se çfarë pritet që të ndryshojë pas këtij komunikimi.

2.2 Komunikimi i drejtpërdrejtë.

Përpyqjet për të komunikuar në mënyrë të drejtpërdrejtë midis individëve që mendojnë se janë në raportin viktimë-dhunues lidhur me ngacmimin apo ngacmimin seksual synojnë arritjen e sqarimeve ndërpersonale në mënyrë të drejtë dhe mbi bazën e parimeve të respektit reciprok. Sqarimet bëhen lidhur me kuptimin e sjelljes, trajtimit ose fjalëve të përdorura në mënyrë që të ndërpriten keqkuptimet në vijim për sa këto përbëjnë shqetësim.

2.3 Komunikimi përmes personave të tretë.

- Nëse komunikimi i drejtpërdrejtë është i vështirë, me qëllim zgjidhjen e problemit dhe, nëse është e mundur, personi i interesuar mund të kërkojë, në kuadrin e procedurës informale, mbështetjen e personave të tretë.
- Të tillë mund të jenë: eprori/ja, koleg/e i/e besuar, juristi, këshilltar, shef/specialist personeli, përfaqësues të sindikatës, psikologë, dhe çdo punonjës tjetër i besuar brenda strukturave të Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura.
- Nëse shqetësimi vjen nga eprori i drejtpërdrejtë, atëherë eprori më i lartë mund të jetë pjesë e procedurës informale për zgjidhjen e mosmarrëveshjes.
- Kërkesa për ndihmë nga persona të tretë nuk është e lidhur me një formë të caktuar. Ajo mund të bëhet në çdo formë që konsiderohet e përshtatshme dhe e arsyeshme;
- Në rastin e përfshirjes së personave të tretë, sipas çmuarjes, komunikimi mund të bëhet drejtpërdrejt vetëm prej tyre, pra vetëm ndërmjet personit të besuar me personin që pretendohet se ka ushtruar ngacmim dhe/ose ngacmim seksual ose edhe në prani të punonjësit që e pretendon këtë.

2.4. Detyrimet e eprorit në procedurën informale.

Nëse zgjidhet komunikimi përmes eprorit, ky i fundit vepron shpejt dhe synon sqarimin e situatës, duke parashtruar edhe pasojat eventuale disiplinore, civile e penale që mund të vijnë nga mos përmirësimi apo përsëritja e sjelljes.

Për përmirësimin e gjendjes, kur vlerësohet e nevojshme dhe proporcionale, eprori parashikon me shkrim masa jo disiplinore, përcakton afate të ekzekutimit të tyre, mundëson zbatimin e tyre dhe ndjek respektimin e tyre, duke përcaktuar mënyrën e raportimit lidhur me to,

Masat që merren në rast se veprimi ka ndodhur:

- a) këshillim, mbajtjes në vëzhgim
- b) konsiderimi në vlerësimin vjetor të punës
- c) propozim për lëvizje/transferim nga pozicioni i punës (për shmangien e kontakteve).

Procedura informale nuk ka të bëjë me proceset e mirëfillta disiplinore, por mbajtjen e rekordeve nga personat e interesuar dhe nga eprorët, kur kemi rastin e përfshirjes së tyre, ndihmon, nëse është rasti, në marrjen e vendimeve të duhura në procedurën formale.

3. PROCEDURA FORMALE

1. Rregulla të përgjithshme.

- Procedura formale zbatohet në mënyrë të drejtpërdrejtë në rastet kur procedura informale nuk i përgjigjet veçorive dhe seriozitetit të rastit, si dhe në rastet kur procedura informale rezulton e pasuksesshme dhe sjellja nuk korrigjohet. Në këtë rast raportimi/kërkesa bëhet pranë eprorit të strukturës përkatëse.
- Procedura formale mund të iniciohet në çdo kohë.
- Kërkesat/raportimet/ankimet anonime lidhur me ngacmimin dhe/ose ngacmimin seksual nuk pranohen.
- Kërkesa dhe dokumentet eventuale i drejtohen eprorit të strukturës përkatëse.
- Nëse ngacmuesi është eprori i drejtpërdrejtë/eprori më i lartë, kërkesa/ankesa i drejtohet eprorit të tyre të një niveli më lartë.

2. Subjektet që mund të iniciojnë procedurën formale.

- Të drejtën për iniciimin e procedurës formale lidhur me ngacmimin dhe/ose ngacmimin seksual e ka personi që pretendon se është cenuar si edhe eprori i tij/saj ose eprori më i lartë në rastet kur pretendimi paraqitet kundër eprorit.
- Nëse procedura formale iniciohet nga eprori për këtë duhet marrë miratimi i ushtarakut, punonjësit që ndihet i dhunuar, ngacmuar dhe/ose ngacmuar seksualisht.
- Në raste flagrante, në raste të përsëritura dhe kur këto sjellje e qëndrime bëhen shqetësuese për mjedisin e punës, dhe nëse eprori e ka konsumuar procedurën informale, ai vepron me iniciativë.
- Personi që paraqet ankimin duhet të ketë të qartë se, për efekt të një procesi të drejtë, ankimi do t'i bëhet me dije personit të akuzuar lidhur me ngacmimin dhe/ose ngacmimin seksual, me qëllim që ky i fundit të ketë mundësi në kohë të paraqesë prova dhe argumente kundërshtuese.

2. Paraqitja dhe përmbajtja e kërkesës/ankesës.

Ankesa/kërkesa e plotësuar *sipas formularit tip* (aneksi A), bashkëlidhur këtij dokumenti, paraqitet pranë strukturës, punonjës i së cilës është personi i pretenduar si dhunues/ngacmues.

Me marrjen e ankesës/kërkesës, eprori i strukturës përkatëse, brenda 5 ditëve, vendos nëse çështja e paraqitur ka nevojë për plotësim ose jo, si dhe nëse çështja ka nevojë për një vlerësim paraprak ose jo.

Në çdo rast ankimi formal bëhet me shkrim.

Ankesa duhet të përmbajë domosdoshmërisht:

- Emrin e ankuesit/es;
- Llojin e ngacmimit/ngacmimit seksual të pësuar duke dhënë detaje konkrete;
- Datën, kohën, vendin e ngjarjes/ndodhjes së ngacmimit/ngacmimit seksual;
- Emrin/at e personit/ave që akuzon lidhur me ngacmimin;
- Çfarë kërkohet të vendoset ose çfarë zgjidhjeje sugjerohet lidhur me rastin;
- Lista e dokumentacion mbështetës dhe provues, nëse është rasti, të tilla si:
 - Mesazhe, email, korrespondenca të tjera, fotografi, letra, raporte mjekësore, dëshmitarët eventuale etj.
- Deklarimin se të dhënat më sipër janë të vërteta dhe nën përgjegjësinë individuale;
- Datën e paraqitjes së ankesës;
- Firmën e ankuesit.

IX. VERIFIKIMI DHE HETIMI ADMINISTRATIV I RASTEVE

1. Parimet dhe standardet e hetimit/shqyrtimit të rastit.

Hetimi/shqyrtimi formal i rastit të dhunës, ngacmimit, ngacmimit seksual, konsiston në një procedurë të shpejtë e cila nis jo më vonë se 15 ditë kalendarike nga vlerësimi paraprak i rastit dhe zgjat jo më shumë se 30 ditë.

Parimet dhe standardet e hetimit përfshijnë mbrojtjen e privatësisë për individët e përfshirë dhe të konfidencialitetit, duke siguruar që kërkesa për privatësi dhe konfidencialitet nuk keqpërdoret.

Konfidencialiteti nënkupton marrjen e masave të arsyeshme për ruajtjen e informacionit dhe që ky informacion mund të zbulohet vetëm nëse një gjë e tillë kërkohet dhe sipas nevojave legjitime të hetimit/shqyrtimit të çështjes. Ky parim kërkon kujdes të veçantë dhe respektimin e rregullave lidhur me mbajtjen, administrimin dhe shpërndarjen e dokumenteve dhe informacionit.

Hetimi fokusohet në aspekte që lidhen me vërtetësinë e akuzës/premendimit dhe jo me aspekte të tjera që nuk kanë lidhje me këtë proces;

Ruajtja e objektivitetit, paanësisë, ndershmërisë dhe shmangia e konfliktit të interesit aktual ose potencial të punonjësit që shqyrton rastin zbatohet për këdo, duke demonstruar nivel të lartë integriteti personal dhe profesional.

Bërjen e rekomandimeve për përmirësimin e gjendjes në institucion.

2. Vlerësimet paraprake të ankesave.

- Eprori i strukturës përkatëse sipas rastit, bën vlerësimin paraprak me qëllim vlerësimin objektiv të rastit.
- Me qëllim realizimin e një vlerësimi paraprak të situatës, eprori i strukturës përkatëse interviston drejtpërdrejt personin që ka bërë ankesën me qëllim që:
 - ✓ të sqarojë pretendimet;
 - ✓ të sigurohet se është fjala për sjellje e veprime që konsiderohen si ngacmim/ngacmim seksual dhe nuk ka keqkuptim;
 - ✓ të sigurohet se janë paraqitur të gjitha provat dhe dokumentet eventuale;
 - ✓ të rivlerësojë edhe një herë mundësitë e procedurës informale.
- Nëse vlerësohet si e nevojshme, eprori i strukturës përkatëse, kërkon informacione/dokumente shtesë, me qëllim që të merren të gjitha provat e rëndësishme.
- Gjatë vlerësimit paraprak, personit që akuzohet për ngacmim dhe/ose ngacmim seksual, i jepet një kopje e ankesës brenda 2 ditëve pune nga depozitimi i saj, si dhe një afat prej 10 ditësh të paraqesë pretendimet, prova dhe dokumente kundërshtuese.
- Bazuar në rezultatet e vlerësimit paraprak, eprori i strukturës përkatëse, vendos nëse nga rrethanat e çështjes del se është ose mund të jetë përpara rastit të ngacmimit dhe/ose ngacmimit seksual ose abuzimit me autoritetin.
- Nëse eprori i strukturës përkatëse, vlerëson me faktet e paraqitura se nuk ka ngacmim ose abuzim me autoritetin kjo i bëhet me dije ankuesit dhe eprorit përkatës, duke argumentuar arsyet e vendimarrjes.
- Nëse gjatë hetimit të çështjes, palët e përfshira në mosmarrëveshje vijnë me një kërkesë me shkrim se kanë arritur zgjidhjen me ndërmjetësim, atëherë çështja pushohet.

3. Rregullat e intervistimit/pyetjes.

Rregullat në vijim duhen respektuar sipas rastit për këdo gjatë procesit të intervistimit/pyetjes qoftë në rastet e vlerësimit paraprak, ashtu edhe gjatë shqyrtimit/hetimit të rastit.

Këto përfshijnë:

- ✓ vënien në dijeni paraprakisht të personave që do të intervistohen;
- ✓ të sigurohet që intervista do të realizohet në një ambient të përshtatshëm;
- ✓ të sigurohet që intervista do të realizohet në një kohë dhe orar të arsyeshëm/përshtatshëm;
- ✓ të intervistuarit të trajtohen me respekt dhe dinjitet;
- ✓ intervistimi realizohet vetëm nga personat e caktuar;
- ✓ intervistimi realizohet vetëm në prani të personave të caktuar;
- ✓ nuk pranohen gjatë intervistës marrja pjesë qoftë edhe si vëzhgues e personave të tjerë si këshillues/avokatë ose të kushdo tjetër që nuk ka për detyrë institucionale kryerjen e saj;
- ✓ intervista të bëhet në prani të dy ose tre intervistuesve, po në asnjë rast jo më pak se dy intervistues.

Intervista duhet të dokumentohet me procesverbal dhe një kopje e nënshkruar nga të gjithë pjesëmarrësit, duhet t'i dorëzohet personit që është intervistuar.

Personi që intervistohet ka të drejtë të njoftohet me shkrim për natyrën e hetimit dhe rolin e tij/saj në këtë proces, si dhe të ketë mundësi të shpjegojë veprimet e veta dhe të paraqesë dokumente ose informacione që mund të kenë rëndësi për çështjen.

5. Përfundimi i hetimeve lidhur me rastin e dhunës, ngacmimit dhe/ose ngacmimit seksual.

- Kur procesi i hetimit përfundon dhe rasti i dhunës, ngacmimit dhe/ose ngacmimit seksual, provohet se ka ndodhur, eprori i strukturës vendos dhe i jep dhunuesit/ngacmuesit masën disiplinore sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi.
- Eprori i strukturës përgatit një raport të detajuar me shkrim, një kopje e të cilit i vihet në dispozicion eprorit të drejtpërdrejtë në hierarkinë e autoritetit të institucionit/strukturës përkatëse.
- Personi që ndëshkohet me masë disiplinore, si dhe personi i ngacmuar njoftohen zyrtarisht brenda 5 ditëve nga marrja e vendimit.
- Në rast se në përfundim të hetimit, rezulton se nuk kemi të bëjmë me ngacmim dhe/ose ngacmim seksual, atëherë çështja mbyllet dhe nuk merret asnjë masë disiplinore.
- Nëse, me përfundimin e hetimit, rezulton se ankesa e pabazuar ka pasur synime tendencioze dhe dashakeqëse, ndaj punonjësit që ka iniciuar ankesën të merren masa përkatëse, civile, administrative, disiplinore ose penale.
- Nëse shkelja përbën vepër penale, rasti i kalon strukturave të Policisë Ushtarake për referim në Prokurorinë e Rrethit përkatës.
- Për çdo çështje procedurale ose të mekanizmave lidhur me ngacmimin, ngacmimin seksual për të cilin nuk gjendet një rregull i veçantë në këtë dokument, zbatohen rregullat e përcaktuara në legjislacionin në fuqi në Republikën e Shqipërisë.

X. MASAT DISIPLINORE

Masat disiplinore që jepen nga autoriteti përgjegjës janë:

1. Kur dhunuesi/ngacmuesi/ankuesi është ushtarak (neni 14/2, i ligjit nr.173/2014)
 - a) vërejtje me shkrim;
 - b) kufizimi i lëvizjes në kufij të përcaktuar, por jo më shumë se 72 orë;
 - c) ndalim disiplinor, por jo më shumë se 72 orë;
 - ç) gjobitje në pagë, pa të drejtë rimarrjeje deri në 1/4 e pagës neto mujore.
2. Kur dhunuesi/ngacmuesi/ankuesi është nëpunës civil (neni 58, i ligjit nr.152/2013)
 - a) vërejtje me shkrim;

- b) mbajtja deri në 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në gjashtë muaj;
- c) pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për një periudhë deri në dy vjet;
- ç) largim nga shërbimi civil.

3. Kur dhunuesi/ngacmuesi/ankuesi është punonjës civil (nuk gëzon statusin e nëpunësit civil) (Urdhri nr.1090, dt.02.06.2016 “Për miratimin e politikës dhe procedurës së menaxhimit të personelit civil në FA që nuk gëzojnë statusin e nëpunësit civil”):

a) për shkelje të lehta të disiplinës:

- i. këshillim;
- ii. vërejtje me shkrim.

b) për shkelje të rënda të disiplinës:

- i. paralajmërim për zgjidhje të kontratës;
- ii. zgjidhja e kontratës së punës.

XI. ANKIMIMI

- Çdo individ i përfshirë në rastet e ngacmimit dhe/ose ngacmimit seksual, ka të drejtën e ankimit, sipas procedurave të përcaktuara në legjislacionin në fuqi.
- Personi që pretendon se është i ngacmuar dhe/ose ngacmuar seksualisht ka të drejtën e ankimit brenda 10 ditëve nga momenti i marrjes dijeni për masën e dhënë nga autoriteti përkatës.
- Ankesa bëhet pranë eprorit të drejtpërdrejtë në hierarkinë e autoritetit të institucionit/strukturës përkatëse, ku ai ka paraqitur ankesën.
- Komisioni i shqyrtimit të ankimit ngrihet dhe funksionon sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi:
- ✓ Për ushtarakët ndiqet procedura sipas ligjit nr.173/2014 “Për disiplinën në Forcat e Armatosura në Republikën e Shqipërisë” dhe urdhri i ministrit të Mbrojtjes nr. 670, datë 22.04.2015 “Për organizimin, funksionimin dhe përbërjen e komisionit disiplinor”;
- ✓ Për civilët ndiqet procedura sipas ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil” dhe ligjit nr.7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”.
- Autoriteti përgjegjës, tek i cili bëhet ankimi, merr vendim brenda 30 ditëve nga data e marrjes dijeni për ankimin.
- Aktet e dhunës ose të ngacmimit dhe/ose ngacmimit seksual nga ana e personelit ushtarak dhe civil, si dhe mosmarrja e masave të përshtatshme nga ana e drejtuesve për rastet e konstatuara ose për të cilat është vënë në dijeni, përbën shkelje të rëndë disiplinore.

XII. RISHIKIMI DHE MONITORIMI

- Drejtoria e Mirëadministrimit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve dhe Drejtoria e Personelit në Shtabin e Përgjithshëm të Forcave të Armatosura, rishikojnë këtë dokument çdo 2 vjet nga hyrja në fuqi, me qëllim përmirësimin, plotësimin ose korrigjimin e tij.
- Drejtoria e Mirëadministrimit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Drejtoria e Personelit në Shtabin e Përgjithshëm të Forcave të Armatosura,

kanë përgjegjësi të përbashkët për realizimin e monitorimit të nivelit të kuptimit të drejtë të këtij dokumenti dhe zbatimin e tij, me qëllim përgatitjen e rekomandimeve përmirësuese.

- Çdo strukturë vendimmarrëse, sipas këtij dokumenti, përgatit një raport vjetor mbi rastet dhe masat e marra brenda datës 20 dhjetor të çdo viti dhe ose vështirësitë eventuale në zbatimin e këtij dokumenti. Të dhënat statistikore të masave të marra bëhen publike në një komunikatë për shtyp, së bashku me fjalim deklarimin e tolerancës zero ndaj rasteve të dhunës e ngacmimit në personelin e MM-së dhe të FA-së.

XIII. PUBLIKIMI

Ky dokument vendoset dhe bëhet publik në faqen zyrtare elektronike të MM-së dhe FA-së.