



L.I.S.T.
Legal
Information and
Study
Team

DANIDA



The Danish Neighbourhood Programme

NGACMIMI MORAL DHE SEKSUAL NË ADMINISTRATËN PUBLIKE SHQIPTARE

Analizë krahasimore e kuadrit ligjor dhe institucional shqiptar dhe atij evropian

Tiranë, shkurt 2017

Ky studim është përgatitur nga institucioni i Avokatit të Popullit me mbështetjen financiare të Qeverisë së Mbretërisë së Danimarkës në kuadër të Projektit “Mbështetja Daneze për Avokatin e Popullit Shqiptar-më pranë Komuniteteve Lokale, Shoqërisë Civile dhe Medias (2012-2016)” dhe me kontraktimin si kontribues kryesor për hartimin e këtij studimi të Qendrës ACER (Qendra Shqiptare për Kërkime Ekonomike).

Të gjitha të drejtat e pronësisë intelektuale të siguruar nga zbatimi i kontratës mes Qendrës ACER dhe Avokatit të Popullit do t’i përkasin Avokatit të Popullit i cili mund t’i përdori ato sipas gjykimit të tij.

Qendra ACER mund të mbajë kopje të këtyre dokumenteve dhe të dhënave, por nuk duhet t’i përdorë për qëllime që s’kanë lidhje me kontratën, pa leje paraprake me shkrim nga Avokati i Popullit.

Copyright © Institucioni i Avokatit të Popullit

Pasqyra e lëndës

HYRJE	2
I. NGACMIMI MORAL DHE SEKSUAL NË LEGJISLACIONIN DHE JURISPRUDENCËN SHQIPTARE	4
1.1 Format e shfaqjes së ngacmimit seksual	5
1.2 Kuadri ligjor shqiptar lidhur me ngacmimin moral dhe seksual në administratën publike. .	7
1.3 Institucionet kombëtare lidhur me mbrojtjen nga ngacmimi moral dhe seksual.	16
1.3.1 Avokati i Popullit (Ombudsman-i)	17
1.3.2 Policia e Shtetit	17
1.3.3 Gjykatat	18
1.3.4 Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi	18
1.4 Praktika gjyqësore në lidhje me ngacmimin moral dhe seksual në administratën publike në Shqipëri.	18
II. NGACMIMI MORAL DHE SEKSUAL NË LEGJISLACIONIN DHE JURISPRUDENCËN E BASHKIMIT EVROPIAN	24
2.1 Kuadri ligjor i Bashkimit Evropian për mbrojtjen nga ngacmimi moral dhe seksual	25
2.2 Eksperienca e vendeve anëtare të BE-së në trajtimin e “ngacmimit seksual” dhe “ngacmimit moral” në legjislacionin e tyre kombëtar.	32
2.3 Kuadri institucional Evropian për mbrojtjen nga ngacmimi moral dhe seksual	36
2.4 Roli i gjyqësorit dhe praktikave gjyqësore në vendet evropiane	41
2.5 Disa statistika nga vendet e Bashkimit Evropian	45
III. ANALIZA E PYETËSORIT	47
3.1 Pyetje të Përgjithshme. Ngacmimi moral dhe ngacmimi seksual	48
3.2 Pyetje Specifike. Ngacmimi moral	52
3.3 Pyetje specifike. Ngacmimi seksual	58
3.4 Përmbledhje e gjetjeve paraprake	64
PËRFUNDIME	69
REKOMANDIME	72
BIBLIOGRAFIA	75
ANEKS I – PYETËSORI	78

HYRJE

Në vitin 2013, Avokati i Popullit i propozoi Kuvendit ndryshime në Kodin e Punës me synim përmirësimin e mbrojtjes së të drejtave dhe garancive të punëmarrësve të sektorit publik dhe privat. Këto ndryshime u miratuan në vitin 2015 dhe për herë të parë, në Kodin e Punës, u përfshi mbrojtja e punëmarrësve nga ngacmimi moral në ambientet e punës, qoftë ai prej eprorit, kolegut apo personave të tretë, e shoqëruar me një sërë garancish shtesë, si kalimi i barrës së provës te punëdhënësi për të provuar që veprimet e tij nuk përbënin ngacmim moral, mbrojtjen nga penalitetet apo veprimet e tjera diskriminuese në rastet e denoncimit. Nga ana tjetër, ligji për nëpunësin civil ofron po ashtu mbrojtje të ngjashme për nëpunësin civil. Qëllimi kryesor është mbrojtja e integritetit fizik dhe moral të punonjësit në ambientet e punës.

Ndryshimet në Kodin e Punës kanë marrë në konsideratë dhe kanë përafruar edhe legjislacionin përkatës evropian në këtë fushë. Edhe pse nuk ka kaluar shumë kohë nga miratimi i këtyre ndryshimeve, është ndërmarrë ky studim, me qëllimin për të parë se sa këto ndryshime ia kanë arritur qëllimit të tyre. Synimi parësor i këtij studimi është të analizojë nëse kuadri ligjor dhe institucional shqiptar është i plotë dhe në përputhje me atë të Bashkimit Evropian e jep garanci të mjaftueshme dhe ofron mbrojtjen e nevojshme nga ngacmimi moral dhe seksual në administratën publike shqiptare. Përtej analizës ligjore krahasimore, studimi do të mundohet të hedhë dritën edhe mbi shkallën e perceptimit dhe njohjes së këtij fenomeni si dhe të kuadrit ligjor dhe institucional nga ana e vetë punonjësve të administratës publike.

Ky studim është i organizuar në tri pjesë kryesore. Në pjesën e parë jepet një analizë e kuadrit ligjor vendas që rregullon çështjet e lidhura direkt ose indirekt me fenomenin e ngacmimit moral ose seksual në ambientet e punës, me fokus të veçantë në administratën publike shqiptare. Kuadri ligjor trajtohet në mënyrë hierarkike duke trajtuar fillimisht dhe shkurtimisht kuadrin ligjor ndërkombëtar të zbatueshëm për Shqipërinë dhe rregullimin kushtetues të konceptit të barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimit. Më tej, në thelb të analizës janë ndryshimet e fundit të Kodit të Punës që sanksionojnë detyrimet e punëdhënësit për mbrojtjen e dinjitetit dhe personalitetit të punëmarrësit, si dhe për marrjen e masave për parandalimin e çdo sjelljeje apo veprimi që mund të kualifikohen si ngacmim seksual ndaj punëmarrësit. Një vend të veçantë në shqyrtimin e kuadrit ligjor zë edhe trajtimi i legjislacionit specifik për punonjësit e administratës publike, ligjit për statusin e nëpunësit

civil, i cili parashikon ndër të tjera, detyrimin e organeve shtetërore të marrin të gjitha masat për trajtimin e duhur të nëpunësve, duke mbrojtur integritetin e tyre nga çdo ngacmim gjatë ushtrimit të detyrës.

Pjesa e parë e studimit analizon, po ashtu, edhe kuadrin institucional, ligjzbatues dhe garantues për mbrojtjen nga ngacmimi moral dhe institucional. Institucione si Avokati i Popullit, Komisioneri për mbrojtjen nga diskriminimi dhe gjykatat shtjellohen nga aspekti i mundësive reale dhe praktike që ofrojnë për mbrojtjen nga ky fenomen dhe për vënien në vend të së drejtës së shkelur. Në fund të kësaj pjesë, jepet dhe një pasqyrë e praktikës institucionale dhe gjyqësore në trajtimin e rasteve të ngacmimit moral dhe seksual në administratën publike dhe jo vetëm.

Në pjesën e dytë të këtij studimi jepet një paraqitje e detajuar e kuadrit ligjor dhe institucional që rregullon çështjen e ngacmimit moral dhe seksual në Bashkimin Evropian. Përveç shtjellimit të asaj çka parashikohet në nivel traktati dhe të Kartës për të Drejtat Themelore të Njeriut në Bashkimin Evropian, studimi fokusohet në rregullimin në nivel dytësor të rregullimit ligjor, në atë të direktivave që rregullojnë këto çështje. Është trajtuar po ashtu mënyra se si këto direktiva janë përafruar në legjislacionet e vendeve anëtare dhe si është niveli i zbatimit të këtij legjislacioni në këto vende. Ashtu si në pjesën e parë, edhe në këtë pjesë, zërthehet kuadri institucional që garanton mbrojtjen nga ngacmimi moral dhe seksual në Bashkimin Evropian, si dhe në disa prej vendeve anëtare. Jurisprudenca e Gjykatës Evropiane të Drejtësisë si dhe e disa prej gjykatave në vendet anëtare është sjellë për të parë se si në këto vende është zbatuar legjislacioni për mbrojtjen nga ngacmimi moral dhe seksual në marrëdhëniet e punës dhe në administratën publike të këtyre vendeve.

Në pjesën e tretë dhe të fundit, jepen rezultatet dhe analiza e një pyetësoi pilot të shpërndarë te punonjësit e administratës publike shqiptare në nivel ministrish. Qëllimi i pyetësorit ishte të evidentonte shtrirjen e fenomenit brenda administratës publike, të analizonte shkaqet e këtij fenomeni, shkallën e njohjes së plotë të fenomenit, si dhe të legjislacionit e institucioneve që janë garant për mbrojtjen nga ngacmimi moral dhe seksual etj.

Në përfundim, ky studim, i cili anon nga nja analizë krahasimore dhe ballafaqese të rregullimit ligjor dhe institucional në Shqipëri me atë në BE, mbyllet me disa konkluzione dhe rekomandime që do t'i shërbejnë përmirësimit të situatës në administratën publike shqiptare dhe garantimit më efikas të të drejtave të punonjësve të saj.

I. NGACMIMI MORAL DHE SEKSUAL NË LEGJISLACIONIN DHE JURISPRUDENCËN SHQIPTARE

Ngacmimi seksual është një fenomen, fillesat e të cilit datojnë që në shoqëritë e hershme, por që normalisht me ndryshime në format e shfaqjes së tij. Me zhvillimin e shoqërisë dhe marrëdhënieve ndërmjet individëve, janë krijuar kushte më të favorshme për prezencën e këtij fenomeni, të cilat meritojnë trajtim të hollësishëm në mënyrë evidentimin e rasteve më konkrete dhe marrjen e masave për parandalimin e tyre.

Ngacmimin seksual mund ta përkufizojmë si ushtrimin e një sjellje të padëshirueshme të natyrës seksuale, e cila ushtrohet si nga meshkujt, ashtu edhe nga femrat kundrejt njëritjetrit, me qëllim përfitimin seksual, i cili krijon ndjesinë e të qenit i pafuqishëm përballë tij. Mund të themi se vet ngacmimi seksual është një nga format më të vjetra të ushtrimit të pushtetit, midis burrit dhe gruas, ku zakonisht gruaja ka qenë në rolin e viktimës, ndërsa në të shumtën e rasteve burri në rolin e kërcënuesit. Ekzistenca e tij dëshmohet në të gjithë botën dhe format dhe kushtet e shfaqjes së tij janë nga më të ndryshmet, veçanërisht më të shpeshta në marrëdhëniet e punës. Sot, problemi i ngacmimit seksual në vendin e punës shihet si një çështje serioze dhe një rrezik profesional, i cili shkel në mënyrë të hapur, respektimin e të drejtave të njeriut.

Përsa i përket ngacmimit seksual në vendin e punës, konkretisht në administratën publike, mund të themi se përbën një shqetësim dhe fenomen akoma më negativ gjatë ushtrimit të tij, pasi në të përfshihen, përveç se shqetësimet individuale në lidhje me dinjitetin e personit, ashtu edhe cënohen marrëdhëniet e punës me objekt funksionimin e shtetit dhe kjo shënon një pasojë të dyfishtë për këdo që bie pre e ushtrimit të këtij fenomeni nga ana e punëdhënësit.

Referuar rasteve të ngacmimit seksual kudo në botë, mund të themi se femrat e reja ose gratë, janë viktimat më të shpeshta të ushtrimit të tij sesa meshkujt, kryesisht nga punëdhënësit meshkuj. Edhe pse nuk duhet mohuar fakti se edhe meshkujt, ashtu si gratë, mund të bien pre e ngacmimit seksual, studimet në shoqëritë e ndryshme kanë dëshmuar se gratë kanë shumë më shumë gjasa të bëhen viktimat, ndërsa burrat shkaktojnë të ngacmimit

seksual.¹ Kjo ndodh më së shumti edhe në marrëdhëniet e punës, apo kryesisht në administratën publike, pasi shumica e drejtuesve janë meshkuj dhe pozitën e tyre profesionale e shfrytëzojnë më së miri për qëllime përfitimi seksual. Faktorët e nxitjes së këtij cënimi janë të shumtë. Kjo lidhet edhe me ndryshimin e pozitës së femrave të punësuar në sektorin publik vitet e fundit, në ndryshim nga e kaluara. Ngacmimi seksual, përfshin *“çdo formë të sjelljes së padëshiruar seksuale verbale dhe joverbale, fizike ose simbolike, që në të njëjtën kohë ka për qëllim ose paraqet cënim të dinjitetit personal”*.

1.1 Format e shfaqjes së ngacimit seksual.

Përpara se të kalojmë në paraqitjen e këtij fenomeni, është e nevojshme të njihemi me format e ushtrimit të tij në vendin e punës, të cilat konsistojnë në:

- Ngacimin Verbal – i cili konsiston në komente mbi trupin, shaka, pyetje provokuese, komente të natyrës seksuale, shprehje fyese, epitete poshtëruese, formulime nënçmuese ose shpërdorime të tjera verbale.
- Ngacimi Joverbal - gjeste provokuese me lëvizje dhe prekje provokuese të pjesëve të ndryshme të trupit të personit që provokon ndaj trupit të personit tjetër.
- Ngacimi Vizual - ekspozim të reklamave, fotografive dhe shenjave pornografike, vizatime ose komente seksuale për veshjen, stolitë apo trupin e një individi.
- Ngacimi Psikologjik - ftesa për intimitet fizik seksual. Presione për të pranuar ftesa shoqërore, për takime private dhe lidhje seksuale, pyetje, hetime apo diskutime për aktivitetet seksuale.
- Ngacimi Fizik - prekje fizike, puthje, përkëdhelje, etj.
- Paraqitje të objekteve dhe vizatimeve të karakterit seksual në vendin e punës.
- Përdorim të fjalëve të pamoralshme.
- Shtytje për ngacime seksuale.
- Kërkesë për seks si kushtëzim për pozitë më të lartë apo për përfitime tjera.
- Presion i vazhdueshëm ose kërkesë për qëllime seksuale.

¹ Kaushik Basu; The Economics and Law of Sexual Harassment in the Workplace; The Journal of Economic Perspectives; Vol. 17, No. 3 (Summer, 2003)

- Prekje e individit, shtrëngim, përqafim dhe fërkim të vazhdueshëm me trupin e punëtorit tjetër, ose prekje e rrobave të tyre.

- Kërkim dhe këmbëngulje për qëllime seksuale, të përcjella me kërcënime ose kushtëzime të dukshme lidhur me vendin e punës.

- Dërgimi i letrave ngacmuese, duke përfshirë edhe letrat elektronike (email).

- Thirrjet telefonike ngacmuese dhe shqetësuese, duke përfshirë edhe SMS.

- Kërkesë e tërthortë për qëllime seksuale.

- Gjuhë ose veprime vulgare apo imorale.

- Ngacmime fyese seksuale verbale duke përfshirë fjalë, pyetje, ngacmime, njolloste të dikujt ose sugjerime jo të drejtpërdrejta.

- Shaka ose komente të papërshtatshme në lidhje me karakteristikat specifike gjinore.

- Shikimi, printimi, transmetimi dhe shpërndarja e materialeve fyese.

- Ftesa të shoqëruara me premtime të kompensimit, kërcënime apo presione të tjera.

- Paraqitja jo e drejtë e punës së dikujt apo vlerësimi jo i drejtë i punës së dikujt, mohimi i trajnimeve apo promovimit, mohimi i qasjes ndaj çdo mundësie tjetër akademike apo punësimi për shkak të refuzimit të favoreve të natyrës seksuale të përcaktuara më sipër.

Pra, nisur nga këto përkufizime, mund të përcaktojmë se “ngacmimi seksual në vendin e punës” përfshin çdo formë të sjelljes që ka për qëllim, ose që paraqet, cënimin e dinjitetit personal, apo krijon atmosferë frikësuese, armiqësore, degraduese, poshtëruese dhe sulmuese në vendin e punës. Këto ngacmime realizohen në administratën publike, nga persona të cilët janë në pozita drejtuese dhe e përdorin autoritetin për vendimmarrje ose aspekte të tjera që kanë ndikim në karrierën e të punësuarve, ose dëshirojnë të ushtrojnë pushtet ose kontroll ndaj viktimës dhe mund të ndodhin vetëm një herë, ose vazhdojnë për një kohë të gjatë. Nga ana tjetër, viktimat nuk kanë shumë autoritet për vendimmarrje, u mungon vetëbesimi, ndodhen në pozita të cënueshme ose të pasigurta dhe janë në kushte pamundësie për të denoncuar, për shkak të nevojave tepër të mëdha, për punë.

1.2 Kuadri ligjor shqiptar lidhur me ngacmimin moral dhe seksual në administratën publike.

Ngacmimi moral dhe seksual në ambientin e punës është aq i pranishëm dhe serioz sa që organizatat ndërkombëtare në luftën ndaj këtij fenomeni, si Organizata Ndërkombëtare e Punës, e konsiderojnë atë si dhunim të të drejtave themelore të të punësuarve, kërcënim ndaj sigurisë dhe shëndetit, diskriminim, kushte të papranueshme të punës dhe formë të dhunës, rëndom kundër grave të punësuar.²

Përveç kësaj, Konventa e Kombeve të Bashkuara për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Kundër Grave (CEDAW)³ e përshkruan ngacmimin në vendin e punës si diskriminim gjinor dhe si manifestim të dhunës me bazë gjinore. Komiteti i CEDAW u bën thirrje palëve shtetërore nënshkruese të Konventës që të ndërmarrin masa për zgjidhjen e këtij problem ku: *“Palët Shtetërore duhet të përfshijnë në raportet e veta informacione relevante për ngacmimin seksual, si dhe për masat që duhen ndërmarrë për mbrojtjen e grave nga ngacmimi seksual dhe nga format e tjera të dhunës ose të detyrimit në vendin e punës”*.⁴

Neni 26 “E drejta e dinjitetit në punë”, i **Kartës Sociale Evropiane** të rishikuar të Këshillit të Evropës⁵, sanksionon:

“Me qëllim garantimin e ushtrimit efektiv të së drejtës për mbrojtjen e dinjitetit në punë nga të gjithë punonjësit, palët angazhohet, në konsultim me organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve:

1- të promovojnë sensibilizimin, informimin dhe parandalimin e ngacmimit seksual në vendin e punës, apo në lidhje me punën, dhe të marrin të gjitha masat e duhura për të mbrojtur punonjësit nga sjellje të tilla.

2- të promovojnë sensibilizimin, informimin në drejtim të akteve të dënueshme apo dukshëm të ashpra dhe ofensive drejtuar në mënyrë të përsëritur ndaj punonjësve në vendin e

²Rezoluta për mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë për gratë dhe burrat në punësim 1985 dhe Rezoluta e ILO-s mbi Veprimin për gratë punëmarrëse 1991 – www.ilo.org

³Ratifikuar me Ligjin nr. 7767, datë 9.11.1993 dhe Protokollin shtesë të kësaj konvente me Ligjin nr. 9052, datë 17.4.2003

⁴ CEDAW Rekomandimi Nr. 19, 1992 -

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm#recom1>

⁵Karta sociale Evropiane është nënshkruar nga Shqipëria në 21.09.1998 dhe është ratifikuar më 14.11.2002 me Ligjin nr. 8960, datë 24.10.2002

punës, apo në lidhje me punën dhe të marrin të gjitha masat e duhura për të mbrojtur punonjësit nga sjellje të tilla.

Neni 26 i aneksit të kësaj Karte saktëson se: paragrafi 2 nuk ka të bëjë vetëm me ngacmimin seksual. Për pasojë, paragrafi 2, parashikon ngacmimin moral”.

Deklarata dhe Platforma për Veprim e Pekinit dhe dokumentet pasardhëse, e cila u miratua nga Kombet e Bashkuara në 1995, i bënte thirrje qeverive, komunitetit ndërkombëtar dhe shoqërisë civile, për të ndërmarrë veprime strategjike në 12 fusha kritike shqetësuese duke përfshirë dhunën kundër grave (duke përfshirë dhe parandalimin e ngacmimit seksual në vendin e punës).

Konventa e Stambollit/ Këshilli i Evropës⁶ për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje ofron një përkufizim të gjerë të ngacmimi seksual (neni 40).

“Palët duhet të marrin masat e nevojshme legislative apo masa të tjera për të siguruar që çdo formë e sjellje e padëshiruar verbale, jo-verbale apo fizike të një natyre seksuale, me qëllim ose ndikim shkeljen e dinjitetit të një personi, dhe veçanërisht kur krijon një ambient frikësues, armiqtësor, degradues, poshtëruës apo fytes, është subjekt i një sanksioni penal ose tjetër ligjor”.

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) ka miratuar edhe një numër të konventave themelore për mbrojtjen e punëtorëve dhe dinjitetit në punë. **Konventa kuadër për promovimin e Sigurisë dhe Shëndetit, 2006 (nr 187)⁷ e ILO** në nenin 2/1 të saj përcakton se: “Çdo anëtar që ratifikon këtë Konventë, do të promovojë përmirësimin e vazhdueshëm të sigurisë dhe shëndetit në punë për të parandaluar lëndimet në punë, sëmundjet dhe vdekjet, nga diskutimi, në konsultim me organizatat më të përfaqësuara të punëdhënësve dhe punëtorëve, të një politike kombëtare, sistemi kombëtar dhe program kombëtar”. Ndërkohë që në nenin 3 përcaktohet se “Çdo anëtar do të promovojë një mjedis të sigurt dhe të shëndetshëm duke formuluar një politikë kombëtare. Çdo anëtar do të promovojë dhe paraprakisht, në të gjitha nivelet përkatëse, e drejta e punëtorëve për një mjedis të sigurt dhe të shëndetshëm të punës”. Në këtë kontekst përfshihet dhe mbrojtja e punëmarrësve nga ngacmimi moral dhe ai seksual në vendin e punës.

⁶<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168046031c>

⁷Ratifikuar nga Parlamenti në datën 24 Prill 2014, e cila ka hyrë tashmë në fuqi.

Një tjetër akt mjaft i rëndësishëm është *Marrëveshja e Stabilizim Asociimit, neni 77 “Kushtet e punës dhe mundësi të barabarta”* ku përcaktohet harmonizimi i legjislacionit të brendshëm me atë të BE-së në fushën e kushteve të punës, të *shëndetit dhe sigurisë në punë dhe mundësive të barabarta* ku përfshihet dhe mbrojtja e tyre nga ngacmimi seksual dhe ai moral në vendin e punës.

Edhe pse vendi ynë i ka ratifikuar këto Konventa në legjislacionin e tij të brendshëm, mund të themi se sërish pasojat dhe format e shfaqjes së ngacmimit seksual në vendin e punës, kryesisht në administratën publike janë prezente çdo ditë e më shumë. Përveç pasojave negative, të cilat cenojnë drejtpërdrejtë integritetin dhe dinjitetin e individit, ngacmimi seksual në administratën publike, mbart në përgjithësi dhe shkakton pasoja tepër të mëdha për vetë institucionin, pasi kjo dëmton mënyrën e punës në grup duke shkaktuar tensione në vendin e punës, dëmtojnë rezultatet në punë dhe krijojnë kushte për mungesat në punë, të cilat përfundimisht e zvogëlojnë produktivitetin e saj.

Në këtë mënyrë, prania dhe toleranca ndaj fenomenit të abuzimit seksual në administratën publike, nëpërmjet abuzimit seksual të drejtuesve të saj, krijon një dëm të madh për vetë shoqërinë të cilën ajo drejton, cenon imazhin e saj në sytë e publikut dhe prek rëndë respektimin e të drejtave të njeriut. Prandaj, është e nevojshme që strukturat shtetërore dhe organet legjislative, të ndërmarrin të gjitha masat e nevojshme për eliminimin e të gjitha formave të ngacmimit seksual në punë, duke nxitur dënimin e këtij fenomeni.

Organet e Administratës Publike nëpërmjet veprimtarisë që ato kryejnë në punën e tyre të përditshme, synojnë përmbushjen e detyrimeve, të cilat janë krijuar në funksion të organizimit shtetëror, por gjithmonë duke patur parasysh realizimin në praktikë të mbrojtjes së të drejtave dhe lirive themelore të tyre. Parimet mbi bazën e të cilave vepron Administrata Publike janë përcaktuar fillimisht nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe në një sërë ligjesh të tjera, sikundër edhe në Kodin e Procedurave Administrative⁸, në të cilin koncepti i përgjegjësisë së organeve të Administratës Publike pasqyrohet në nenin 44 të Kushtetutës ku citohet se: *“Kushdo ka të drejtë të rehabilitohet dhe/ose të zhdëmtohet në përputhje me ligjin, në rast se është dëmtuar për shkak të një akti, veprimi ose mosveprimi të paligjshëm të organeve shtetërore”*.

Gjithashtu në nenin 3 dhe 18 të Kushtetutës parashikohet se :

⁸ Ligji Nr. 44/2015 datë 30.04.2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”

Neni 3

“Pavarësia e shtetit dhe tërësia e territorit të tij, dinjiteti i njeriut, të drejtat dhe liritë e tij, drejtësia shoqërore, rendi kushtetues, pluralizmi, identiteti kombëtar dhe trashëgimia kombëtare, bashkëjetesa fetare, si dhe bashkëjetesa dhe mirëkuptimi i shqiptarëve me pakicat janë baza e këtij shteti, i cili ka për detyrë t’i respektojë dhe t’i mbrojë.”

Neni 18

“1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit.

2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore.

3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive.”

Referuar në këto nene të aktit themelor të vendit tonë, vërejmë se ajo i ka kushtuar një rëndësi të veçantë, konceptit të dinjitetit dhe mosdiskriminimit, duke i përcaktuar ato si parime bazë, nga të cilat duhet të udhëhiqen të gjithë institucionet gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tyre. Në mënyrë indirekte, këto parime lidhen edhe me trajtimin e ngacmimit seksual në administratën publike dhe ndalimin e tij, pasi ky ngacmim cenon drejtpërdrejtë dinjitetin dhe të drejtat themelore të njeriut, duke krijuar baza për diskriminim në vendin e punës. Një shtet ligjor i së drejtës, në përputhje të plotë me Kushtetutën, duhet të respektojë detyrimisht të drejtat e shtetasve të tij nga abuzimet në të drejtat e tyre dhe domosdoshmërisht duhet të sigurojë edhe respektimin nga organet e administratës së tij të të drejtave dhe ndalimeve që rrjedhin nga ngacmimet seksuale në këto ambiente.

Ndërsa kalojmë në një kuadër tjetër rregullues, siç është Kodi i Punës, i cili në dispozitat e tij sanksionon të drejtat e punëmarrësve dhe ndalimet e punëdhënësve në këtë kuadër, shohim se aktualisht në nenin 32 të Kodit të Punës⁹⁹, përcaktohen detyrimet e përgjithshme të punëdhënësit për *mbrojtjen e personalitetit të punëmarrësit*, të cilat përcaktojnë në mënyrë eksplicite ndalimin e ngacmimit moral dhe atij seksual në vendin e punës, duke përfshirë këtu ndër të tjera se: i) çfarë kuptojmë me ngacmim seksual; ii) detyrimin e punëdhënësit për publikimin dispozitave për ndalimin e ngacmimit moral dhe atij

⁹⁹I ndryshuar me Ligjin Nr. 136/2015 “Për disa shtesa dhe ndryshime në Ligjin Nr. 7961, datë 12.7.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.

seksual në vendin e punës; iii) mënyrën e procedimit kur një rast i tillë ndodh; iv) kujt i takon barra e provës kur ndodh një akt i tillë; (v) ndalimin e pushimit nga puna për shkak të refuzimit të ngacmimit moral dhe atij seksual. Në këtë nen citohet se:

“1. Punëdhënësi respekton dhe mbron në raportet e punës personalitetin e punëmarrësit.

2. Ai duhet të parandalojë çdo qëndrim që cenon dinjitetin e punëmarrësit.

3. Punëdhënësi ndalohet të kryejë çdo veprim që përbën shqetësim seksual karshi punëmarrësit dhe nuk lejon kryerjen e veprimeve të tilla nga punëmarrësit e tjerë. Me shqetësim seksual kuptohet çdo shqetësim që dëmton në mënyrë të dukshme gjendjen psikologjike të punëmarrësit për shkak të seksi. Punëdhënësi ndalohet të ngacmojë punëmarrësit me veprime, të cilat kanë për qëllim ose sjellin si pasojë degradimin e kushteve të punës, në një shkallë të tillë që mund të çojë në cenimin e të drejtave dhe dinjitetit të personit, në dëmtimin e shëndetit të tij fizik ose mendor ose në dëmtimin e të ardhmes së tij profesionale.

4. Çdo person, i cili identifikon ose merr informacion nga ndonjë punëmarrës që mund të ketë pasur cenim të të drejtave të tij/saj, sipas këtij neni, dhe në mënyrë të veçantë të shëndetit fizik dhe mendor ose lirisë personale, e cila nuk mund të justifikohet me përshkrimin e punës ose realizimin e objektivave të caktuar, duhet të sinjalizojë menjëherë punëdhënësin ose strukturat përkatëse, kur personi ndaj të cilit adresohet cenimi, është vetë punëmarrësi.

5. Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara në këtë dispozitë, duhet të paraqesë fakte që provojnë ngacmimin e tij dhe më pas i takon personit, ndaj të cilit adresohet ankesa, të provojë se veprimet e tij/saj nuk kishin për qëllim ngacmimin, si dhe të tregojë elementet objektive, të cilat nuk kanë të bëjnë me ngacmimin ose shqetësimin.

6. Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara në këtë dispozitë ose sinjalizuesi i ngacmimeve nuk duhet të penalizohen për këtë arsye, të largohen nga puna, të diskriminohen ose të jenë viktimë e shqetësimeve seksuale dhe ngacmimeve.”

Ky parashikim i Kodit të Punës, përbën një trajtim të hollësishëm në rastit të ngacmimit seksual në vendin e punës, të ushtruar nga punëmarrësi, ku sipas të cilit

punëdhënësi duhet të ndërmarrë të gjitha masat e nevojshme mbi sigurimin e kushteve dinjitoze dhe të mosngacmimit të punëmarrësve gjatë ushtrimit të detyrës, si dhe përcakton shkallën e ushtrimit apo cënimit të këtij fenomeni, duke parashikuar gjithashtu një mbrojtje të gjerë në këtë drejtim. Gjatë ushtrimit të detyrave të tyre, të gjithë institucionet publike dhe jo vetëm, duhet të udhëhiqen përveçse nga parimet kushtetuese, edhe nga dispozitat e Kodit të Punës.

Pra, referuar në këtë dispozitë, parashikohet detyrimi i punëdhënësit për të mbrojtur në raportet e punës personalitetin e punëmarrësit, fakt i cili nënkupton edhe integritetin fizik dhe psikologjik, ku përfshihet nderi personal dhe profesional, sfera e jetës private dhe intime, liria e të shprehurit etj., duke mos lejuar ngacmime seksuale në vendet e punës.

Ndërkohë, ndryshimet e fundit të Kodit të Punës në këtë aspekt, parashikojnë specifikimin e rasteve, por edhe detyrimin e të akuzuarit për të vërtetuar të kundërtën. Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara në këtë dispozitë, duhet të paraqesë fakte që provojnë ngacmimin e tij dhe, më pas, i takon personit, ndaj të cilit adresohet ankesa, të provojë se veprimet e tij/saj nuk kishin për qëllim ngacmimin, si dhe të tregojë elementet objektive, të cilat nuk kanë të bëjnë me ngacmimin ose shqetësimin. Në këtë rast, nuk është vetëm punëdhënësi ai që nuk duhet të lejojë ngacmimet me sfond seksual, por kur përballet me një akuzë të tillë, i akuzuari duhet të vërtetojë se nuk e ka bërë një gjë të tillë. I takon personit i cili pretendohet se ka kryer shqetësimin seksual ndaj punëmarrësit, të provojë që nuk ka ushtruar asnjë nga format e sipërcituara të shqetësimit seksual. Një përcaktim i tillë, i cili nga aspekti procedural quhet **kalimi i barrës së provës**, është një mbrojtje më shumë për punëmarrësit që përballen me situata të tilla në vendet e tyre të punës.

Në nenin 38¹⁰ “*Vënia në dispozicion e legjislacionit*” të Kodit të Punës sanksionohet se: “Punëdhënësi duhet të vërë në dispozicion të punëmarrësve, në çdo ndërmarrje, Kodin e Punës, si dhe çdo ligj tjetër që rregullon detyrimet dhe të drejtat midis punëmarrësve dhe punëdhënësve”. Ky nen përforcon detyrimin e punëdhënësit për të publikuar të gjitha dispozitat që lidhen me detyrimet dhe të drejtat midis punëmarrësve dhe punëdhënësve duke përfshirë këtu dhe ndalimin e ngacmimit moral dhe atij seksual, në vendin e punës. Pra si konkluzion janë dy nene të këtij Kodi, të cilat detyrojnë punëdhënësit për të publikuar të gjitha dispozitat që lidhen me detyrimet dhe të drejtat midis punëmarrësve dhe punëdhënësve.

¹⁰Ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015.

Në nenin 2 të Kodit të Punës citohet shprehimisht se: “Kodi i Punës respekton konventat ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe se ai bazohet në normat përgjithësisht të pranuar të së drejtës ndërkombëtare”. Ky nen është një garanci më shumë për punëmarrësit dhe përforcon të drejtat e tyre, në zbatimin parimit të mosdiskriminimit dhe “ndalimit të ngacmimit moral dhe atij seksual”, të cilat gjenden në aktet e ratifikuara nga Republika e Shqipërisë si dhe nga normat përgjithësisht të pranuar të së drejtës ndërkombëtare. Ndër këto akte përmendim CEDAW, Kartën Sociale Evropiane të Rishikuar, Konventën Evropiane të të Drejtave të Njeriut, Konventat e ILO-s etj.

Kalojmë në një nga ligjet bazë, i cili trajton më së miri funksionimin dhe detyrat apo të drejtat e nëpunësve publike në vendin tonë. Këtë rregullim e bën ligji nr. 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”¹¹, konkretisht Neni 33, i cili citon se: “1. Nëpunësi civil ka të drejtën për kushte pune të përshtatshme. Institucionet shtetërore sigurojnë kushtet për mbrojtjen e integritetit fizik, moral dhe dinjitetit të nëpunësit civil. 2. Nëpunësi civil mbrohet nga shteti në ushtrimin e detyrave të tij në shërbimin civil. Institucioni shtetëror, ku nëpunësi ushtron detyrën, siguron mbrojtjen e nëpunësit civil gjatë ushtrimit të detyrës apo në lidhje me të, duke kërkuar, nëse është e nevojshme, mbështetjen e organeve të specializuara sipas ligjit.

Sipas tij, është detyrë e organeve shtetërore të marrin të gjitha masat e trajtimit të duhur të nëpunësve, duke mbrojtur integritetin e tyre nga çdo ngacmim gjatë ushtrimit të detyrës. Për këtë fakt, ata kanë të drejtën t’i drejtohen edhe organeve përkatëse përgjegjëse për vënien në vend të së drejtave të shkelura dhe të respektojnë parimet e përgjithshme mbrojtëse në rastet konkrete. Ky ligj përbën një kuadër ligjor rregullues shumë të rëndësishëm në mbrojtjen e të drejtave dhe dinjitetit të nëpunësve publikë gjatë ushtrimit të funksionit shtetëror.

Ligji nr.10 237, datë 18.2.2010 për sigurinë dhe shëndetin në punë. Ky ligj ka për objekt përcaktimin e masave, që synojnë garantimin e sigurisë dhe të shëndetit në punë të punëmarrësve. Ligji ka për qëllim: a) të garantojë sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit, nëpërmjet parandalimit të rreziqeve profesionale, eliminimit të faktorëve që përbëjnë rrezik dhe aksident, informimit, këshillimit, pjesëmarrjes së balancuar, në përputhje me ligjin, formimit të punëmarrësve e të përfaqësuesve të tyre. Dispozitat e këtij ligji zbatohen në të gjithë sektorët e veprimtarisë private dhe publike. Nuk do të zbatohen dispozita të caktuara të

¹¹Seksioni 1 Të drejtat e nëpunësit civil- E drejta e kushteve të përshtatshme të punës dhe e drejta e mbrojtjes nga shteti.

këtij ligji, kur në dispozitat e tjera ligjore për fushat përkatëse jepen trajtime më të favorshme për mbrojtjen e sigurisë e të shëndetit në punë të punëmarrësve.

Së fundi “Ligji për barazinë gjinore në shoqëri”, është një tjetër mjet garantues i legjislacionit tonë lidhur me ngacmimin seksual në punë, i cili sanksionon detyrimet e punëdhënësit për zbatimin e të drejtave të barabarta për gratë dhe burrat në punë, lidhur me rekrutimin, krijimin e kushteve të barabarta të punës, dhënies së pagesës së barabartë për punë me vlerë të barabartë, si dhe dhënies së mundësive të njëjta. Neni 4/10 i këtij ligji jep dhe përkufizimin e “ngacmimit seksual” në përputhje me përkufizimin e Direktivës 2006/54/KE. “Shqetësim seksual” është çdo formë e padëshiruar sjelljeje, e shprehur me fjalë ose veprime fizike dhe 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 apo fytes. Në nenin 16 të këtij ligji, ku përcaktohen “detyrimet e punëdhënësit në marrëdhëniet e punës”, citojmë pikat 8 dhe 9, në të cilat sanksionohet se: “Punëdhënësi duhet të marrë masa për ndalimin e diskriminimit, ngacmimeve dhe shqetësimeve seksuale ndaj punëmarrësit. Gjithashtu kërkohet që ai të mos vendosë në pozitë të disfavorshme ose të mos marrë masa disiplinore ndaj punëmarrësit, i cili kundërshton ose ankohet për diskriminim, ngacmim ose shqetësim seksual, si edhe ndaj punëmarrësit që dëshmon për veprime diskriminuese, ngacmim ose shqetësim seksual, të kryera prej punëdhënësit ose punëmarrësve të tjerë”.

Në nenin 18 të këtij ligji përcaktohen përgjegjësitë e punëdhënësit për mbrojtjen e punëmarrësit nga diskriminimi, ngacmimi dhe shqetësimi seksual, ku citojmë: “Çdo diskriminim, ngacmim apo shqetësim seksual në vendin e punës nga punëdhënësi dhe/ose punëmarrësi është i ndaluar. Punëdhënësi, për të mbrojtur punëmarrësit nga diskriminimi, ngacmimi e, veçanërisht, nga shqetësimi seksual, detyrohet:

a) të marrë masa parandaluese dhe të përcaktojë masa (sanksione) disiplinore në rregulloren e brendshme, për ndalimin e ngacmimeve dhe të shqetësimeve seksuale ndaj punëmarrësit, në përputhje me këtë ligj;

b) nëse merr dijeni, në mënyrë të tërthortë ose me ankesë nga një punëmarrës, i cili pretendon se është diskriminuar, ngacmuar ose shqetësuar seksualisht nga një punëmarrës tjetër, pasi bindet, merr masat e duhura organizative për ndalimin e vazhdimin dhe parandalimin e diskriminimit, të ngacmimit ose shqetësimit seksual dhe zbaton sanksionet disiplinore;

c) të informojë të gjithë punëmarrësit për ndalimin e diskriminimit, të ngacmimit dhe shqetësimit seksual në vendin e punës.

Punëdhënësi vendos në kontratën kolektive të punës rregulla për të parandaluar diskriminimin për shkak të gjinisë dhe për mënyrën e zgjidhjes së ankesave të bëra prej personave të dëmtuar nga akte të tilla. Çdo marrëveshje individuale ose kontratë kolektive, që vjen në kundërshtim me dispozitat e këtij ligji, është e pavlefshme. Dispozitat e këtij ligji i shtrijnë efektet e tyre edhe tek të vetëpunësuarit, si dhe për punëmarrësit, për punët që kryhen në kushtet e shtëpisë”.

Ndërkohë që në nenin 28 të këtij ligji përcaktohet se shkelja e neneve 16, 18 pika 2 shkronjat "a" dhe "c" dënohet me gjobë nga Inspektorati Shtetëror i Punës. Çdo person që shkel dispozitat e këtij ligji dënohet me gjobë si më poshtë: a) personi fizik, nga 30 000 deri 60 000 lekë; b) personi juridik nga 60 000 deri 100 000 lekë; c) personi fizik brenda personit juridik, i cili është përgjegjës për shkelje, nga 30 000 deri 80 000 lekë; ç) personi, i cili ushtron funksion publik dhe është përgjegjës për shkelje në bazë të këtij ligji, nga 30 000 deri 80 000 lekë. Po në këtë nen sanksionohet se shkeljet e dispozitave të këtij ligji, në rastet kur përbëjnë vepër penale, dënohen sipas dispozitave të Kodit Penal.

Në nenin 29 të këtij ligji parashikohet dhe shpërblimi i dëmit. Kështu shpërblimi për dëmin material dhe moral, të shkaktuar nga cenimi i dispozitave të këtij ligji, përfshirë rikthimin e të drejtave të shkelura, bëhet në rrugë gjyqësore në bazë të Kodit Civil.

Në nenin 30 të këtij ligji përcaktohen procedurat për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve. Kështu çdo ankesë për shkeljen e barazisë gjinore, sipas këtij ligji, shqyrtohet ose gjykohet nga organet administrative, në përputhje me dispozitat e Kodit të Procedurave Administrative. Organet administrative vendosin sipas dispozitave të këtij ligji. Nëse shkelja është bërë nga nëpunësit e administratës publike, zbatohen dispozitat e ligjit nr.8510, datë 15.7.1999 "Për përgjegjësitë jashtëkontraktore të organeve të administratës shtetërore".

Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” krijoi edhe institucioni i Komisionerit për çështje të diskriminimit për çfarëdo shkak, përfshi gjininë, por edhe identitetin gjinor, shtatzaninë, orientimin seksual, gjendjen familjare apo martesore, përgjegjësinë prindërore, të cilat tipikisht janë të lidhura ngushtë me gjininë e personit. Ky institucion ka kompetencë të shqyrtojë ankesat për diskriminim nga individët, grupet e tyre apo organizatat, të kryejë hetime, të monitorojë zbatimin e këtij ligji, të vendosë sanksione, të

zhvillojë aktivitete ndërgjegjësimi dhe edukimi që ndihmojnë në zbatimin e këtij ligji. Ligji nr. 10221, datë 4.2.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi” ka rregulluar zbatimin e parimit të barazisë gjinore në punësim.

Legjislatori përveç adresimit të ngacmimit seksual në legjislacionin civil, për shkak të përhapjes dhe ndjeshmërisë së madhe që ka në lidhje me këtë fenomen, e ka parë të arsyeshme ta adresojë atë edhe në legjislacionin penal duke e cilësuar si vepër penale. Në Nenin 108/a - Ngacmimi seksual ¹² **të Kodit Penal** sanksionohet se: “Kryerja e sjelljeve me natyrë seksuale, që cenojnë dinjitetin e një personi, me çdo mjet ose formë, duke krijuar një mjedis kërcënues, armiqësor, degradues, poshtërues ose ofendues, përbën vepër penale dhe dënohet me burgim nga një deri në pesë vjet. Kur kjo vepër kryhet në bashkëpunim, kundër disa personave, më shumë se një herë, ose kundër fëmijëve, dënohet me burgim nga tre deri në shtatë vjet”. Pavarësisht kësaj dispozite vërejmë se në këtë nen mungon elementi që e lidh këtë vepër me vendin apo marrëdhëniet e punës. Po ashtu, Kodi Penal nuk rregullon dhe nuk kriminalizon ato veprime që përbëjnë ngacmim moral në vendin apo gjatë marrëdhënieve të punës. Për të korrigjuar këtë situatë dhe për të plotësuar kuadrin ligjor, Avokati i Popullit ka propozuar ndryshime në Kodin Penal për të sanksionuar edhe ngacmimin moral si vepër penale, por këto ndryshime nuk janë miratuar akoma nga Kuvendi.

1.3 Institucionet kombëtare lidhur me mbrojtjen nga ngacmimi moral dhe seksual.

Më lart trajtuam aktet ligjore të vendit tonë, konventat apo edhe deklaratat ndërkombëtare, të cilat luajnë rol në kuadër të mbrojtjes së të drejtave të njeriut, konkretisht ngacmimit seksual. Shteti nëpërmjet strukturës së tij organizative ka krijuar mekanizmat e tij mbrojtjes lidhur me fenomenin e ngacmimit seksual. Për këtë qëllim, lidhur me faktin se ngacmimi seksual është një fenomen social ndërkombëtar, janë krijuar dy lloje mekanizmash me qëllim parandalimin dhe goditjen e tij, të tilla si (i) mekanizma kombëtarë dhe (ii) ndërkombëtarë. Në këtë punim do të trajtojmë vetëm institucionet mbrojtës në vendin tonë, të cilat shërbejnë për evitimin dhe ndëshkimin e rasteve praktike të ngacmimit seksual, të iniciuara me kërkesën e vetë individit.

¹²Kodi Penal i azhurnuar 2016 (Shtuar neni 108/a me ligjin nr. 144/2013, datë 2.5.2013)

1.3.1 Avokati i Popullit (Ombudsman-i)

Avokati i Popullit është institucion i pavarur dhe i rëndësishëm kushtetues në vendin tonë, i cili ka për detyrë të mbrojtë të drejtat, liritë dhe interesat e ligjshëm të individit nga veprimet ose mosveprimet e paligjshme dhe të parregullta të organeve të administratës publike, si dhe ndaj të tretëve që veprojnë për llogari të saj. Avokati i Popullit, në ushtrimin e veprimtarisë së tij, udhëhiqet nga parimi i paanësisë, parimi i konfidencialitetit, parimi i profesionalizmit, parimi i pavarësisë, etj. Ai është nxitës për arritjen e standardeve më të larta në mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe të lirive të njeriut.

Subjektet, të cilat përballen me raste të ngacmimit seksual gjatë ushtrimit të punës së tyre nga ana e punëdhënësve, konkretisht në administratën publike, kanë të drejtën ligjore të ankohen, apo të kërkojnë ndërhyrjen e Avokatit të Popullit. Pra, Avokati i Popullit e fillon procedurën e shqyrtimit të çështjes me kërkesë të personit të interesuar ose të dëmtuar, por edhe me nismën e vetë kur merr indicje për shkelje të ndryshme që janë në kompetencë të tij. Kur ka të dhëna dhe çmohet se ekziston mundësia e ushtrimit të ngacmimit seksual në administratën publike, Avokati i Popullit ka të drejtë të hyjë në çdo kohë, pa kufizim dhe pa autorizim paraprak.

Në fund të veprimtarisë së tij hetuese, Avokati i Popullit nëse ka konstatuar raste të abuzimeve apo të ngacmimit seksual, ka të drejtë që me anën e rekomandimeve t'u drejtohet institucioneve të ndryshme ligjzbatuese, që të marrin masa për vënien në vend të saj.

1.3.2 Policia e Shtetit

Policia e shtetit është një organ ligjzbatues dhe mbrojtës në vendin tonë, i cili ofron mbrojtje të menjëhershme për këdo individ, i cili është viktimë e sjelljeve të kundërligjshme, e veprimeve të rrezikshme apo dëshmitar i këtyre ngjarjeve, nëpërmjet denoncimit të ushtruar nga ata. Policia ka për mision ruajtjen e rendit e të sigurisë publike; garantimin e zbatimit të ligjit, në përputhje me kushtetutën dhe aktet ndërkombëtare, duke respektuar të drejtat dhe liritë e njeriut.

Në rast se një punëmarrës i administratës publike, konstaton apo cenohet gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tij nga veprime me karakter abuziv apo seksual, mund të drejtohet drejtpërdrejtë në organet e policisë duke denoncuar rastin konkret të cenimit.

1.3.3 Gjykatat

Gjykatat në Republikën e Shqipërisë, përfaqësojnë pushtetin gjyqësor dhe kanë për funksion zgjidhjen e mosmarrëveshjeve dhe të konflikteve që lindin mes individëve, personave juridikë dhe institucioneve shtetërore. Gjykatat janë organet që japin drejtësi në çdo vend. Kushdo që pretendon se është ngacmuar seksualisht në punën e tij nga drejtues apo funksionarë të tjerë të administratës, mund të drejtohet në gjykatë nëpërmjet kërkesëpadisë për dëmshpërblim ose, sipas rastit, të kryejnë kallëzimin përpara prokurorisë, e cila është kompetente për ndjekjen penale.

1.3.4 Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, krijuar me ligjin nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, është një tjetër institucion i pavarur që siguron mbrojtjen nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin, bazuar në dispozitat kushtetuese dhe ligjore. Një person që pretendon se diskriminohet mund t'i drejtohet Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i cili ka të drejtë të kryejë hetime administrative pas marrjes së informacionit të besueshëm për shkelje të legjislacionit për diskriminim; të vendosë gjobë ndaj çdo personi që kryen diskriminim; të përfaqësojë ankuesin në organet gjyqësore në çështje civile me miratimin e tij. Ngacmimi seksual përfaqëson një formë të ushtrimit të diskriminimit dhe si i tillë, përbën një arsye të mjaftueshme dhe ligjore për këdo person të cenuar të drejtohet pranë tij, në raste të ngacmimeve seksuale.

1.4 Praktika gjyqësore në lidhje me ngacmimin moral dhe seksual në Shqipëri.

Në Shqipëri, rastet e ngacmimit seksual në vendin e punës janë vështirë të raportohen, sidomos në administratën publike. Në pjesën më të madhe viktimat mbeten të paidentifikuara, si pasojë e frikës dhe ndjenjës së lartë të turpit e të vetëfajimit që ato përjetojnë. Vetë viktimat për shkak edhe të mentalitetit shoqëror, zgjedh të ‘zgjidhë’ në heshtje këto situata e të mos raportojë në organet e drejtësisë apo edhe në familje. Raportet e organizatave shqiptare

tregojnë se ngacmimi seksual është i përhapur shumë në Shqipëri, sidomos te punëmarrëset femra në moshë të re, ato beqare apo të divorcuara. Ai ushtrohet kryesisht nga punëdhënës, të cilët përfaqësojnë një organ drejtues, duke shfrytëzuar pozitën e tyre në këmbim të favoreve seksuale. Ashtu siç e përmendëm më lart, raportimet për këto raste mungojnë për arsye të ndryshme, më të cilat përballet shoqëria jonë. Këtu mund të përmendim vetëm, raportime dhe denoncime nga emisione investigative në vendin tonë, të cilat kanë bërë të mundur shfaqjen në publik, nëpërmjet kamerave të fshehtave të rasteve abuzive nga drejtues të lartë të administratës, të cilat janë bërë të njohura nga publiku i gjerë. Këto raste janë të shumta në numër, në të gjithë Shqipërinë, madje do të vazhdojnë të jenë nëse nuk ekziston një kuadër ligjor parandalues dhe i mirëpërcaktuar për ndalimin e këtij fenomeni, i cili degradon zhvillimin e mëtejshëm të shoqërisë.

Për të bërë një shqyrtim të hollësishëm mbi ngacmimin në vendin e punës, si moral ashtu edhe atë seksual, duhet fillimisht të bëjmë një paraqitje të atij që quhet “dëm moral” e më pas të “ngacmimit seksual”, duke i ndarë në këtë mënyrë këto dy figura nga njëra-tjetra, bazuar nga mënyra se si ato trajtohen në legjislacion.

Në një përshkrim të qartë duhet të saktësohet së pari termi “ngacmim moral”, pasi në vetvete, kur flasim për “ngacmim moral”, bëjmë menjëherë lidhjen me “ngacmimin seksual”. Në fakt, nëse do të thellohemi në termin “moral”, të paktën, duke mbajtur në konsideratë atë që përcaktohet edhe në legjislacion, terminologjia e saktë ligjore është “dëm moral”, ndërkohë që, nga ana tjetër si terminologji ligjore kemi “ngacmim seksual”.

Dëmi moral vjen si pasojë e cënimit të integritetit dhe dinjitetit të personalitetit, ndërsa ngacmimi seksual parashikohet si figurë veprë penale, i cili sjell si pasojë shkaktimin e dëmit moral. Shpërblimi për dëmin moral kërkohet drejtpërdrejt nga gjykata civile ose administrative, ndërsa për ngacmimin seksual duhet të provohet ekzistenca e faktit penal nga gjykata penale dhe, më pas, të kërkohet civilisht dëmi moral.

Çështjet e dëmit moral filluan të trajtoheshin më gjerësisht në gjykatat në vend pas Vendimit Unifikues nr.12 të Gjykatës së Lartë të datës 14.09.2007. Gjatë viteve të para, këto forma dëmi u kërkuan kryesisht lidhur me aksidentet automobilistike apo aksidentet në tërësi. Vitet e fundit, kryesisht gjatë 4 vjeçarit të fundit, ka patur një rritje të këtyre kërkesave në gjykata, ku shpërblimi i dëmit moral ka nisur të kërkohet edhe mbi bazën e marrëdhënies në punë, pra duke rrjedhur si pasojë e marrëdhënies kryesisht punëmarrës-punëdhënës.

Kjo figurë dëmi në vetvete shkaktohet nga ndryshimet në cilësinë e jetës që individit përjeton, ardhur si pasojë e mosrespektimit të të drejtave të punëmarrësit dhe shkeljeve në Kodin e Punës për zgjidhjen e kontratave. Padyshim që peshën kryesore në këto kërkesë-padi e zë dëmshpërblimi material, por duket se palët (këtu kam parasysh të gjitha palët në proces) janë ndërgjegjësuar për të kërkuar edhe dëmshpërblimin për anën morale të cënuar.

Përveç këtyre rasteve, ka pasur edhe disa kërkesa për dëm moral si pasojë e diskriminimit për bindje politike, me pasojë shkarkimin nga puna, por këto kërkesa kanë qënë sporadike. Ndonëse legjislacioni e parashikon diskriminimin dhe kemi një institucion si Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, sërish qytetarët druhen të kërkojnë këto lloje të drejtash në gjykatë. Konstatohen disa arsye për mosmarrjen e iniciativës për të zgjidhur në rrugë ligjore këto konflikte.

- *Së pari: për shkak të mungesës së informacionit.* Qytetarët nuk janë të informuar për procedurat ligjore që mund të realizojnë për të mbrojtur këtë të drejtë të tyre. Nuk ka informacion të gjerë mbi Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe rolin e tij. Vetë avokatët (në jo pak raste) nuk kanë gjithashtu informacion dhe nuk drejtojnë saktë qytetarët për ngritjen e kërkesë-padive, çka sjell si rrjedhojë mosidentifikimin e qartë të figurës së këtij lloji dëmi.

- *Së dyti për shkak të ngurtësisë së gjyqtarëve për të vendosur në favor të qytetarit.* Edhe në rastet kur nga eksperti psikolog konstatohet se ka pasur diskriminim apo paragjykim, se pala është viktimizuar dhe kjo ka sjellë ndryshim në gjendjen e tij shpirtërore, në marrëdhëniet personale dhe ndërpersonale, në ritmin ditor social e punësor, (pra edhe në këto raste), gjykatat jo gjithmonë konkludojnë për shpërblimin për dëmin moral të shkaktuar ndaj paditësit. Kjo pasi vetë gjyqtarët nuk arrijnë të kenë një perceptim të qartë për paragjykimin e diskriminimin, në mënyrë që më pas të gjykojnë drejtë për çështjet objekt gjykimi.

- *Së treti për shkak të frikës së vetë qytetarëve për të ndjekur çështjet në rrugë gjyqësore.* Edhe në rastet kur u shkelen të drejtat, qytetarët shqiptarë kanë tendencë të mos reagojnë, pasi nuk kanë besimin se çështjet mund të zgjidhen. Përveç mungesës së besimit në sistemin e drejtësisë, ekziston edhe frika se mos punëdhënësi merr hak dhe personalizon një çështje, që në thelb duhet të mbetet parimore.

- *Së katërti, nëse shtojmë këtu edhe mungesën e edukatës qytetare për të kërkuar të drejtat e tyre, të qenit një vend i vogël ku presioni shoqëror është i lartë nëse ndërmerret një iniciativë të tillë, si dhe ndodhur në kushtet e pamundësive financiare për të ndjekur çështje gjyqësore, që nuk konsiderohen jetike, por që kanë në bazë mosmarrëveshtjen e dinjitetit dhe integritetit moral, janë faktorë që ndikojnë në mosndjekjen ligjshme të këtyre problematikave.*

Bazuar në këto elemente të rëndësishëm, kemi si pasojë rruhdjen e rasteve të paraqitura në gjykata që vijnë nga paragjykimi, diskriminimi dhe mostrajtimi në tërësi me dinjitet në vendin në punës. Ka pasur disa emra të njohur, të cilët kanë qenë aktivë në fushën profesionale apo në shoqërinë civile, të cilët kanë kërkuar këtë figurë dëmi, por definitivisht, disa kërkesa sporadike nuk mund të bëjnë ndryshimin në konceptimin e kësaj figure dëmi.

Kjo është tabloja gjyqësore që paraqitet, por duke marrë në konsideratë numrin e rasteve që identifikohen jashtë gjykatës, apo informacione të marrë në mënyrë direkte dhe indirekte për këto çështje, nuk ka një raport të drejtë. Pra, rastet e paraqitura në gjykata janë shumëfish më të vogla se rastet reale në ambientet publike dhe jopublike të marrëdhënieve të punës.

Nga ana tjetër, ngacmimi seksual është një problematikë shumë e nxehtë dhe shumë delikate, brenda së cilës ndërthuren një sërë argumentesh, që e bëjnë atë të qëndrojnë i fshehur e të mos dalë lehtë në dritë për publikun e gjerë, aq më tepër, të kërkohet dëmshpërblim për të drejtën e cenuar në gjykatë.

Duhet të silllet në vëmendje se, termi “ngacmim seksual” jo detyrimisht ka të bëjë me një tentativë fizike për të realizuar një akt seksual. Ngacmimi seksual ndodh në të gjitha rastet kur bisedat, qëndrimet, postimi trupor, kërkesat e pajustificuara (kryesisht të eprorit) për të qëndruar vetëm me punonjësen në ambientet e punës ose diku tjetër, kanë të njëjtin qëllim; atë të konkretizimit të këtyre ngacmimeve në akt seksual vetëm si dëshirë e njëjës palë.

Ajo që duhet të mbahet në konsideratë në mosdeklarimin e këtyre fenomeneve, është fakti se ngacmimi nis gradualisht, dhe vetë viktima e ngacmimit nuk është që në momentet e para e qartë dhe e bindur lidhur me qëllimin e viktimizuesit për akt seksual. Fillimisht viktima është pranuese, dhe në disa raste edhe bashkëpunuese në biseda, duke tentuar të krijojë një frymë më konfidenciale në komunikim, që mund të ndihmojë mbarëvajtjen e punës në tërësi. Pasi kristalizon qëllimin e viktimizuesit, ajo vetë e ka të vështirë të bëjë një

ndarje mes qëllimeve fillestare të eprorit për të hyrë në marrëdhënie intime me të dhe vetëfajsimin se mos, në mënyrë të pavullnetshme, ka qenë vetë ajo që nëpërmjet sjelljes, veshjes, qëndrimeve, ka sjellë këtë dëshirë të viktimizuesit. Ndodhur në këtë vorbull mendimesh, si dhe në kushtet kur e ka bindje se pjesa dërrmuese e shoqërisë do të paragjykojnë vetë atë për situatën e krijuar, viktima përpigjet të zgjidhë në forma të tjera problematikën, por pa u drejtuar në gjykatë.

Në shumë raste këto problematika mbeten aq të fshehura dhe në heshtje mes palëve të përfshira (viktimës-viktimizuesit), saqë as në familje nuk bëhen prezente.

Nga praktika e psikologëve me raste të ngjashme, rezulton se rastet reale të ngacmimit seksual në punë janë shumëfish më të larta se ato të deklaruar, ndërkohë që rastet e raportuara dhe të ndjekura ligjërisht, janë thuajse inekzistente krahasuar me problematikën reale.

Kjo sjellje e viktimës për të mos e bërë të njohur problemin vlerësohet të vijë si rezultat i disa nënçështjeve të rëndësishme.

- Së pari, si pasojë e frikës se çështja, jo vetëm nuk do të marrë vëmendjen e duhur dhe më pas zgjidhje, por se denoncimi i faktit mund të kthehet në bumerang për vetë viktimën. Këtu mbahet në konsideratë paragjykimi si fajtores, që ajo/ai mund të ndjejë nga familja dhe shoqëria, si dhe vështirësitë e theksuara financiare, që mund të përjetojë në rast të largimit nga puna.

Të jetuarit në një vend të vogël, shton rrezikun e trysnisë sociale, ndërkohë që të qenit në kushte mbijetese ekonomike, zvogëlon dukshëm iniciativën e viktimës për denoncim.

- Së dyti, në mosdenoncimin e rasteve duhet të mbajmë në konsideratë sfondin tonë kulturor lidhur me çështjet e moralit. Nëse fakti do të bëhet i ditur në familje nga viktima femër, kjo mund të sillte një valë reaksionesh me karakter mashkullor nga bashkëshorti, babai, vëllezërit apo të familjarë të tjerë, të cilët për të ruajtur nderin e familjes, mund të shkonin deri në përplasje të ashpra mes tyre, si palë, dhe eprorit të viktimës.

Ndodhur në këto kushte, viktima vetëizolohet në problemin e saj, duke e bërë atë të ditur vetëm në rastet kur situata bëhet e pakontrollueshme dhe i duhet ta konsultojë me dikë tjetër. Duke u bazuar në eksperiencën e trajtimit të këtyre rasteve, viktimat zgjedhin të diskutojnë me një person të familjes apo një njeri të ngushtë (kryesisht femër) dhe në fare pak raste kërkojnë ndihmën e ekspertit psikolog.

Në vijim të argumenteve të paraqitura më sipër, bazuar në praktikën profesionale të psikologëve pranë gjykatave, dhe informacionin e marrë në vite për të dy çështjet objekt trajtimi, pra dëmit moral të shkaktuar si pasojë e diskriminimit, paragjykitimit dhe cënimit të dinjitetit të punonjësve në administratë dhe ngacmimit seksual, vlerësohet se ka një mospërputhje të theksuar mes numrit të rasteve reale të këtyre problematikave në institucione dhe numrit të çështjeve të denoncuara dhe të ndjekura në rrugë ligjore në gjykatë. Numri i rasteve të denoncuara është thujtë i papërfillshëm në krahasim me trendin në rritje të këtyre rasteve.

II. NGACMIMI MORAL DHE SEKSUAL NË LEGJISLACIONIN DHE JURISPRUDENCËN E BASHKIMIT EVROPIAN

Legjislacioni evropian për “ngacimin” ka qenë dhe ende influencohet nga legjislacioni i Amerikës së veriut. Kështu në SHBA “ngacimi” gjithmonë është perceptuar si një formë diskriminimi. “Ngacimi seksual” në vendin e punës është një koncept relativisht i ri pasi ai filloi të adresohet vetëm pas vitit 1970 nga lëvizjet feministe në Shtetet e Bashkuara të Amerikës, i cili është shteti i parë që e njohu “ngacimin seksual” si një formë të diskriminimit në seks dhe sot është vendi që ka sistemin ligjor dhe atë institucional, më të plotë dhe më të zhvilluar përse i përket rregullimit të “ngacimit seksual”.

Sot “ngacimi seksual” shikohet si një çështje e të drejtave të njeriut. Megjithatë, në vitet e fundit, “ngacimi seksual në vendin e punës” ka qenë njohur si një formë e rëndë e dhunës ndaj grave. Komuniteti ndërkombëtar po e pranon gjithnjë e më shumë se e drejta për të ndier i sigurt dhe i lirë nga ngacimet seksuale, është një e drejtë njerëzore.

“Ngacimi” në vendin e punës është i ndryshëm nga “ngacimi seksual”. Ngacimi në vendin e punës i njohur gjithashtu si *ngacimi moral*, në vendet frëngjisht-folëse - është i rrezikshëm. Ky ngacim është i vështirë për të zbuluar dhe për t’u provuar dhe shpesh merr kohë që viktimat të kuptojnë se çfarë po ndodh dhe kur ato e zbulojnë, në shpesh raste është tepër vonë. Më shumë gjasa, viktimat fajësojnë veten e tyre, që nuk janë mjaftueshëm të mirë. Ngacimi në mënyrë të përsëritur shkatërron ndjenjën e vetëbesimit të viktimës dhe ngadalë i izolon ata nga kolegët e punës, miqtë dhe madje edhe nga familja. Ka raste kur viktimat, shpesh as nuk besohen.

Për “ngacimin moral”¹³ përdoren terma të ndryshëm nga vende të ndryshme shpesh të referuara si: dhunë psikologjike, *harasement* apo *mobing*. “*Mobing/ngacimi moral*” është një term me origjinë evropiane që korrespondon me vrazhdësinë, në vendin e punës. Termat shtesë përfshijnë: abuzimin me punëtorët, keqtrajtim, abuzim emocional, viktimizim, frikësim, terrorizim psikologjik.

Dijetarët kryesorë në këtë fushë kanë sugjeruar përkufizimin e mëposhtëm për ngacimin moral:

¹³ Ngacimi moral në vendin e punës: Një Çështje Globale e shëndetit dhe Sigurisë në punë 2010 -Ellen Pinkos Cobb, Esq.

“Ngacmimi në vendin e punës do të thotë ngacmim, ofendim, duke përjashtuar nga shoqëria dikë apo duke ndikuar negativisht në detyrat e punës së dikujt. Në mënyrë që ngacmimi të jetë ngacmim moral (ose mobing), duhet që të zbatohet referuar një aktiviteti në veçanti, dhe ndërveprimi apo procesi duhet që të ndodhë, në mënyrë të përsëritur dhe rregullisht (p.sh.; 1 javore) dhe për një periudhë kohore (p.sh.: rreth gjashtë muaj). Ngacmimi është një proces i përshkallëzuar, gjatë të cilave personi i cili ngacmohet, përfundon në një pozitë inferiore dhe bëhet objekt i veprimeve sistematike negative sociale. Një konflikt nuk mund të quhet ngacmimi nëse incidenti është një ngjarje e izoluar, ose nëse dy palët në konflikt janë përafërsisht të barabartë në 'forca'”.¹⁴

Ndërkohë që sipas Agjencisë Europiane për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, nuk¹⁵ është rënë dakord ndërkombëtarisht, për asnjë përkufizim të vetëm të “ngacmimit moral”. Për “ngacmimin moral” përdoren terma të ndryshme siç janë mobbing, bullying, ngacmim psikologjik, abuzim emocional, ngacmim etj.

2.1 Kuadri ligjor i Bashkimit Evropian për mbrojtjen nga ngacmimi moral dhe seksual

Kuadri ligjor evropian lidhur me “ngacmimin moral” dhe “ngacmimin seksual” përbëhet nga dispozitat në aktet e mëposhtme:

Neni 6 i *Traktatit të Bashkimit Evropian*¹⁶ përcakton se: Bashkimi Evropian është themeluar mbi parimet e lirisë, demokracisë, respektimit të të drejtave të njeriut dhe lirive themelore, si dhe sundimi i ligjit, parimet të cilat janë të përbashkëta për të gjitha vendet anëtare dhe respekton të drejtat themelore, siç garantohet nga Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut dhe siç rezultojnë nga traditat e përbashkëta kushtetuese të shteteve anëtare, si parimet e përgjithshme të së drejtës evropiane.

Neni 118/a 1 i Traktatit të Bashkimit Evropian parashikon se "Shtetet anëtare duhet t'i kushtojnë vëmendje të veçantë inkurajimit për përmirësime, veçanërisht në mjedisin e punës, referuar çështjeve që lidhen me shëndetin dhe sigurinë e punëtorëve”.

¹⁴Einarsen et al., supra note 13, at 22./ Psikologjia e ngacmimit në punë.

¹⁵<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>

¹⁶http://europa.eu/european-union/sites/europa.eu/files/docs/body/treaty_on_european_union_en.pdf

Bashkimit Evropian i kërkohet promovimi i barazisë gjinore midis burrave dhe grave në të gjitha aktivitetet e tij (Neni 8) *i Traktatit për Funkcionimin e Bashkimit Evropian (TFBE)* dhe luftimi i diskriminimit me anë të përcaktimit dhe zbatimit të politikave të tij (Neni 10). Barazia midis burrave dhe grave është një parim themelor i legjislacionit të BE-së, i cili vlen për të gjitha aspektet e jetës në shoqëri, duke përfshirë dhe botën e punës.

E drejta për t'u trajtuar me dinjitet në vendin e punës dhe në shoqëri, në përgjithësi është një shprehje e vlerave themeluese të Bashkimit dhe është i nevojshëm një veprim i koordinuar për të lejuar aktivitetet e synuara në lidhje me tregun e punës. Prandaj veprimet në fushën e barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit duhet të përfshijnë promovimin e barazisë midis grave dhe burrave dhe luftimin e diskriminimit në vendin e punës dhe tregun e punës.¹⁷

Neni 153 i TFBE, i jep Bashkimit Evropian, autoritetin që të miratojë udhëzime në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë.

Neni 19 i Kartës së BE-së për të Drejtat Themelore Sociale të Punëtorëve sanksionon: "Çdo punonjës duhet të përfitojë, në mjedisin e tij të punës, kushte të kënaqshme për të mbrojtur shëndetin dhe sigurinë e tij".

Neni 31 i Kartës për të Drejtat Themelore të Njeriut në Bashkimin Evropian (BE) përbën burimin për veprimin e një komuniteti më të gjerë mbi "ngacmimin moral" duke deklaruar se: "çdo punonjës ka të drejtën për kushte pune duke siguruar shëndetin, sigurinë dhe dinjitetin e tij".

"*Ngacmimi moral*" është parashikuar sipas **Direktivës nr. 89/391/KEE**¹⁸ "*Direktiva kuadër mbi shëndetin dhe sigurinë në punë*", me qëllim që të nxisë përmirësimin për kushte pune sa më të shëndetshme dhe të sigurta për punonjësit. Sipas kësaj direktive: "*Punëdhënësit duhet të garantojnë sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve në çdo aspekt që lidhet me punën*". Kjo direktivë zbatohet për të gjithë sektorët e veprimtarisë, publike dhe private, me përjashtim të veprimtarive të veçanta të shërbimit publik, siç janë forcat e armatosura, të policisë ose shërbimeve të caktuara të mbrojtjes civile.

¹⁷Pg 9 Rregullore (BE) No 1381/2013 e Parlamentit Evropian dhe Këshillit e datës 17 Dhjetor 2013 mbi krijimin e programit të të Drejtave, Barazisë dhe Shtetësisë për periudhën 2014-2020 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1397223391719&uri=CELEX:32013R1381>

¹⁸<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:31989L0391>

Direktiva e Këshillit nr. 2000/43/KE¹⁹ “Mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të personave pavarësisht origjinës dhe racës”, si dhe **Direktiva e Këshillit nr. 2000/78/KE** “Mbi krijimi e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion” e trajtojnë “ngacmimin” si formë e diskriminimit kur ajo ka si “qëllim apo ndikim, shkeljen e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, degradues, poshtërues ose ofendues” dhe lidhet me moshën e viktimës, paaftësitë, gjininë, orientimin seksual, martesën apo llojin e lidhjes civile, shtatzëninë ose lindjen, racën, religjionin apo besimin”.

Në **Direktivën nr 2000/78/KE**²⁰ “ngacmimi” përkufizohet në pikën 3, të nenit 2 si: «Një formë diskriminimi ... kur shfaqet një sjellje e padëshirueshme e lidhur me një nga arsyet e parashikuara në nenin 1, dhe që ka për objekt, ose për pasojë cenimin e dinjitetit të një personi dhe të krijojë një mjedis frikësues, të ashpër, degradues, poshtërues ose sulmues. Në këtë kontekst, nocioni i ngacmimit mund të përkufizohet konform legjislacioneve dhe praktikave kombëtare». Direktiva nr. 2002/78/KE, e cila ka ndryshuar Direktivën e Këshillit nr. 76/207/KEE, ka prezantuar konceptet e “ngacmimeve të lidhura me gjininë” dhe “ngacmimin seksual” duke deklaruar se ato janë forma “diskriminimi” në shkelje të parimit të trajtimit të barabartë.

Në gusht të vitit 2006 hyri në fuqi **Direktiva e BE-së nr. 2006/54/KE** për²¹ zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit (versioni ri). Qëllimi i kësaj Direktive është për të lehtësuar, modernizuar dhe për të përmbledhur legjislacionin ekzistues të BE-së në fushën e trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë, në punësim dhe profesion. Vendet e BE-së, duhet të inkurajojnë punëdhënësit dhe trajnerët profesionale për të vepruar kundër diskriminimit (si direkt dhe indirekt) për shkak të gjinisë, dhe në veçanti kundër ngacmimit” dhe “ngacmimit seksual”.

Në nenin 2 (1) c të kësaj Direktive, jepet përkufizimi për “ngacmimin”: kur sjellja e padëshiruar e lidhur me gjininë e një personi ndodh me qëllimin apo efektin e dhunimit të dinjitetit të një personi, si dhe krijimin e ambientit frikësues, armiqësor, degradues, poshtërues ose mjedisi fyes; dhe në nenin 2 (1) d “ngacmimin seksual” - kur ndodh çdo

¹⁹<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>

²⁰<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX:32000L0078>

²¹<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1479823469198&uri=CELEX:32006L0054e> cila shfuqizoi direktiven 2002/73/KE

formë sjelljeje e padëshiruar verbale, jo-verbale apo fizike të një natyre seksuale, me qëllim apo efekt të dhunimit të dinjitetit të një personi, veçanërisht kur krijohet një mjedis armiqësor, frikësues, poshtëruese dhe fytes.

Të dy konceptet²² përfshijnë shkeljen e dinjitetit të personit dhe krijimin e ambientit frikësues, armiqësor, degradues, poshtërues ose ofendues. Dallimi kryesor është se, në rast të “ngacmimeve bazuar në gjininë e një personi”, personi është keqtrajtuar, sepse ai ose ajo është një burrë apo një grua. Në rastin e “ngacmimit seksual” përfshin një person duke qenë subjekt i sjelljeve/afriemeve të padëshiruara seksuale ose, për shembull, se sjellja e ngacmuesit synon marrjen e favoreve seksuale. Në situata konkrete dallimi në mes të dy këtyre llojeve ngacmimeve mund të jenë të paqarta.

Direktiva nr. 2006/54/KE e cilëson “ngacmimin seksual” si *“diskriminim seksual dhe shkelje të dinjitetit në vendin e punës”*. *Kjo direktive ka një qëllim më të gjerë se direktiva e shfuqizuar nr. 2002/73/KE dhe ka zgjeruar qëllimin e zbatimit të dispozitave të ngacmimit të lidhura me gjininë dhe ngacmimit seksual. Preambula e kësaj direktive në pragrafin 6 citon: “Ngacmimi dhe ngacmimin seksual janë kundër parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave dhe përbëjnë diskriminim të bazuar në seks për qëllim të kësaj direktive. Këto forma të diskriminimit ndodhin jo vetëm në vendin e punës ,por dhe në kontekstin e aksesit në punësim, në trajnimin profesional dhe në ngritjen në detyrë. Për këtë arsye ato janë të ndaluara”*.

Është për t’u theksuar se “sjellja” duhet të ketë qëllimin apo ndikimin e dhunimit të dinjitetit të një personi dhe krijimin e një mjedisi frikësues, etj. Këto janë kritere kumulative.

Gjithashtu në nenin 26 të kësaj Direktive, mbi parandalimin e diskriminimit, theksohet se Vendet Anëtare inkurajohen në përputhje me legjislacionin e tyre të brendshëm, me marrëveshjet kolektive, apo praktikave, punëdhënësit si dhe ata që janë përgjegjës për aksesin në trajnimet profesionale, duhet të marrin masa efektive për parandalimin e të gjitha formave të diskriminimit të bazuar në seks dhe veçanërisht të ngacmimit dhe ngacmimit seksual në vendin e punës, për aksesin në punësimin, në trajnimin profesional dhe në ngritjen në detyrë.

Referuar *“barrës së provës”* (neni 19), viktimat e diskriminimit duhet të provojë para një gjykate apo një autoriteti kompetent, faktet, nga të cilat prezumohet se ka pasur

²²Legjislacioni i barazisë gjinore në Evropë- si janë transpozuar rregullat evropiane në vendet anëtare 2016 (publikuar nga Komisioni Evropian)

diskriminim direkt apo indirekt. Gjithsesi i takon të akuzuarit për të provuar se nuk ka pasur shkelje të trajtimit të parimit të barazisë. Shtetet anëtare mund të prezantojnë dhe rregulla më të favorshme përsa i përket paditësve. Ky nen nuk zbatohet për procedurat penale, përveç kur parashikohet ndryshe nga Shtetet Anëtare”.

Në këtë kontekst vlen të theksohet fakti se aspektet e ndryshme lidhur me “barrën e provës” fillimisht janë zhvilluar nga Gjykata Evropiane e Drejtësisë dhe, më pas, janë bërë pjesë e legjislacionit evropian.

Në nenin 18 të kësaj direktive sanksionet se “Shtetet anëtare duhet të përfshijnë në sistemet e tyre ligjore kombëtare, masa të tilla që janë të nevojshme për të siguruar një kompensim real dhe efektiv ose dëmshpërblim për humbjen dhe dëmtimin e pësuar nga një person i dëmtuar, si rezultat i diskriminimit për shkak të gjinisë, në një mënyrë e cila është bindëse dhe proporcionale me dëmin e pësuar. Ky lloj kompensimi apo dëmshpërblimi nuk mund të kufizohet me fiksimin e një kufiri maksimal paraprak, përveç në rastet kur punëdhënësi mund të provojë se dëmi i vetëm i vuajtur nga kërkuesi, si rezultat i diskriminimit brenda kuptimit të kësaj Direktive, është refuzimi për të marrë në konsideratë kërkesa e tij / e saj për t’u punësuar”.

Bazuar në *nenin 24 të Direktivës 2006/54/KE* sanksionohet ndalimi i viktimizimit: “Shtetet anëtare duhet të përfshijnë në sistemet e tyre ligjore kombëtare, masa të tilla që janë të nevojshme për të mbrojtur punonjësit, duke përfshirë dhe ata të cilët janë përfaqësues të punonjësve të parashikuar nga ligjet kombëtare dhe / ose praktika, kundër pushimit nga puna apo trajtimeve të tjera negative nga punëdhënësi, si një reagim ndaj një ankese brenda ndërmarrja apo për çfarëdo lloj procedure ligjore, e cila ka për qëllim zbatimin e parimit e trajtimit të barabartë”.

Detyrime dhe përkufizime të njëjta zbatohen ***dhe për aksesin në dhe për ofrimin e mallrave dhe shërbimeve sipas Direktivës nr. 2004/113/KE.***²³ Në preambulën e kësaj direktive specifikohet se: diskriminimi mbi bazën e seksit duke përfshirë ngacmimin dhe ngacmimin seksual ndodh dhe në fusha jashtë tregut të punës. Ky lloj diskriminimi është njësoj i dëmshëm dhe shërben si një pengesë në integrimin e plotë dhe të suksesshëm të grave dhe burrave, në jetën ekonomike dhe sociale (paragrafi 9). Gjithsesi duhet të theksohet se nuk ka rregullim paralel me nenin 26 mbi parandalimin të Direktivës nr. 2006/54/KE.

²³<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:en:PDF>

Direktiva 2004/113/KE, në nenin 11, përcakton se shtetet anëtare inkurajojnë dialogun me palët e interesit, për të promovuar parimin e trajtimit të barabartë. Për sa i përket “barrës së provës” (neni 9) dhe në këtë direktivë, aplikohen të njëjtat rregulla si në Direktivën nr. 2006/54/KE, por që nuk gjejnë zbatim në procedimet penale.

Një tjetër akt i rëndësishëm është dhe Direktiva nr. 2012/29/BE²⁴, e cila përcakton *standardet minimale mbi të drejtat, mbështetjen dhe mbrojtjen e viktimave të një krimi*, e cila ka zëvendësuar Vendimin Kuadër të Këshillit 2001/220 /JHA. Qëllimi i kësaj Direktive është të sigurojë që viktimat e krimi, të marrin informacionin e duhur, mbështetjen dhe mbrojtjen dhe të jenë në gjendje të marrin pjesë në procedurën penale. Shtetet Anëtare duhet të sigurojnë që viktimat të trajtohen në mënyrë të respektueshme, të ndjeshme, të duhur, profesionale dhe jodiskriminuese, dhe në të gjitha kontaktet me viktimën të ofrohet mbështetje ose nga një autoritet kompetent, i cili vepron brenda kontekstit të procedurës penale. Të drejtat e përcaktuara në këtë Direktivë, zbatohen për viktimat në mënyrë jodiskriminuese, duke përfshirë respektimin, në lidhje me statusin e tyre të qëndrimit. Në pikën 11 të preambulës, citohet se kjo Direktivë përcakton vetëm rregullat minimale për mbrojtjen e viktimave dhe se shtetet anëtare mund të zgjerojnë të drejtat e përcaktuara në këtë direktive, në mënyrë që të sigurojnë një nivel më të lartë të mbrojtjes së tyre.

Ndër aktet e tjera të Bashkimit Evropian të lidhur me “ngacmimin seksual” dhe “ngacmimin moral” përmendim si më poshtë:

Rezolutën mbi dhunën kundër grave, miratuar nga Parlamenti Evropian në 11 Qershor 1986, pas një analizë të bërë, në vendet e BE-së, për “ngacmimit seksual” në kontekstin e dinjitetit në punë, në fillim të vitit 1986.

Në vitin 1990 Këshilli miratoi një **Rezolutë për mbrojtjen e dinjitetit të grave dhe burrave në punë**.

Në vitin 1991 Komisioni Evropian miratoi **një Rekomandim për mbrojtjen e dinjitetit të grave dhe burrave në punë (92/131) përfshirë këtu dhe Kodin e praktikës së Komisionit Evropian²⁵ për të luftuar ngacmimin dhe ngacmimin seksual në vendin e punës**. Që prej asaj kohe prezumohej se “ngacmimi seksual” ndonjëherë, sipas kushteve specifike, mund të ishte në kundërshtim me nenet 3,4, dhe 5 të Direktivës mbi trajtimin e barabartë.

²⁴<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2012:315:0057:0073:EN:PDF>

²⁵<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=URISERV:c10917b>

Në prill të vitin 2007 Konfederata Evropiane e Sindikatave (ETUC/CES), Konfederata e Biznesit Evropian (BUSINESSEUROPE), Shoqata Evropiane e Ndërmarrjeve të Mesme dhe të Vogla dhe (UEAPME), si dhe Qendra Evropiane e Ndërmarrjeve me Pjesëmarrjen e publikut dhe të Ndërmarrjeve me interes të përgjithshëm Ekonomik (CEEP) nënshkruan **Marrëveshjen Kuadër “mbi ngacmimin dhe dhunën në punë” me qëllim për të luftuar problemin**. Qëllimi i kësaj marrëveshjeje ishte rritja e ndërgjegjësimit dhe kuptimit të ngacmimit në vendin e punës dhe dhunës dhe për të siguruar punëdhënësit, punëtorët dhe përfaqësuesit e tyre me një kornizë veprimi të orientuar për të identifikuar, parandaluar dhe menaxhuar problemet e ngacmimeve dhe dhunës në punë. "Ngacmimi ndodh kur një ose më shumë punonjës apo menaxherë në mënyrë të përsëritur dhe me qëllim për të keqtrajtuar, kërcënuar dhe/ose poshtëruar në rrethana që kanë të bëjnë me punën dhe kjo mund të kryhet nga një ose më shumë menaxherë ose punëtorë. Në kontrast me përkufizimet e direktivave - kërkohet që qëllimi dhe sjellja të jenë të përsëritura dhe veprimet e punonjësve të tjerë janë të përfshira në mënyrë qartë. Sipas kësaj marrëveshjeje, ndërmarrjet duhet të kenë një deklaratë të qartë, ku të përshkruhet se “nuk do të tolerohet ngacmimi dhe dhuna, e cila gjithashtu duhet të specifikojë qartësisht procedurat që duhet të ndiqen kur lindin raste të tilla”.

Referuar praktikës²⁶, përsa i përket rolit që luajnë marrëveshjet kolektive në fushën e ngacmimit dhe ngacmimit seksual në vendet e BE-se ka diferenca. Përgjithësisht është shumë i ulët. Kur ka dispozita të lidhur me ngacmimin në këto marrëveshje, ato janë të një natyre të përgjithshme, duke reflektuar ato të që lidhen me legjislacionin e mosdiskriminimit. Në disa vende si Italia, Rumania dhe Luksemburgu, marrëveshjet kolektive, luajnë një rol të rëndësishëm dhe të detyrueshme për t'u zbatuar.

Për të siguruar një mbrojtje më të mirë për 217 milionë punëtorë në BE nga aksidentet në punë dhe sëmundjet, **Komisioni Evropian ka miratuar një Kuadër Strategjik për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2014-2020**²⁷, i cili identifikon sfidat kryesore dhe objektivat strategjike për shëndetin dhe sigurinë në punë, paraqet veprimet kyçe dhe identifikon instrumentet për të adresuar këto. Ky akt synon të sigurojë se BE-ja vazhdon të luajë një rol udhëheqës në promovimin e standardeve të larta për kushtet e punës si brenda Europës dhe jashtë vendit, në përputhje me Strategjinë *Evropa 2020*, duke përfshirë këtu dhe ndalimin e “ngacmimit moral dhe ngacmimit seksual në vendin e punës”.

²⁶Studimi i legjislacionit të barazise gjinore në 33 vende evropiane 2015/ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/ge_law_33_european_countries_2015_en.pdf

²⁷<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:52014DC0332>

2.2 Eksperienca e vendeve anëtare të BE-së në trajtimin e “ngacmimit seksual” dhe “ngacmimit moral” në legjislacionin e tyre kombëtar.

“Ngacmimi moral” dhe “ngacmimi seksual” si përkufizim gjenden në një sërë legjislacionesh të vendeve evropiane si një garanci e punëmarrësve në vendin e tyre të punës. Të gjitha shtetet anëtare të BE-së e kanë zbatuar Direktivën nr. 2006/5//KE duke e përcaktuar ngacmimin që lidhet me gjininë dhe ngacmimin seksual si dy koncepte të ndryshme, të cilësuar si forma diskriminimi.

Transpozimi i ndalimit të ngacmimit ose ngacmimit seksual në legjislacionin e brendshëm të shteteve anëtare të BE është problematik²⁸.

Suedia²⁹ ka qenë ndër vendet e para që ka përfshirë në legjislacionin e Kodit të Punës në vitin 1993 “ngacmimin moral” me kërkesë të viktimave të këtij ngacmimi falë dhe punës së studiuesit suedez Heinz Leymann, në Bordin Kombëtar të Suedisë për Sigurinë në punë³⁰. Që një akt të konsiderohet si “ngacmim”, ai duhet të shkelë dinjitetin e një personi. Ky është përkufizimi më i gjerë ndër të gjitha shtetet anëtare të BE-së.

Më tej në vitin 2002 **Franca** ka bërë përfshirjen e “ngacmimit moral” në Kodin e Punës dhe në Kodin Penal. Sipas nenit 1152 të “Kodit të Punës” parashikohet se: “*Asnjë punonjës nuk duhet të vuajë nga veprime të përsëritura, të cilat kanë për qëllim dhe sjellin si pasojë degradimin e kushteve të tij të punës, të cilat konsiderohen si një dhunim i të drejtave dhe dinjitetit të tij dhe kanë pasojë në shëndetin e tij mendor dhe psikik apo ndikojnë në të ardhmen e tij profesionale*”. Përkufizimi tani është shumë i ngjashëm me atë evropian dhe gjithashtu janë forcuar sanksionet. Ligji i ri përcakton “ngacmimin” kur dikujt i imponohet, në mënyrë të përsëritur, fjalë ose veprime që kanë një nënkuptim seksual dhe prekin dinjitetin e personit për shkak të natyrës së tyre degraduese ose poshtëruese ose për ta vënë atë (ai ose ajo) në një situatë frikësuese, armiqësore apo fyese. Dhe një akt i vetëm mund të cojë ndjekje

²⁸ Studimi i legjislacionit të barazisë gjinore në 33 vende evropiane 2015/ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/ge_law_33_european_countries_2015_en.pdf

²⁹ Zhvillimi i ngacmimit moral / Ligji në Suedi dhe Francë si Hapa Drejt Legjislacionit të BE-së 2004/ Maria Isabel S. Guerrero

³⁰ Hoel & Einarsen, supra note 11.

penale, kur dikush është duke përdorur çdo lloj presioni të rëndë, me qëllimin e vërtetë ose të dukshëm, të marrjes së një akti të një natyre seksuale.³¹

“Ngacmimi” në disa vende evropiane³² dhe “ndalimi i ngacmimit dhe i ngacmimit seksual” zbatohen në fusha më të gjëra sesa thjeshtë punësimi (**p.sh.: Bullgaria dhe Finlanda**).

Në shumicën e vendeve evropiane, ndalimi i “ngacmimit” dhe “ngacmimit seksual” është i përshtatur në mënyrë të ngjashme me atë të legjislacionit të BE-së. Megjithatë, në disa vende, legjislacioni shkon një hap më tej. **Në Islandë**, “ngacmimi” është përcaktuar si: “Çdo lloj sjelljeje e paligjshme dhe / ose fyese, e cila është e lidhur me gjininë e personit të prekur prej saj, është e padëshirueshme dhe dëmton vetë-respektin e personit të prekur prej saj, dhe e cila është e vazhdueshme, pavarësisht se duket qartë se kjo lloj sjellje është e padëshiruar”. Ky ngacmim mund të jetë fizik, verbal ose simbolik. Përkufizimi “ngacmimit seksual” në Islandë është i ngjashëm me atë të “ngacmimit”.

Në Irlandë, legjislacioni përcakton se sjellja e padëshiruar (një element përbërës në përkufizimin e ngacmimit) mund të përbëhet nga akte, kërkesa, fjalë të thëna, gjeste apo prodhimin, ekspozimin ose qarkullimin e fjalëve të shkruara, fotografive apo materialeve të tjera dhe se një punonjës nuk duhet të viktimizohet për shkak të refuzimit ndaj një ngacmimi të tillë. Disa vende kanë miratuar përkufizime pak më të ndryshme.

Në Mbretërinë e Bashkuar, përkufizimi e “ngacmimit” dhe “ngacmimit seksual” në Aktin për Barazi të vitit 2010, përcakton: “sjelljen e padëshiruar, efekti ose qëllimi i të cilit është shkelja e dinjitetit të një personi ose (në vend të -dhe) për të krijuar një mjedis frikësues, armiqësor, degradues, poshtëruës ose ofendues për të (Neni 26). Përkufizimi i ngacmimit për këtë arsye është më i gjerë sesa nga sa kërkohet në legjislacionin e BE-së, ku efekti, në vend të qëllimit, të trajtimit është mbështetur mbi krijimin e “ngacmimit”. Neni 26 (4) i Aktit imponon një test të butë objektiv. Kjo është për shkak se Neni 26 (4) parashikon se perceptimi i ankuesit, rrethanat e tjera të çështjes, dhe nëse është e arsyeshme, mund të merren parasysh për të përcaktuar nëse sjellja ka pasur efektin e cënimit e dinjitetit ose për të krijuar një mjedis frikësues (etj.).

³¹Neni 1153-1 i Kodit Fancez të Punës dhe Nenet 222-33 te Kodit Penal Fancez 2015.

³² Studimi i legjislacionit të barazisë gjinore në 33 vende evropiane 2015/ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/ge_law_33_european_countries_2015_en.pdf

Në **Gjermani** edhe ³³ pse nuk ka një përkufizim ligjor, jurisprudenca gjermane, dhe me konkretisht Gjykata Federale e Punës ka përcaktuar “ngacmimin” si: "armiçësi sistematike, ngacmim dhe diskriminim, me qëllim të dëmtimit sistematik të një personi, referuar ndjenjës së tij ose të saj, të vetëvlerësimit".

Në **Spanjë**³⁴, kuadri ligjor për ngacmimin mund të ndahet në tri kategori: i) ngacmimi sipas të drejtës civile spanjolle e ndryshme nga ajo në lidhje me karakteristikat e mbrojtura; ii) ngacmimi në lidhje me karakteristikat e mbrojtura; iii) dhe përgjegjësia penale për ngacmimin. Referuar kësaj të fundit, në Qershor të vitit 2010, “ngacmimi në vendin e punës” është kodifikuar si shkelje penale sipas nenit 173 të Kodi Penal Spanjoll. Në mënyrë të veçantë, ligji i ri e ka cilësuar atë një vepër penale, që dënohet me burgim për gjashtë muaj deri në dy vjet për "ata që punojnë në sektorin privat apo publik, të cilët shfrytëzojnë avantazhin e pozicionit të tyre të lartë të punës dhe që kryejnë kundër një personi tjetër, akte të përsëritura jomiqësore ose poshtëruese, të cilat nuk përbëjnë një trajtim degradues, por përfshijnë dëmtim serioz të viktimës".

Në **Holandë**, mungon fjala "e padëshiruar" në përkufizimin e “ngacmimit seksual” në mënyrë që të mos vendosur një barrë pak më të rëndë të provës, mbi viktimën, e cila duhet të tregojë se ngacmimi seksual ishte (subjektivisht) i padëshiruar. Sipas legjislacionit holandez, “ngacmimi seksual” është objektivisht gjithmonë një vepër penale. Në Sllovaki, përkufizimi i “ngacmimit seksual” nuk i referohet në mënyrë eksplicite "një sjelljeje të padëshiruar".

Shumë shtete anëtare si Belgjka, Kroacia, Qipro, Greqia, Malta dhe Mbretëria e Bashkuar kanë zbatuar pikë për pikë përkuzimet e direktivës përsa i përket kocepteve të ngacmimit të lidhur me gjininë dhe ngacmimin seksual. Fjalët “qëllim apo ndikim” janë prezente në përkufizimet e shumicës së shteteve anëtare, por jo në Austri, Luksemburg, Rumani përsa i përket “ngacmimit seksual”.

Në **Hungari** ka një lloj të paqartë përkufizimi: konsiderohet si “ngacmim” - “çdo sjellje seksuale apo e ndonjë natyre tjetër nëse lidhet me një nga 19 të drejtat e mbrojtura nga legjislacioni hungarez”.

Në **Poloni** rregullat mbi ngacmimin diskriminues përfshihen në dy akte: në Kodin e Punës dhe në Ligjin për mos diskriminimin 2010. Në vitin 2008, ndryshimet në Kodin e

³³<http://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf>

³⁴<http://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf>

Punës përmirësuan ndjeshëm përkufizimet e ngacmimit dhe ngacmimit seksual. Ata tani pasqyrojnë një dallim të qartë në mes të ngacmimit seksual dhe ngacmimit në bazë të gjinisë. Përkufizimet tani i referohen efektit të krijimit të një mjedisi frikësues, armiqësor, degradues, poshtërues ose ofendues. Dispozita përkatëse pasqyron në mënyrë të qartë, idenë se diskriminimi përfshin trajtimin më pak të favorshëm në bazë të refuzimit të një personi për nënshtrim ndaj një ngacmimi apo ngacmimi seksual. Një rregull i përgjithshëm është se “diskriminimi i bazuar në gjini” konsiderohet gjithashtu si një sjellje e padëshiruar me natyrë seksuale (Neni 18/6 Kodi i Punës).

Në **Rumani**, Kodi i ri Penal³⁵ ka hyrë në fuqi, më 1 shkurt 2014, i cili sanksionon se aktet e përsëritura duke kërkuar favore seksuale në një marrëdhënie pune ose të ngjashme, në qoftë se është frikësuar viktimja ose është vendosur përpara një situatë poshtëruese. Ndërkohë që kemi një zgjerim të qëllimit personal të vepres penale të ngacmimit seksual në marrëdhëniet e punës mes kolegëve, pavarësisht nga marrëdhëniet hierarkike, ky përkufizim i ri nuk zbatohet jashtë kornizës së marrëdhënive të punës (për shembull ngacmimet seksuale të kryera nga një mësues kundër një nxënësi ose nga një mjek kundër një pacienti).

Në **Lituani** ngacmimi seksual është përcaktuar si sjellje e padëshiruar fyese, verbale, jo-verbale, ose sjellje fizike e një natyre seksuale. Kërkesa që sjellja duhet të përbëjë 'fyerje' që ajo të përbëjë ngacmimin seksual, nuk është i përfshirë në përkufizimin e BE-së, e cila në vend të fyerjes, parashikon kriterin e një mjedisi "fyes".

Në vendet³⁶ që nuk kanë legjislacion specifik që rregullon “*ngacmimet në vendin e punës*” ka zakonisht një ligj më të përgjithshëm për sigurinë dhe shëndetin apo trajtimin e barabartë që mbulon aspekte të ndryshme të punës, si fizike dhe psikologjike në mjedisin e punës".

Për këtë arsye, në disa vende dispozitat për ngacmim e lidhur me gjininë dhe ngacmimi seksual gjenden në legjislacionet kryesore të punës dhe të integruar edhe me ndalimin e ngacmimit të punëtorëve, mundësisht paralelisht me rregullimin në akte të veçanta të mos-diskriminimit siç është rasti në (Belgjikë, Francë, Maqedoni, Portugali, Slloveni dhe Turqi). Në Belgjikë aplikimi i një ndalim të tillë të përgjithshëm mbi ngacmimin, i jepet përparësi përpara zbatimit të legjislacionit aktual të mosdiskriminimit. Në Islandë dhe në

³⁵ Kodi i Ri penal (Rumani), Neni 223

³⁶ Shikoni Agjencia Evropiane për Shëndetin dhe Sigurinë në punë, Raporti mbi vëzhgimin evropian të Rrezikut European Risk Observation Report (2009).

legjislaçionin e mosdiskriminim në Mbretërinë e Bashkuar “ngacmimi” është plotësuar me rregullim të veçantë, mbrojtje e përgjithshme, jo domosdoshmërisht ngacmim diskriminues. Edhe në Republikën Çeke, Finlandë, Irlandë, Italia, Luksemburg, Poloni, Sllovaki dhe Spanjë elementi “*i dinjiteti të të punësuarit*” është një element, veçanërisht i rëndësishëm.

2.3 Kuadri institucional Evropian për mbrojtjen nga ngacmimi moral dhe seksual

Legjislaçioni evropian për “ngacmimin” ka qenë dhe ende influencohet nga legjislaçioni i Amerikës së veriut. Kështu në SHBA “ngacmimi” gjithmonë është perceptuar si një formë diskriminimi. “Ngacmimi seksual” në vendin e punës është një koncept relativisht i ri, pasi ai filloi të adresohet vetëm pas vitit 1970 nga lëvizjet feministe në Shtetet e Bashkuara të Amerikës, i cili është shteti i parë i cili e njohu “ngacmimin seksual” si një formë të diskriminimit në seks dhe sot është vendi që ka sistemin ligjor dhe atë institucional, më të plotë dhe më të zhvilluar përse i përket rregullimit të “ngacmimit seksual”.

Sot “ngacmimi seksual” shikohet si një çështje e të drejtave të njeriut. Megjithatë, në vitet e fundit, “ngacmimi seksual në vendin e punës” ka qenë njohur si një formë e rëndë e dhunës ndaj grave. Komuniteti ndërkombëtar po e pranon gjithnjë e më shumë se e drejta për të ndier i sigurt dhe i lirë nga ngacmimet seksuale, është një e drejtë njerëzore.

“Ngacmimi” në vendin e punës është i ndryshëm nga “ngacmimi seksual”. Ngacmimi në vendin e punës i njohur gjithashtu si *ngacmimi moral*, në vendet frëngjisht-folëse - është i rrezikshëm. Ky ngacmim është i vështirë për të zbuluar dhe për t’u provuar dhe shpesh merr kohë që viktimat të kuptojnë se çfarë po ndodh dhe kur ato e zbulojnë, në shpesh raste është tepër vonë. Më shumë gjasa, viktimat fajësojnë veten e tyre, që nuk janë mjaftueshëm të mirë. Ngacmimi në mënyrë të përsëritur shkatërron ndjenjën e vetëbesimit të viktimës dhe ngadalë i izolon ata nga kolegët e punës, miqtë dhe madje edhe nga familja. Ka raste kur viktimat, shpesh as nuk besohen.

Për “ngacmimin moral”³⁷ përdoren terma të ndryshëm nga vende të ndryshme shpesh të referuara si: dhunë psikologjike apo mobing. “Mobing/ngacmimi moral” është një term me origjinë evropiane që korrespondon me vrazhdësinë, në vendin e punës. Termat shtesë

³⁷ Ngacmimi moral në vendin e punës: Një Çështje Globale e shëndetit dhe Sigurisë në punë 2010 -Ellen Pinkos Cobb, Esq.

përfshijnë: abuzimin me punëtorët, keqtrajtim, abuzim emocional, viktimizim, frikësim, terrorizim psikologjik.

Dijetarët kryesorë në këtë fushë kanë sugjeruar përkufizimin e mëposhtëm për ngacmimin moral:

“Ngacmimi në vendin e punës do të thotë ngacmim, ofendim, duke përjashtuar nga shoqëria dikë apo duke ndikuar negativisht në detyrat e punës së dikujt. Në mënyrë që ngacmimi të jetë ngacmim moral (ose mobing), duhet që të zbatohet referuar një aktiviteti në veçanti, dhe ndërveprimi apo procesi duhet që të ndodhë, në mënyrë të përsëritur dhe rregullisht (p.sh.: 1 javore) dhe për një periudhë kohore (p.sh.: rreth gjashtë muaj). Ngacmimi është një proces i përshkallëzuar, gjatë të cilave personi i cili ngacmohet, përfundon në një pozitë inferiore dhe bëhet objekt i veprimeve sistematike negative sociale. Një konflikt nuk mund të quhet ngacmim nëse incidenti është një ngjarje e izoluar, ose nëse dy palët në konflikt janë përafërsisht të barabartë në forca”³⁸.

Ndërkohë që sipas Agjencisë Evropiane për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, nuk³⁹ është rënë dakord ndërkombëtarisht, për asnjë përkufizim të vetëm të “ngacmimit moral”. Për “ngacmimin moral” përdoren terma të ndryshme siç janë *mobbing*, *bulling*, ngacmim psikologjik, abuzim emocional, ngacmim etj.

Përgjegjësia për politikën në fushën e punësimit, çështjeve sociale dhe përfshirjes sociale është e ndarë mes BE-së dhe vendeve anëtare të saj. Kështu institucionet kryesore për miratimin dhe zbatimin në fushën e garantimit të parimit të barazisë, duke përfshirë dhe luftën kundër ngacmimit moral dhe atij seksual, në Bashkimin Evropian, janë si më poshtë:

Parlamenti Evropian, Komiteti mbi Punësimin dhe Çështjet Sociale, ka kompetenca mbi çështjet e punësimit dhe politikave sociale, kushteve të punës në vendin e punës, formimin profesional, lëvizjen e lirë të punëtorëve dhe dialogun social. Komiteti i Punësimit është krijuar për të nxitur koordinimin e politikave të punësimit të shteteve anëtare dhe për shkëmbimin e ideve. Ai bashkëpunon, ngushtësisht, me Komisionin Evropian dhe Këshillin.

Këshilli i Bashkimit Evropian, është organi kryesor vendimmarrës i Bashkimit. Këshilli i BE-së është institucioni që përfaqëson qeveritë e shteteve anëtare dhe në takimet e tij merr pjesë një ministër nga secila prej qeverive të shteteve anëtare të BE-së, në varësi të

³⁸Einarsen et al., supra note 13, at 22./ Psikologjia e ngacmimit në punë.

³⁹<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>

natyrës së çështjeve që do të diskutohen në atë takim, të cilët miratojnë ligje dhe koordinojnë politikat përkatëse. Gjithsej, ekzistojnë nëntë konfigurime të ndryshme të Këshillit, por secili prej tyre mund të miratojë dhe aktet që bien nën përgjegjësinë një nga këto 9 konfigurime.

- Çështjet e Përgjithshme
- Marrëdhëniet me Jashtë
- Çështjet Ekonomike dhe Financiare (ECOFIN)
- Drejtësia dhe Punët e Brendshme
- Punësimi, Politikat Sociale, Shëndeti dhe Çështjet e Konsumatorit
- Transporti, Telekomunikacionet dhe Energjia
- Bujqësia dhe Peshkimi
- Mjedisi
- Edukimi, Rinia ,Kultura dhe Sporti.

Një rol shumë të rëndësishëm luan *Komisioni Evropian përmes Drejtorisë së Përgjithshme për Punësimin, Çështjet Sociale dhe Përfshirjen Sociale* i cili:

- koordinon dhe monitoron politikat kombëtare;
- promovon shkëmbimin e praktikave më të mira në fusha si punësimi, varfëria dhe përjashtimi social dhe pensionet;
- harton legjislacionin dhe monitoron zbatimin e tij në fusha të tilla si të drejtat në punë dhe koordinimin e skemave të sigurimeve shoqërore.

Komisioni Evropian punon me një gamë të gjerë të partnerëve nga:

- Organizimi i konsultimeve publike kur është duke marrë iniciativë të mëdha politike.
- Duke ndihmuar qeveritë kombëtare për të koordinuar përpjekjet e tyre për të krijuar vende pune, për të bërë pensionet e qëndrueshme dhe të trajtuar varfërinë dhe përjashtimin social.
- Duke qenë në kontakt të ngushtë me përfaqësuesit e sindikatave evropiane dhe punëdhënësit - e "partnerët socialë". Ata kanë arritur një numër të madh të marrëveshjeve në nivel evropian, disa prej të cilave janë shndërruar në legjislacionin detyrues.
- Bashkëpunon me autoritetet kombëtare në menaxhimin e fondeve të BE-së, veçanërisht Fondi Social Evropian.
- Bashkëpunimi me sektorin social organizatat joqeveritare.

- Lidhjen me ekspertë nga vendet e BE-së në kuadër të komisioneve të ndryshme teknike.
- Bashkëpunimi me Fondacionin Evropian të Jetesës dhe të Punës, Agjencia Evropiane për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Qendra Evropiane për Zhvillimin e Formimit Profesional dhe Fondacionin Evropian të Trajnimeve.

Gjykata Evropiane e Drejtësisë, e cila është krijuar në vitin 1952 me Traktatin e Komunitetit Evropian të Qymyrit dhe Çelikut. Detyra e saj është të sigurojë që e drejta e BE-së, të interpretohet dhe të zbatohet, në mënyrë uniforme në të gjitha shtetet anëtare. Gjithashtu, Gjykata ka pushtetin e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve gjyqësore ndërmjet shteteve anëtare, institucioneve të Bashkimit, personave fizikë dhe juridik. Gjykata është e përbërë nga një gjyqtar prej secilit shtet anëtar, duke siguruar, në këtë mënyrë, përfaqësimin e sistemeve ligjore të të gjithë shteteve anëtare të BE-së. Gjykata ndihmohet nga 11 “avokatë të përgjithshëm”, të cilët kanë për detyrë të japin mendimin e tyre për çështjet që shtrohen për zgjidhje përpara gjykatës.

Agjencia e Informimit të Bashkimit Evropian për sigurinë dhe shëndetin në punë ka si detyrë zhvillimin, mbledhjen dhe dhënien e informacionit të besueshëm dhe të rëndësishëm, analizave dhe mjeteve për të rritur njohuritë, për të rritur ndërgjegjësimin dhe për të shkëmbyer informacionin dhe praktikat më të mirë për sigurinë dhe shëndetin, të cilat ju shërbejnë nevojave të atyre që janë përfshirë në fushën e shëndetit dhe sigurisë në punë, duke përfshirë këtu dhe ngacmimin seksual dhe atë moral. *Kjo agjenci kontribuon në zbatimin e Kornizës Strategjike të Komisionit Evropian për Sigurinë dhe Shëndetin në punë (2014-2020) dhe strategjive të tjera relevante të BE-së dhe programet, të tilla si Evropa 2020.* Kjo agjenci synon për të bërë më të sigurt, të shëndetshme dhe më produktive vendet e punës në Evropë - për të mirën e bizneseve, punonjësve dhe qeverive si dhe promovon kulturën e parandalimit të rrezikut për të përmirësuar kushtet e punës. Vizioni i kësaj agjencie është për të qenë një lider i njohur në promovimin e vendeve të punës, të shëndetshme dhe të sigurt në Evropë, në bazë të marrëveshjeve tripalëshe⁴⁰, në pjesëmarrjen dhe zhvillimin e një kulture për parandalimin e rrezikut të shëndetit dhe sigurisë, për të siguruar një ekonomi të zgjuar, të qëndrueshme, produktive dhe gjithëpërfshirëse.

⁴⁰Marrëveshje tripalëshe punëdhënës, punëmarrës, sindikata.

Gjatë viteve, Bashkimi Evropian (BE) ka rritur gradualisht ndikimin e tij në zonat që prekin punëtorët. Në përgjigje të kësaj përqsajeje, sindikatat evropiane u mbledhën për të formuar **Konfederatën e Sindikatave Evropiane (ETUC)**, në mënyrë që të flasin me një zë të vetëm në emër të punëtorëve të Evropës dhe të kenë një rol më të fuqishëm, në vendimmarrjen e BE-së. Që nga viti 2008, kriza ekonomike dhe financiare në Evropë dhe futjen e politikave shtrënguese, kanë përforcuar nevojën për një institucion për të mbrojtur interesat e punëtorëve në nivelin e BE. ETUC ka për qëllim të sigurojë se BE-ja, nuk është vetëm një treg i vetëm për mallrat dhe shërbimet, por është edhe një Evropë sociale, ku përmirësimi i mirëqenies së punëtorëve dhe familjeve të tyre është një prioritet po aq i rëndësishëm.

Fondacioni Evropian për Përmirësimin e Kushteve të Jetesës dhe të Punës, (Eurofound) është një Agjenci trepalëshe e Bashkimit Evropian, e krijuar në vitin 1975, për të kontribuar në planifikimin dhe hartimin e kushteve më të mira të punës dhe të jetës në mbarë Evropën. Kjo agjenci kryen rolin e saj në partneritetet me qeveritë, punëdhënësit, sindikatat dhe institucionet e Bashkimit Evropian. Roli i Eurofound është të ofrojë njohuri që ndihmojnë në zhvillimin e politikave sociale dhe ato të punës. Ky fondacion është i fokusuar në menaxhimin e kërkimeve, mbledhjes së informacionit, dhe shpërndarjen e informacioneve të marra si një nga faktorët kyç, për politikat sociale të BE-së.

Instrumenti financiar me anë të të cilit BE realizon ndër të tjera dhe aktivitetet për zbatimin e parimit të barazisë midis burrit dhe gruas, luftën kundër diskriminimit, ngacmimit dhe ngacmimit seksual në vendin e punës është *Rregullorja e (BE) Nr 1381/2013 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit të datës 17 dhjetor 2013 për krijimin e një Programi për të Drejtat, Barazinë dhe shtetësinë për periudhën 2014 deri në 2020*. Ky program synon të kontribuojë në zhvillimin e mëtejshëm të një zone ku barazia dhe të drejtat e personave, promovohen dhe të mbrohen, siç parashikohet në Traktatin e Bashkimit Evropian, Traktatit për Funkcionimin e Bashkimit Evropian, të Kartës së të drejtave themelore në BE si dhe konventat ndërkombëtare për të drejtat e njeriut. Shuma në dispozicion për arritjen e të gjitha objektivave të përcaktuara, për periudhën 2014-2020, është 439 milion euro.

2.4 Roli i gjyqësorit dhe praktikat gjyqësore në vendet evropiane

Në një numër ⁴¹ vendesh, gjykatat ngarkuar me zbatimin e “ligjit për barazinë” janë gjykata të specializuara të punës. Për shembull, ekziston Gjykata e Mosmarrëveshjeve Industriale në Qipro, Gjykata e Barazisë dhe Gjykata e Punës në Irlandë, gjykata e veçantë e punës dhe e sigurimit social në Poloni, dhe gjykata për punësim në Mbretërinë e Bashkuar çka bënë që këto gjykata të jenë më të specializuara vetëm në çështjet e punësimit, me kosto më të ulta gjyqësore. Megjithatë duhet theksuar se pjesa më e madhe e vendeve anëtare të BE-së, i ka të ndara kompetencat gjyqësore midis gjykatave administrative dhe gjykatave civile.

Shtetet anëtare kanë detyrimin për të siguruar që procedurat gjyqësore janë në dispozicion, për të gjithë personat të cilët konsiderojnë se ata janë dëmtuar nga dështimi për të zbatuar parimin e trajtimit barabartë, madje edhe pasi ka përfunduar marrëdhënia në të cilën pretendohet të ketë ndodhur diskriminimi⁴². Sipas praktikës gjyqësore të GJED-së, *gjykatat kombëtare duhet të sigurojnë mbrojtje gjyqësore efektive dhe duhet të garantohet qasja/aksesi në procesin gjyqësor* (ëështja gjyqësore C-222/84 Marguerite Johnston kundër shefit të policisë mbretërore Ulster Constabulary [1986] ECR I-01651 e cila ka bërë interpretimin e nenit 17 (1) të Direktivës 2006/54/KE. Megjithatë në këtë kontekst nuk ka shumë çështje gjyqësore, kjo për shkak të zgjatjes dhe kostove të proceseve gjyqësore (*Rasti i Sllovakisë*), apo dhe frikës së pushimit nga puna (*Greqi dhe Hungari*) për shkak të krizës ekonomike, me të cilën po përballlet Bashkimi Evropian.

Referuar kompensimit dhe sanksioneve, theksojmë se sanksionet e ndalimit të diskriminimit duhet të jene efektive, proporcionale dhe bindëse, të cilat mund të përfshijnë pagesën për kompensimin e viktimës. Këto kërkesa janë zhvilluar fillimisht nga Gjykata Evropiane e Drejtësisë dhe vetëm më vonë janë bërë pjesë e Legjislacionit të BE për mosdiskriminimin (nenet 18 dhe 25 të Direktivës 2006/54/KE dhe nenet 8 dhe 14 të Direktivës 2004/113/KE). Kompensimi ose dëmshpërblim duhet të jetë i vërtetë, efektiv dhe parandalues dhe për më tepër, ky dëmshpërblim duhet të jetë në proporcion me dëmin e vuajtur. Në parim nuk mund të bëhet përcaktimi e një kufiri maksimal paraprak për dëmshpërblimin, pasi ai kufizon kompensimin por shtetet anëtare të BE kanë prezantuar në legjislacionet e tyre një kufi minimal. Në mënyrë të ngjashme, legjislacioni kombëtar nuk

⁴¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/ge_law_33_european_countries_2015_en.pdf

⁴² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/ge_law_33_european_countries_2015_en.pdf

mund të përjashtojnë një dëmshpërblim⁴³. *Tabloja në vendet e Shteteve Anëtare të Bashkimit Evropian në lidhje me çështjen e mjeteve juridike dhe sanksionet ndryshon shumë. Sanksionet mund të jenë administrative, gjopa penale ose edhe burgim (p.sh.: Qipro, Franca, Greqia, Letonia, Lituania, Malta dhe Polonia) civile, disiplinore ose ndonjë kombinim i këtyre. Në Poloni, niveli minimal i dëmshpërblimit është jo më pak se një muaj pagë. Në Austri, niveli minimal i dëmshpërblimit për ngacmimin moral është 1000 euro. Kroacia dhe Sllovenia kanë sanksione si administrative dhe penale për ngacmuesit. Ligji suedez lejon⁴⁴ për "kompensim ndaj diskriminimit", e cila sipas Gjykatës Supreme të Suedisë, ndahet në kompensim të dinjitetit dhe kompensim parandalues.*

Një, problem i rëndësishëm për zbatimin e dëmshpërblimeve, ka të bëjë me nivelin e kompensimit dhe dëmeve (të cilat janë fikse dhe / ose të ulëta), dhe në disa vende edhe mënyrën e tyre të aplikimit nga ana e gjykatave (Belgjika, Bullgaria, Republika Çeke, Finlanda, Hungaria, Letonia, Lituania, Malta, Holanda, Polonia, Rumania).

Disa shembuj ilustrues të ngacmimit në vendin e punës në Spanjë përfshijnë si në vijim:

i) Gjykata e Lartë e Spanjës urdhëroi një kompani për të paguar 14,000 euro për "presion të njëanshëm psikologjike" dhe një tjetër prej 30.000 euro kompensim, për dëmet psikologjike për një punonjës, që u detyrua të bëjë punë që nuk binte në përshkrimin e tij të punës, dhe që ishte nën nivelin e kualifikimit të tij.

ii) Gjykata⁴⁵ e refuzoi kërkesën e një punonjësi për ngacmim, duke mbajtur parasysh se edhe pse personi kishte pësuar incidente të rastit apo të izoluara, ku ai nuk ishte respektuar dhe detyrat e tij të punës ishin ndryshuar, keqtrajtimi nuk ngrihet në nivelin e ngacmimit dhe ndryshimet në përgjegjësitë e tij, ishin legjitime për shkak të ristrukturimit të organizatës. Edhe në **Suedi**⁴⁶, Gjykata e Punës vendosi kompensimin për dëmet në vlerën e 7 900 EUR, për një grua, e cila u pushua nga puna në të njëjtën ditë, kur ajo bëri një ankesë për ngacmim seksual.

⁴³Çështja nr.C-271/92 M. Helen Marshall v Southampton dhe Autoriteti i fushës Shëndetësore [1993] ECR I-4397 (Marshall II) dhe Çështja nr.C-180/95 Nils Draehmpaehl v Urania Immobilienservice OHG [1997] ECR I-2195 (Draehmpaehl).

⁴⁴Legjislacioni i barazisë gjinore në Evropë- si janë transpozuar rregullat evropiane në vendet anëtare 2016 (publikuar nga Komisioni Evropian)

⁴⁵STJ 1 Dhjetor 2009, Galicia 5295/2009.

⁴⁶Legjislacioni i barazisë gjinore në Evropë- si janë transpozuar rregullat evropiane në vendet anëtare 2016 (publikuar nga Komisioni Evropian)

Duhet theksuar se çështjet gjyqësore⁴⁷ më të shumta janë ato të lidhura me “ngacmimin seksual” dhe jo për “ngacmimin moral”.

Në **Francë**, Gjykata e Kasacionit, Dhoma Sociale, me Vendimin e datës 6 prill 2011, çështja nr. 09-71.17, e ka konsideruar si “ngacmim moral”, rastin e një drejtuesi ndërmarrjeje, i cili sulmoi verbalisht dhe fizikisht një punonjëse pas lejes së lindjes.

Po kjo gjykatë me Vendimin e datës 22 mars 2007, çështja 04-48.308 ka vendosur se është viktimë i një “ngacmimi moral”, punonjësi i cili më parë nuk ka qenë asnjëherë objekt qortimi, dhe që ndëshkohet me katër paralajmërime të njëpasnjëshme, ku asnjëra prej tyre nuk është e bazuar dhe që rezulton me degradim të kushteve të punës.

Referuar çështjes së ngacmimit seksual në vendin e punës, ka një interpretim të veçantë se çfarë kuptojmë me *“mjedis të punës”* në vendimin e Gjykatës së Drejtësisë, Çështja nr. 84/94⁴⁸. Gjykata konsideroi se “mjedisi i punës” duhet të interpretohet gjerësisht. Duke iu referuar burimeve ndërkombëtare, në mënyrë për të mbështetur argumentin e tij mbi konceptin e shëndetit dhe sigurisë, në bazë të Kushtetutës së Organizatës Botërore të Shëndetësisë, në preambulën e së cilës, *“shëndeti”* është përcaktuar si “një gjendje të mirëqenies të plotë fizike, mendore dhe sociale, e cila nuk konsiston vetëm në mungesë të sëmundjes ose dobësisë”, gjykata argumenton se “mjedisi i punës” është menduar për të përfshirë të gjitha kushtet që mund të ndikojnë në shëndetin dhe sigurinë e punëtorëve brenda, dhe këta faktorë mund të jenë fizike ose të çdo lloji tjetër. Në këtë kuptim, *“çdo lloj tjetër”* duhet të përfshijë dhe *“ngacmimin moral”*.

Referuar *“barrës së provës”* (⁴⁹neni 19- Direktiva 2006/54), viktimja e diskriminimit duhet të provojë para një gjykate apo një autoriteti kompetent, faktet, nga të cilat prezumohet se ka pasur diskriminim direkt apo indirekt. Gjithsesi i takon të akuzuarit për të provuar se nuk ka pasur shkelje të trajtimit të parimit të barazisë. Shtetet anëtare mund të prezantojnë dhe rregulla më të favorshme përsa i përket paditësve. Aspektet e ndryshme lidhur me barrën e provës fillimisht janë zhvilluar nga Gjykata Evropiane e Drejtësisë dhe, më pas, janë bërë

⁴⁷ Legjislacioni mbi ngacmimin lidhur me gjininë dhe ngacmimin seksual ne 33 vende evropiane (2012)

⁴⁸ <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d5da1311d1e1b3476bbd4cd90fae59f0c2.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxyKc3r0?text=&docid=99492&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=869479>

⁴⁹ Legjislacioni i barazisë gjinore në Evropë- si janë transpozuar rregullat evropiane ne vendet anëtare 2016 (publikuar nga Komisioni Evropian)

pjesë e legjislacionit evropian. Ky element trajtohet më shumë në legjislacionin e së drejtës civile dhe atë të punës dhe përgjithësisht nuk trajtohet në legjislacionin penal.

Detyrimin e “*barrës së provës*”, përgjithësisht të gjitha vendet anëtare të BE-së, e kanë zbatuar si duhet, në legjislacionin e tyre të brendshëm, si në lidhje me punësimin ashtu dhe për mallrat dhe shërbimet. Në disa raste ky element është konfirmuar nga jurisprudenca (Bullgari, Irlanda, Itali, Norvegji, Sllovakia). Në Estoni, nëse punëdhënësi refuzon të japë dëshmi apo prova, një refuzim i tillë, konsiderohet si njohje e diskriminimit.

Në **Rumani**, “barra e provës” ka tre përkufizime të ndryshme në tre akte të ndryshme legjislative, nga të cilat dy bien të kundërshtim me përkufizimin e BE-së. Kjo çon në një situatë të zbatimit jo të drejtë, në praktikë, të “*barrës së provës*”.

Në rastin e **Francës**⁵⁰ pasi parashtruesi i ankesës ka bërë pretendime të fakteve, gjykatësi krijon një mendim dhe pastaj mund të urdhërojë hapa të tjera për të hetuar situatën⁵¹ me një qëllim të caktuar për të përcaktuar nëse faktet pretenduar nga ankuesi janë të sakta dhe konsistente. Gjyqtari duhet të marrë në konsideratë të gjitha faktet e pretenduara nga punonjësi dhe nuk duhet t’i vlerësojë ato veç e veç⁵².

Ndërsa qasja në gjykata ngelet një problem i përhapur i përgjithshëm në të gjitha shtetet, niveli i proceseve të barazisë gjinore është ende shumë e ulët në shumë shtete. Përveç nivelit të ulët të kompensimit, i cili mund të veprojë si një sprapsje për të angazhuar në procedurat gjyqësore, ka vështirësi dhe barriera për viktimat e ngacmimeve seksuale, e cila mund të shpjegojë dhe nivelin e ulët të çështjeve gjyqësore, ku si më shqetësueset përmendim:

- Kostoja e procedurave ligjore (Belgjikë, Kroaci, Estoni, Finlandë, Greqi, Letoni, Maqedonia, Norvegjia, Polonia, Sllovakia, Mbretëria e Bashkuar);
- Afatet tepër të shkurtra kohore për fillimin e procedurave (Gjermania, Britania e Madhe);
- Kohëzgjatja e procedurave (Kroaci, Estoni, Greqi, Hungari, Itali, Norvegji, Slloveni);
- Kushtet e drejtën për ndihmë juridike (Belgjikë, Greqi);

⁵⁰ Neni L.1154-1 I Kodit të Punës

⁵¹(Çështja / Cass. Soc. 25 Janar 2011 09-42,766).

http://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Ngacmimi_moral_dhe_Stresi_në_vendin_e_Punës_një_perspektivë_evropiane_2013.

⁵²Çështja gjyqësore e datës 6 Qershor 2012, nr. 10-27766).

- Mungesa e një të drejte për shoqatat për të filluar procedurat (Gjermani, e mundur vetëm për këshillave për punë);
- Mungesa e besimit ose besimi në gjykata / sistemit juridik (Estoni, Itali, etj.);
- Vetëm gjykatat lejohen të vendosin kompensim;
- Mungesa e aksesit në informacion, në veçanti për vendimet e tjera gjyqësore të lidhura me këtë çështje (Kroaci, Letoni);
- Përfitimet shumë të vogla pasuese nga veprimet e gjykatës (diskutuar gjerësisht në pjesën e mëparshme);
- "Stigmatizimi" për të qenë një "ngatërrestar" lidhur me raste të tilla (Kroacia, Republika Çeke, Estonia, Malta) dhe frika e hakmarrjes apo të viktimizimit (Greqia, Hungaria, Letonia, Mbretëria e Bashkuar);
- Duke qenë pjesë e një komuniteti të vogël (Estonia, Lihtenshtajni, Luksemburgu, Malta);
- Mungesa e besimit të paditësve që ata do të besoheshin (Mbretëria e Bashkuar) dhe vështirësia e barrës së provës (Greqia, Italia, Letonia,);
- Mungesa e përkrahjes familjare dhe të kuptuarit;
- Mungesa e vetëdijes dhe njohurive rreth ligjislacionit ekzistues (Estonia, Italia);
- Mungesa e përvojës dhe zakonisht për të mbrojtur të drejtat e veta (Estoni);
- Mungesa, me përvojë, këshilla ligjore apo dhe ndihmë të aftë ligjore (Greqi, Mbretëria e Bashkuar).

2.5 Disa statistika nga vendet e Bashkimit Evropian

Sipas sondazhit të Agjencisë së Bashkimit Evropian për të drejtat themelore (FRA)/viti 2014)⁵³, i cili është realizuar në 28 vendet anëtare e BE-së, ku nga çdo shtet janë intervistuar 1500 intervistues dhe në total rreth 42.000 gra, kanë dalë rezultatet e mëposhtme:

⁵³European Union Agency for Fundamental Rights 2014 https://fra.europa.eu/sites/default/files/vaw-2014-presentation-jo-goodey_en.pdf

“Ngacmimi moral” është një problem për shumë vende të BE-së, e cila ka përfshirë mbi 12 milionë punonjës.

Pyetjes se ku ndodh i janë përgjigjur si më poshtë:

- në punë (nga eprorët, kolegët, klientët);
- në shkollë dhe në universitet (nga mësuesit, profesorët dhe shokët);
- në rrugë;
- online ose përmes teknologjive të reja.

Referuar “*ngacmimit seksual*” shtrirja e problemit lidhet nga numri i formave të ndryshme të ngacmimit seksual që janë pyetur në lidhje në sondazh, rreth 83 milionë nga 102 milionë gra (45% të 55% e grave) në 28 vendet anëtare të BE-së, kanë përjetuar ngacmim seksual që nga mosha 15 vjeç. Rreth 24 milionë nga 39 milionë gra (13% në 21%) në 28 vendet anëtar të BE-së, kanë përjetuar ngacmim seksual vetëm 12 muajt para intervistës anketës. Nga ky sondazh ka dalë si konkluzion se:

- Deri në 55% e grave janë ngacmuar seksualisht në BE.
- 32% e të gjitha viktimave në BE kanë deklaruar se autori i krimit ishte një shef, koleg apo klient.
- 75% e grave në profesione të kualifikuara apo punë të lartë të menaxhimit janë ngacmuar seksualisht.
- 61% e femrave të punësuar në sektorin e shërbimeve kanë qenë subjekt i ngacmimit seksual.
- 20% e femrave të reja (18-29) në BE-28 kanë përjetuar ngacmim kibernetike.
- Punëtorët, puna e të cilëve është e orientuar drejt shërbimit të klientëve, kanë më shumë gjasa të përjetojnë ngacmime seksuale (dhunë nga palë te tretë). Ka një përqendrim të grave në këta sektorë.
- Gratë me kontratatë me afat të përcaktuar ose punëtorët e përkohshëm në agjenci, raportojnë nivele më të larta se ato me kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar.
- Punonjësit e rinj janë më të ekspozuar se sa ata të vjetër.
- Gratë në sektorë të dominuara nga meshkujt, kanë më shumë gjasa të ngacmohen.

II. ANALIZA E PYETËSORIT

Ky është një pyetësor pilot, i cili synon të kuptojë tendencat e ngacmimit moral dhe seksual në administratën publike. Të dhënat dhe analiza e këtij pyetëtori duhen konsideruar si një indicje në lidhje me të dy fenomenet dhe jo si një e dhënë e plotë empirike. Pyetëtori është zhvilluar me përfaqësues të institucioneve publike në nivel qendror dhe në të kanë marrë pjesë rreth 41 punonjës. Të dhënat e nxjerra nga ky pyetësor pilot do të shërbejnë për të orientuar më mirë një studim të thelluar empirik në të ardhmen ku kampioni i pjesëmarrësve do të jetë konform përqindjes statistikore. Këto gjetje shërbyen për të orientuar analizën krahasuese ligjore, e cila është dhe objektivi kryesor i këtij raporti.

Pyetëtori përmban 38 pyetje nga ku pjesëmarrësit u janë përgjigjur 27 prej tyre. Ky pyetësor është organizuar në dy kategori pyetjesh. Në kategorinë e parë bëjnë pjesë pyetje të përgjithshme për ngacmimin moral dhe ngacmimin seksual. Në kategorinë e dytë bëjnë pjesë pyetje specifike për ngacmimin moral dhe pyetje specifike vetëm për ngacmimin seksual.

Në kategorinë e pyetjeve të përgjithshme është synuar të kuptohet *perceptimi* që kanë punonjësit e administratës publike në lidhje me përhapjen e këtyre fenomeneve. Të kuptohet gjithashtu niveli i *pandëshkueshmërisë*, pra cilat janë institucionet në të cilën punonjësit e administratës do të preferonin të kryenin denoncimin, arsyet e mosdenoncimit dhe pasojat që do t'i vinin viktimës nga denoncimi. Për të ndihmuar në ofrimin e zgjidhjeve dhe ndërtimin e politikave sa më rezultative në luftën kundër këtyre fenomeneve pyetëtori në kategorinë e pyetjeve të përgjithshme, pyetëtori ka përfshirë edhe dy pyetje që lidhen me *pasojat* që vijnë ndaj viktimës pas zgjidhjes së ofruar nga institucione të ndryshme dhe cilat nga këto institucione janë klasifikuar që kanë ofruar *zgjidhjet* më cilësore të problematikës.

Në kategorinë e pyetjeve specifike është bërë një nënndarje e organizuar për të kuptuar tendencat për çdo akt. Në këtë kategori është synuar të analizohet niveli i *njohjes* dhe *perceptimit* që kanë punonjësit e administratës rreth ngacmimit seksual ose moral si në ekzistencën e prezencës së këtyre fenomeneve në administratë, por dhe parashikimin e tyre në legjislacionin shqiptar dhe kodet etike të institucioneve publike. Njëkohësisht pyetëtori është kujdesur të nxjerrë në pah *faktorët* që ekspozojnë viktimën si dhe *pasojat* institucionale dhe psikologjike më të shpeshta që ka pësuar viktimja. Një vëmendje e veçantë i është kushtuar

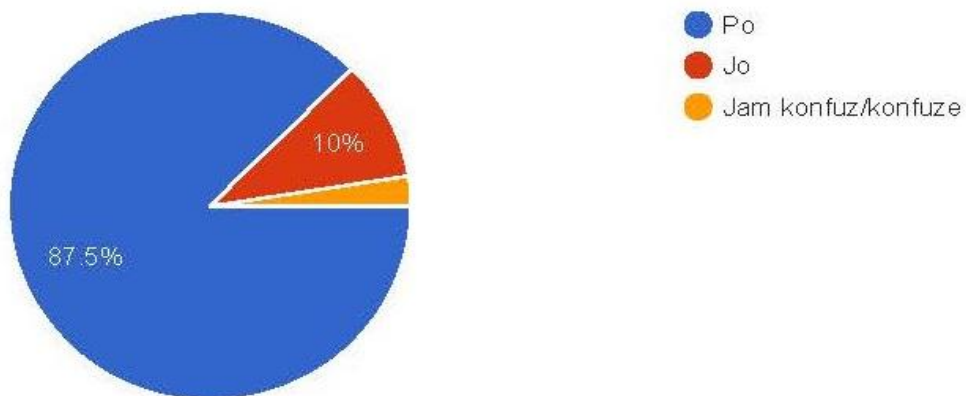
edhe veçorive të akteve siç janë *format* më të përhapura të ngacmimit moral dhe seksual në administratën publike dhe *tipologjia* më karakteristike e ngacmuesit.

3.1 Pyetje të Përgjithshme. Ngacmimi moral dhe ngacmimi seksual

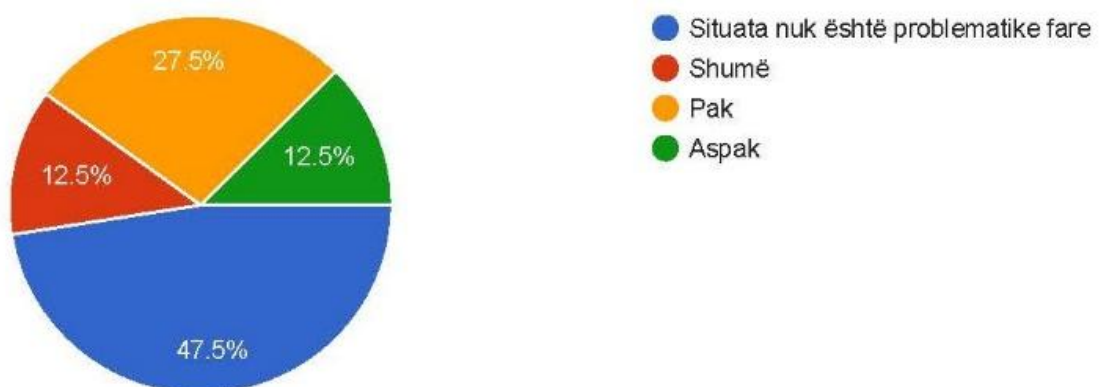
3.1.1 Perceptimi për ngacmimin moral dhe ngacmimin seksual

(Grafikët 1 dhe 3)

Në perceptimin tuaj a ka ndryshim ngacmimi moral nga ngacmimi seksual?



A mendoni se debatet dhe trajnimet rreth ngacmimit seksual dhe moral në qendrën ku punoni do të sillnin përmirësim të situatës?

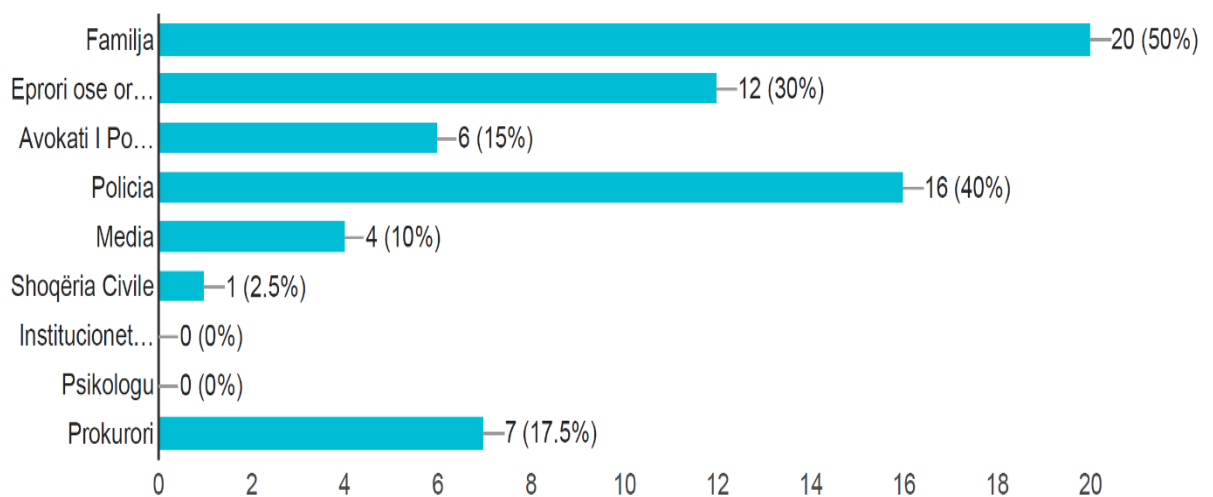


Administrata publike duket se ka një perceptim të kënaqshëm konceptual midis ngacmimit seksual ndaj atij moral. Rreth 87% e të anketuarve pranojnë se ka një ndryshim midis tyre dhe se këto veprime nuk janë të njëjta. Nga ana tjetër, trajtimi dhe trajnimet në administratën publike në lidhje me ngacmimin seksual dhe moral nuk konsiderohen si të nevojshme duke nënkuptuar se ato nuk janë problem. Kështu 47.5% mendojnë se situata nuk është shqetësuese fare, ndërkohë që ata që mendojnë se trajnimet do të sillnin shumë ose aspak përmirësim të situatës ndahen në mënyrë të barabartë me nga 12.5%.

3.1.2 Institucionet ku kryhet denoncimi

Grafikët 30, 33

Ku keni më shumë besim për të denoncuar rastin e një ngacmimi moral ose seksual?

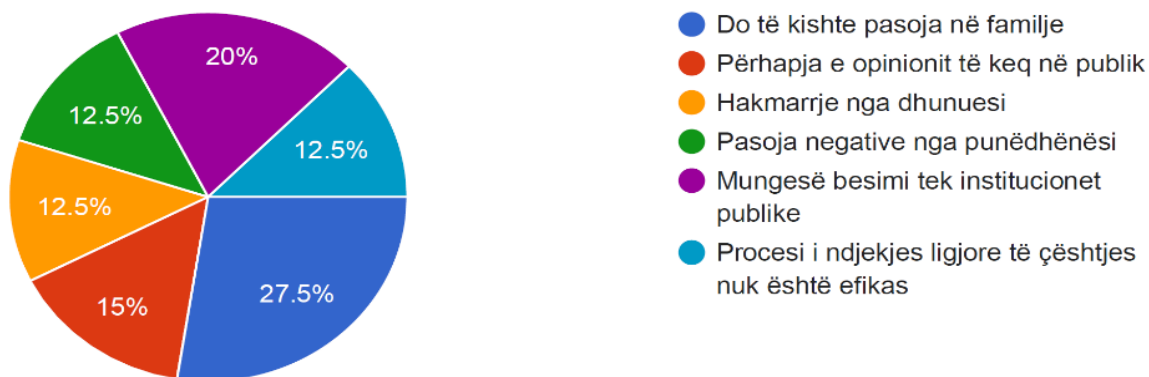


Të anketuarit bëjnë edhe një renditje të institucioneve, në të cilët ata kanë besim për të denoncuar aktin. Tre institucionet me të besuara janë familja (50%); Policia Shtetit (40%); eprori (30%). Në grupin e dytë të institucioneve me të besuara bëjnë pjesë prokuroria (17.5%); Avokati i Popullit (15%) dhe media (10%). Institucioni me pak i besuar rezulton shoqëria civile me 2.5%.

3.1.3 Arsyet e mosdenoncimit

(Grafiku 33)

Mbështetur në eksperiencën tuaj, cila do të ishte arsye që nuk do të inkurajonit dikë që të denonconte ngacmimin moral ose seksual?

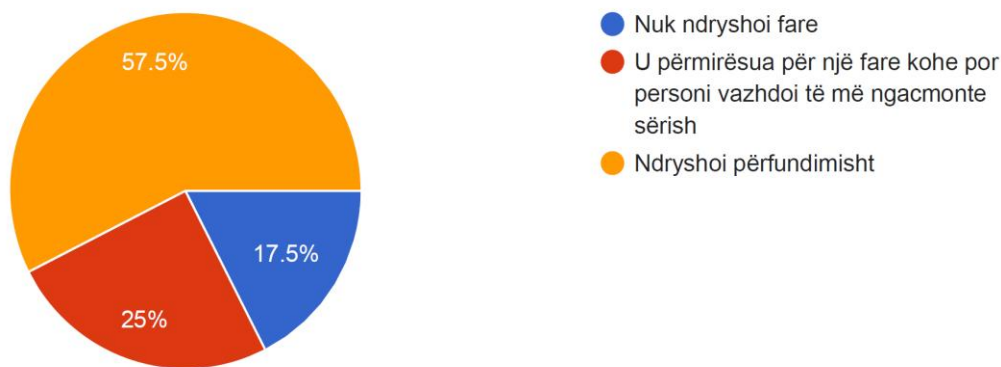


Arsyet kryesore, të cilat do të frenonin një punonjës administrate të mos e denonconte ngacmimin seksual dhe atë moral janë 1) pasojat që mund t'i vijnë familjes (27.5%), 2) mungesa e besimit tek institucionet publike (20%) dhe 3) përhapja e opinionit të keq në publik (15%). Në kategorinë e dytë me ndarje të barabarta nga 12.5% vijnë pasojat nga punëdhënësi, procesi i ndjekjes ligjore të çështjes, i cili nuk është efikas, dhe frika nga hakmarrja e dhunuesit.

3.1.4 Pasojat pas ndërhyrjes së institucioneve

(Grafiku 31)

Nëse çështja u trajtua nga organet përkatëse, si ndryshoi situata?

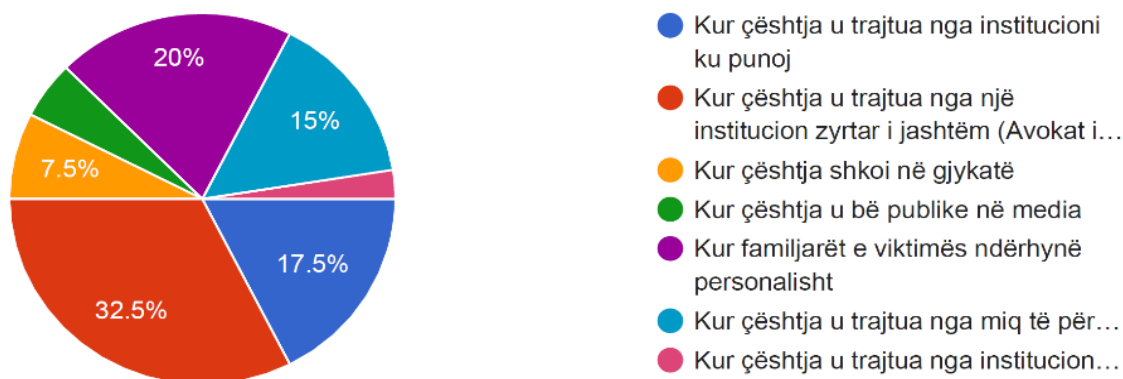


Të anketuarit janë të ndarë në eksperiencat e tyre në lidhje me efektet që ka sjellë ndërhyrja e institucioneve për të ndryshuar situatën. Rreth 57.5% nënvizojnë se situata ndryshoi përfundimisht, por 25% e tyre cilësojnë se pas një fare përmirësimi ngacmimi u përsërit dhe 17.5% e të anketuarve nënvizojnë se situata nuk ndryshoi fare edhe pas ndërhyrjes institucionale.

3.1.5 Format më të suksesshme në ndryshimin e situatës

(Grafiku 32)

Cila nga format pati më shumë rezultat në ndryshimin pozitiv të situatës?



Vihet re se institucionet më të suksesshme në zgjidhjen e problematikës janë dy grupe institucionesh, ato formale dhe jo formale. Rreth 32.5% deklarojnë se zgjidhja formale dhe kryesisht me institucione të jashtme si p.sh.: Avokati i Popullit apo Policia e Shtetit kanë qenë më efektive e ndjekur kjo nga 17.5% kur zgjidhja ka ardhur nga vendi i punës së viktimës. Por mbas zgjidhjes nga institucionet e jashtme zgjidhje të tjera më efektive janë

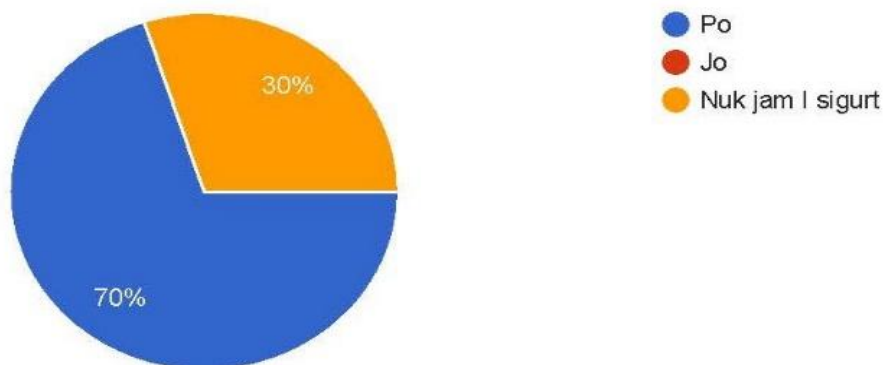
dhënë me ndërhyrje të drejtpërdrejt nga familjarët e viktimës (20%) e ndjekur kjo nga rastet kur aty janë përfshirë miq të përbashkët në zgjidhje (15%). Forma më pak e suksesshme ka qenë ajo e zgjidhjes nëpërmjet rrugës gjyqësore me 7.5%.

3.2 Pyetje Specifike. Ngacmimi moral

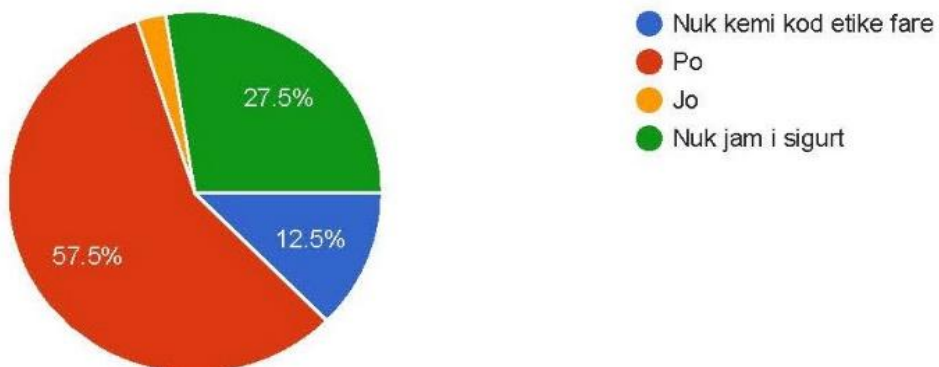
1-Njohuritë

(Grafikët 11,13,14)

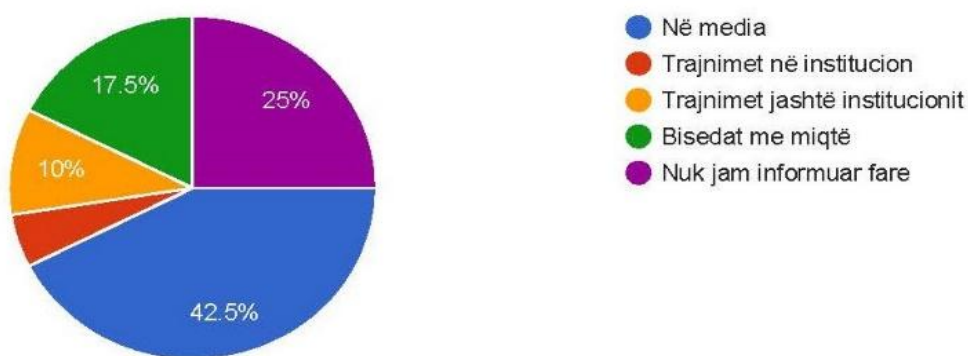
Në dijeninë tuaj a është i ndaluar ngacmimi moral në legjislacionin shqiptar?



A përfshihet ndalimi i ngacmimit moral në kodin e etikës në institucionin ku punoni?



Ku jeni informuar për ngacmimin moral?

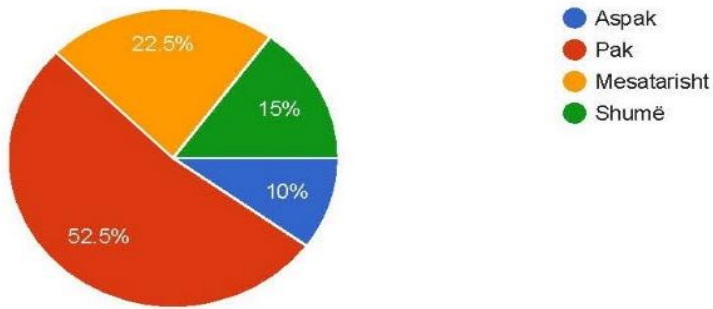


Rreth 70% deklarojnë se ngacmimi moral është parashikuar si vepër penale në legjislacionin shqiptar, por dhe numri i atyre që janë të pasigurt rreth këtij informacioni është i lartë me 30%. Ndërkohë rreth 57.5% deklarojnë se ngacmimi moral është i parashikuar në kodet e etikës së administratës publike, por rreth 27.5% nuk janë të sigurt nëse kanë kod etike. Rreth 12.5% e tyre janë të bindur se nuk kanë kod etike fare në institucionin ku punojnë. Burimet e marrjes së informacionit në lidhje me ngacmimin moral janë ato të jashtëm si media (42.5%), bisedat me miqtë (17.5%) dhe vetëm 10% e të anketuarve deklarojnë se janë informuar nëpërmjet trajnimeve. Nga ana tjetër rreth 25% deklarojnë se nuk janë informuar fare në lidhje me këtë fenomen.

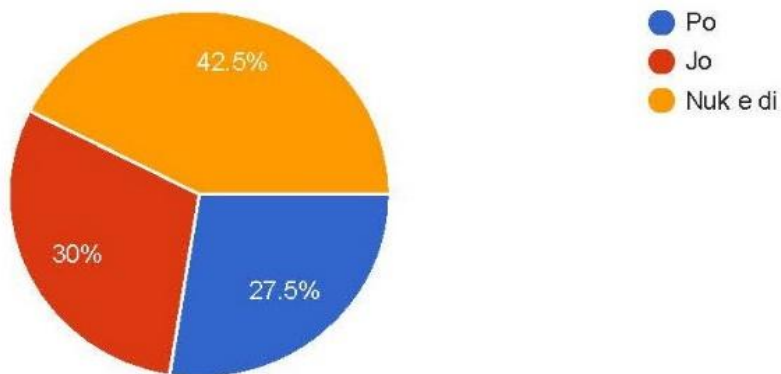
2-Përhapja

(Grafikët 8, 9, 10)

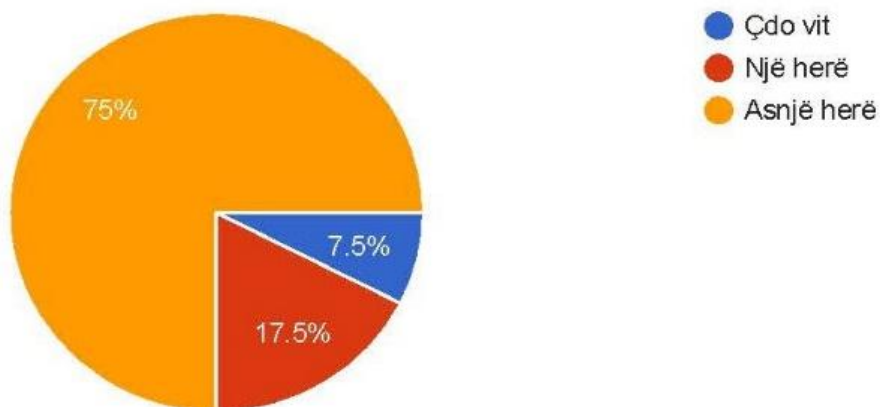
Sa i përhapur është ngacmimi moral në administratën publike?



Në dijeninë tuaj a keni kolegë që janë ngacmuar moralisht në administratën publike?



Nëse ju ka ndodhur personalisht, sa herë brenda 3 viteve të fundit jeni ngacmuar moralisht në vendin ku punoni?

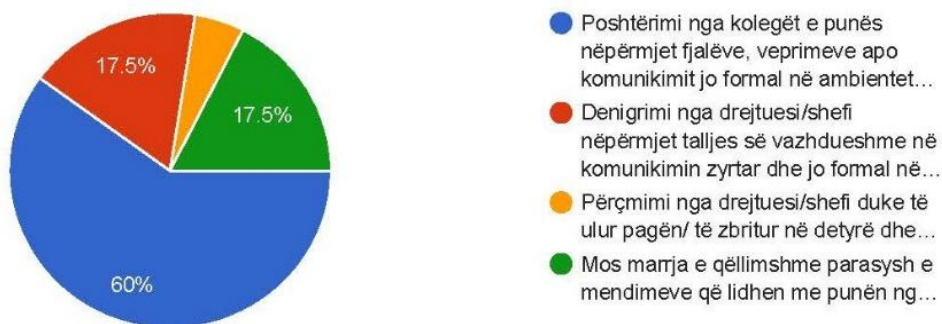


Sipas të anketuarve ngacmimi moral është fenomen për t'u marrë në konsideratë, por se 52.5% deklarojnë se ai është pak shqetësues. Sidoqoftë, ata që deklarojnë se ky fenomen është mesatarisht ose shumë shqetësues përbëjnë rreth 37.5% të anketuarve dhe vetëm 10% e tyre mendojnë se ky fenomen nuk është problematik fare. Nga ana tjetër, rreth 72.5% nuk kanë dëgjuar që një kolegu i tyre i punës të jetë ngacmuar moralisht, ndërsa rreth 27.5% deklarojnë se kanë dëgjuar raste të kësaj natyre. Por anketimi nënvizon se 7.5% janë ngacmuar çdo vit në 3 vitet e fundit dhe 17.5% e tyre deklarojnë se janë ngacmuar të paktën 1 herë për të njëjtën periudhë kohore. Sidoqoftë, numri i atyre që nuk kanë pasur një eksperiencë personale në 3 vitet e fundit mbetet relativisht i lartë me 75%.

3-Format

Çfarë mendoni se konsiderohet ngacmim moral në vendin e punës?

(Grafiku 4)

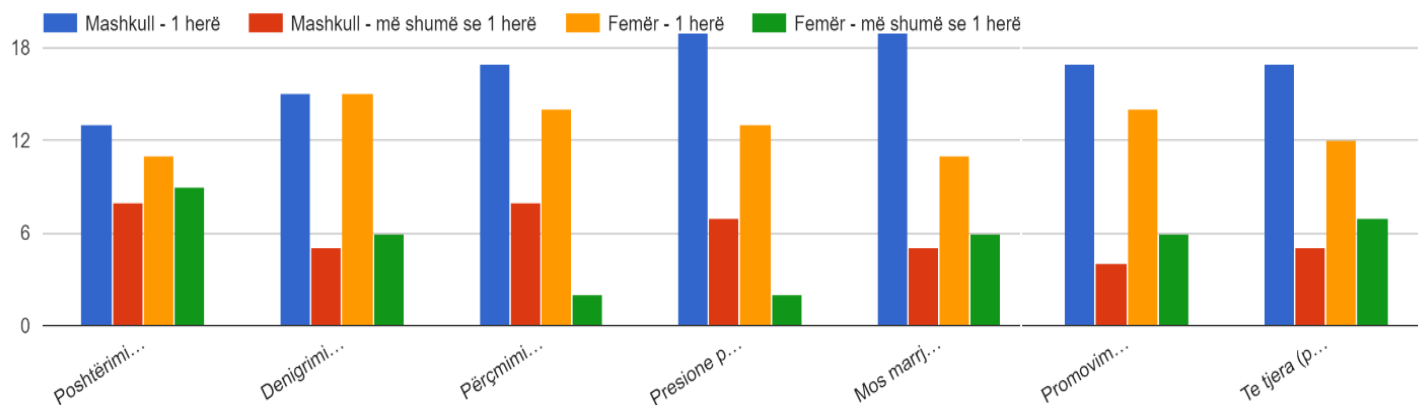


Shumica e të anketuarve prej 60% e konsideron ngacmim moral “poshtërimin nga kolegët e punës nëpërmjet fjalëve, veprimeve apo komunikimit informal në ambientet e punës”. E ndjekur kjo nga dy forma të tjera, të cilët gjithashtu konsiderohen nga të anketuarit si ngacmim moral si “denigrimi nga drejtuesi/shefi nëpërmjet talljes së vazhdueshme në komunikimin zyrtar dhe informal në ambientet e punës dhe “mos marrja e qëllimshme parasysh e mendimeve që lidhen me punën nga drejtuesi/shefi” me nga 17.5% secila.

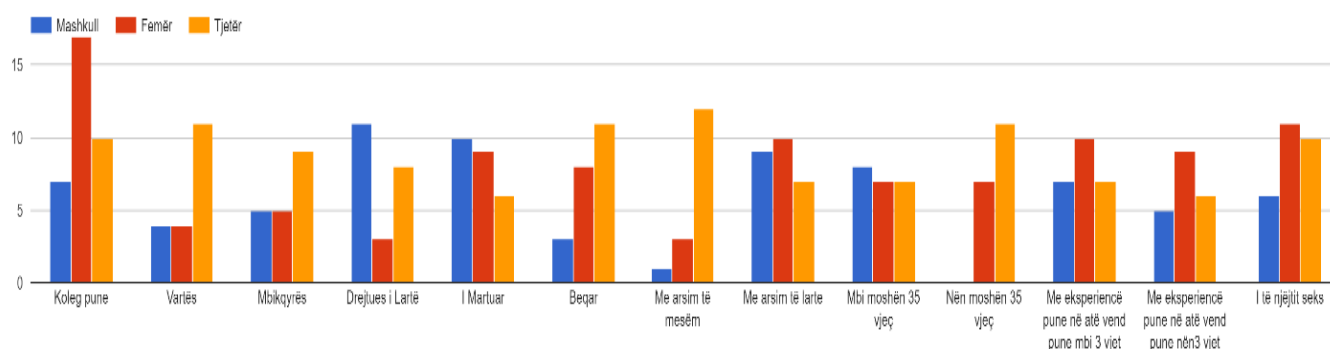
4-Tipologjia e ngacmuesit

(Grafikët 15,16)

Nëse jeni ngacmuar moralisht ndonjëherë ju ose ndonjë nga kolegët/afërmit tuaj, cilat kanë qenë format e ngacmimit?



Nëse ju ose një kolegu/afërm i juaj është gjendur përballë një ngacmimi moral cilat janë disa nga karakteristikat e individit që u ka vënë përballë kësaj situatë?

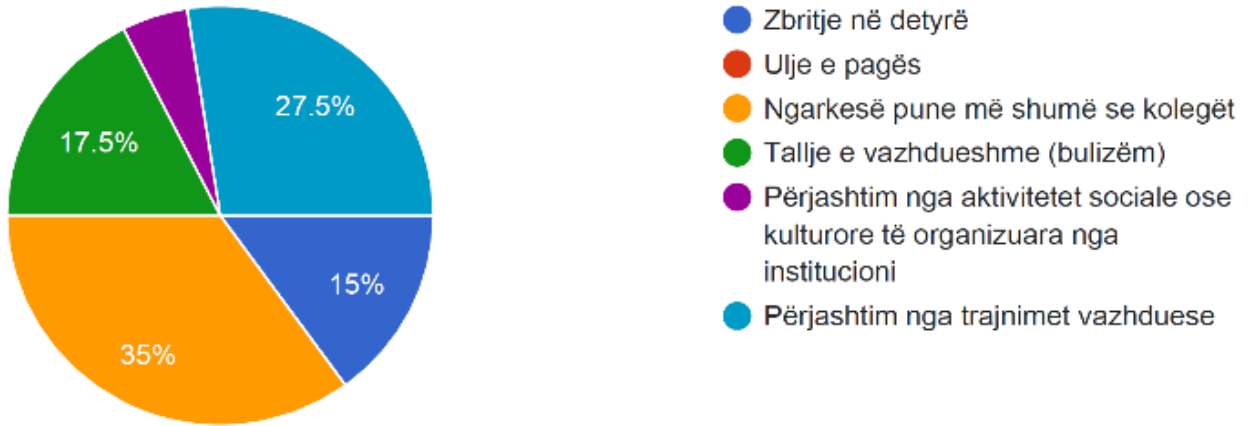


Në përgjithësi kur ngacmimi moral vjen nga meshkujt, rasti më i përhapur është ai e natyrës personale pra poshtërim dhe përcçmim. Kur ngacmimi moral kryhet nga gjinia femërore ai në përgjithësi është i natyrës institucionale ku më të përhapurat janë presionet për të lënë detyrën dhe injorimi duke mos marrë parasysh mendimet që jepen për shkaqe të punës. Nga ana tjetër, shumica e të anketuarve deklarojnë se ngacmimi moral ka ardhur më shumë nga kolegët e punës femra kryesisht të pamartuara dhe të njëjtën shkallë pozite me të ngacmuarin moralisht, pra ngacmimi nuk ka ardhur në shumicën e rasteve nga një drejtues me pozitë më të lartë në institucion me viktimën.

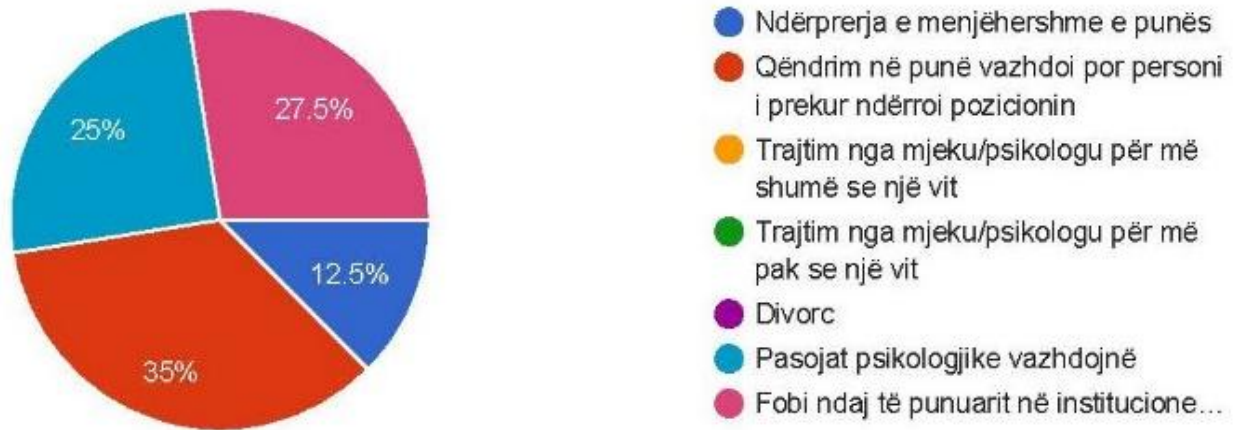
5-Pasoja

(Grafiket 5, 6 dhe 18)

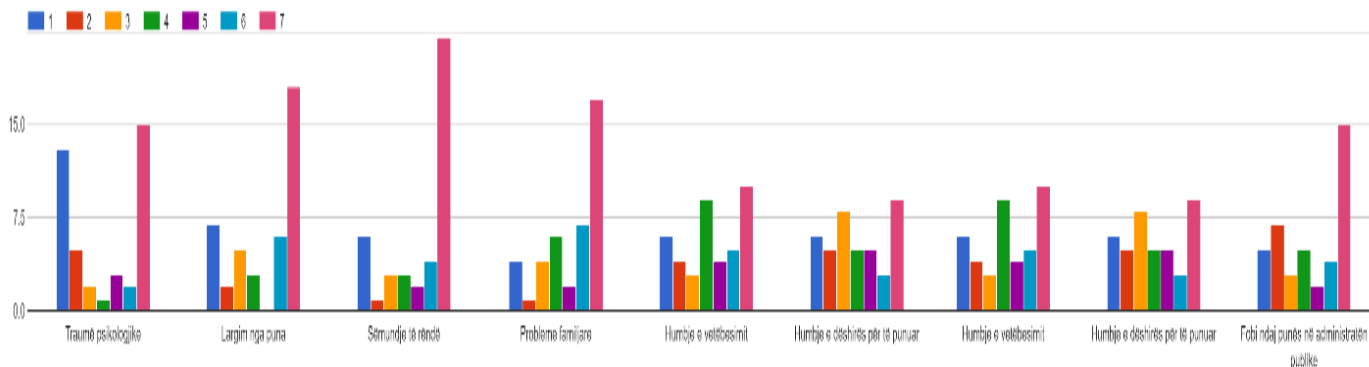
Nëse ju ose ndonjë nga kolegët/të afërmit e tu është ballafaquar me një nga veprimet e mësipërme, cilat kanë qenë veprimet më karakteristike që janë ndërmarrë?



Nëse ju ose ndonjë nga kolegët e tu është ballafaquar me një nga veprimet e mësipërme çfarë pasojash kanë sjellë tek ju apo kolegët tuaj?



Nëse ju ose ndonjë koleg/i afërmi juaj është ballafaquar më ngacmim moral cilat kanë qënë pasojat?



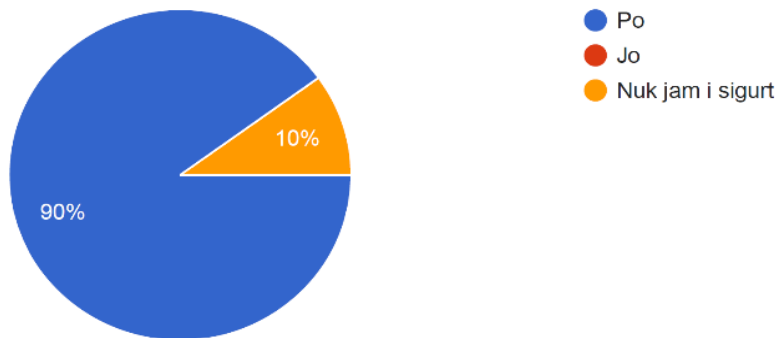
Ndër format ndëshkuese që vijnë si rezultat i ngacmimit moral në administratën publike, 35% deklarojnë se forma më e përhapur është “ngarkesa në punë më shumë se kolegët” e ndjekur nga “përjashtimi nga trajnimet vazhduese” me 27.5%. Një vend të rëndësishëm zë dhe “tallja e vazhdueshme/bullizmi” ku rreth 17.5% deklarojnë se ai është fenomen shqetësues. Shumica e të anketuarve dëshmojnë se pasojat kryesore të ngacmimit moral janë kryesisht të pasojave psikologjike, por dhe të natyrës profesionale. Kështu janë tri pasoja kryesore të evidentuara si më problematike: 1) “sëmundje e rëndë”; 2) “largim nga puna” dhe 3) “trauma psikologjike”. Një ndër pasojat psikologjike më të përhapura është “fobia ndaj të punuarit në institucionet publike” me 27.5% e ndjekur nga pasoja psikologjike, të cilat kanë vijuar edhe më pas me 25%. Nga ana tjetër, përveç pasojave të natyrës psikologjike ngacmimi moral ka sjellë edhe pasoja të natyrës sociale duke prekur statusin e punëmarrësit. Kështu 35% deklarojnë se paçka se viktimat ka qëndruar në vendin punë atij/asaj i është ndërruar pozicioni dhe se 12.5% deklarojnë se iu janë ndërprerë menjëherë marrëdhëniet e punës.

3.3 Pyetje specifike. Ngacmimi seksual

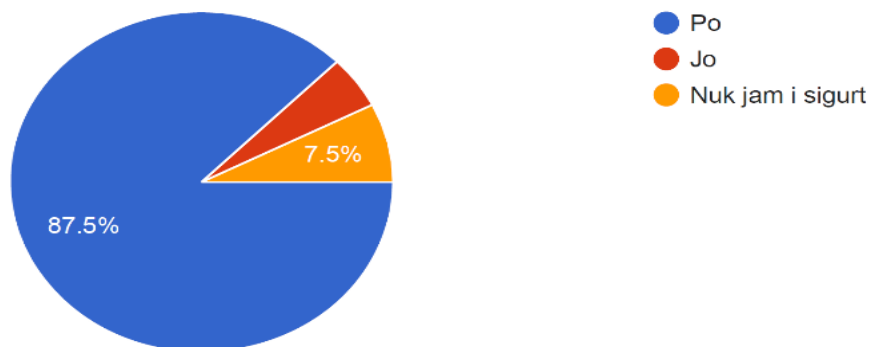
1-Njohuritë

(Grafikët 23,24,25,26)

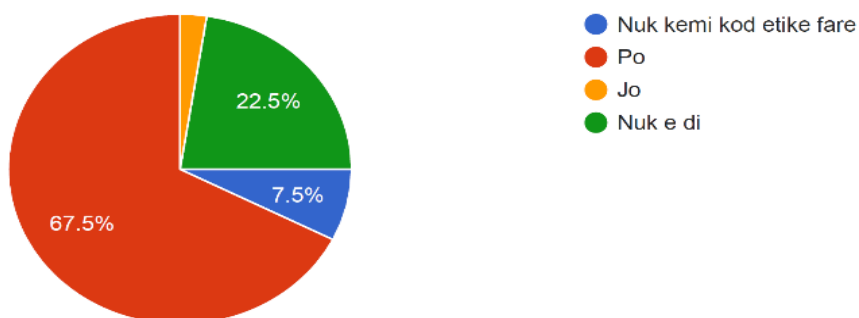
Në dijeninë tuaj a është i ndaluar ngacmimi seksual në legjislacionin shqiptar?



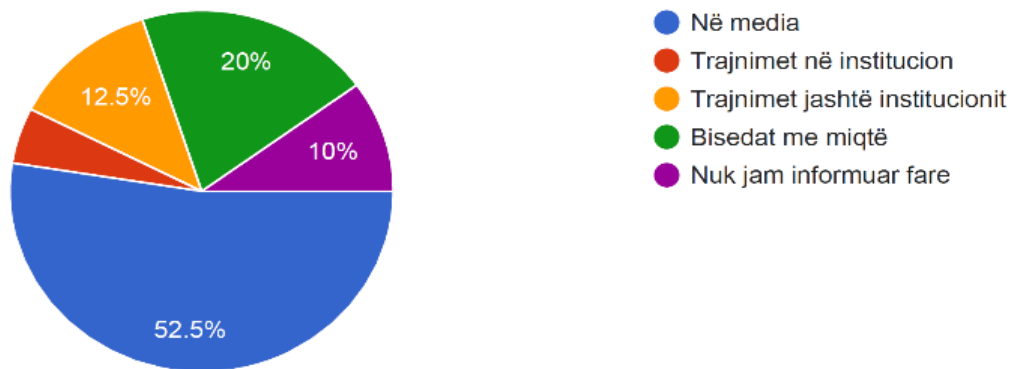
Në ditjenë tuaj a është i ndaluar ngacmimi seksual në institucionin ku punoni?



A përfshihet ndalimi i ngacmimit seksual në kodin e etikës në institucionin ku punoni?



Ku jeni informuar për ngacmimin seksual ?

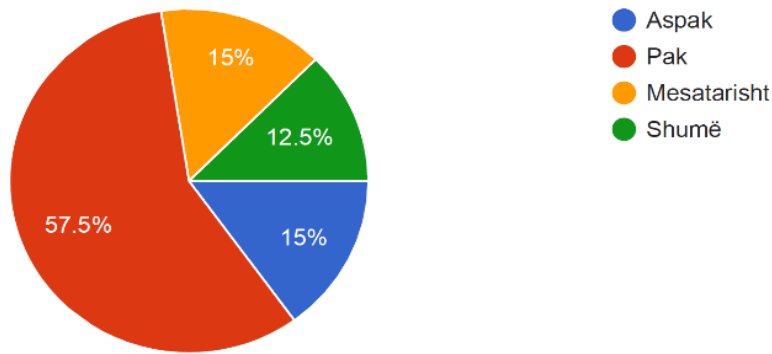


Njohuritë rreth ngacmimit seksual në administratën publike duken në nivele të kënaqshme. Rreth 90% e të anketuarve dëshmojnë se kanë njohuri se ky akt përbën veprë penale dhe parashikohet në legjislacionin shqiptar dhe vetëm 10% e tyre nuk e kanë këtë informacion. Gjithashtu, 87.5% deklarojnë se ngacmimi seksual është i ndaluar në institucionin ku ata punojnë dhe vetëm 7.5% e tyre nuk janë të sigurt për këtë. 67.5% e të anketuarve nënvizojnë se ngacmimi seksual është parashikuar si shkelje etike edhe në kodin e etikës të institucionet ku punojnë, por nga ana tjetër rreth 22.5% nuk kanë dijeni për këtë fakt dhe 7.5% shprehen se institucioni nuk disponon fare kod etike. Nga ana tjetër, vihet re se shkalla e informimit në lidhje me ngacmimin seksual nga vetë institucioni është e pakët. Shumica e të anketuarve, si edhe në rastin e ngacmimit moral, janë njohur me këto fenomene nga mjete jashtë institucionit. Në lidhje me ngacmimin seksual 52.5% janë njohur nëpërmjet medias, 20% nga bisedat me miqtë, 12.5% nga trajnimet jashtë institucionit dhe 10% nuk janë informuar fare.

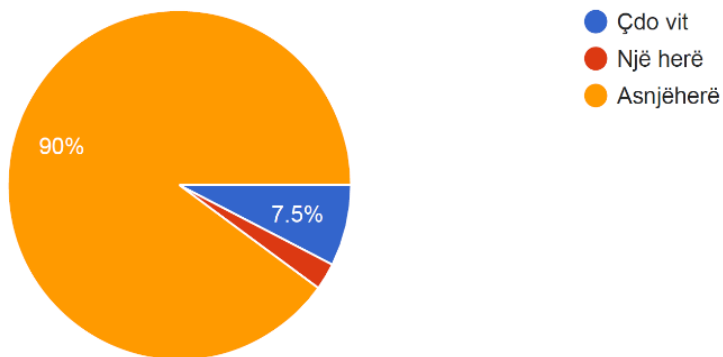
2-Përhapja

(Grafikët 20,21,22)

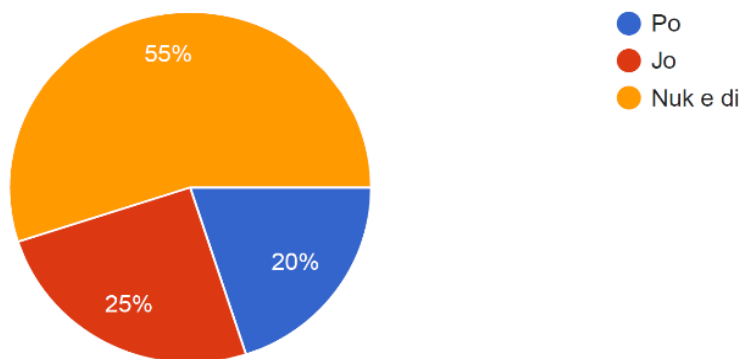
Sa i përhapur është ngacmimi seksual në administratën publike?



Nëse ju ka ndodhur, sa herë brenda 3 viteve të fundit jeni ngacmuar seksualisht në vendin ku punoni?



Në dijeninë tuaj a keni kolegë që janë ngacmuar seksualisht në administratën publike?

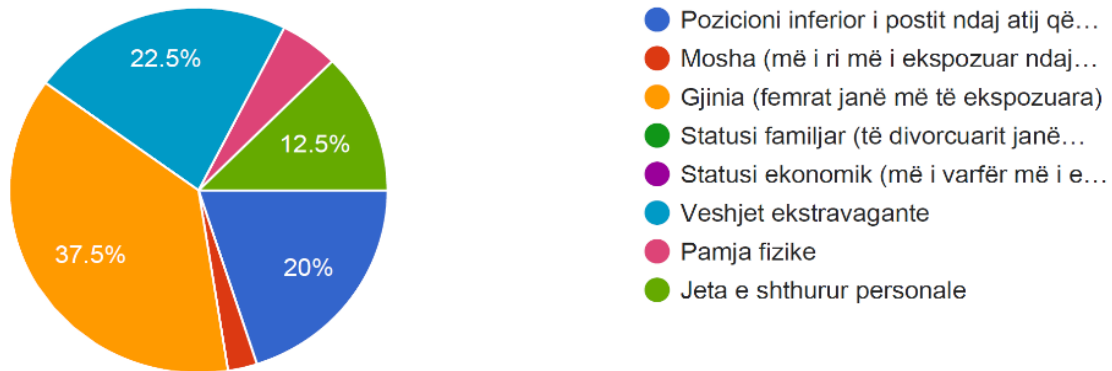


Ngacmimi seksual në administratën publike perceptohet si një fenomen, i cili është prezent dhe të paktën 57.5% deklarojnë se ai është pak i përhapur, por nga ana tjetër rreth 15% mendojnë se është mesatarisht i përhapur dhe 12.5% shumë i përhapur. Ndërkohë, të anketuarit janë të ndarë në lidhje me përvojat e kolegëve të tyre ku rreth 55% nuk kanë dijeni nëse një kolegj i tyre është ngacmuar seksualisht, ndërsa 20% e të anketuarve shprehen se ata janë në dijeni se kjo ka ndodhur, por përqindja e atyre që shprehen se nuk kanë dëgjuar ndonjëherë që kjo t'i ketë ndodhë është 25%. Vetëm 15% e të anketuarve mendojnë se ngacmimi seksual nuk është aspak fenomen shqetësues në administratën publike. Marzhi i të anketuarve që deklarojnë se nuk janë ngacmuar asnjëherë seksualisht në 3 vitet e fundit është mjaft i lartë me 90%, por nga ana tjetër rreth 7.5% e tyre pranojnë të jenë ngacmuar seksualisht çdo vit në 3 vitet e fundit.

3-Faktorët që ekspozojnë më shumë viktimën

(Grafiku 34)

Cilët mendoni se janë disa nga faktorët që ekspozojnë dikë ndaj ngacmimit seksual?

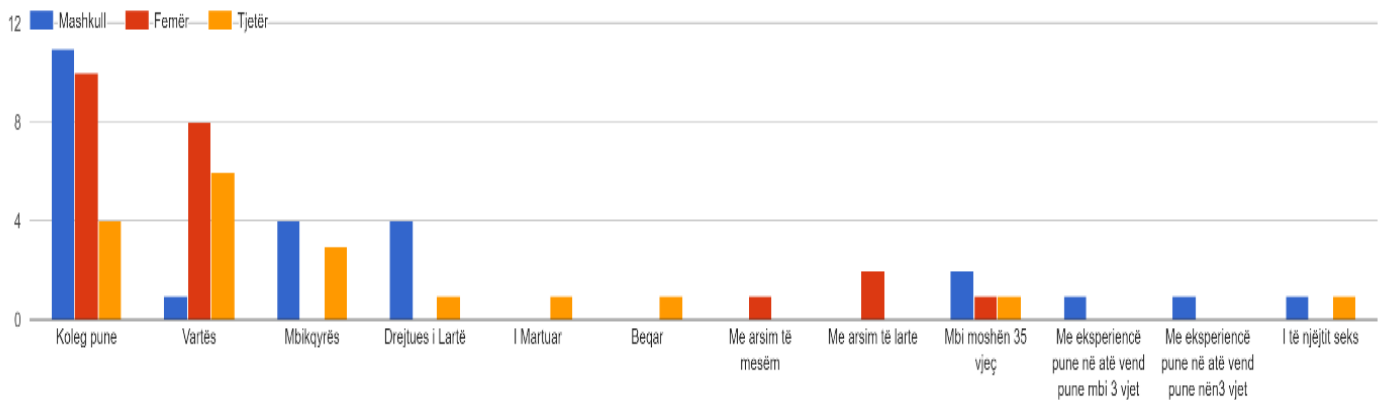


Faktorët më të rëndësishëm, të cilët ekspozojnë më shumë viktimën ndaj ngacmimit seksual janë në shkallë rendore 1) gjinia femërore (37.5%), 2) veshja provokuese/ekstravagante e viktimës (22.5%) 3) pozicioni inferior ndaj atij që kryen ngacmimin (20%), 4) jeta e shthurur e viktimës (12.5%).

4-Tipologjia e ngacmuesit

(Grafiku 28)

Nëse ju ose ndonjë kolegu juaj është gjendur përballë një ngacmimi seksual cilat janë disa nga karakteristikat e individit që ju ka vënë përballë kësaj situatë?



Në shumicën e rasteve ngacmimi seksual ka ardhur nga kolegë të punës të gjinisë mashkullore. Por në raport me pozicionin e punës (vartës v. drejtues), në përgjithësi ngacmimi seksual ka ardhur nga vartësit e gjinisë femërore dhe në rastin e drejtuesit shumica shprehen se ato janë kryer nga individë të gjinisë mashkullore. Në lidhje me statusin martesor, në shumicën e rasteve ata, të cilët kryjnë ngacmime seksuale, janë të martuar.

5-Pasojat

(Grafiku 35)

Cilat janë pasojat mbas ngacmimit seksual?



Ndër pasojat kryesore të ngacmimit seksual sipas të anketuarve ajo më e përhapura është ndërprerja e punës (45%). Ndërkohë ngacmimi seksual përveç pasojës ekonomike ka sjellë edhe pasoja psikologjike (17.5%), të cilët kanë detyruar viktimën të marrë trajtim tek psikologu për më pak se një vit (25%).

3.4 Përmbledhje e gjetjeve paraprake

- 87% e të anketuarve pranojnë se ka një ndryshim konceptual midis ngacmimit moral dhe seksual.
- 47.5% mendojnë se situata në administratën publike nuk është fare shqetësuese , 12.5% mendojnë se trajnimet do të sillnin pak ose aspak përmirësim të situatës.

- Tre institucionet me të besuara janë familja (50%); Policia Shtetit (40%); eprori (30%); prokuroria (17.5%); Avokati i Popullit (15%) dhe media (10%).
- Institucioni me pak i besuar rezulton shoqëria civile me 2.5%.
- Arsyet kryesore të cilat do të frenonin një punonjës administrate të mos e denonconte ngacmimin seksual dhe atë moral janë 1) pasojat që mund t'i vijnë familjes (27.5%), 2) mungesa e besimit tek institucionet publike (20%) dhe 3) përhapja e opinionit të keq në publik (15%).
- 57.5% nënvizojnë se situata ndryshoi përfundimisht pas ndërhyrjes se institucioneve por 25% e tyre cilësojnë se pas një farë përmirësimi, ngacmimi u përsërit dhe 17.5% e të anketuarve nënvizojnë se situata nuk ndryshoi fare.
- 32.5% deklarojnë se zgjidhja me institucione jashtë vendit të punës, si p.sh.: Avokati i Popullit apo Policia e Shtetit kanë qenë më efektive e ndjekur kjo nga 17.5% kur zgjidhja ka ardhur nga vendi i punës së viktimës.
- 20% shohin si zgjidhje të tjera më efektive ndërhyrjet e drejtpërdrejta nga familjarët e viktimës dhe 15% kur aty janë përfshirë miq të përbashkët në zgjidhje (15%).
- Forma më pak e suksesshme ka qenë ajo e zgjidhjes nëpërmjet rrugës gjyqësore me 7.5%.
- 70% deklarojnë se ngacmimi moral është parashikuar si vepër penale në legjislacionin shqiptar, por 30% janë të pasigurt rreth këtij informacioni.
- 57.5% deklarojnë se ngacmimi moral është i parashikuar në kodet e etikës të administratës publike, 27.5% nuk janë të sigurt nëse kanë kod etike.
- 12.5% e të anketuarve janë të bindur se nuk kanë kod etike fare në institucionin ku punojnë.
- 42.55 deklarojnë se janë informuar nga media rreth ngacimit moral, 17.5% nga bisedat me miqtë (17.5%) dhe vetëm 10% e të anketuarve deklarojnë se janë informuar nëpërmjet trajnimeve.
- 25% deklarojnë se nuk janë informuar fare në lidhje me ngacmimin moral.

- 52.5% deklarojnë se ngacmimi moral është pak shqetësues dhe 10% aspak shqetësues. Por 37.5% të anketuarve shprehen se ngacmimi moral është mesatarisht shqetësues.

- 72.5% nuk kanë dëgjuar që një kolegu i tyre i punës të jetë ngacmuar moralisht, ndërsa rreth 27.5% deklarojnë se kanë dëgjuar raste të kësaj natyre.

- 75% nuk kanë pasur një eksperiencë personale në lidhje me ngacmimin moral në 3 vitet e fundit. 7.5% janë ngacmuar çdo vit në 3 vitet e fundit dhe 17.5% e tyre deklarojnë se janë ngacmuar të paktën 1 herë për të njëjtën periudhë kohore.

- 60% e konsideron ngacmim moral “poshtërimin nga kolegët e punës nëpërmjet fjalëve, veprimeve apo komunikimit informal në ambientet e punës”. E ndjekur kjo nga dy forma të tjera, të cilët gjithashtu konsiderohen nga të anketuarit si ngacmim moral si “denigrimi nga drejtuesi/shefi nëpërmjet talljes së vazhdueshme në komunikimin zyrtar dhe informal në ambientet e punës dhe “mosmarrja e qëllimshme parasysht e mendimeve që lidhen me punën nga drejtuesi/shefi” me nga 17.5% secila.

- Kur ngacmimi moral vjen nga meshkujt rasti më i përhapur është ai e natyrës personale (poshtërim dhe përçmim). Kur ngacmimi moral kryhet nga gjinia femërore ai në përgjithësi është i natyrës institucionale ku më të përhapurat janë presionet për të lënë detyrën dhe injorimi duke mos marrë parasysht mendimet që jepen për shkaqe të punës.

- Shumica e të anketuarve deklarojnë se ngacmimi moral ka ardhur më shumë nga kolegët e punës femra kryesisht të pamartuara dhe të njëjtën shkallë pozite me të ngacmuarin moralisht.

- 35% deklarojnë se forma më e përhapur e ngacmimit moral është “ngarkesa në punë më shumë se kolegët”; 27.5% “përrjashtimi nga trajnimet vazhduese” dhe 17.5% “tallja e vazhdueshme/bullizmi”.

- Tri pasoja kryesore të ngacmimit moral të evidentuara si më problematiket janë: 1) “sëmundje e rëndë”; 2) “largim nga puna” dhe 3) “trauma psikologjike”.

- Një ndër pasojat psikologjike më të përhapura është “fobia ndaj të punuarit në institucionet publike” me 27.5% e ndjekur nga pasoja psikologjike, të cilat kanë vijuar edhe më pas me 25 %.

- 35% deklarojnë se pavarësisht se viktimë ka qëndruar në vendin punë atij/asaj i është ndërruar pozicioni dhe se 12.5% deklarojnë se iu janë ndërprerë menjëherë marrëdhëniet e punës.

- 90% e të anketuarve dëshmojnë se kanë njohuri se ngacmimi seksual përbën vepër penale dhe parashikohet në legjislacionin shqiptar dhe vetëm 10% e tyre nuk e kanë këtë informacion.

- 87.5% deklarojnë se ngacmimi seksual është i ndaluar në institucionin ku ata punojnë dhe vetëm 7.5% e tyre nuk janë të sigurt për këtë.

- 67.5% e të anketuarve nënvizojnë se ngacmimi seksual është parashikuar si shkelje etike edhe në kodin e etikës të institucionet ku punojnë, por nga ana tjetër rreth 22.5% nuk kanë dijeni për këtë fakt dhe 7.5% shprehen se institucioni nuk disponon fare kod etike.

- 52.5% e kanë marrë informacionin nga mediat për ngacmimin seksual, 20% nga bisedat me miqtë, 12.5% nga trajnimet jashtë institucionit dhe 10% nuk janë informuar fare.

- 57.5% deklarojnë se ngacmimi seksual është pak i përhapur, 15% mendojnë se është mesatarisht i përhapur dhe 12.5% shumë i përhapur.

- 15% e të anketuarve mendojnë se ngacmimi seksual nuk është aspak fenomen shqetësues në administratën publike.

- 55% nuk kanë dijeni nëse një koleg i tyre është ngacmuar seksualisht ndërsa 20% e të anketuarve shprehen se ata janë në dijeni se kjo ka ndodhur, 25% shprehen se nuk kanë dëgjuar ndonjëherë që kjo t'i ketë ndodhë.

- 90% deklarojnë se nuk janë ngacmuar asnjëherë seksualisht në 3 vitet e fundit, 7.5% e tyre pranojnë të jenë ngacmuar seksualisht çdo vit në 3 vitet e fundit.

- Faktorët më të rëndësishëm të cilët ekspozojnë më shumë viktimën ndaj ngacmimit seksual janë në shkallë rendore 1) gjinia femërore (37.5%), 2)veshja provokuese/estravakante e viktimës 22.5% 3)pozicioni inferior ndaj atij që kryen ngacmimin (20%), 4) jeta e shturur e viktimës (12.5%).

- Në shumicën e rasteve ngacmimi seksual ka ardhur nga kolegë të punës të gjinisë mashkullore. Por në raport me pozicionin e punës (vartës v. drejtues), në përgjithësi ngacmimi seksual ka ardhur nga vartësit e gjinisë femërore dhe në rastin e drejtuesit shumica

shprehen se ato janë kryer nga individë të gjinisë mashkullore. Në lidhje me statusin martesor, në shumicën e rasteve ata, të cilët kryejnë ngacmime seksuale, janë të martuar.

- Ndër pasojat kryesore të ngacimit seksual ajo më e përhapura është ndërprerja e punës (45%).

- 17.5% kanë pasur pasoja psikologjike nga ngacimi seksual dhe 25% deklarojnë se viktimë është detyruar të marrë trajtim tek psikologu për më pak se një vit.

PËRFUNDIME

Kushtetuta e Shqipërisë dhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut së bashku dhe me legjislacionin penal në fuqi kanë ofruar dhe ofrojnë mbrojtje të mjaftueshme për të drejtat e njeriut në nivel të përgjithshëm. Pavarësisht kësaj, për situata të veçanta, është gjykuar e nevojshme që kuadri i përgjithshëm të plotësohet dhe me legjislacion specifik me qëllim rritjen e nivelit të mbrojtjes dhe ofrimin e garancive që janë më të përshtatshme, më efektive dhe më të prekshme e të shfrytëzueshme nga viktimat e një shkelje të të drejtave të njeriut. I tillë është rasti me mbrojtjen e një të drejte të veçantë, ndër të drejtat që gëzojnë punëmarrësi në ambientin e punës, atë të garantimit të dinjitetit dhe të integritetit fizik e moral të tij.

Kjo e drejtë, e lidhur ngushtësisht me personin e punëmarrësit, ambientin e tij të punës dhe marrëdhëniet e tij të punës, deri vonë, në praktikën ligjore dhe jurisprudenciale shqiptare është parë si e lidhur fillimisht me fenomenin e ngacmimit seksual dhe, më pas, me diskriminimin në ambientet e punës. Megjithatë, ndryshimet fundit në legjislacionin që rregullojnë marrëdhëniet e punës, si në Kodin e Punës ashtu edhe në legjislacionin për nëpunësin civil, i kanë dhënë kësaj të drejte një edhe një dimension tjetër që është po aq i drejtëpërdrejtë dhe i rëndësishëm, atë të mbrojtjes nga çdo ngacmim apo sjellje që cënon moralin e punëmarrësit nga sjellje të padrejta të punëdhënësit, kolegut apo të personave të tretë, me të cilët ka një ndërveprim për shkak të marrëdhënieve të punës, qoftë kjo sjellje në ambientet e punës ose jo.

Ndërkohë që diskutimet teorike dhe trajtimi i këtij fenomeni në mënyrë ligjore në Bashkimin Evropian dhe në vende të tjera të Evropës janë zhvilluar dhe kanë kulmuar rreth viteve '90, në Shqipëri ky fenomen ka filluar të trajtohet vetëm së fundmi. Ligji që rregullon statusin e nëpunësit civil është i vitit 2013, ndërsa ndryshimet më të fundit në Kodin e Punës, të cilat janë më të drejtëpërdrejta në këtë drejtim dhe janë sjellë me propozimin dhe iniciativën e Avokatit të Popullit i përkasin vitit 2015. Këto ndryshime të përmirësuara ligjore kanë si synim vetëm t'i bëjnë të njohur palëve në një marrëdhënie pune ekzistencën e fenomenit si dhe ta parandalojnë këtë fenomen. Legjislacioni ndëshkues për këtë fenomen nuk është i plotë dhe ka nevojë për përmirësime. Kodi Penal nuk penalizon ngacmimin moral,

ndërsa ngacmimi seksual ndëshkohet në mënyrë të përgjithshme, është i lidhur me elementin e dhunës dhe nuk shihet si i lidhur me marrëdhëniet e punës.

Nga ana tjetër, është shqetësues edhe fakti se deri më tani jurisprudenca e gjykatave në këtë drejtim mungon pothuajse plotësisht. Rastet e ngacmimit seksual janë shumë të pakta, ndërsa ato të ngacmimit moral janë më tepër të lidhura me kërkesat për dëmshpërblim për dëmin moral ose jomaterial. Ka disa faktorë, të cilët shpjegojnë jurisprudencën e paktë në këtë drejtim. Faktorët kryesorë janë të karakterit social dhe lidhen me formimin dhe ndërgjegjen shoqërore, rolin dhe pozicionin e femrës në shoqërinë shqiptare, natyrën delikate të fenomenit. Faktorë të tjerë lidhen më pas me mungesën e njohurive dhe të ndërgjegjësimit për këtë fenomen, nivelit të ulët të besimit tek institucionet që garantojnë rivendosjen në vend të shkeljeve të të drejtave të njeriut, mungesës së praktikës së institucioneve si Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi apo Avokati i Popullit etj.

Aktualisht, legjislacioni shqiptar që trajton drejtpërdrejt çështjet e ngacmimit moral dhe seksual është i kufizuar vetëm në pak akte kryesore siç është Kodi i Punës apo ligji për nëpunësin civil. Mungesa e legjislacionit dytësor apo e atij që quhet “legjislacion i butë” mungon. Kodet e Etikës nëpër institucionet duhet të përmirësohen në këtë drejtim. Shtimi i rregullimit ligjor në akte të tjera dhe detajimi i tij do të kontribuojnë në rritjen e shkallës së njohjes ndaj fenomenit dhe përpjekjeve për parandalimin e tij. Në këtë drejtim, vlen të përmendet edhe mungesa totale dhe e theksuar e trajnimeve jo vetëm të punonjësve, por edhe të titullarëve të institucioneve dhe të institucioneve ligjzbatuese.

Përfundimet e mësipërme shpjegojnë edhe gjetjet, në dukje kontradiktore, të një pyetësoi pilot që u zhvillua me punonjësit e administratës publike nëpër ministri. Kështu, ndërkohë që Kodi Penal nuk parashikon ndëshkim për ngacmimin moral, 70% e atyre që iu përgjigjën pyetësoarit thanë ngacmimi moral ndëshkohej nga Kodi Penal. Ky përfundim është tregues i shkallës së ulët të njohjes së situatës reale dhe dhënies së përgjigjeve nisur nga perceptimi dhe gjykimi me atë se si duhet të jetë. Po ashtu, përgjigjet se ngacmimi moral dhe seksual në administratë është në nivele të ulëta është jo vetëm haptazi në kontradiktë me perceptimin dhe përvojën në administratë, por është dhe tregues i ngurrimit dhe frikës për të denoncuar këto fenomene tek autoritetet garantuuese dhe tregues i faktit të “dorëzimit” dhe “pranimi” të situatës dhe të viktimizimit.

Ky studim, pari që përpiqet të trajtojë dhe të hedhë dritë mbi shkallën e përhapjes dhe të trajtimit të fenomenit të ngacmimit moral dhe seksual në administratën publike shqiptare,

sigurisht që nuk është shterues. Problemi është trajtuar kryesisht nga aspekti i analizës ligjore dhe institucionale duke sjellë një krahasim me praktikat më të mira evropiane dhe me vetë rregullimin ligjor dhe institucional në BE. Një pyetësor pilot ndihmoi për të nxjerrë një analizë fillestare të situatës në terren në lidhje me këtë problematikë në administratën publike shqiptare. Është e nevojshme që ky pyetësor të zhvillohet më tej dhe të shoqërohet me një sërë studimesh të tjera, të cilat do të kontribuojnë në pasurimin e diskutimeve akademike dhe profesionale, të cilat në vijim do të kontribuojnë në garantimin dhe përmirësimin e mbrojtjes nga ngacmimi moral dhe seksual në administratën publike shqiptare në veçanti dhe në mbrojtjen në tërësi të të drejtave të njeriut.

REKOMANDIME

A. Rekomandime për ndryshime në legjislacion

- Neni 108/a “Ngacmimi seksual” në Kodin Penal duhet të ndryshohet me qëllim përfshirjen në të rasteve kur ngacmimi seksual ndodh prej punëdhënësit, eprorit, kolegut apo të tretit, me të cilin viktimja ka një status të veçantë varësie ose mes tyre ka një ndërveprim që rrjedh nga marrëdhëniet e punës.

- Në Kodin Penal duhet të shtohet një nen i veçantë për kriminalizimin e ngacmimit moral si kundërvajtje penale. Një pjesë e mirë e vendeve evropiane e kanë përfshirë ngacmimin moral në kodet e tyre penale. Këtu mund të përmendim rastin Francës, në Nenin 222-33-3 të Kodit Penal të saj “ngacmimi moral” dënohet me burgim deri në një vit dhe me gjobë deri në 15.000 euro. Ndërkohë që po sipas këtij kodi “çdo lloj diskriminimi” dënohet me burgim deri në tre vjet dhe me gjobë deri në 45.000 euro.

- Përveç ndërhyrjeve në Kodin Penal, rekomandohet edhe një analizë e kuadrit ligjor ekzistues si dhe e politikave për parandalimin e ngacmimit moral dhe atij seksual, duke vlerësuar se ai mund të ndodh dhe nëpërmjet mjeteve teknologjike si *p.sh.: sms apo emaileve nëpërmjet internetit.*

B. Rekomandime për përmirësime me natyrë institucionale, sociale e kulturore

- **Forcimi i zbatimit të legjislacionit kombëtar për ngacmimin moral dhe atë seksual në vend është thelbësor për parandalimin e tyre.** Nuk është e rëndësishme vetëm të përafrohen aktet ligjore të Bashkimit Evropian në legjislacionin shqiptar, por dhe të zbatohen në praktikë këto dispozita ligjore dhe nënligjore, nëpërmjet institucioneve të ngritura për këtë qëllim si inspektorati i punës, institucioneve të barazisë gjinore dhe të mosdiskriminimit, Avokatit të Popullit, apo dhe atyre të dialogut social si sindikatat dhe gjykatave.

- **Sigurimi i statistikave në rang kombëtar,** do të ishte një indikator mjaft i vlefshëm, në vlerësimin e shtrirjes së këtyre fenomeneve dhe për adresimin sa më të plotë të tyre si në legjislacion ashtu dhe në politikëbërje.

- **Duhet të rritet ndërgjegjësimi dhe trajtimi i këtyre fenomeneve, si dhe i mjeteve ligjore në dispozicion, që mund të përdoren për mbrojtjen në rastet e tilla, nga media, shoqëria civile si dhe institucionet arsimore.** Duhet të diskutohet më shumë në media, me shoqërinë civile dhe institucionet arsimore lidhur me këto fenomene dhe mënyrave të adresimit të tyre. Informimi mbi mjetet ligjore kundër këtyre fenomeneve do të rriste jo vetëm ndërgjegjësimin e njerëzve, po dhe mënyrat për adresimin më të mirë të tyre.

- **Duhet të rritet ndërgjegjësimi dhe njohja e ngacmimit moral dhe atij seksual në të gjitha institucionet qendrore dhe lokale.** Ndërtimi i një kulture të respektit në vendin e punës është shumë i rëndësishëm. Ndërgjegjësimi dhe njohja e koncepteve, si dhe njohuritë mbi ngacmimin moral dhe atë seksual, ndryshojnë në mënyrë të konsiderueshme, në shkallë kombëtare dhe atë lokale, në institucionet qendrore dhe ato lokale dhe e njëjta gjë vlen të theksohet dhe për gjykatat.

- **Duhet të hartohen politikat kundër ngacmimit dhe kodet e sjelljes, duke përfshirë procedura të qarta dhe operative për të parandaluar ngacmimin në punë;**

- **Duhet të hartohen të drejta e detyrime të përshkruara qartë dhe pa ekuivoke, për menaxherët dhe punëtorët për të luftuar ngacmimin në vendin e punës.** Ngacmimi në vendin e punës duhet të shihet si një problem i mjedisit të punës. Parandalimi dhe reduktimi duhet të përqëndrohen në reduktimin e rreziqeve të ngacmimit moral dhe atij seksual, në mjedisin psikosocial të punës, duke i kushtuar vëmendje rreziqeve psiko-sociale, atmosferës në vendin e punës, kulturës dhe praktikave të menaxhimit të situatave të ngacmimit moral dhe ngacmimit seksual. Në këtë kontekst, nga ana procedurale vlen për t'u theksuar se Dialogu Social Evropian ka zhvilluar *Udhëzime Multi-sektoriale për trajtimin e dhunës nga për ngacmimet e lidhura me punën nga palët e treta*, dhe OBSH ka udhëzime për trajtimin e dhunës në sektorin e shëndetësisë. Këto udhëzime përcaktojnë hapat praktike që mund të ndiqen nga punëdhënësit, punëtorët dhe përfaqësuesit e tyre /sindikatat për të zvogëluar, parandaluar, si dhe zbutur problemet. Këto udhëzime, mund të konsiderohen si referenca të rëndësishme për zhvillimin e instrumenteve e mjeteve për adresimin e nevojave të ndryshme.

- **Gjithashtu duhet që të trajnohen menaxherët për menaxhimin e përgjegjshëm dhe të bazuar në ligj për rastet e ngacmimit.** Kur ndodh një rast ngacmimi, ky rast duhet të trajtohet dhe të zgjidhet menjëherë me palët e përfshira. Në qoftë se përdoret

ndërmjetësimi, si mjet ligjor për zgjidhen e një rasti ngacmimi, konsulentët e jashtëm të përfshirë në çështjet e ngacmimit, duhet të jenë të paanshëm.

- **Të trajnohen gjyqtarët, prokurorët dhe avokatët për zbatimin e parimit të barazisë, si dhe, specifikisht, për rastet e ngacmimit moral dhe atij seksual.** Njohja e thellë e legjislacionit në këtë fushë po dhe e praktikave gjyqësore evropiane në këtë aspekt, do t'i shërbente zbatimit më mirë të këtij legjislacioni në Shqipëri.

BIBLIOGRAFIA

1. “Ngacmimi moral në jetën e punës – terror psikologjik në vendi e punës” Leymann, H., 1986;
2. “Përmbajtja dhe zhvillimi i ngacmimit moral në punë”, 5(2), fq. 165–184 Leymann, H., 1996;
3. Çështja gjyqësore, Galicia nr. 5295/2009 - Gjykata e Lartë e Spanjës;
4. Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut ;
5. Dhuna dhe ngacmimi në vendin e punës: Një foto evropiane nga Agjencia Evropiane për shëndetin dhe sigurinë në punë, Luksemburg:, 2010 Milczarek, Malgorzata;
6. Direktiva e BE-së nr. 2006/54/KE për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit (version i ri);
7. Direktiva e Këshillit nr. 2000/43/KE “Mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të personave pavarësisht origjinës dhe racës”;
8. Direktiva e Këshillit nr. 2000/78/KE “Mbi krijimi e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion”;
9. Direktiva nr. 2012/29/BE, e cila përcakton standardet minimale mbi të drejtat, mbështetjen dhe mbrojtjen e viktimave të një krimi;
10. Direktiva nr. 89/391/KEE “Direktiva kuadër mbi shëndetin dhe sigurinë në punë”;
11. Direktiva nr. 2004/113/KE “për aksesin në dhe për ofrimin e mallrave dhe shërbimeve”;
12. Duke integruar Nxitjen e Shëndetit në vendet e Punës (botimi i dytë nga ILO);
13. Ekonomia dhe Legjislacioni i ngacmimit seksual në vendin e punës; gazeta e prespektivës evropiane; Vol. 17, Nr. 3 (2003) Kaushik Basu;
14. Karta e BE-së për të Drejtat Themelore Sociale të Punëtorëve;
15. Karta për të Drejtat Themelore të Njeriut në Bashkimin Evropian (BE);
16. Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë
17. Kodi i Ri Penal (Rumani), Neni 223;
18. Kodi Penal i Republikës së Shqipërisë;
19. Kodi i praktikës së Komisionit Evropian për të luftuar ngacmimin dhe ngacmimin seksual në vendin e punës [Fletore zyrtare L 49 e datës 24.02.1992];
20. Komunikata e Komisionit Evropian për Parlamentin Evropian, Këshillin dhe Komitetin Ekonomik dhe Social Evropian, Komitetin Evropian të Rajoneve mbi miratimin e një Kuadri Strategjik për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë 2014-2020;
21. Konventa e Këshillit të Evropës për Parandalimin dhe Luftën kundër Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje;
22. Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut;

23. Konventa Ndërkombëtare mbi Eleminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW);
24. Ku mbizotëron ngacmimi seksual në Bashkimin Evropian, bazuar në raportin e Agjencisë Evropiane për të Drejtat Themelore, Statistika, Mars 2015, McCarthy, Niall;
25. Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë;
26. Legjislacioni i barazisë gjinore në Evropë - si janë transpozuar rregullat evropiane në vendet anëtare 2016 (publikuar nga Komisioni Evropian);
27. Legjislacioni mbi ngacmimin lidhur me gjininë dhe ngacmimin seksual në 33 vende evropiane (2012);
28. Ligji nr. 10 237 datë 18.2.2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”;
29. Ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”;
30. Ligji Nr. 7961, datë 12.7.1995, "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar;
31. Ligji nr. 9970, datë 24.7.2008, "Për barazinë gjinore në shoqëri".
32. Ligji nr.10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”;
33. Ligji nr.7995, datë 20.09.1995 “Për nxitjen e punësimit” (i ndryshuar);
34. Ligji. Nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave administrative të Republikës së Shqipërisë”
35. Marrëveshje Kuadër “mbi ngacmimin dhe dhunën në punë” 2007, Konfederata Evropiane e Sindikatave (ETUC/CES), Konfederata e Biznesit Evropian (BUSINESSEUROPE);
36. Marrëveshje tripalëshe punëdhënës, punëmarrës, sindikata;
37. Neni 1153-1 i Kodit Fancez të Punës dhe Nenet 222-33 të Kodit Penal Fancez 2015;
38. Ngacmimi moral dhe Stresi në vendin e Punës – një perspektive evropiane 2013/Grupi i Legjislacionit Ndërkombëtar të Punës dhe punësimit.
39. Ngacmimi moral në vendin e punës: Një Çështje Globale e Shëndetit dhe Sigurisë në punë 2010 -Ellen Pinkos Cobb;
40. Një analizë e gjerë e BE-së nga Agjencia Evropiane për të drejtat themelore, 2014, Joanna Goodey;
41. Psikologjia e ngacmimit në punë: Shpjegimi i efekteve mbi viktimën, Universiti i Bergen, Norvegji Einarsen et al;
42. Raport i Avokatit të Popullit mbi zbatimin e Konventës CEDAW në Shqipëri, 2016;
43. Raporti mbi vëzhgimin evropian të Rrezikut (2009), Agjencia Evropiane për Shëndetin dhe Sigurinë në punë;
44. Rekomandim i Komisionit Evropian për mbrojtjen e dinjitetit të grave dhe burrave në punë nr. (92/131);
45. Rekomandime të Përgjithshme nr. 19 e Komitetit të CEDAW dhuna kundër grave;
46. Rezoluta e Parlamentit Evropian mbi dhunën kundër grave 1986;
47. Rezoluta për mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë për gratë dhe burrat në punësim 1985 dhe Rezoluta e ILOs mbi Veprimin për gratë punëmarrëse 1991;

48. Rezolutë e Këshillit për mbrojtjen e dinjitetit të grave dhe burrave në punë 1990;
49. Rregullore (BE) Nr 1381/2013 mbi krijimin e programit të të Drejtave, Barazisë dhe Shtetësisë për periudhën 2014-2020;
50. Seksioni 1 Të drejtat e nëpunësit civil- E drejta e kushteve të përshtatshme të punës dhe e drejta e mbrojtjes nga shteti ;
51. Studimi i legjislacionit të barazise gjinore në 33 vende evropiane 2015
52. Studimi i legjislacionit të barazise gjinore në 33 vende evropiane 2015 Susanne Burri and Hanneke van Eijken;
53. Traktati i Bashkimit Evropian;
54. Traktati për Funkcionimin e Bashkimit European (TFBE);
55. Vendim i Gjykatës Evropiane të Drejtësisë në çështjen C-180/95 Nils Draehmpaehl k. Urania Immobilien service OHG [1997] ECR I-2195 (Draehmpaehl);
56. Vendim i Gjykatës Evropiane të Drejtësisë në çështjen C-222/84 Marguerite Johnston k. shefit të policisë mbretërore Ulster Constabulary [1986] ECR I-01651 ;
57. Vendim i Gjykatës Evropiane të Drejtësisë në çështjen C-271/92 M. Helen Marshall k. Southampton dhe Autoriteti i fushës Shëndetësore [1993] ECR I-4397 (Marshall II);
58. Vendim i Gjykatës Evropiane të Drejtësisë në çështjen C-84/94 e datës 12 nëntor 1996, Mbretëria e Bashkuar dhe Irlanda e Veriut k. Këshillit të Bashkimit Evropian;
59. Vendim i Gjykatës Galicia 5295/2009, STSJ 1 Dhjetor 2009,;
60. Zhvillimi i ngacmimit moral / Ligji në Suedi dhe Francë si Hapa Drejt Legjislacionit të BE-së 2004/ Maria Isabel S. Guerrero.

ANEKS I – PYETËSORI

Pyetësor mbi Ngacmimin Moral dhe Seksual në Administratën Publike

Pyetësori do të ndahet në disa kategori për të krijuar një panoramë të përgjithshme të shtrirjes së fenomenit. Këto kategori përfshijnë perceptimin, informimin, format e ngacmimit, ndëshkueshmërinë, faktorët dhe pasojat. Pyetësori do të shpërndalet si në administratën e nivelit qendror dhe në atë lokal.

Të dhënat e pjesëmarrësve në pyetësor duhet të përfshijnë:

- Gjininë
- Moshën 35 vjeç e poshtë dhe 35 vjeç e lartë
- Me origjinë nga i njëjti qytet me qytetin ku keni vendin e punës
- Statusin social (martuar ose beqar)
- Me arsim të mesëm, të lartë universitar, pas universitar
- Eksperience pune mbi 3 vjet
- Eksperience pune nën 3 vjet
- Pozicion drejtues (Ministër/shef kabineti/drejtor/përgjegjës
- Pozicion zbatues (specialist/shofer/sekretare etj.)

Perceptimi

1-Në perceptimin tuaj a ka ndryshim ngacmimi moral nga ngacmimi seksual?

- Po
- Jo
- Jam konfuz

2- A është trajtuar sa duhet çështja e ngacmimit moral dhe seksual në institucionin ku punoni?

- Asnjëherë
- Një herë në vit

- Disa herë në vit

3- A mendoni se debatet dhe trajnimet rreth ngacmimit seksual dhe moral në qendrën ku punoni do të sillnin përmirësim të situatës?

- Situata nuk është problematike fare
- Shumë
- Pak
- Aspak

<i>NGACMIMI MORAL</i>

4- Çfarë mendoni se konsiderohet ngacmim moral në vendin e punës?

- Poshtërimi nga kolegët e punës nëpërmjet fjalëve, veprimeve apo komunikimit jo formal në ambientet e punës?
- Denigrimi nga drejtuesi/shefi nëpërmjet talljes së vazhdueshme në komunikimin zyrtar dhe jo formal në ambientet e punës?
- Përcmimi nga drejtuesi/shefi duke të ulur pagën/ të zbritur në detyrë dhe duke të shmangur nga përgjegjësitë?
- Mosmarrja e qëllimshme parasysh e mendimeve që lidhen me punën nga drejtuesi/shefi

5-Nëse ju ose ndonjë nga kolegët/të afërmit e tu është ballafaquar me një nga veprimet e mësipërme cilat kanë qenë veprimet më karakteristike që janë ndërmarrë?

- Zbritje në detyrë
- Ulje e pagës
- Ngarkesë pune më shumë se kolegët
- Tallje e vazhdueshme (bulizëm)

- Përrjashtim nga aktivitetet sociale ose kulturore të organizuara nga institucioni
- Përrjashtim nga trajnimet vazhduese

Pasojat

6-Nëse ju ose ndonjë nga kolegët e tu është ballafaquar me një nga veprimet e mësipërme, çfarë pasojash kanë sjellë tek ju apo kolegët tuaj? (*vendosini numrat anash në të djathtë duke filluar më pasojën më të shpeshtë sipas mendimit tuaj dhe duke zbritur në atë më të rrallë, duke filluar nga 1 më i shpeshtë deri tek 7 më pak i shpeshtë, p.sh. Traumë psikologjike (1); probleme familjare (7) etj*)

- Traumë psikologjike
- Largim nga puna
- Sëmundje të rëndë
- Probleme familjare
- Humbje e vetëbesimit
- Humbje e dëshirës për të punuar
- Fobi ndaj punës në administratën publike

Informimi

7-Cilat mendoni se janë zakonisht shkaqet e ngacmimit moral? (*vendosni numrat anash në të djathtë sipas rëndësisë nga ai më kryesori deri tek ai që është më pak i rëndësishëm sipas mendimit tuaj duke filluar nga 1 më i rëndësishmi deri tek 10 ai më pak i rëndësishmi, p.sh. prishja e imazhit (1); çështje egoje (2) etj.*)

- Prishja e imazhit
- Për dallime politike
- Për dallime gjinore
- Për dallime fetare

- Për dallime racore
- Për dallime moshe
- Për shkak të orientimit seksual
- Për dallime krahinore
- Poshtërimi përballë kolektivit
- Detyrimi për t'u larguar nga puna
- Detyrimi për t'u përrulur dhe bindur
- Inate personale
- Detyrimi për të punuar më shumë se të tjerët
- Detyrimi për të punuar më shumë jashtë orarit

8-Sa i përhapur është ngacmimi moral në administratën publike?

- Aspak
- Pak
- Mesatarisht
- Shumë

9-Në dijeninë tuaj a keni kolegë që janë ngacmuar moralisht në administratën publike?

- Po
- Jo
- Nuk e di

10-Nëse ju ka ndodhur personalisht, sa herë brenda 3 viteve të fundit jeni ngacmuar moralisht në vendin ku punoni?

- Çdo vit
- Një herë
- Asnjë herë

11- Në dijeninë tuaj a është i ndaluar ngacmimi moral në legjislacionin shqiptar?

- Po
- Jo
- Nuk jam I sigurt

12- A është i ndaluar ngacmimi moral në institucionin ku punoni?

- Po
- Jo
- Nuk jam i sigurt

13- A përfshihet ndalimi i ngacmimit moral në kodin e etikës në institucionin ku punoni?

- Nuk kemi kod etike fare
- Po
- Jo
- Nuk jam i sigurt

14-Ku jeni informuar për ngacmimin moral?

- Në media
- Trajnimet në institucion
- Trajnimet jashtë institucionit
- Bisedat me miqtë
- Nuk jam informuar fare

Format e Ngacmimit

15-Nëse jeni ngacmuar moralisht ndonjëherë ju ose ndonjë nga kolegët/të afërmit tuaj, cilat kanë qenë format e ngacmimit (mund t' i përgjigjeni më shumë se një varianti):

	Mashkull		Femër	
	1 herë	Më shumë se 1 herë	1 herë	Më shumë se një herë
Poshtërimi nga kolegët e punës nëpërmjet fjalëve, veprimeve apo komunikimit jo formal në ambientet e punës?				
Denigrimi nga drejtuesi/shefi nëpërmjet talljes së vazhdueshme në komunikimin zyrtar dhe jo formal në ambientet e punës?				
Përçmimi nga drejtuesi/shefi duke të ulur pagën/ të zbritur në detyrë dhe duke të shmangur nga përgjegjësitë?				
Presione për të lënë detyrën				
Mosmarrja e qëllimshme parasysh e mendimeve që				

lidhen me punën nga drejtuesi/shefi				
Promovim ose diskriminim si mjet presioni				
Të tjera (përshkruaj)				

16-Nëse ju ose një kolegu/afërm i juaj është gjendur përballë një ngacmimi moral, cilat janë disa nga karakteristikat e individit që ju ka vënë përballë kësaj situate?

	Mashkull	Femër	Tjetër
Kolegë pune			
Vartës			
Mbikqyrës			
Drejtues i Lartë			
I Martuar			
Beqar			
Me arsim të mesëm			
Me arsim të lartë			
Mbi moshën 35 vjeç			
Nën moshën 35 vjeç			
Me eksperiencë pune në atë vend pune mbi 3 vjet			
Me eksperiencë pune në atë vend pune nën 3 vjet			

i të njëjtit seks			
-------------------	--	--	--

Faktorët Ekspozues

17-Cilët mendoni se janë disa nga faktorët që ekspozojnë dikë ndaj ngacmimit moral?

- Pozicioni më i ulët në detyrë ndaj atij që kryen ngacmimin
- Qenia superior nga pikëpamja profesionale ndaj atij që kryen ngacmimin (më i përgatitur më i ekspozuar)
 - Mos konformizmi (sa më kritik ndaj vendimeve të drejtuesve aq më i ekspozuar)
 - Shmangia nga thashethemet e shumicës (sa më larg thashethemeve më i ekspozuar)
 - Moshë (më i ri, më i ekspozuar ndaj ngacmimit)
 - Gjinia (femrat janë më të ekspozuara)
 - Statusi familjar (të divorcuarit janë më të ekspozuar)
 - Statusi ekonomik (më i varfër më i ekspozuar)
 - Prejardhja (nëse vjen nga zonë rurale/ zonë periferike e qytetit/qytet tjetër i vogël më i ekspozuar)
 - Ngjyra (jo e bardhë më i ekspozuar)
 - Raca (minoritar ose pakicë kulturore më i ekspozuar)

18-Nëse ju ose ndonjë koleg/afërm i juaj është ballafaquar me ngacmim moral cilat kanë qenë pasojat:

- Ndërprerja e menjëhershme e punës
- Qëndrim në punë vazhdoi, por personi i prekur ndërroi pozicionin
- Trajtim nga mjeku/psikologu për më shumë se një vit
- Trajtim nga mjeku/psikologu për më pak se një vit
- Divorc

- Pasojat psikologjike vazhdojnë
- Fobi ndaj të punuarit në institucionet publike

NGACMIMI SEKSUAL

19-Çfarë mendoni se konsiderohet ngacmim seksual në vendin e punës? (*mund të rrethoni më shumë se një mundësi*)

- Dërgim letrash, mesazhesh nëpërmjet mjeteve të komunikimit (zyrtare dhe mediave sociale) të natyrës seksuale pa dëshirë
 - Prekje të qëllimshme, afrim me natyre seksuale pa dëshirë dhe të paftuara
 - Gjeste dhe shikime me natyre provokuese seksuale
 - Presione për të dalë në takim për favore seksuale
 - Biseda të qëllimshme, shaka, dhe pyetje me karakter seksual
 - Promovim ose diskriminim si mjet presioni për qëllime seksuale
 - Bezdisje/intimidim dhe ndjekje nga pas ose dhe nëpërmjet mjeteve të komunikimit (përfshi mediat sociale)
- Tentativë për përdhunim

Informimi

20-Sa i përhapur është ngacmimi seksual në administratën publike?

- Aspak
- Pak
- Mesatarisht
- Shumë

21-Nëse ju ka ndodhur, sa herë brenda 3 viteve të fundit jeni ngacmuar seksualisht në vendin ku punoni

- Çdo vit
- Një herë
- Asnjë herë

22-Në dijeninë tuaj a keni kolegë që janë ngacmuar seksualisht në administratën publike?

- Po
- Jo
- Nuk e di

23-Në dijeninë tuaj a është i ndaluar ngacmimi seksual në legjislacionin shqiptar?

- Po
- Jo
- Nuk jam i sigurt

24-Në dijeninë tuaj a është i ndaluar ngacmimi seksual në institucionin ku punoni?

- Po
- Jo
- Nuk jam i sigurt

25-A përfshihet ndalimi i ngacmimit seksual në kodin e etikës në institucionin ku punoni?

- Nuk kemi kod etike fare
- Po
- Jo

- Nuk e di

26-Ku jeni informuar për ngacmimin seksual

- Në media
- Trajnimet në institucion
- Trajnimet jashtë institucionit
- Bisedat me miqtë
- Nuk jam informuar fare

Format e Ngacmimit

27-Nëse ju ose ndonjë kolegu juaj është ngacmuar seksualisht ndonjëherë, cilat kanë qenë format e ngacmimit? (mund t'i përgjigjeni më shumë se një varianti)

	Mashkull		Femër	
	1 herë	Më shumë se 1 herë	1 herë	Më shumë se një herë
Dërgim letrash, mesazhesh nëpërmjet mjeteve të komunikimit (zyrtare dhe medieve sociale) të natyrës seksuale pa dëshirë				
Prekje të qëllimshme, afrim me natyre seksuale pa dëshirë dhe të paftuara				
Gjeste dhe shikime me natyre provokuese seksuale				
Presione për të dalë në takim për favore seksuale				
Biseda të qëllimshme, shaka, dhe pyetje me				

karakter seksual				
Promovim ose diskriminim si mjet presioni për qëllime seksuale				
Bezdisje/intimidim dhe ndjekje nga pas ose dhe nëpërmjet mjeteve të komunikimit (përfshi mediat sociale)				
Tentativë për përdhunim				
Të tjera (përshkruaj)				

28-Nëse ju ose ndonjë kolegu juaj është gjendur përballë një ngacmimi seksual cilat janë disa nga karakteristikat e individit që ju ka vënë përballë kësaj situatë?

	Mashkull	Femër	Tjetër
Kolegë pune			
Vartës			
Mbikqyrës			
Drejtues i Lartë			
I Martuar			
Beqar			
Me arsim të mesëm			
Me arsim të lartë			

Mbi moshën 35 vjeç			
Nën moshën 35 vjeç			
Me eksperiencë pune në atë vend pune mbi 3 vjet			
Me eksperiencë pune në atë vend pune nën 3 vjet			
I të njëjtit seks			

Ndëshkueshmëria

29-Çfarë veprimi keni ndërmarrë kur jeni ngacmuar moralisht ose seksualisht?

(Mund të zgjidhni më shumë sesa një nga veprimet e mëposhtme).

E injorova dhe nuk reagova fare	
I kërkova personit të ndalonte	
Ju shmanga personit	
Njoftova eprorin ose drejtorinë	

përkatëse	
E kërcënova që do ta bëj publike	
Nuk reagova, por ia tregova të afërmeve	
E denoncova jashtë institucionit (p.sh. Avokati i Popullit/Policia e Shtetit/NGO)	

30-Ku keni më shumë besim për të denoncuar rastin e një ngacmimi moral ose seksual? (Mund të zgjidhni më shumë sesa një nga institucionet e mëposhtme).

Familja	
Eprori ose organi përkatës në institucionin tuaj	
Avokati i Popullit	
Policia	
Media	
Shoqëria Civile	
Institucionet Fetare	
Psikologu	
Prokurori	

31-Nëse çështja u trajtua nga organet përkatëse si ndryshoi situata? (këtu mund të përfshihet edhe një rast që i ka ndodhur një kolegut tuaj)

Nuk ndryshoi fare		
U përmirësua për një fare kohe, por personi vazhdoi të më ngacmonte sërish		
Ndryshoi përfundimisht		

32-Cila nga format pati më shumë rezultat në ndryshimin pozitiv të situatës?

Kur çështja u trajtua nga institucioni ku punoj	
Kur çështja u trajtua nga një institucion zyrtar i jashtëm (Avokat i Popullit/policia)	
Kur çështja shkoi në gjykatë	
Kur çështja u bë publike në media	
Kur familjarët e viktimës ndërhyjnë personalisht	
Kur çështja u trajtua nga miq të përbashkët	
Kur çështja u trajtua nga institucionet jo zyrtare (NGO/Institucione Fetare)	

33-Mbështetur në eksperiencën tuaj, cila do të ishin arsyet që nuk do të inkurajonit dikë që të denonconte ngacmimin moral ose seksual?

- Do të kishte pasoja në familje
- Përhapja e opinionit të keq në publik
- Hakmarrje nga dhunuesi
- Pasoja negative nga punëdhënësi
- Mungesë besimi tek institucionet publike
- Procesi i ndjekjes ligjore të çështjes nuk është efikas

Faktorët Ekspozues

34-Cilët mendoni se janë disa nga faktorët që ekspozojnë dikë ndaj ngacmimit seksual?

- Pozicioni inferior i postit ndaj atij që kryen ngacmimin seksual
- Moshë (më e re më e ekspozuar ndaj ngacmimit)
- Gjinia (femrat janë më të ekspozuara)
- Statusi familjar (të divorcuarit janë më të ekspozuar)
- Statusi ekonomik (më i varfër më i ekspozuar)
- Veshjet ekstravagante
- Pamja fizike
- Jeta e shthurur personale
- Prejardhja (nëse vjen nga zonë rurale/ zonë periferike e qytetit/qytet tjetër i vogël më i ekspozuar)
- Ngjyra (jo e bardhë më i ekspozuar)
- Raca (minoritar ose pakicë kulturore më i ekspozuar)

Pasoja

35-Mbas ngacmimit seksual:

- Ndërpreva menjëherë punën
- Vazhdova punën, por ndërrova pozicion
- U trajtova nga mjeku/psikologu për më shumë se një vit
- U trajtova nga mjeku/psikologu për më pak se një vit
- U divorcova/ndava nga bashkëshorti
- Kam ende pasoja psikologjike
- Kam fobi të punoj në kolektiv
- Kam fobi ndaj të punësuarit në administratën publike

Pyetjet Gjysmë të Strukturuar

1. Sipas eksperiencës suaj çfarë mund të konsiderohet ngacmim moral?
2. Sipas eksperiencës suaj çfarë mund të konsiderohet ngacmim seksual?
3. Sa i përhapur është sot ngacmimi seksual në administratën publike?
4. Po ngacmimi moral sa i përhapur është?
5. A është në rritje apo në ulje ngacmimi seksual në këto 5 vitet e fundit?
6. Ku është ngacmimi më i përhapur ai moral apo ai seksual?
 - a. Dhe në çfarë niveli lokal apo atë qendror?
 - b. Cilat mendoni se janë arsyet e këtij diferencimi nëse ka?
7. Cilët janë disa nga faktorët që ndodh ngacmimi seksual? (keq shfrytëzim posti, situatë sociale, kriza familjare etj)
8. Po faktorët e ngacmimit moral?
9. Në eksperiencën tuaj a ka nevojë të përmirësohet legjislacioni aktual si në lidhje me ngacmimin moral dhe atë seksual?
10. Sipas jush a ofron sot administrata publike mbrojtjen e nevojshme për viktimat dhe denoncuesit e ngacmimit moral dhe seksual?
11. Cilat do të ishin sugjerimet tuaja për përmirësimin e situatës?

