

STUDIM KOMBËTAR

“DHUNA DHE NGACMIMET NË BOTËN
E PUNËS NË SHQIPËRI: NJË QASJE
KRAHASIMORE E GJASHTË SEKTORËVE
STRATEGJIKË TË EKONOMISË”

JANAR 2022



Autor: © Organizata ‘Qendra Për të Drejtat në Punë’

Rr. “Frederik Shiroka” 1001,

Pallati “Alba” shk.4, ap.7

Tiranë-Albania

E-mail: info@clr.al

Web: www.clr.al

Facebook/insta: Qendra Për të Drejtat në Punë’ clr.al

Studim kombëtar

Dhuna dhe ngacmimet në botën e punës në Shqipëri:

Një qasje krahasimore e gjashtë sektorëve strategjikë të ekonomisë

Janar 2022

Grupi i punës:

Elona Dhëmbo PhD

Aleka Papa

Blerina Metanji PhD

Eneida Mjeshtri

Plejada Gugashi

Ky studim është pjesë e projektit “Ndal dhunën dhe ngacmimet në vendin e punës” mbështetur nga The Olof Palme International Center në Shqipëri, me fonde të Qeverisë Suedeze. Përmbajtja e raportit është përgjegjësi e autorëve dhe nuk përfaqëson domosdoshmërisht pikëpamjet e The Olof Palme International Center apo Qeverisë Suedeze.

Mirënjohje

Dëshirojmë t'ju shprehim mirënjohjen dhe falënderimet tona të gjithë punëmarrësve dhe punëdhënësve që morën pjesë në këtë studim dhe dhuruan kohën e tyre për t'ju përgjigjur pyetjeve tona, për të ndarë me ne perceptimet dhe përvojat e tyre vetjake në lidhje me temën e dhunës dhe ngacmimeve në vendin e punës. Mirënjohje ekipit të koordinatorëve rajonalë dhe anketuesve të terrenit, pa punën, përkushtimin dhe seriozitetin e të cilëve në mbledhjen e të dhënave, ky studim nuk do të ishte i mundur. Falenderimet tona shkojnë dhe për *The Olof Palme International Center* që ka qenë mbështetëse e vyer gjatë realizimit të studimit, si dhe *Qeverisë Suedeze* për kontributin e saj financiar.

Parathënie

E pranova me kënaqësi kërkesën e kolegëve dhe miqve të mi të *'Qendrës për të Drejtat në Punë'* për të shkruar parathënien e këtij botimi, së pari duke njohur profesionalizimin e tyre në punë dhe së dyti sepse të shkruash një parathënie është nga njëra anë një vlerësim, por nga ana tjetër, dhe mbi të gjitha, një punë "e vështirë" sepse duhet ta lexosh me shumë kujdes çdo rresht dhe paragraf për të vlerësuar një punë të mundimshme profesionale që bazohet në eksperiencën dhe hulumtimin shkencor të bërë nga autorët e punimit.

Por, duke lexuar dhe studjuar me kujdes punimin që nga fillimi dhe duke vazhduar faqe mbas faqesh, ndjeva si edhe unë vetë kisha se çfarë të mësoja nga eksperiencia e kolegëve autorë dhe nga puna e bërë prej tyre. Pra fillova të ndihesha nga njëra anë vlerësues i punës së bërë dhe nga ana tjetër "nxënës" që më duhet të mësoja dhe të zgjeroja njohuritë e mia në këtë fushë studimore. Kur arrita ta lexoj të gjithë punimin e ndjeva se duhet të rikthehesha ta lexoja nga e para duke dashur të shijoj kënaqësinë që të jep rrjedha logjike e të shkruarit dhe e argumenteve të dhëna në këtë punim. Vura re me kënaqësi se punimi ka një strukturë solide të një kërkimi shkencor, duke ndjekur me saktësi elementët e nevojshëm të një punimi shkencor ku gërshetohen njohuritë profesionale të fushës me njohuritë e konsoliduara të metodave të kërkimit shkencor dhe të statistikës. Në vijim, punimi trajton profesionalisht kuadrin rregullator të ngacmimit në vendin e punës, gjë të cilën e përdor si një bazë të fortë për të ndërtuar punën praktike për mbledhjen e të dhënave dhe për analizën e detajuar të tyre.

Punimi merr vlerë teorike dhe praktike sepse gjatë gjithë shtrirjes së tij ai përqendrohet në mbledhjen e të dhënave, analizën e tyre dhe dhënien e rekomandimeve për shumicën e aktorëve të përfshirë në problemet e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës, duke filluar nga qeverisja qendrore dhe lokale dhe institucionet shtetërore, duke vazhduar me punëdhënësit dhe punëmarrësit si aktorë kryesorë dhe duke vazhduar me organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve që kanë dhe duhet të kenë një rol të rëndësishëm në këtë proces.

Më duhet të përgëzoj kolegët e *'Qendrës për të Drejtat në Punë'* dhe veçanërisht autorët e punimit për profesionalizimin në punë dhe cilësinë shkencore të këtij punimi. Gjithashtu, mendoj se në punimet e ardhshme, në fokusin e tyre duhet të jenë edhe aktorë të tjerë që mund të kenë një ndikim në këtë fushë siç janë media dhe organizatat jofitimprurëse.

E gjithë kjo punë voluminoze shërben si një bazë e fuqishme për të skicuar gjetjet e punimit dhe për të dhënë rekomandime të vlefshme, të detajuara, që të tregojnë se

çfarë duhet bërë. *'Qendra për të Drejtat në Punë'* në këtë punim i jep një zë real problemit dhe duke propozuar rrugët për parandalimin dhe minimizimin e fenomenit të dhunës dhe ngacmimit në botën e punës.

Po e mbyll këtë parathënie të shkurtër duke falenderuar të gjithë kolegët që kanë kontribuar për këtë punim, duke filluar që nga konceptimi dhe parashtrimi i problemit, tek grumbullimi i të dhënave dhe analiza e gjetjeve dhe rekomandimeve e deri tek promovimi i këtij punimi me vlera.

Prof. Dr. Fatmir MEMAJ

Departamenti i Statistikës dhe Informatikës së Zbatuar
Fakulteti i Ekonomisë
Universiteti i Tiranës

TABELA E PËRMBAJTJES

Përmbledhje e gjetjeve kryesore	11
Lista me shkurtime.....	15
Lista me grafikët.....	15
Lista me tabelat.....	17
1.Hyrje	19
2. Metodologjia	23
2.1 Objektivat dhe Pyetjet kërkimore.....	23
2.2 Modeli kërkimor dhe instrumentet e hulumtimit.....	23
2.3 Mbledhja e të dhënave	29
2.4 Analizimi i të dhënave	29
3.Kuadri rregullator mbi dhunën dhe ngacmimin në vendin e punës	31
4.Gjetjet kryesore	39
4.1 Përshkrimi i demografisë së kampionit	39
4.2 Dukuria e dhunës dhe ngacmimit në punë	43
4.2.1. Çfarë konsiderohet dhunë dhe ngacmim në vendin e punës	43
4.2.2. Format e ndryshme të shfaqjes së dhunës dhe ngacmimit	45
4.3 Përhapja e dukurisë së dhunës dhe ngacmimit në punë	51
4.3.1. Perceptimet mbi prevalencën e dukurisë	51
4.3.2 Faktorët e rrezikut dhe reziliencës ndaj dhunës dhe ngacmimit	56
4.4 Raportimi dhe adresimi i dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës ...61	
4.4.1.Diskutimi dhe raportimi i rasteve të ngacmimit ose dhunës në vendin e punës: Maja e ajsbergut e fenomenit	61
4.4.2 Formaliteti i mekanizmave të raportimit	67
4.4.3 Barrierat potenciale në raportimin e rasteve dhe tejkalimi i tyre	70
4.5 Masat parandaluese për dukurinë e dhunës dhe ngacmimit në punë ..80	
5.Përfundime dhe Rekomandime	87
Shtojca	93

PËRMBLEDHJE E GJETJEVE KRYESORE

Ky raport synon të ofrojë një kontribut në debatin publik për problematikën e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës në Shqipëri. Së pari, ai ka për qëllim të pasurojë debatin me të dhëna empirike për të kuptuar shkallën e përhapjes së problemit dhe veçorive të dhunës dhe ngacmimit në botën e punës duke ndihmuar kështu në rritjen e kuptueshmërisë tonë rreth dukurisë, dhe së dyti, të orientojë diskutimin e rekomandimeve me bazë evidencën për hartimin dhe zbatimin e masave parandaluese dhe adresuese të dukurisë.

Metodologjia ka ndjekur një qasje sektoriale dhe shumë aktoriale duke hulumtuar perspektivat e punëmarrësve, punëdhënësve dhe institucioneve relevante shtetërore të fokusuar në 6 sektorë strategjikë të ekonomisë: në sektorin e administratës publike në nivel qendror dhe vendor, në sektorin e arsimit, në sektorin e shëndetësisë, të hoteleri-turizmit, të fasonerisë dhe atë të *call-center*-ave. Sondazhi kombëtar me 1538 të anketuar drejtëpërdrejtë në terren u pasua nga diskutimet në fokus grupe dhe intervistat me punëdhënësit (45 intervista). Mbledhja e të dhënave sasiore dhe atyre cilësore u realizua në periudhën qershor-nëntor 2021.

Gjetjet e studimit tregojnë se dhuna dhe ngacmimi në punë konsiderohen si fenomene të përhapura në një shkallë të gjerë në të gjithë vendin, për gati 1 në 4 pjesëmarrës në studim (23%). Punonjëset – vajza dhe gra, perceptohen si më të rrezikuara nga dhuna dhe ngacmimi krahasuar me punonjësit – djem e burra.

Dhuna dhe ngacmimi në vendin e punës perceptohen në më të shumtën e rasteve si gjeste fizike, tentativa për prekje dhe ngacmim fizik. Ndërsa dhuna verbale renditet e dyta, ku këtu gratë tregojnë një ndjeshmëri pak më të lartë krahasuar me burrat. Kombinimi i të gjitha formave të dhunës raportohet më shumë nga gratë sesa burrat.

Gjetjet duket se konfirmojnë se në shoqërinë tonë është i përhapur mendimi se një shkallë e caktuar ngacmimi ose dhune edhe mund të tolerohet nga punëmarrësit, kjo veçanërisht për punonjëset gra. Disa shfaqje ose forma të ngacmimit ose dhunës përkufizohen si “të papranueshme”, si për shembull dhuna fizike, ndërsa disa të tjera si dhuna verbale janë më “të tolerueshme” apo edhe “të pranueshme” - duke krijuar një kulturë që i kushtëzon/detyron punonjësit që të pranojnë apo tolerojnë sjellje të caktuara. Pothuajse gjysma e punëmarrësve në studim (48%) raportojnë se forma më e shpeshtë e dhunë/ngacmimit haset në raportet e varësisë – epror/vartës apo punëdhënës/punëmarrës. Kjo formë e hasur e dhunës/ngacmimit raportohet më shpesh në sektorin e arsimit (62%) dhe atë të *call-center* (55%), sesa në shëndetësi (33%). Për sektorin e shëndetësisë incidenca më e lartë është e një forme tjetër, ajo

e dhunës nga persona të jashtëm kundrejt punonjësve të institucionit (62%). Kjo formë dhune është më shqetësuese edhe për sektorin e hoteleri-turizmit (51%), apo edhe për administratën publike (48%).

Nivelet më të larta të dhunës dhe ngacmimit midis punëmarrësve/kolegëve gra dhe burra raportohen në sektorin e call-center. Nivele të ngjashme të dhunës raportohen edhe në sektorin e fasonerisë. Incidenca më e lartë e dhunës midis gjinive të kundërta raportohet në sektorin e call-centerave (61%), ndërsa ajo midis kolegëve të së njëjtës gjini raportohet në sektorin e fasonerisë (40%).

Një veçori dalluese e dukurisë së ngacmimit ose dhunës në vendin e punës është hezitimi i personave që pësojnë ose janë dëshmitarë të dhunës për të folur në lidhje me rastet e dhunës ose ngacmimeve dhe për pasojë për të mos-raportuar këto raste. Pjesa dërrmuese e punëmarrësve të pyetur, ose 84% e tyre perceptojnë se ka më shumë raste të dhunës dhe ngacmimit sesa ato që raportohen. Niveli i ulët raportimit vjen si rezultat i një kombinimi të ndryshëm faktorësh, duke filluar nga nivelet e ndryshme të perceptuara të ngacmimit apo dhunës së pësuar (ose normalizimi i ngacmimit dhe dhunës), të disponueshmëria dhe efektiviteti i mekanizmit/sistemit të raportimit në vendin e punës dhe deri tek qëndrimet ose reagimet e punëdhënësit dhe/ose kolegëve ndaj rastit dhe kompromentimi i marrëdhënieve të punës si rrjedhojë.

24% e të punëmarrësve të pyetur perceptojnë se janë ngacmuar ose dhunuar në vendin e tyre të punës. Nga kjo përqindje, 58% raportojnë se ishin viktimat të dhunës apo ngacmimit vetëm përgjatë vitit të fundit. Vetëm në 17% të rasteve ata kishin menduar ta raportonin rastin në vendin e punës. Në më shumë se gjysmën e rasteve ose 53%, ata kishin menduar ta zgjidhnin vetë në rrugë personale çështjen me ngacmuesin apo dhunuesin e tyre. Punonjësit në sektorin e Call Center ishin më të prirur për të kërkuar ndihmë kur perceptonin se ngacmoheshin apo dhunoheshin në vendin e punës. Punonjëset – vajza dhe gra, perceptohen si më të rrezikuara nga dhuna dhe ngacmimi (48%) krahasuar me punonjësit – djem e burra (4%).

Në rastet kur kanë qenë dëshmitarë të një episodi dhune apo ngacmimi, më shumë se një e treta e tyre ose 34% e të anketuarve kishin zgjedhur të ishin dëshmitarë pasivë e të mos ndërhynin dhe nuk kishin bërë asgjë. Ndarja e rezultateve sipas gjinisë tregon se kur janë dëshmitarë të një rasti dhune apo ngacmimi, gratë janë më të prirura për të mos reaguuar në krahasim me burrat: 36% e grave të anketuara raportonin se nuk kishin bërë asgjë në këtë drejtim krahasuar me vetëm 26% të burrave.

Të dhënat nga anketa kombëtare tregojnë që vetëm gjysma e të punëmarrësve të pyetur ose rreth 51% e tyre janë në dijeni të ekzistencës së një sistemi ankimi (formal ose jo) në vendin e tyre të punës, ku punonjësit në sektorin e arsimit janë më të prirur për të qenë të informuar rreth këtyre sistemeve të ankimit. Gjetjet nga pjesëmarrësit në fokus grupe tregojnë që sistemet kanë karakter informal, dhe edhe në rastet kur ekzistojnë dhe punonjësit janë në dijeni të tyre, në fakt nuk përdoren. 36% e punëmarrësve raportojnë se nuk kanë (8%) apo nuk janë në dijeni (28%) nëse një rregullore e organizimit të brendshëm ekziston në vendin e tyre të punës. Punonjësit në sektorin e fasonit dhe në hoteleri-turizëm kanë përqindjet më të ulta në këtë drejtim. Gjetjet tregojnë një mungesë të theksuar besueshmërie në efektivitetin e sistemeve të raportimit, duke nisur që nga pasiguria mbi garantimin dhe mbrojtjen e privatësisë deri tek adresimi adekuat i rastit.

Këshilli i sigurisë dhe shëndetit në punë (KSSHP) që duhet të ngrihet në çdo ndërmarrje me mbi 50 punëmarrës ka si mision të kontribuojë në mbrojtjen e shëndetit fizik dhe mendor dhe të sigurisë së punëmarrësve, si dhe në përmirësimin e kushteve të punës. Vetëm 26% e punëmarrësve të pyetur raportojnë se në vendin e tyre të punës është ngritur Këshilli i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, ku përqindja më e lartë raportohet nga sektori i arsimit (56%). Megjithatë, përveç përpjekjeve për të ngritur dhe formalizuar këto struktura konsultative duhet të mbetet thelbësor angazhimi në drejtim të funksionalitetit të tyre pasi në pjesën më të madhe të rasteve janë struktura formale.

Gjetjet tregojnë se prania e sindikatave brenda institucionit/ndërmarrjes është e ulët dhe për rrjedhojë roli i aktivitetit të tyre sindikal për të mbrojtur sigurinë dhe shëndetin e punonjësve mbetet po i ulët. Vetëm 26% e punonjësve deklaruan se në vendin e tyre të punës kishte një sindikatë. Nga punonjësit që ishin në dijeni të pranisë së sindikatave në vendin e tyre të punës vetëm 22% konfirmuan që sindikata zhvillon seanca informimi për çështje të dhunës dhe ngacmimit në punë. Punonjësit në sektorin e arsimit shënojnë përqindjen më të lartë të punonjësve që deklarorin se kishte sindikatë në vendin e tyre të punës (61%), ndjekur nga punonjësit në call-center me 33% dhe të shëndetësisë me 35%. Punonjësit e administratës publike dhe të sektorit hoteleri-turizëm shënonin % më të larta të punonjësve që deklarorin që nuk kishin dijeni, me 57% respektivisht.

Në anketë, të gjithë pjesëmarrësit u pyetën se me kë do të preferonin të këshilloheshin nëse do të përballeshin me një rast dhune apo ngacmimi në vendin e

punës. Në 19% të rasteve, ata do të zgjidhnin sindikatën ose Inspektoriatin e Punës (ISHPSHSH) për këshillim. Pjesa më e madhe do të zgjidhnin një psikolog (në 49% të rasteve) ose një koleg në vendin e punës (në 38% të rasteve).

Punonjësit listojnë si masat më efektive në parandalimin e rasteve të dhunës dhe ngacmimit në punë: a) fushatat e sensibilizimit dhe ndërgjegjësimit b) përmirësimin e ligjit dhe kuadrit rregullator, ndjekur nga c) rregullore më të rrepta në vendin e punës. 64% e punëmarrësve mendojnë se punëdhënësit e tyre duhet të marrin njohuri dhe aftësohen për të ngritur dhe menaxhuar sisteme për parandalimin e dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës. Ndërkohë, sipas perspektivës së punëdhënësve, ata shohin si efektive ose shumë efektive aplikimin e dënimeve/sanksioneve më të rënda për dhunuesit/ngacmuesit dhe ofrimin e mbështetjes dhe mbrojtjes për viktimat e dhunës dhe ngacmimit, si dhe të raportuesve dhe dëshmitarëve.

Në përfundim, ngacmimi në botën e punës është një problem i përhapur që prek të gjithë sektorët në shkallë të ndryshme. Megjithatë, në sektorë të veçantë ekonomikë, mënyra se si është organizuar sektori, kultura organizative apo marrëdhëniet e ndryshme të punës, përbërja gjinore e stafit, mund të ndikojnë në aftësinë e sektorit për të parandaluar, adresuar dhe eliminuar format e ndryshme të dhunës apo ngacmimit në vendin e punës.

Gjetjet tregojnë që bashkëpunimi midis institucioneve shtetërore, punëdhënësve dhe punëmarrësve dhe organizatave të tyre përkatëse duhet të intensifikohet në këtë drejtim dhe të ndjekë një qasje më të mirë-koordinuar dhe gjithëpërfshirëse për të parandaluar, adresuar dhe eliminuar dhunën dhe ngacmimet në botën e punës. Gjithashtu, nevojitet një qasje e integruar duke qenë se dhuna dhe ngacmimi në vendin e punës reflekton po ashtu edhe pabarazitë shoqërore, politike, ekonomike dhe kulturore në shoqërinë shqiptare. Raporti jep një sërë rekomandimesh sipas grupeve të interesit, që në pjesën më të madhe kërkojnë veprime të bashkërenduara nga aktorë të ndryshëm.

Lista me shkurtime

DAP – Departamenti i Administratës Publike
ISHPSHSH – Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore
KP – Kodi i Punës
KSSHP – Këshilli i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë
ONP – Organizata Ndërkombëtare e Punës
OSHC – Organizata të Shoqërisë Civile
VKM – Vendim i Këshillit të Ministrave

Lista me grafikët

Fig. 1. Shpërndarja e kampionit sipas sektorëve ekonomikë.....	39
Fig. 2. Shpërndarja e kampionit sipas qarqeve	39
Fig. 3. Gjinia e të anketuarve	40
Fig. 4. Shpërndarja sipas moshës	41
Fig. 5. Shpërndarja sipas arsimit dhe gjinisë.....	42
Fig. 6. Çfarë do të konsideronit ju dhunë ose ngacmim?.....	44
Fig. 7. Perspektiva e punëdhënësit: A do t'i konsideronit shfaqjet e mëposhtme si dhunë ose ngacmim në vendin e punës?	45
Fig. 8. Cilat janë format më të shpeshta të dhunës/ngacmimit për të cilat keni dëgjuar/ hasur?	46
Fig. 9. Cilat janë format më të shpeshta të dhunës/ngacmimit për të cilat keni dëgjuar/ hasur? (sipas sektorëve)	47
Fig. 10. Në vendin tuaj të punës, në çfarë shkalle mendoni se është marrëdhënia e respektit në punë midis punëmarrësve/kolegëve gra dhe burra?.....	48
Fig. 11. Në vendin tuaj të punës, në çfarë shkalle mendoni se është marrëdhënia e respektit në punë midis punëmarrësve/kolegëve gra dhe burra?(sipas sektorëve).....	49
Fig. 12. Në vendin tuaj të punës mendoni se ka raste dhune dhe/ose ngacmimi seksual mes kolegëve gra dhe burra?	50
Fig. 13. Në vendin tuaj të punës mendoni se ka raste dhune dhe/ose ngacmimi seksual mes kolegëve gra dhe burra? (sipas sektorëve).....	50
Fig. 14. Sipas opinionit tuaj, në çfarë mase është problem i dhunës dhe ngacmimit në punë një fenomen i përhapur në vendin tonë?	51
Fig. 15. Sipas opinionit tuaj, në çfarë mase është problem i dhunës dhe ngacmimit në punë një fenomen i përhapur në vendin tonë (sipas sektorëve)?	52
Fig. 16. Perspektiva e punëdhënësve mbi përhapjen e fenomenit të dhunës/ngacmimit në punë.....	52
Fig. 17. Sipas opinionit tuaj, në çfarë mase është problemi i dhunës dhe ngacmimit në punë një fenomen i përhapur në sektorin ku ju punoni?.....	53

Fig. 18. Sipas opinionit tuaj, në çfarë mase është problemi i dhunës dhe ngacmimit në punë një fenomen i përhapur në sektorin ku ju punoni (sipas sektorëve)?.....	53
Fig. 19. Sipas opinionit tuaj, në çfarë mase është problemi i dhunës dhe ngacmimit në punë një fenomen i përhapur në vendin tuaj të punës?	54
Fig. 20. Sipas opinionit tuaj, në çfarë mase është problemi i dhunës dhe ngacmimit në punë një fenomen i përhapur në vendin tuaj të punës (sipas sektorëve)?.....	55
5	
Fig. 21. A keni qenë ju i pranishëm në një rast të dhunës/ngacmimit seksual që ka ndodhur në punë?	55
Fig. 22. A keni qenë ju i pranishëm në një rast të dhunës/ngacmimit seksual që ka ndodhur në punë? (sipas sektorëve).....	56
Fig. 23. Mendoni se personat që pësojnë dhunë/ ngacmim... ..	57
Fig. 24. Sipas mendimit tuaj, cila kategori e punonjësve është më e rrezikuar nga dhuna e ngacmimi?.....	58
Fig. 25. Perspektiva e punëdhënësit.....	58
Fig. 26. Cila kategori mendoni se ushtron më së shumti dhunë/ngacmim në vendin e punës?	60
Fig. 27. Perspektiva e punëdhënësit.....	60
Fig. 28. A mendoni se ka më shumë raste të dhunës dhe ngacmimit sesa ato që raportohen?	61
Fig. 29. A mendoni se ka më shumë raste të dhunës dhe ngacmimit sesa ato që raportohen? (sipas sektorëve).....	62
Fig. 30. Si keni vepruar kur keni dëgjuar në konfidencë lidhur me ngacmime apo dhunë që i ka ndodhur një kolegu/eje?(% e atyre që kanë dëgjuar për raste të tilla)	63
Fig. 31. Si keni vepruar kur keni qenë dëshmitar i një rasti dhune apo ngacmimi?(% e atyre që kanë qenë dëshmitarë).....	64
Fig. 32. Si keni menduar të veproni? (% e atyre që janë ndjerë personalisht të ngacmuar vitin e fundit)	65
Fig. 33. A keni kërkuar për ndihmë? (% e atyre që janë ndjerë personalisht të ngacmuar vitin e fundit)	66
Fig. 34. Ku keni kërkuar për ndihmë? (% e atyre që kanë kërkuar për ndihmë)	66
Fig. 35. Ekzistenca e një sistemi ankimi (sipas sektorëve)(% që përgjigjen 'po')	67
Fig. 36. A ka një rregullore të brendshme të organizimit, funksionimit në vendin tuaj të punës?	69
Fig. 37. A ka Këshill të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë në vendin tuaj të punës?.....	69

Fig. 38. Cilat janë shkaqet kryesore të perceptuara të mosraportimit dhe mbajtjes në fshehtësi të ngacmimit në vendin e punës?	71
Fig. 39. Cilat janë shkaqet kryesore të perceptuara të mosraportimit dhe mbajtjes në fshehtësi të ngacmimit në vendin e punës? (sipas sektorëve).....	72
Fig. 40. A keni dëgjuar raste se kur personi është ankuar për ngacmim...?	73
Fig. 41. A keni dëgjuar raste se kur personi është ankuar për ngacmim (sipas sektorëve)?.....	73
Fig. 42. Për ata që kanë ndjerë se janë ngacmuar vitin e fundit, pse nuk e kanë raportuar përvojën e tyre?	74
Fig. 43. Nëse do të këshilloheshit lidhur me dhunën dhe ngacmimin, preferoni që kjo të bëhet nga...? (të gjithë të anketuarit)	79
Fig. 44. Nëse do të këshilloheshit lidhur me dhunën dhe ngacmimin, preferoni që kjo të bëhet nga...? (sipas sektorëve)	79
Fig. 45. Sipas jush, cilat nga masat do të ishin më efektive në parandalimin e rasteve të dhunës dhe ngacmimeve në punë?	80
Fig. 46. Sipas jush, cilat nga masat do të ishin më efektive në parandalimin e rasteve të dhunës dhe ngacmimeve në punë? (sipas sektorëve)	81
Fig. 47. A mendoni se drejtuesit/punëdhënësit duhet të marrin njohuri për të menaxhuar dhe ngritur sisteme për parandalimin e dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës?	822
Fig. 48. Punëdhënësit: Sa të vlefshme/efektive i shikoni masat e mëposhtme për parandalimin e dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës?	83
Fig. 49. A ka një sindikatë që vepron pranë vendit tuaj të punës?	83
Fig. 50. A zhvillon sindikata seanca informimi të punonjësve për çështje të dhunës dhe ngacmimit në punë?	84
Fig. 51. Jeni në dijeni të një kontrate kolektive që mbulon punonjësit në vendin tuaj të punës?	84
Fig. 52. A jeni i/e interesuar të merrni më shumë informacion mbi dhunën dhe ngacmimet në vendin e punës dhe mënyrat për t'i parandaluar ato?	85

Lista me tabelat

Tabela 1. Të dhëna të përgjithshme për rajonet dhe vendin.....	24
Tabela 2. Shpërndarja e numrit të punonjësve sipas rajoneve për sektorët e studimit.....	26
Tabela 3. Struktura e të punësuarve sipas aktivitetit ekonomik	26
Tabela 4. Ndarja e kampionit sipas aktiviteteve ekonomike për çdo rajon	27
Tabela 5. Shpërndarja e kampionit sipas sektorëve dhe qarqeve.....	40
Tabela 6. Shpërndarja e përfaqësimit gjinor sipas sektorëve.....	41
Tabela .7 Shpërndarja sipas përvojës në punë.....	42

1. HYRJE

Studime dhe raporte të ndryshme të publikuara ndër vite në Shqipëri kanë hedhur dritë mbi situatën dhe përhapjen e dhunës në familje, por informacionet mbi përhapjen e dukurisë së dhunës dhe ngacmimeve në mjedisin e marrëdhënieve të punës kanë qenë sporadike dhe të dhënat statistikore përgjithësisht të kufizuara.¹ Raportime të ndryshme nga organizatat e shoqërisë civile, institucionet e pavarura dhe mediat² tregojnë se fenomeni i dhunës dhe ngacmimeve në botën e punës është në fakt i pranishëm, por nuk raportohet në masë të madhe për shkak të ndërthurjes së një game të gjerë faktorësh. Faktorët që ndikojnë në këtë mos-raportim priret të jenë të niveleve të ndryshme duke reflektuar kështu karakteristika të mjedisit social, të sektorit ekonomik apo vendit të punës dhe karakteristika individuale të viktimës së dhunës apo ngacmimit. Ato variojnë që nga stigma apo paragjykimet dhe përjashtimi social që mund të vuajë nga shoqëria viktimë e dhunës apo ngacmimit, tek mungesa e një mbështetjeje të duhur institucionale apo pasojat që mund të sjelli në marrëdhëniet e punës raportimi i rasteve, tek ndjenja e fajit etj.

Evidenca *prima facie* tregon që dhuna dhe ngacmimi në vendin e punës nuk është një fenomen i ri dhe prek të gjithë sektorët e ekonomisë³. Por, me gjithë ngjashmëritë në përvojat me dhunën dhe ngacmimin në vendin e punës në kultura dhe shoqëri të ndryshme, mbetet e rëndësishme të kuptuarit shumë-planësh të përhapjes së fenomenit dhe veçorive të tij brenda shoqërisë shqiptare, si dhe në sektorë të veçantë, për të mundësuar kështu hartimin e politikave, si dhe të nismave parandaluese dhe që adresojnë fenomenin në mënyrë adekuate dhe proporcionale.

Me miratimin e konventës C190 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ONP) mbi “Eliminimin e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës” nga Konferenca e Përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës në 2019, për herë të parë, një traktat global trajton dukurinë e dhunës dhe ravijëzon përgjegjësitë e qeverive për t'i dhënë fund dhunës dhe ngacmimit në botën e punës. Shqipëria ka marrë

¹ Shiko për shembull: INSTAT. (2019). [Dhuna ndaj Grave dhe Vajzave në Shqipëri](#). OSCE. (2019). [Mirëqenia dhe Siguria e Grave: Shqipëri](#). UN Women. (2018). [Dhuna ndaj Grave e Vajzave nga Komunitete të Pafavorizuara](#). IDRA dhe UN Women. (2018). [Raport mbi Ngacmimin Seksual dhe Llojet e tjera të Dhunës me Bazë Gjinore në Hapësirat Publike në Shqipëri](#).

² Shiko për shembull: Avokati i Popullit. (2017). [Ngacmimi Moral dhe Seksual në Administratën Publike Shqiptare](#), ose VOA. (2018). Kronikë në media. [Ngacmimet seksuale mjaft të përhapura, pak të denoncuar](#). GADC. (2019). [Diskriminimi me Bazë Gjinore dhe Puna në Shqipëri](#).

³ Shiko më lart.

angazhimin për ratifikimin e konventës C190 dhe ky angazhim pritet të konkretizohet në muajt në vijim. Organizatat sindikale dhe të shoqërisë civile kanë qenë aktive në advokimin e konventës ⁴.

Lexo kutizën më poshtë për më shumë informacion mbi konventën dhe implikimet e saj.

Kutiza 1. Konventa C190 e ONP dhe Rekomandimi 206: Një vështrim i përgjithshëm

E miratuar më 21 qershor 2019, Konventa C190 e ONP “Dhuna dhe Ngacmimi” dhe Rekomandimi 206 përfaqësojnë standardin ndërkombëtar të punës që ofron për herë të parë një kuadër të përbashkët global për parandalimin, adresimin dhe eliminimin e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës, përfshirë këtu dhunën më bazë gjinore. Konventa sanksionon të drejtën e gjithsecilit për një botë pune pa dhunë dhe ngacmim dhe përcakton detyrimet për të respektuar, promovuar dhe përmbushur këtë të drejtë.

Përkufizimi i dhunës dhe ngacmimit

Sipas Konventës Nr.190, termi “dhunë dhe ngacmim” në botën e punës i referohet “një gamë sjelljesh dhe praktikash të papranueshme, ose kërcënimeve të tyre, qoftë një ndodhi e vetme ose e përsëritur, të cilat synojnë, shkaktojnë ose mund të shkaktojnë dëm fizik, psikologjik, seksual ose ekonomik, dhe përfshin dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore”.

Shtrirja

- Të gjithë **punonjësit** siç përcaktohet nga legjislacioni dhe praktika kombëtare
- **Personat që punojnë** pavarësisht nga statusi i tyre kontraktues
- Personat në **trajnim**, përfshirë praktikantët dhe fillestarët
- **Punëtorët** punësimi i të cilëve ka përfunduar
- **Vullnetarët**
- **Punëkërkuarit dhe aplikantët për punë**
- Individët që ushtrojnë autoritetin, detyrat ose përgjegjësitë e një **punëdhënësi**

Kjo Konventë zbatohet për të gjithë sektorët, qoftë privatë apo publikë, si në ekonominë formale, edhe në atë joformale, dhe qoftë në zonat urbane apo rurale.

Qeveritë, organizatat e punëdhënësve dhe të punëmarrësve kanë role të ndryshme dhe plotësuese në përgjigje të dhunës dhe ngacmimeve në punë. Dialogu social duhet të jetë thelbësor për sigurimin e një përgjigje efektive ndaj dhunës dhe ngacmimeve.⁵

⁴ Shiko për shembull: [BSPSH](#), 2020 ose [CLR](#), 2020. ose [KSSH](#), 2021

⁵ Për më shumë detaje shiko: ILO: Convention No. 190 and Recommendation No.206 at a glance, Brief - Gender, Equality and Diversity and ILOAIDS Branch (ILO, Geneva, 2020).

Në këtë kuadër, ky raport studimor synon të ofrojë një kontribut në debatin publik për problematikën e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës në Shqipëri, duke ofruar për herë të parë një qasje krahasimore të gjashtë sektorëve, 2 prej tyre sektorë strategjikë të ekonomisë (turizmi dhe ICT-BPO) dhe të tjerët sektorë të rëndësishëm në termat e punësimit dhe fuqisë punëtore. Së pari, ai ka për qëllim të pasurojë debatin me të dhëna empirike për të kuptuar shkallën e përhapjes së problemit dhe veçorive të dhunës dhe ngacmimit në botën e punës duke ndihmuar kështu në rritjen e kuptueshmërisë tonë rreth dukurisë parë dhe në lentet e Konventës C190 të ONP-së, dhe së dyti, të orientojë diskutimin e rekomandimeve me bazë evidencën për hartimin dhe zbatimin e masave parandaluese dhe adresuese të dukurisë.

Metodologjia ka ndjekur një qasje sektoriale dhe shumë aktoriale duke strukturuar perspektivat e punëmarrësve, punëdhënësve dhe institucioneve relevante shtetërore të fokusuar në 6 sektorë të caktuar të ekonomisë: sektori i administratës publike dhe lokale, sektori i arsimit, i shëndetësisë, i hoteleri- turizmit, i fasonerisë dhe ai i call-centerave (ICT-BPO).

Raporti është i organizuar në disa seksione: Kjo hyrje e shkurtër ndiqet nga seksioni në vijim, i cili përshkruan kuadrin metodologjik që ka orientuar mbledhjen e të dhënave dhe analizimin e tyre. Seksioni i tretë paraqet një vlerësim të panoramës aktuale ligjore, të politikave dhe institucioneve për sa i përket dhunës dhe ngacmimeve në botën e punës në Shqipëri. Seksioni i katërt jep një përshkrim të hollësishëm të rezultateve nga anketa me punëmarrësit dhe analizon e trekëndëzon gjetjet kryesore. Seksioni i fundit jep konkluzionet përfundimtare të shoqëruara me rekomandimet përkatëse që synojnë të rrisin raportimin e të përmirësojnë parandalimin dhe adresimin e fenomenit të dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës.

2. METODOLOGJIA

2.1 Objektivat dhe Pyetjet kërkimore

Ky studim synon:

- T'u japë përgjigje pyetjeve eventuale që mund të shtrohen dhe që burojnë nga zbatimi në praktikë i dispozitave të Kodit të Punës dhe legjislacionit në fuqi që ndikon në çështjet e dhunës dhe të ngacmimit në marrëdhëniet e punës;
- Të shohë këndvështrimin e punëmarrësve, punëdhënësve, dhe stafeve të përfshira lidhur me fenomenin e dhunës dhe ngacmimit në marrëdhëniet e punës;
- Të mundësojë kuptimin sa më realist të prevalencës, dominancës dhe karakteristikave të shfaqjes së fenomenit të dhunës dhe ngacmimit në mjedisin e punës dhe grupeve më të rrezikuara;
- Të bëjë krahasime të gjendjes në sektorë të ndryshëm duke evidentuar përvoja pozitive dhe nevojën për ndërhyrje;
- Të evidentojë përdorimin e mjeteve në dispozicion në luftën kundër dhunës dhe ngacmimit në mjedisin e punës dhe mbrojtjen e viktimave;
- Të hartohen rekomandime me vlerë për përmirësimin e gjendjes dhe nevojën për ratifikimin e konventës së ILO 190C mbi dhunën dhe ngacmimin në botën e punës;

2.2 Modeli kërkimor dhe instrumentet e hulumtimit

Studimi kombëtar për matjen e dhunës në vendin e punës u krye në pesë rajone të Shqipërisë, përkatësisht Tiranë, Fier, Vlorë, Korçë dhe Shkodër me një kampion total të parashikuar prej 1,500 të intervistuar punëmarrës të përfshirë në profile të ndryshme në sektorin e punësimit. Gjithashtu studimi u përqëndrua jo në të gjithë aktivitetet dhe sektorët e ekonomisë së vendit. Përzgjedhja e sektorëve u bë në mënyrë që t'i përgjigjej dy kriterëve kryesore: i) të ishin sektorë që punësonin një numër të konsiderueshëm punëmarrësish ose të konsideruar sektorë strategjikë të ekonomisë; ii) të ishin sektorë me specifika të ndryshme në kuptimin e marrëdhënieve të punës dhe organizimit të punës. Në sektorin shtetëror, u vendos që të merren në studim grupe veprimtaria e të cilëve jo domosdoshmërisht rregullohet nga Kodi i Punës. Kjo qasje vendos në qendër të vëmendjes fenomenin si të tillë dhe jo sektorët. Aktivitetet e përfshira në studim përkatësisht janë: sektori

i administratës publike dhe lokale, sektori i arsimit, i shëndetësisë, i hotelieritizmit, i fasonerisë dhe ai i call-centerave. Përkufizimi i secilit aktivitet jepet në Shtojcën 1 në këtë raport.

Metodologjia e kërkimit është konsultuar me pjesën më të madhe të organizatave sindikale në vend, Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë, si dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore. Ajo është përshtatur disa herë përgjatë kryerjes së studimit me kushtet dhe ndryshimet e vazhdueshme që preken të gjithë sektorët e ekonomisë si pasojë e pandemisë së COVID-19.

Një vëmendje e veçantë në metodologji, i është dhënë sigurimit të aksesit në sektorët e marrë në studim dhe mënyra e garantimit të këtij aksesit në mënyrë që të garantohej suksesi i projektit në drejtim të mbledhjes së të dhënave dhe sigurimin e hyrjes në institucione/ndërmarrje si dhe gatishmërinë e punëdhënësve e punëmarrësve për të mbështetur këtë proces. Një rol të rëndësishëm në aksesimin e punëmarrësve kanë luajtur sindikatat, organizatat partnere dhe gjithë rrjeti i bashkëpunëtorëve dhe organizatorëve kolektivë të CLR në të gjithë territorin e vendit. Me marrëveshje, me qëllim marrjen e të dhënëve sa më “të pastra” dhe të painfluencuara, u vendos që punëmarrësit do të kontaktohen jashtë dhe larg vendeve të tyre të punës. Aksesimi i punëdhënësve është bërë përmes ndihmës së Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore sipas kampionit kërkimor.

Përzgjedhja e kampionit

Tabela 1. Të dhëna të përgjithshme për rajonet dhe vendin

	Numri i popullsisë	Numri i ndërmarrjeve aktive	Numri gjithsej i të punësuarve
Tiranë	906,166	53,607	356,333
Fier	289,889	22,489	46,676
Vlorë	188,922	11,285	35,263
Korcë	204,831	14,099	29,523
Shkodër	200,007	10,999	33,756
Total 5 rajonet	1,789,815	112,479	501,551
Total Shqipëria	2,845,955	162,432	687,053
Tregues	63%	69%	73%

Burimi: INSTAT

Të dhënat e INSTAT për popullsisë 1 janar 2020⁶ tregojnë se rreth 63% e gjithë popullsisë në vendin tonë në vitin 2020, është e përqendruar në rajonet që janë përfshirë në studim. Gjithashtu të dhënat nga regjistri i ndërmarrjeve⁷ tregojnë se rreth shtatë në dhjetë ndërmarrje aktive në vend janë të përqendruara në këto pesë rajone. Së fundmi, të dhënat nga Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve, tregojnë se 73% e personave të punësuar sipas listës së kontribuesve të sigurimeve shoqërore janë të përqendruar në zonat e studimit⁸. Të gjitha këto të dhëna dëshmojnë për një përqendrim të lartë të aktivitetit ekonomik në rajonet e përzgjedhura në vendin tonë. Kjo do të bëjë të mundur që rezultatet nga studimi të mund të shtrihen si të tilla për të gjithë vendin.

Një aspekt tjetër i studimit është që i shënjestron dy grupe popullatash të ndryshme në studim:

- 1) Së pari ai shënjestron të punësuarit në sektorët e sipërpërmendur, me një përfaqësi të dy gjinive
- 2) Së dyti studimi do të përfshijë dhe qëndrimet dhe perceptimet e punëdhënësit në sektorët e përfshirë në studim. Për të kutpuar qëndrimet dhe perceptimet e tyre lidhur me këtë temë, u realizuan 45 intervista të strukturuar.

Gjatë procesit të kampionimit ka qenë e rëndësishme të konsiderohen tre hapa:

- 1) Përcaktimi i madhësisë së kampionit
- 2) Përcaktimit i shpërndarjes rajonale dhe sektoriale të kampionit
- 3) Përcaktimi i përfaqësimit gjinor të kampionit

Për të përcaktuar madhësinë e mjaftueshme të kampionit për punëmarrësit, e cila do të na lejojë një marxh gabimi të pranueshëm në kryerjen e studimeve dhe kërkimeve, përkatësisht +/- 3%, është marrë në konsideratë popullsia totale e studimit. Si popullsi totale e studimit për personat e punësuar është marrë në konsideratë numri total i të punësuarve në sektorët e studimit në zonat përkatëse. Të dhënat e përftuara nga INSTAT, nga baza e të dhënave të Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve, tregojnë se kemi të bëjmë me gjithsej rreth 170 mijë të punësuar në sektorët dhe rajonet e studimit. Kjo e dhënë na lejon të përcaktojmë një kampion total përfaqësues prej 1,500 individëve të punësuar të cilët do të

⁶ INSTAT, aksesuar në mars 2020: <http://www.instat.gov.al/al/temat/treguesit-demografik%C3%AB-dhe-social%C3%AB/popullsia/#tab2>

⁷ Vjetari Rajonal Statistikor, aksesuar në mars 2020: <http://www.instat.gov.al/al/publikime/librat/2021/vjetari-rajonal-statistikor-2020/>

⁸ Të dhëna më kërkesë specifike.

intervistohen për matjen e dhunës në vendin e punës. Gjatë mbledhjes së të dhënave në terren u realizuan 1538 intervista. Ky kampion pak më i madh se parashikimi u vendos të mbahet gjatë fazës së analizës së të dhënave. Pas përcaktimit të kampionit në nivel vendi, hapi tjetër është përcaktimi i sektorëve sipas rajoneve. Të dhënat e numrit të punonjësve për sektorin në studim, sipas të dhënave zyrtare, tregojnë për një shpërndarje të përqëndruar në rajonin e Tiranës, respektivisht 67% e të punësuarve në sektorët e studimit punojnë në qarkun e Tiranës.

Tabela 2. Shpërndarja e numrit të punonjësve sipas rajoneve për sektorët e studimit

Rajonet	Shpërndarja e numrit të punonjësve sipas rajoneve (vetëm për sektorët e studimit)
Tiranë	67%
Fier	9%
Vlorë	7%
Korçë	8%
Shkodër	9%
Total	100%

Burimi: INSTAT

Nëse do të shpërndanim kampionin prej 1,538 individë të punësuar sipas shpërndarjes reale të punësuarve, do të thotë që afërsisht dy të tretat e punonjësve të pyeteshin në Tiranë pjesa tjetër të shpërndahej në zonat e tjera duke mos lejuar një analizë të përshtatshme për zonat e mbetura për shkak të numrave të vegjël. Për këtë arsye studimi me të punësuarit përfshin individë të anketuar sipas tabelës 4. Në këtë mënyrë kemi numra përfaqësues për secilin rajon gjatë fazës së analizës së të dhënave. Rezultatet në total janë peshuar ku secili rajon do të ketë kontributin real.

Më poshtë paraqitet struktura e të punësuarve sipas aktiviteteve ekonomike, sipas ndarjes reale të të punësuarve sipas të dhënave zyrtare.

Tabela 3. Struktura e të punësuarve sipas aktivitetit ekonomik

	Administratë publike	Arsim	Shëndetësi	Fason	Call Center	Hoteleri Turizëm	Total
Tiranë	30%	16%	14%	20%	16%	4%	100%
Fier	32%	28%	15%	21%	4%	1%	100%
Vlorë	33%	25%	18%	13%	3%	9%	100%
Korçë	32%	24%	18%	22%	0%	4%	100%
Shkodër	27%	22%	15%	28%	5%	3%	100%

Burimi: INSTAT

Struktura e mësipërme reale e numrit të të punësuarve është një informacion shumë i vlefshëm pasi na lejon të shpërndajmë kampionin prej 1,500 individëve duke respektuar këtë shpërndarjen reale në tregun e punës së të punësuarve në këta sektorë dhe rajone.

Tabela 4. Ndarja e kampionit sipas aktiviteteve ekonomike për çdo rajon

	Administratë publike	Arsim	Shëndetësi	Fason	Call Center	Hoteleri - Turizëm	Total
Tiranë	182	84	69	100	82	22	539
Fier	75	69	36	50	10	10	250
Vlorë	85	61	45	33	15	21	260
Korçë	114	46	31	56	5	32	284
Shkodër	64	56	35	71	14	10	250
Total	520	316	216	310	126	95	1583

Gjithashtu nga specifikat e studimit do të respektohen dhe ndarja gjinore e strukturës së të punësuarve në rajonet e studimit. Për këtë janë përdorur të dhënat e INSTAT duke përdorur bazën e të dhënave të Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve.

Sipas të dhënave, shpërndarja e kampionit për të punësuar do të shkojë rreth një e treta për meshkujt dhe dy të tretat me të intervistuarat gra. Rezultatet finale do të peshohen duke respektuar këtë ndarje gjinore sipas të dhënave zyrtare të shifrave të punësimit.

Kryerja e anketës

Me qëllim mundësimin e një kontakti të ngushtë me rajonet dhe sektorët në të cilët do të kryhej studimi, në metodologji u vendos që për mbarëvajtjen e procesit të anketimit dhe intervistimit të punëdhënësve, do të caktohej një (1) koordinatori rajonal për secilin rajon dhe dy (2) të këtillë për Tiranën. Në përzgjedhjen e tyre CLR mbajti në konsideratë aftësitë, dedikimin, lidhjet e forta me komunitetet e punës, si dhe njohjen e realitetit në nivel bashkie sa i përket sektorëve prioritarë që do të monitoroheshin. Sipas orientimit metodologjik, koordinatorëve iu është dhënë mundësia të propozonin ekipet e tyre të anketuesve/monitoruesve sipas kriterëve të përcaktuar nga konsulentët kërkimorë në bashkëpunim me CLR. CLR më pas ka bërë përzgjedhjen përfundimtare të monitoruesve dhe trajnimin adekuat të tyre, me qëllim që ata të njihnin dhe kuptonin mirë instrumentin e pyetësorit, të

sensibilizoheshin me kauzën dhe ndërgjegjësoheshin lidhur me vështirësitë dhe rrezikun e paragjykimeve, si dhe frikën që mund të shoqërojë të anketuarit. Monitoruesit u trajnuan për të siguruar pjesëmarrësit se pjesëmarrja në studim ishte tërësisht vullnetare. Asnjë e dhënë konfidenciale nuk do të përdorej dhe nuk do të shfaqej. Të dhënat do të përdoreheshin vetëm për qëllime studimore dhe do të paraqiteshin të agreguara dhe jo në nivel individuali. Këto instruksione janë shumë të rëndësishme për të mbrojtur të dhënat e individëve sipas Ligjit Nr. 9887 si dhe për të garantuar standardet e studimit. Monitoruesit u përzgjedhën individë me njohje shoqërore dhe lidhje të forta me sektorët e targetuar të ekonomisë. Gjithsej u përfshinë 34 anketues në të pesë (5) rajonet e përfshira në studim.

Procesi i anketimit është kryer duke zbatuar praktikat më të mira, duke garantuar protokolle të përcaktuara monitorimi, komunikimi dhe raportimi.

Intervista të strukturuar me punëdhënësit

Për të patur një analizë të plotë e cila do të na lejojë të kemi dy këndvështrime, si atë të punonjësve dhe atë të punëdhënësve u realizuan intervista të strukturuar me punëdhënësit e sektorëve në studim. Në kuptimin e këtij studimi, punëdhënësit konsiderohet një organizatë, institucion, njësi qeveritare, agjenci, kompani, firmë shërbimesh profesionale, shoqatë jofitimprurëse, biznes i vogël, dyqan ose individ që punëson ose vë në punë individë që mund të quhen punonjës ose anëtarë të stafit. Në marrëveshje me Inspektoratin Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, u mundësua aksesimi i punëdhënësve sipas kampionit kërkimor. Modulet e pyetjeve ishin të ngjashme me ato të punëdhënësve dhe intervista zgjati përafërsisht 30 minuta. Në total u realizuan 45 intervista me punëdhënësit. Ky është një numër i cili nuk garanton rezultate përfaqësuese në nivel, por nga ana tjetër rezultatet janë indikative për të kuptuar tendencën dhe qasjen e punëdhënësve lidhur me çështjet e studimit. U kryen 24 intervista me punëdhënësit në administratën publike dhe 6 në sektorin e shëndetësisë. Gjithashtu u realizuan 6 intervista me punëdhënësit në fasoneri, 6 në sektorin e hoteleri-turizëm dhe 3 në sektorin e arsimit. Nuk u mundësua dot të kemi punëdhënësit në sektorin e call-centerit për shkak të mungesës së interesit dhe refuzimit nga ana e pjesës më të madhe të të kontaktuarve. Intervistat u realizuan me departamentet të cilat kishin më shumë njohuri lidhur me procedurat dhe trajtimin të çështjeve të studimit, konkretisht me burimet njerëzore, sektorin juridik dhe/ose atë ekonomik. Intervistimi i tyre përfshiu periudhën 7 - 22 Nëntor 2021. Intervistimi i punëdhënësve ka qenë një ndër sfidat e ekipit udhëheqës e zbatues të studimit për shkak të mungesës së disponueshmërisë dhe vullnetit të punëdhënësve të kontaktuar për t'u bërë pjesë e

studimit. Marzhin më të lartë të përgjigjshmërisë e kanë patur punëdhënësit e sektorit shtetëror.

Diskutime në fokus grupe

Pas analizimit të rezultateve paraprake të sondazhit, gjatë muajit tetor 2021 u realizuan tre diskutime në fokus grupe (me 8-15 pjesëmarrës në secilin grup). Çdo diskutim zgjati nga 60-90 minuta. Në këto diskutime morën pjesë gjithsej 27 vetë, të cilët u rekrutuan duke përdorur kampionimin ortek (snowball sampling).

Profilat e zgjedhura për diskutimet ishin si më poshtë:

- Fokus grupi 1 (26.10): Të punësuar në administratën publike
- Fokus grupi 2 (26.10): Të punësuar në fason
- Fokus grupi 3 (26.10): Të punësuar në call-center

2.3 Mbledhja e të dhënave

Procesi i mbledhjes së të dhënave për anketimin e punëmarrësve dhe punëdhënësve përfshi periudhën 7 Qershor – 22 Nëntor 2021. Mbledhja e të dhënave u realizua nëpërmjet një sistemi elektronik të dhënash, open source ODK Collect. Ky sistem bënte të mundur dërgimin në kohë reale të të dhënave, të mbledhura nga intervistuesit në terren, si dhe monitorimin e kuotave të kërkuara sipas sektorëve dhe rajoneve. Nëpërmjet këtij sistemi elektronik, realizimi i projektit arriti një efikasitet më të lartë, duke shmangur në këtë mënyrë hedhjen manuale të të dhënave në sistem.

Pyetësorët zhvilloheshin nga anketuesit nëpërmjet telefonave ose tabletave, që ishin të konfiguruar paraprakisht me parametrat e serverit ku dërgoheshin të dhënat dhe me llogarinë e secilit prej anketuesëve, duke ruajtur kështu kredibilitetin e punës së tyre. Kohëzgjatja e pyetësorit regjistrohej automatikisht në sistem, duke llogaritur kohën e fillimit dhe të mbarimit të pyetësorit, një vecori që paraqet transparencën e punës së kryer. Në fund të grumbullimit të të dhënave, databaza konvertohej në formatin e duhur për përgatitjen e raportit final.

2.4 Analizimi i të dhënave

Kjo veprimtari u realizua nga eksperti i statistikave duke ekstraktuar të dhënat dhe i paraqiti këto në formën e grafikëve. Të dhënat finale të mbledhura u analizuan në

programin statistikor SPSS 25. Analiza sipas sektorëve nuk u peshua pasi secili sektor reflekton kuotat e paracaktuara sipas të dhënave zyrtare nga INSTAT për të punësuarit në këto sektorë. Të dhënat sipas gjinisë u peshuan për të siguruar kontributin e duhur sipas gjinisë në sektorët e studimit. Sipas të dhënave të INSTAT në sektorët e përfshirë në këtë studim, 2/3 janë punonjëse gra dhe 1/3 janë burra. Kjo shpërndarje u reflektua në analizë nëpërmjet aplikimit të peshave kur të dhënat analizohen sipas gjinisë dhe në total. Kjo siguron që kontributi sipas gjinisë i secilit pjesëmarrës të jetë sipas të dhënave zyrtare të punësimit për sektorët në studim. Gjithashtu peshat janë aplikuar për të garantuar një përfaqësim sipas shifrave zyrtare të shpërndarjes së numrit të punonjësve sipas rajoneve të përfshira në studim.

3. KUADRI RREGULLATOR MBI DHUNËN DHE NGACMIMIN NË VENDIN E PUNËS

Kjo pjesë e studimit ka për qëllim të bëjë një vlerësim të kuadrit aktual ligjor dhe institucional në lidhje me dhunën dhe ngacmimin në punë në Shqipëri. Dhuna dhe ngacmimet në botën e punës janë një dukuri e pranishme në Shqipëri megjithëse shfaqja dhe raportimi i fenomenit në tërësi është i ulët.

Shqipëria ka miratuar një numër të konsiderueshëm të konventave ndërkombëtare, politikave, strategjive dhe ligjeve të cilat janë të rëndësishme në adresimin e dhunës dhe ngacmimit si fenomen, por realisht nuk kanë rezultuar të mjaftueshme dhe në pjesën më të madhe nuk kanë arritur ta adresojnë në mënyrë efektive fenomenin, duke e cenuar edhe më shumë besimin e të dëmtuarve nga ky fenomen i cili është mjaft delikat për t'u adresuar, edhe nëse ligji dhe institucionet do funksiononin siç duhet. Korniza ligjore dhe institucionale kombëtare është zhvilluar e ndikuar nga zhvillimet politike, ekonomike dhe sociale në vend si dhe detyrimet e vendit për të harmonizuar legjislacionin në përputhje me instrumentet ndërkombëtare, sidomos detyrimet që burojnë nga procesi i integritimit evropian të vendit dhe detyrimet që vijnë për zbatim në këtë kuadër.

Aktualisht zhvillimi më i rëndësishëm në fushën e mbrojtjes nga ngacmimi dhe dhuna në vendin e punës duket se lidhet me procesin e ratifikimit nga shteti shqiptar të Konventës nr.190 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) "Për dhunën dhe ngacmimin në vendin e punës". Prosesi ka ecur në mënyrë të kënaqshme me miratimin nga Këshilli i Ministrave dhe kalimin për miratim në Kuvendin e Shqipërisë të propozimit të projekt ligjit për ratifikimin e kësaj konvente në 18 nëntor 2021, që duket se do të kalojë lehtësisht procedurën e miratimit nga Kuvendi i Shqipërisë. Theksojmë se në progres raportin e 2020 Qeveria kishte marrë përsipër ratifikimin e kësaj konvente brenda vitit 2021, por që duket se do ta shkelë me disa javë këtë premtim.

Hartimi i projektligjit 'Mbi dhunën dhe ngacmimin në vendin e punës' është diktuar nga nisma për ratifikimin e konventës 190 "Konventa për dhunën dhe ngacmimin", të ILO-s për t'iu bashkuar vendeve që e kanë filluar ta ratifikojnë këtë konventë. Në sesionin e 108-të konferencës vjetore të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO), për 100-vjetonin e themelimit të kësaj organizate, më 21 qershor 2019, është miratuar konventa nr.190, e cila ka në fokus eliminimin e dhunës dhe të ngacmimeve

me bazë gjinore në vendin e punës. Ky draft-ligj pritet të miratohet në parlamentin shqiptar brenda muajit shkurt 2022, duke e bërë Shqipërinë një nga vendet e para në rajon, Europë dhe më gjerë që ratifikon këtë konventë.

Objektivat që synohen të arrihen me ratifikimin e kësaj konvente janë: - *forcimi dhe plotësimi i kuadrit ligjor ekzistues, krijimi i hapësirave në zbatimin e parimeve të kësaj konvente, duke përmirësuar legjislacionin kombëtar, përafrimin me standardet ndërkombëtare të punës ë ILO-s, atë të Bashkimit Evropian dhe vendeve të tjera të zhvilluara në botë, në këtë fushë; - nxitja e ndërveprimit të organizatave të punëdhënësve e punëmarrësve dhe strukturave përgjegjëse shtetërore në luftën kundër këtij fenomeni. Gjithashtu, institucionet/autoritetet do përmbushin siç duhet detyrimet e tyre për të mbrojtur viktimën, përfshirë kategoritë vulnerabile, për një mjedis pune të shëndetshëm e miqësor; - rritja e ndërgjegjësimit, formimit profesional dhe mbrojtja efektive e viktimave të prekura nga dhuna dhe ngacmimi në botën e punës, duke ndikuar në sigurinë, shëndetin dhe efektivitetin në punë.*

Shumë konventa, rekomandime dhe direktiva të Bashkimit Evropian që janë të rëndësishme në aspekte të caktuara për konventën C190 të ILOs tashmë rezultojnë të ratifikuara ose në mënyra të ndryshme janë bërë pjesë e legjislacionit të brendshëm.

Në vitin 2015, Shqipëria miratoi Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm (SDG) që nxisin veçanërisht përfshirjen sociale, barazinë gjinore, qeverisjen dhe sundimin e ligjit dhe punësimin.

Në këndvështrimin e legjislacionit të brendshëm, një sërë ligjesh dhe institucionesh paraqesin një lidhje të ngushtë me Konventën 190 të ILO-s dhe adresojnë në mënyra dhe këndvështrime të ndryshme dhunën dhe ngacmimin në botën e punës. Më poshtë po listojmë disa nga ligjet më kryesore dhe kuadrin institucional kryesor mbështetës në këtë drejtim.⁹

Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë është ligji kryesor përsa i përket marrëdhënieve të punës, ashtu edhe shumë i rëndësishëm në kontekstin e ngacmimeve dhe dhunës në vendin e punës. Kodi i Punës ka pësuar një sërë ndryshimesh që nga miratimi i tij në 1995 dhe deri ato më të fundit në vitin 2015.

⁹ Për më shumë detaje mbi kuadrin ligjor shiko: [Arta Mando Prof. Dr. \(2020\) Analizë e legjislacionit shqiptar mbi dhunën dhe ngacmimin në punë kundrejt përputhshmërisë së konventën 190 të ILOs](#)

Ndryshimet e miratuara të vitit 2015 ofrojnë një përafrim më të mirë të kodit me standardet ndërkombëtare të ILO-s dhe Bashkimit Evropian dhe në përgjithësi më shumë mbrojtje për punëmarrësit në aspekte të caktuara, sidomos sa i përket informimit dhe konsultimit, mbrojtjes së të dhënave personale si dhe mbrojtjes nga diskriminimi.

Më konkretisht aspekti i ngacmimeve në punë në kodin e punës rregullohet nga sidomos nga neni 9 i KP në pikën 1 të të cilit është përcaktuar qartësisht se *“Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”*

Në pikën 2 të këtij neni përcaktohet kuptimi i diskriminimit me të cilin kuptohet *çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.*

Në nenin 32 të KP flitet për mbrojtjen e personalitetit të punëmarrësit dhe detyrimin e punëdhënësit për ta garantuar atë në çdo aspekt qoftë sa i përket mbrojtjes së shëndetit fizik dhe atë mendor për çdo punonjës.

Duket sikur dispozita e mësipërme e kodit përqendrohet tek mbrojtja nga shqetësimet seksuale apo sjellje apo veprime që mund të sjellin degradimin e kushteve të punës në mënyrë esenciale të cilat mund të sjellin cenim të dinjitetit të punonjësit, duke e trajtuar në një mënyrë më të ngushtë konceptin ndërkombëtar që mishërohet edhe tek konventa 190 e ILO e cila jep një përkufizim më të gjerë të ngacmimit në punë duke përfshirë edhe dhunën e çfarëdollojshme.

Megjithatë kjo dispozitë duket se kërkon ta mbrojë punëmarrësin nga ngacmimet e çfarëdolloji që mund t'i vijnë nga punëdhënësi apo nga cilido tjetër duke ngarkuar me përgjegjësi punëdhënësin që ta garantojë këtë moscenim. Madje dispozita e mësipërme ka ecur edhe një hap më tutje ku ka përcaktuar se në rast se punëmarrësi ka pretendime për ngacmime, në një nga mënyrat e rregulluara në këtë dispozitë, i takon personit ndaj të cilit adresohet ankesa të provojë të kundërtën që veprimet nuk kanë pasur si qëllim ngacmimin. E thënë ndryshe, e ka kaluar barrën e provës

tek i akuzuari për ngacmim. Dhe ky është një zhvillim shumë i rëndësishëm dhe për t'u vlerësuar.

Kodi Penal është shumë i rëndësishëm për aspekte të veçanta të dhunës dhe ngacmimeve në vendin e punës. Ai adreson qartësisht çdo aspekt që ka të bëjë me dhunën dhe ngacmimet seksuale, duke konsideruar vepër penale çdo ngacmim seksual në çdo ambient, përfshi edhe atë të punës. Kodi Penal ndëshkon veprimet penale kundër moralit dhe dinjitetit të tilla si fyerja, shpifja, përndjekja përhapja e sekreteve personale. Gjithashtu ndëshkimin e veprimeve kriminale kundër shëndetit të tilla si goditja.

Ligji Nr. 10 237 / 18.2.2010 "Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë" (LSSH) i ndryshuar, ka një rëndësi të veçantë përse i përket adresimit të dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës në aspektet që lidhen me procesin e sigurisë dhe shëndetit në punë të punonjësve. Në tërësi ky ligj synon garantimin e sigurisë dhe shëndetit në punë në të gjithë sektorët e ekonomisë, si publikë ashtu edhe privatë, përmes parandalimit të rreziqeve në punë, eliminimin e faktorëve të riskut dhe aksidenteve, informimin, konsultimin, pjesëmarrjen e ekuilibruar në proces në përputhje me ligjet dhe trajnimin e punëtorëve dhe përfaqësuesve të tyre. Shëndeti në punë përfshin të gjithë elementët fizikë dhe mendorë që ndikojnë në shëndetin e punëmarrësit dhe që lidhen drejtpërdrejt me sigurinë dhe higjienën në punë. Shëndeti dhe siguria në punë mbulojnë të gjitha masat që duhet të merren për të siguruar kushte më të mira për kryerjen e procesit të punës, mbrojtjen e jetës, integritetin shëndetësor dhe mbrojtjen fizike dhe mendore në procesin e punës.

Ligji Nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil" mbulon kryesisht vetëm punonjësit civilë të administratës së lartë publike dhe synon sigurimin e mbrojtjes së integritetit moral, fizik dhe dinjitetit të nëpunësit civil dhe detyrimin e institucionit ku nëpunësi civil punon për ta mbrojtur atë gjatë kryerjes së detyrës. Neni 33 të tij, parashikohet e drejta për kushte të përshtatshme pune dhe detyrimi i institucioneve shtetërore për të siguruar mbrojtjen e nëpunësit civil gjatë ushtrimit të detyrës apo në lidhje me të, duke përfshirë madje në mbrojtje dhe organe të tjera të specializuara sipas ligjit.

Ligji Nr. 10 221/2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi" (LMD) është një ligj i rëndësishëm sa i përket ngacmimeve dhe përfshin një gamë shumë të gjerë diskriminimi si sa i përket shkaqeve të diskriminimit, formave të diskriminimit dhe

fushave të diskriminimit, duke përfshirë edhe atë të punës dhe punësimit. Në nenin 12 të LMD përcaktohet qartë se:

1. "Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim sa i përket: a) shpalljes së vendeve të lira të punës; b) rekrutimit dhe përzgjedhjes së punëmarrësve; c) trajtimit e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës; ç) anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfituar nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi.

2. Ndalohet çdo lloj shqetësimi, përfshirë edhe shqetësimin seksual, nga punëdhënësi përkundrajt një punëmarrësi ose një kërkuesi për punë ose midis punëmarrësve.

Neni 13 i LMD përcakton një sërë detyrimesh për punëdhënësin me qëllim garantimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, ndërsa neni 15 i LMD i jep punëmarrësit disa të drejta mbi mënyrën e adresimit të situatave të caktuara diskriminuese në raport me punëdhënësit dhe institucionet.

Ligji Nr. 9970 / 24.07.2008 "Për Barazinë Gjinore në Shoqëri" (LBGJ) siguron mbrojtje efektive kundër diskriminimit me bazë gjinore dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim gjinor; përcakton përgjegjësitë e Institucioneve në mbështetje të barazisë gjinore, mjetet e masat që merren në rast diskriminimi. LBGJ gjithashtu adreson barazinë gjinore dhe mbrojtjen nga diskriminimi në punësim. Marrëdhëniet e punës rregullohen posaçërisht në Pjesën IV, duke përfshirë Nenet 16 - 23. LBGJ plotëson Kodin e Punës për çështjet e diskriminimit gjinor në marrëdhëniet e punës.

Ligji Nr. 45/2016 "Për vullnetarizmin" përcakton parimet kryesore, si dhe kushtet dhe kriteret për kryerjen e vullnetarizmit në Republikën e Shqipërisë. Megjithëse pa asnjë shenjë të zbatimit në praktikë dhe me një nevojë të domosdoshme për ndërhyrje përse i përket aspekteve ligjore dhe disa aspekteve të karakterit social, në nenin 12 të tij ky ligj siguron mbrojtjen nga diskriminimi dhe në nenin 13 nën titullin "Mbrojtja e personalitetit" parashikon që "Ndalohet kryerja e çdo veprimi që përbën shqetësim seksual për vullnetarin". Sipas këtij ligji "Shqetësim seksual është çdo formë e padëshiruar sjelljeje, e shprehur me fjalë ose veprime fizike e simbolike, me natyrë seksuale, e cila ka për qëllim ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal, në mënyrë të veçantë kur krijon një mjedis kërcënues, armiqësor,

poshtërues, përçmues ose fytes, që kryhet nga ofruesi i vullnetarizmit kundrejt një vullnetari ose midis vullnetarëve.'

Në kuadër të legjislacionit të mësipërm dhe praktikave ndërkombëtare janë ngritur dhe funksionojnë edhe institucione të posaçme që kanë në qendër të aktivitetit të tyre ose si një nga fushat e kompetencës edhe adresimin e çështjeve që kanë lidhje me diskriminimin dhe dhunën në vendin e punës. Këto institucione janë:

Ministria e Financave dhe Ekonomisë, e cila është Ministria përgjegjëse për punën, bashkë me organe të tjera ekzekutive qeveritare siç janë *Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive* dhe *Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore*. Këto janë organe shumë të rëndësishme administrative politikëbërëse dhe administrative ekzekutive të cilat hartojnë politikat në lidhje me punën, propozojnë dhe bashkërendojnë punën për kuadrin ligjor dhe institucional të punës dhe garantojnë zbatueshmërinë e legjislacionit të punës në praktikë.

Avokati i Popullit është parashikuar për herë të parë si institucion në Kushtetutën Shqiptare të miratuar në Nëntor 1998, kurse ligji "Për Avokatin e Popullit" është miratuar nga Parlamenti Shqiptar në shkurt të vitit 1999. Ky ligj është hartuar duke patur parasysh dhe legjislacionin e vendeve të tjera të Evropës, të cilat e kanë krijuar më parë një Institucion të tillë. Institucioni i Avokatit të Popullit mbron të drejtat, liritë dhe interesat e ligjshme të individit nga veprimet ose mosveprimet e paligjshme e të parregullta të organeve të administratës publike, si dhe të tretëve që veprojnë për llogari të saj. Ai ka si mision të tij parandalimin e konflikteve të mundshme midis administratës publike dhe individit. Ai është nxitës i standardeve më të larta të të drejtave dhe lirive të njeriut në vend. Avokati i Popullit udhëhiqet nga parimet e paanësisë, konfidencialitetit, profesionalizmit dhe pavarësisë.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi është institucion publik i pavarur, i cili është krijuar dhe funksionon në zbatim të Ligjit nr. 10 221 datë 04.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", në përputhje me Direktivat e BE në fushën e mosdiskriminimit. Komisioneri është person juridik publik që siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin. Komisioneri mbështetet nga Zyra e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale është institucion publik i pavarur i administratës publike që garanton të drejtën e

informimit, mbrojtjen e të dhënave personale dhe konsultimin publik. Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale kryen hetim administrativ dhe ka të drejtën e aksesit në përpunimet e të dhënave personale, si dhe ka të drejtë të mbledhë të gjithë informacionin e nevojshëm për përmbushjen e detyrave të mbikëqyrjes; urdhëron bllokimin, fshirjen, shkatërrimin ose pezullon përpunimin e paligjshëm të të dhënave personale; jep udhëzime përpara se përpunimet të kryhen dhe siguron publikimin e tyre.

Komisioneri njihet dhe ka akses në informacionin dhe dokumentet, objekt ankimi, sipas ligjit “Për të drejtën e informimit” apo që lidhen me çështjen në shqyrtim, duke përfshirë edhe informacionet e klasifikuara “sekret shtetëror”.

Policia dhe Prokuroria janë institucione të rëndësishme ligjzbatuese të cilat nën monitorimin dhe kontrollin e gjykatës, kryejnë veprime hetimore sa i përket pretendimeve për ngacmimet kryesisht seksuale dhe dhunën në vendin e punës të cilat përbëjnë vepër penale dhe parashikohen nga kodi penal i Republikës së Shqipërisë.

Gjykatat kanë autoritetin për të gjykuar mosmarrëveshje ligjore midis palëve në shkallën e fundit dhe për të kryer administrimin e Drejtësisë në çështje civile, penale dhe administrative në pajtim me parimet e sundimit të ligjit dhe të së drejtës. Roli i gjykatave është thelbësor edhe sa i përket dhunës dhe ngacmimeve në punë, qoftë përsa i përket përgjegjësisë penale në rastet kur aspekte të caktuara të ngacmimeve dhe dhunës konsiderohen vepra penale po aq edhe sa i përket adresimit të këtyre fenomeneve nëpërmjet proceseve civile të iniciuara nga palët e dëmtuara dhe që shkojnë deri në vlera të konsiderueshme monetare.

Në përmbyllje, duhet theksuar se tashmë, në tërësi, Shqipëria gëzon një kuadër ligjor të mirë dhe sipas standardeve ndërkombëtare sa i përket dhunës dhe ngacmimeve në vendin e punës, megjithatë ka nevojë për përshtatje në kuadër të konventës C190. Sfidë e mprehtë për adresim mbetet zbatimi në praktikë i legjislacionit dhe kjo kërkon ndërhyrje energjike dhe të gjithanshme.

Përsa i përket kuadrit institucional, vendi ynë mbetet larg pritshmërive që të krijon legjislacioni i miratuar dhe adresimi me efektivitet nga institucionet publike mbetet ende larg. Ndërkohë që duhet theksuar se Shqipëria ka siguruar mekanizma institucionale të pranueshëm sa i përket institucioneve të pavarura të specializuara në nivel kombëtar të cilat duhet të adresojnë çështjet e dhunës dhe ngacmimeve në

vendin e punës, megjithatë efikasiteti edhe i këtyre institucioneve mbetet sfidë e madhe dhe në këtë aspekt.

Sfidë mbetet harmonizimi i plotë dhe sidomos forcimi i kuadrit legjislativ dhe institucional për të siguruar një mjedis pune të shëndetshëm dhe miqësor, si dhe për të siguruar mbrojtje efektive të viktimave të prekura nga dhuna dhe ngacmimi në botën e punës, duke ndikuar në sigurinë, shëndetin dhe efektivitetin në punë.

4. GJETJET KRYESORE

4.1 Përshkrimi i demografisë së kampionit

Anketa me punëmarrësit

Ky seksion përmban të dhënat demografike për punëmarrësit që ishin pjesë e këtij vrojtimi kombëtar. Përqindjet e raportuara në të gjitha tabelat dhe grafikët e këtij raporti mbështeten në të dhënat e peshuara për të respektuar shpërndarjen reale në tregun e punës të të punësuarve në sektorët dhe rajonet e përzgjedhura.

Siç u shpjegua në metodologji, studimi nuk u përqendrua në të gjithë aktivitetet dhe sektorët e ekonomisë së vendit, por në gjashtë sektorë specifikë: në sektorin e administratës publike në nivel qendror dhe vendor, në sektorin e arsimit, në sektorin e shëndetësisë, të hoteleri-turizmit, të fasonerisë dhe atë të *call-center*-ave. Kampioni përfundimtar kishte 33% të punëmarrësve të punësuar në sektorin e administratës publike, 19% në fason, 18% në arsim, 13% në sektorin e shëndetësisë, 12% në call-center dhe 5% në sektorin e hoteleri-turizmit (fig.1).

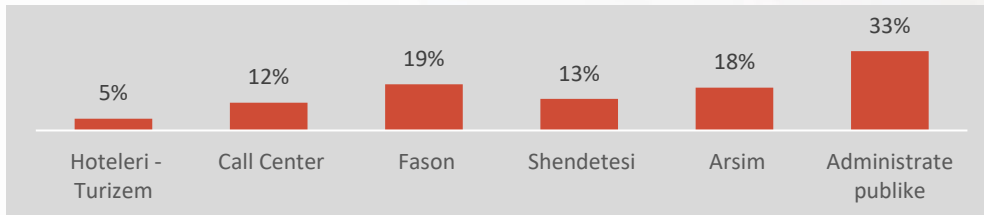


Fig. 1. Shpërndarja e kampionit sipas sektorëve ekonomikë

Në total, 34% e punëmarrësve punonin në qarkun e Tiranës, 18% në Korçë, ndërsa 16% përkatësisht në qarqet e Fierit, Vlorës dhe Shkodrës (fig.2).

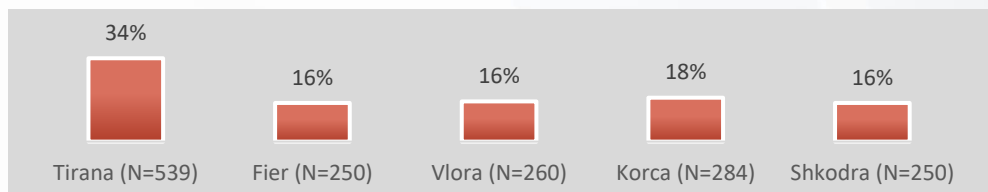


Fig. 2. Shpërndarja e kampionit sipas qarqeve

Tabela 5 paraqet shpërndarjen e kampionit sipas sektorëve ekonomikë dhe qarqeve. Kështu, nga punëmarrësit e anketuar në qarkun e Tiranës, 34% punonin në administratën publike, 19% në fason, 16% në arsim, 15% në call-center, 13% në shëndetësi dhe 4% në hoteleri-turizëm. Të dhënat për katër qarqet e tjera jepen në tabelën e mëposhtme.

Tabela 5. Shpërndarja e kampionit sipas sektorëve dhe qarqeve

	Tiranë	Fier	Vlorë	Korçë	Shkodër
Administratë publike	34%	30%	33%	40%	26%
Arsim	16%	28%	23%	16%	22%
Shëndetësi	13%	14%	17%	11%	14%
Fason	19%	20%	13%	20%	28%
Call Center	15%	4%	6%	2%	6%
Hoteleri - Turizëm	4%	4%	8%	11%	4%

Në lidhje me përfaqësimin gjinor, 69% e kampionit ishin gra ndërsa 31% burra. Kjo shpërndarje e kampionit, me dy të tretat e të anketuarve gra dhe një të tretat burra, reflekton ndarjen gjinore të strukturës së të punësuarve në rajonet e studimit. Ndarja gjinore sipas sektorëve tregon që në sektorët e fasonit (88%), arsimit (73%) dhe shëndetësisë (69%) pjesa dërmuese e të anketuarve ishin gra, ndërsa në sektorët e administratës publike dhe hoteleri-turizmit ndarja gjinore paraqitet më e balancuar.

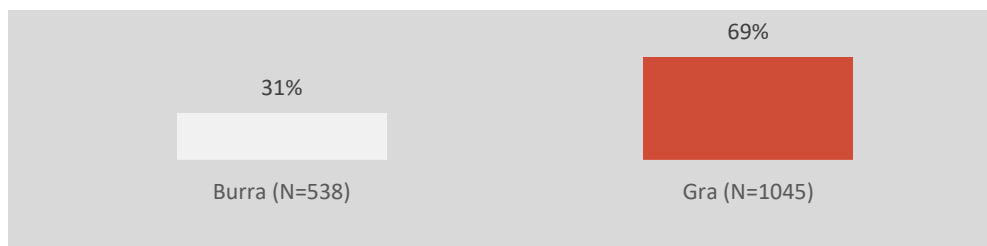


Fig. 3. Shpërndarja e përfaqësimit gjinor të të anketuarve

Tabela 6. Shpërndarja e përfaqësimit gjinor sipas sektorëve

	Gra	Burra
Administratë publike	52%	48%
Arsim	73%	27%
Shëndetësi	69%	31%
Fason	88%	12%
Call Center	59%	41%
Hoteleri - Turizëm	49%	51%

Mosha mesatare e të anketuarve ishte 38.1 vjeç, e ndarë kjo në 38.7 vjeç për të anketuarit burra dhe 37.6 vjeç për gratë. Përfaqësimi i grup-moshave tregon që në total 7% e punëmarrësve të anketuar i përkisnin grup-moshës 18-24 vjeç, 35% grup-moshës 25-34 vjeç, 29% grup-moshës 35-44 vjeç, 21% 45-54 vjeç dhe 8% ishin mbi 55 vjeç. Grafiku më poshtë paraqet edhe shpërndarjen e grup-moshave sipas sektorëve. Sektori i call-center është sektori me punonjësit më të rinj, ku mosha mesatare e të anketuarve ishte 29 vjeç, ndjekur nga sektori i hoteleri-turizmit me 33.9 vjeç.

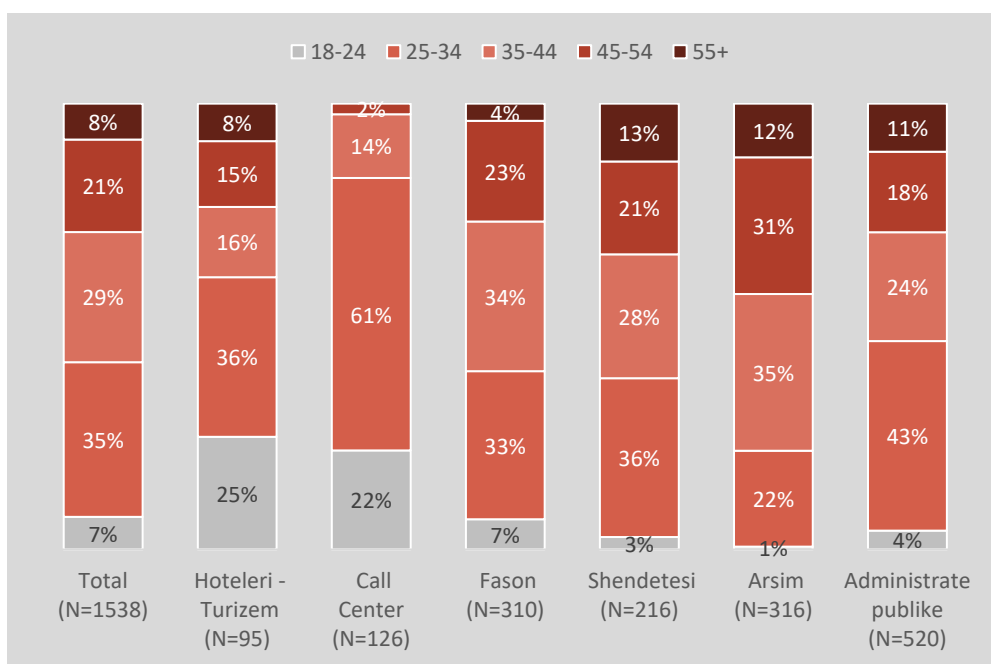


Fig. 4. Shpërndarja e kampionit sipas moshës

Duke pasur parasysh sektorët e përzgjedhur, kampioni përfundimtar shfaq një nivel arsimor relativisht të lartë. 21% e të anketuarve kishin përfunduar arsimin e mesëm, ndërsa pjesa dërrmuese ose 71% kishin përfunduar arsimin e lartë. 8% e të anketuarve kishin përfunduar vetëm arsimin e detyrueshëm. Në lidhje me statusin civil të të anketuarve, pjesa më e madhe ose 65% e të anketuarve ishin të martuar, 30% ishin beqarë, 3% ishin të divorcuar, kurse 2% të ve.

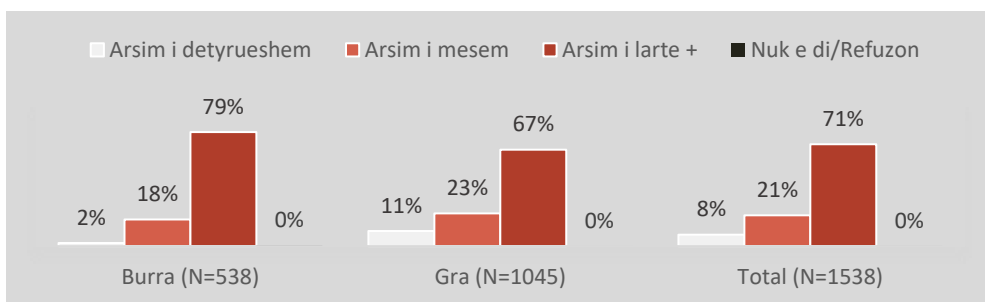


Fig. 5. Shpërndarja sipas arsimit dhe gjinisë

Në total, të anketuarit kishin mesatarisht 13.4 vite pune dhe 7 vite në punën e tyre aktuale gjatë momentit të anketimit. Tabela 3 tregon dhe shpërndarjen e eksperiencës në punë sipas sektorëve të ekonomisë.

Tabela 7. Shpërndarja sipas përvojës në punë

	Vite pune total	Vite pune në punën aktuale
Administratë publike	12.4	6.1
Arsim	17.5	11
Shëndetësi	14.7	8.8
Fason	12.3	5.6
Call Center	7.4	3.2
Hoteleri - Turizëm	9.3	2.9
Total	13.4	7

4.2 Dukuria e dhunës dhe ngacmimit në punë

Në këtë seksion prezantohen dhe analizohen gjetjet në raport me perceptimet mbi dhunën dhe ngacmimin në punë. Së pari adresohen qëndrimet mbi dhunën dhe ngacmimin në punë dhe më pas format sesi manifestohen dhe raportohen ato.

4.2.1. Çfarë konsiderohet dhunë dhe ngacmim në vendin e punës

Dhuna dhe ngacmimi në vendin e punës lidhen në më të shumtën e rasteve me gjeste fizike. Për 43% të punëmarrësve dhuna dhe ngacmimi lidheshin së pari me tentativa për prekje dhe ngacmim fizik. Kjo vlente si për burrat (42%) ashtu edhe për gratë (43%). Dhuna verbale renditet e dyta. Fjalët, shprehjet dhe toni i zërit konsideroheshin dhunë apo ngacmim për 40% të përgjigjedhënësve. Këtu gratë tregonin një ndjeshmëri pak më të lartë (me 41%) krahasuar me burrat (39%), por diferencat janë të ngushta, me vetëm 2%.

“Dhunën psikologjike e shoh si të përditshme tek kolegët e mi. Dhuna verbale shumë e përhapur. Veçanërisht koleget femra vendosen në pozita të vështira, janë “easy target””.

- *Burrë, 55 vjeç, i punësuar në sektorin e shëndetësisë*”

Prekjet dashakeqe, kanosjet, sulmet, frikësimet etj., vinin më pas. Është për t'u theksuar se kombinimi i të gjitha qëndrimeve zgjidhej në 36% të rasteve dhe këtu diferencat gjinore janë më të ndjeshme: 38% e burrave kundrejt 32% e grave i konsideronin dhunë dhe ngacmim të gjitha format e listuara.

Këto gjetje duket se konfirmojnë se në shoqërinë tonë është i përhapur mendimi se një shkallë e caktuar ngacmimi ose dhune edhe mund të tolerohet nga punëmarrësit, kjo veçanërisht për punonjëset gra. Disa shfaqje ose forma të ngacmimit ose dhunës përkufizohen si “të papranueshme”, si për shembull dhuna fizike, ndërsa disa të tjera si dhuna verbale janë më “të tolerueshme” apo edhe “të pranueshme” - duke krijuar një kulturë që i kushtëzon/detyron punonjësit që të pranojnë apo tolerojnë sjellje të caktuara. Kulturalisht, vajzat dhe gratë më shumë sesa burrat dhe djemtë “mësohen” të tolerojnë forma të caktuara të dhunës nga autoriteti patriarkal që në sferën private, si në familje.¹⁰

¹⁰ Shiko për të dhëna mbi dhunën ndaj grave dhe vajzave në Shqipëri
<http://www.instat.gov.al/en/statistical-literacy/violence-against-women-and-girls-in-albania/>

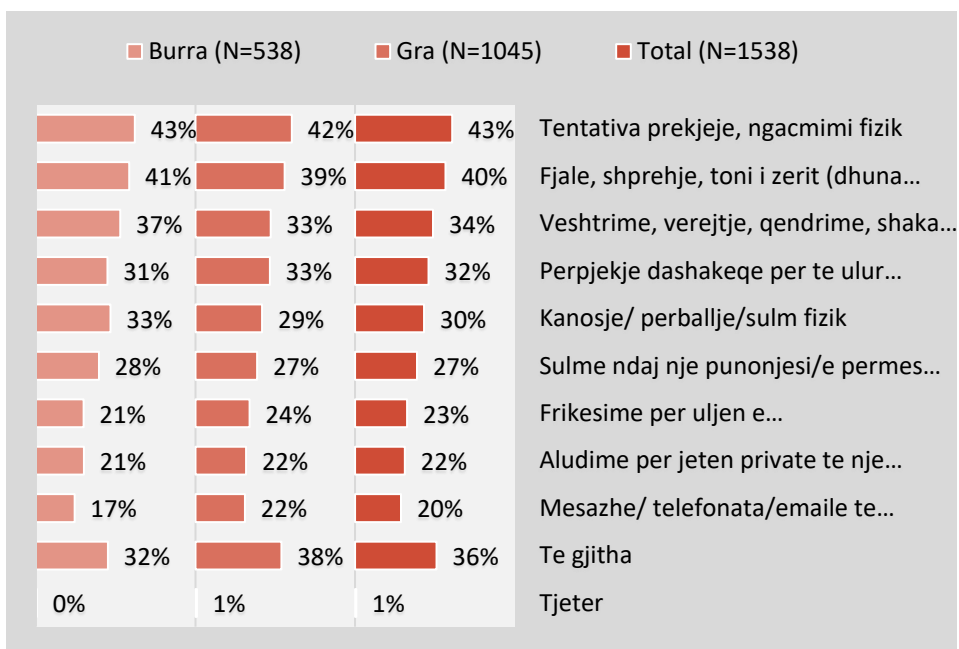


Fig. 6. Çfarë do të konsideronit ju dhunë ose ngacmim?

Shënim: Pyetje me përgjigje të shumëfishtë.

“Nuk kam pas probleme, por kam përjetuar dhunë psikologjike, emocionale. Është mënyra e komunikimit me ulërimë dhe fyerje, me tone të larta, ulërima të përditshme. Nëse reagon, të përzënë, të kërcënojnë për heqje nga puna, kjo praktikë është standarde. Unë kam marrë gjobë për shembull, për kundërshtim”.

- Grua, 56 vjeç, e punësuar në sektorin e fasonit.

Ndarja e përvojave personale mbi përjetimet e dhunës fizike dhe asaj seksuale në vendin e punës është më e vështirë. Dhuna fizike perceptohet si më e “patolerueshme” ndaj edhe pranimi se kjo mund të ketë ndodhur ty bëhet më i vështirë për t’u ndarë me të tjerët. Kështu, gjatë diskutime në fokus grupe qartazi pjesëmarrësit kishin gatishmëri të ndanin shembuj të dhunës psikologjike, verbale apo financiare. Disa shembuj të kërcënimit/dhunës fizike në vendin e punës u ilustruan me situata të mos-respektimit të masave të sigurisë anti-Covid19 (si p.sh. në sektorin e call-center) apo të dhunës dhe kërcënimit fizik nga palë të treta (si p.sh. kërcënimet dhe dhuna fizike nga familjarë të pacientëve në rastin e sektorit të shëndetësisë).

Nga perspektiva e punëdhënësve, qëndrimet e konsideruara si dhunë/ngacmim kryesohen nga frikësimi për uljen e rrogës apo ndryshimin/humbjen e vendit të

punës (84% të rasteve). Ndërkohë që prekjet fizike, përqafimet/shtrëngimet etj., të cilat kryesonin listën e punëmarrësve, tek punëdhënësit listohen të fundit me pak më shumë se gjysmën e punëdhënësve të intervistuar (57%) që i konsiderojnë ato si një formë dhune/ngacmimi.



Fig. 7. Perspektiva e punëdhënësit: A do t'i konsideronit shfaqjet e mëposhtme si dhunë ose ngacmim në vendin e punës?

Shënim: Përqindja e të anketuarve që kanë thënë 'Po'.

4.2.2. Format e ndryshme të shfaqjes së dhunës dhe ngacmimit

Dhuna dhe ngacmimi në punë shfaqet në marrëdhëniet midis punëdhënësit dhe punëmarrësit ashtu edhe midis personave nga jashtë dhe punonjësve në një ndërmarrje apo institucion; ajo mund të shfaqet si midis gjinive të kundërta ashtu edhe midis atyre të njëjta. Megjithatë, nga përgjigjet e pjesëmarrësve në studim, incidenca e tyre duket se ka një hierarki për sa i takon shpeshësisë me të cilat këto forma dhunë/ngacmimi hasen. Pothuajse gjysma e përgjigjedhënësve (48%) raportojnë se forma më e shpeshtë e dhunë/ngacmimit haset në raportet e varësisë – epror/vartës apo punëdhënës/punëmarrës. Siç ilustron më poshtë edhe me shembuj nga diskutimet në fokus grupe. Këtë e raportojnë më shumë gratë (49%) sesa burrat (41%). Megjithatë, edhe dhuna/ngacmimi nga persona të jashtëm ndaj punonjësve nuk është e rrallë. Rreth 43% e pjesëmarrësve në studim raportojnë se e kanë hasur apo dëgjuar një formë të tillë dhune.

“Ka pasur edhe raste të ngacmimeve seksuale, mund të jetë ose team-leader [drejtuesi i skuadrës] ndaj operatorëve, ose shefat e mëdhenj ndaj team leader-ve dhe operatorëve. Ka raste të operatorëve që janë promovuar në team leader përmes kësaj mënyre. Ndërkohë, në një rast tjetër një operatoreje nuk iu rinovua kontrata sepse refuzoi avancat seksuale të përgjegjësit.”

- *Burrë, 29 vjeç, i punësuar në call-center.*

Dhuna raportohet të jetë hasur/dëgjuar më shumë në marrëdhënie ndërgjinore (37%) sesa midis kolegëve të të njëjtës gjini (27%). Diferencat gjinore lidhur me këto perceptime janë të vogla.

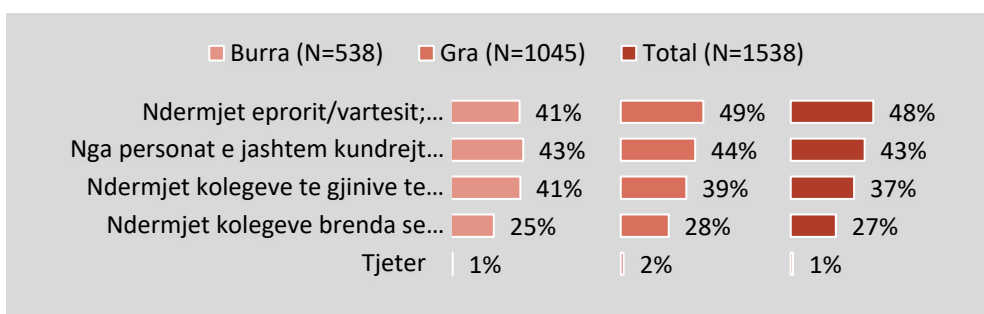


Fig. 8. Cilat janë format më të shpeshta të dhunës/ngacmimit për të cilat keni dëgjuar/hasur?

Shënim: Pyetje me përgjigje të shumëfishtë.

Një zbërthim i rezultateve sipas sektorëve tregon për variacionin e formave më të hasura/dëgjuara, siç paraqitet në grafik. Për shembull, forma më e hasur e dhunës/ngacmimit, ajo në marrëdhëniet e varësisë, raportohet më shpesh në sektorin e arsimit (62%) dhe atë të call-center (55%), sesa në shëndetësi (33%). Për sektorin e shëndetësisë incidenca më e lartë është e një forme tjetër, ajo e dhunës nga persona të jashtëm kundrejt punonjësve të institucionit (62%). Kjo formë dhune është më shqetësuese edhe për sektorin e hoteleri-turizmit (51%), apo edhe për administratën publike (48%).

Natyrë e punës dhe dinamikat e saj, ashtu edhe përqendrimi i grave apo burrave në sektorët përkatës duket se formësojnë edhe tendencat përsa i takon formave të dhunës dhe marrëdhënieve gjinore. Incidenca më e lartë e dhunës midis gjinive të kundërta raportohet në sektorin e call-centerave (61%), ndërsa ajo midis kolegëve të së njëjtës gjini raportohet në sektorin e fasonerisë (40%).

“Tek ne të gjitha brigadieret janë gra. Ato [brigadierët] paguhen për presion karshi nesh.”

- *Grua, 42 vjeç, e punësuar në fason.*

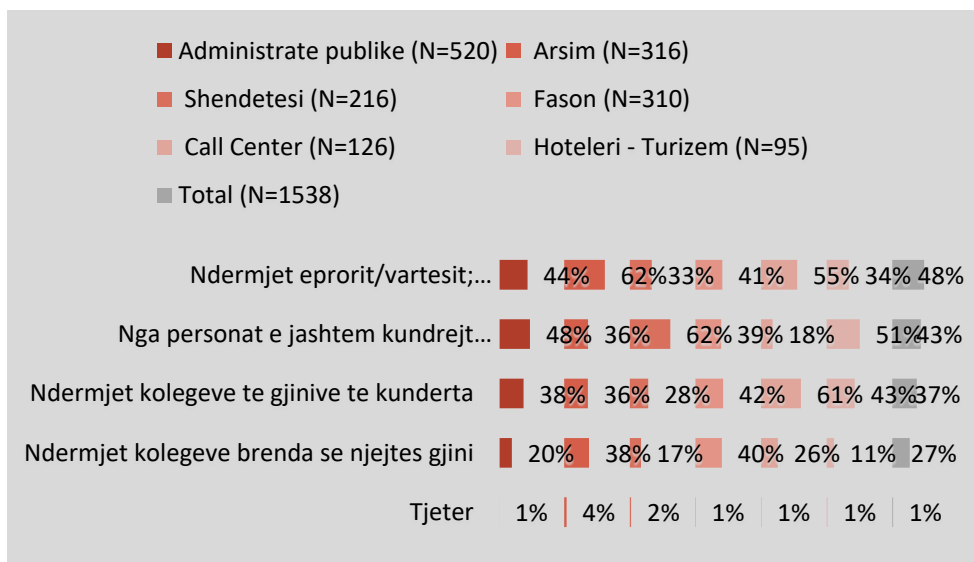


Fig. 9. Cilat janë format më të shpeshta të dhunës/ngacimit për të cilat keni dëgjuar/hasur? (sipas sektorëve)

Shënim: Pyetje me përgjigje të shumëfishtë.

Mungesa e respektit ndaj tjetrit dhe rregullave dhe kufijve në vendin e punës është në themel të sjelljeve të dhunës apo ngacimit. Pjesëmarrësit në studim u pyetën mbi perceptimet e tyre mbi respektin në marrëdhëniet mes punëmarrësve/kolegëve gra dhe burra. Siç duket në grafik, ndonëse për shumicën marrëdhëniet e respektit raportohen në nivele të larta (39%) apo deri diku të larta (42%), me shumë gratë (20%) sesa burrat (14%) raportuan se këto marrëdhënie janë në një shkallë jo shumë të lartë.

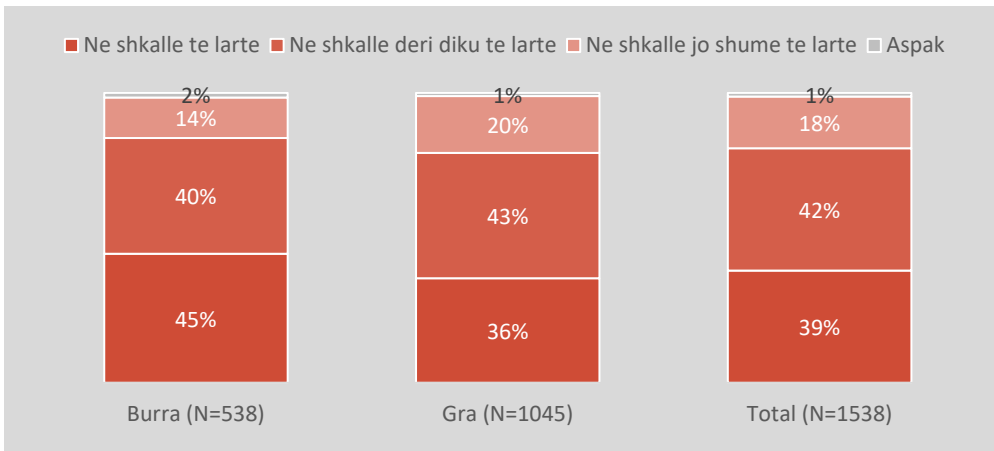


Fig. 10. Në vendin tuaj të punës, në çfarë shkalle mendoni se është marrëdhënia e respektit në punë midis punëmarrësve/kolegëve gra dhe burra?

Duke shqyrtuar shpërndarjen sipas sektorëve, konfirmohet se sektorët që raportojnë tendenca më të larta për incidencë të dhunës/ngacmimit, raportojnë edhe një nivel më pak të kënaqshëm të marrëdhënieve me respekt ndër kolegë. Vetëm 22% e të pyeturve nga sektori i call-center kanë raportuar se në sektorin e tyre këto marrëdhënie janë në një shkallë të lartë për kundrejt gjithë sektorëve të tjerë ku niveli i raportimit për shkallën më të lartë është 2 herë më i lartë. Një lloj “kulture dhune” në sektorin e call-center u diskutua edhe në fokus grupe.

“Ka dhunë psikologjike konstante, ton i lartë dhe acarues, të bërtitura, ironi, bullizëm. Nuk ka ndryshim kompani e madhe apo e vogël në lidhje me kulturën e dhunës në sektorin tonë.

Burrë, 32 vjeç, i punësuar në call-center.

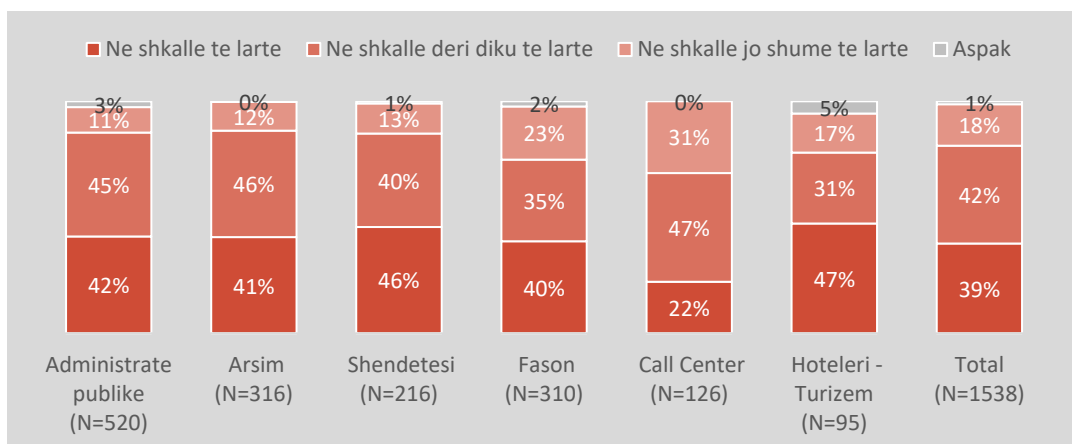


Fig. 11. Në vendin tuaj të punës, në çfarë shkalle mendoni se është marrëdhënia e respektit në punë midis punëmarrësve/kolegëve gra dhe burra?(sipas sektorëve)

Për gati një në tre përgjigjedhënës, në vendin e tyre të punës ka ose ngacmime (26%) ose dhunë (7%) mes kolegësh. Ngacmimi është më i shpeshtë si për perceptimet e burrave (26%) ashtu edhe për ato të grave (26%). Ndërsa diferencat midis gjinive janë shumë të ngushta sa i takon perceptimeve për incidencën e dhunës (vetëm 2% më shumë gra sesa burra raportojnë se në vendin e tyre të punës ka dhunë), ato bëhen shumë të dukshme në krahasimet midis sektorëve. Nivelet më të larta të dhunës dhe ngacimit raportohen në sektorin e call-center ku 10% e përgjigjedhënësve raportojnë për prezencë dhune dhe mëse 56% pohojnë prezencën e ngacimeve në punë. Nivele të ngjashme të dhunës raportohen edhe në sektorin e fasonit (9%). Po ky sektor raporton edhe për nivele relativisht të larta të ngacimit në vendin e punës (26%), ngjashëm edhe me sektorin e arsimit (26%).

“Po, për shembull grupet ‘whatsapp’ jashtë orarit nuk janë një lloj dhune apo ngacmimi?! Tjetra, nuk kam pse dal në kafe me drejtorin tim! Kafet e punës apo komunikimi në rrjetet sociale duhen evituar. Duhet vendosur kufij të përcaktuar profesionalë. Po nëse e bën, përjashtohesh nga grupi si i/e prapambetur.”

Grua, 44 vjeç, punonjëse në sektorin e arsimit.

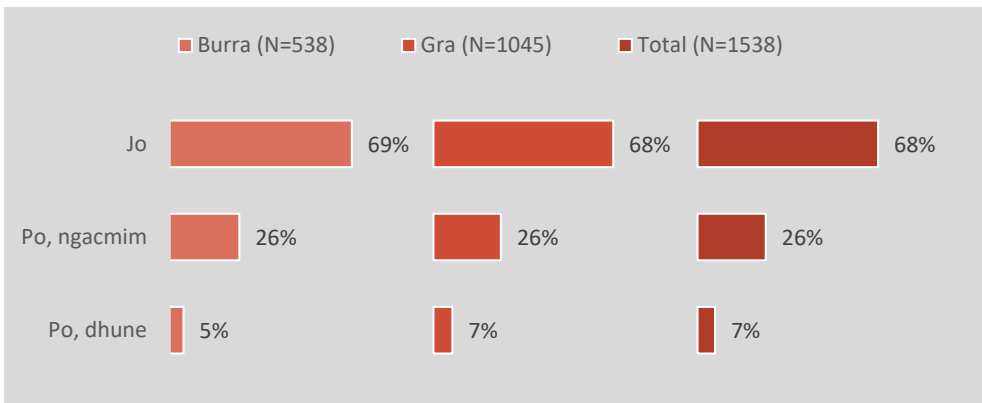


Fig. 12. Në vendin tuaj të punës mendoni se ka raste dhune dhe/ose ngacmimi seksual mes kolegëve gra dhe burra?

Shënim: Pyetje me përgjigje të shumëfishtë.

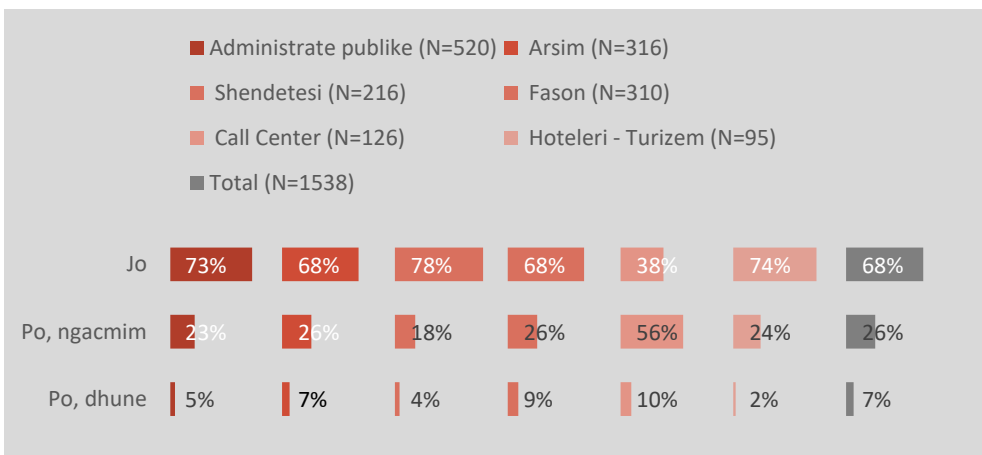


Fig. 13. Në vendin tuaj të punës mendoni se ka raste dhune dhe/ose ngacmimi seksual mes kolegëve gra dhe burra? (sipas sektorëve)

Sektori i hoteleri-turizmit raporton nivelet më të ulëta të dhunës mes kolegëve (2%) i ndjekur nga sektori i shëndetësisë (4%). Po kështu, për shumicën e të pyeturve në sektorin e shëndetësisë (78%) në vendin e tyre të punës nuk ka dhunë/ngacmime mes kolegësh. Kjo vlen edhe për 74% të të pyeturve nga sektori i hoteleri-turizmit dhe 73% i të pyeturve nga administrata publike.

4.3 Përhapja e dukurisë së dhunës dhe ngacmimit në punë

Ky seksion paraqet gjetjet mbi prevalencën e dukurisë së dhunës dhe ngacmimit në punë si nga këndvështrimi i punëmarrësve ashtu edhe nga ai i punëdhënësve.

4.3.1. Perceptimet mbi prevalencën e dukurisë

Dhuna dhe ngacmimi në punë konsiderohen si fenomene të përhapura në një shkallë të gjerë në të gjithë vendin për gati 1 në 4 pjesëmarrës në studim (23%). Ky perceptim ndahet si nga burrat edhe nga gratë e pyetura.

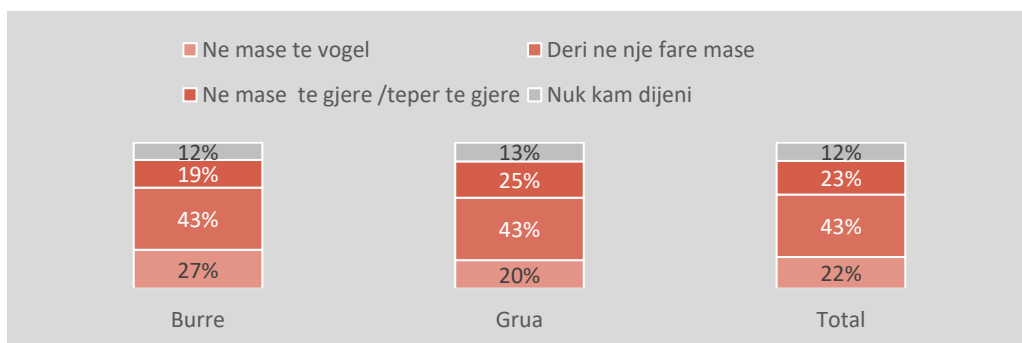


Fig. 14. Sipas opinionit tuaj, në çfarë mase është problemi i dhunës dhe ngacmimit në punë një fenomen i përhapur në vendin tonë?

Fenomeni i dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës në shkallë vendi perceptohet si më problematik ndër ata/o që punojnë në sektorin e call-center. 39% e të pyeturve të këtij sektori kanë perceptimin e dhuna/ngacmimi në vendin e punës janë fenomene të përhapura në një masë të gjerë në shoqërinë tonë. Call-center ndiqet nga sektori i arsimit, në të cilin 29% e të pyeturve ndajnë të njëjtin perceptim mbi fenomenin.

“Është krijuar një kulturë drejtimi autokratike edhe në arsim. Në momentin që drejtuesit nuk i bindet stafi, shndërrohet në agresivitet. Ndodh për shkak të emërimeve politike. Ne nuk drejtohem nga mësuesit më kompetentë. Në një moment që mësuesi ngre pretendimin për aspekte të caktuara të mësimdhënies, ato nuk mirëpritën.”

- Grua, 53 vjeç, e punësuar në sektorin e arsimit.

“Ka një gjuhë dhune të përhapur në Shqipëri dhe në shoqërinë shqiptare; është diçka vertikale, që nga kryeministri e deri tek drejtuesi më i thjeshtë.”

- Burrë, 55 vjeç, i punësuar në sektorin e shëndetësisë.

Sektori i hoteleri-turizmit është sërish ai që kryeson listën përse i takon perceptimit se dhuna/ngacmimi në punë nuk është një fenomen shumë i përhapur në vendin tonë (40%).

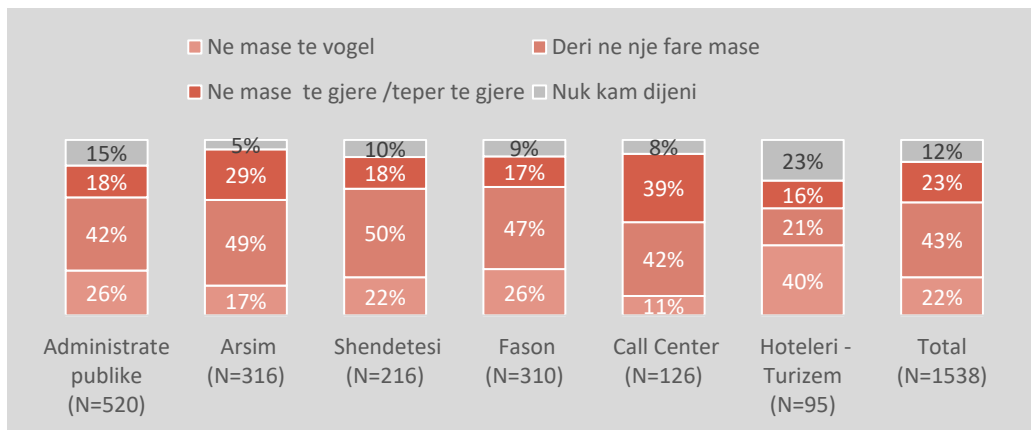


Fig. 15. Sipas opinionit tuaj, në çfarë mase është problem i dhunës dhe ngacmimit në punë një fenomen i përhapur në vendin tonë (sipas sektorëve)?

Punëdhënësit që ndanë perceptimet e tyre, në pjesën më të madhe të rasteve mendojnë se fenomeni i dhunës/ngacmimit në punë është i përhapur në një masë të vogël/kufizuar (23 nga 44 të pyetur).



Fig. 16. Perspektiva e punëdhënësve mbi përhapjen e fenomenit të dhunës/ngacmimit në punë

Të pyetur në mënyrë specifike për sektorin e tyre, përgjigjedhësit e shikojnë dhunën/ngacmimin në punë si shumë të përhapur vetëm në 10% të rasteve. 34% raportojnë se dhuna dhe ngacmimi në punë në sektorët e tyre është pak e pranishme. Megjithatë, këtu diferencat gjinore janë të ndjeshme. 10% më shumë burra (41%) sesa gra (31%) e mendojnë se dhuna/ngacmimi në punë janë pak të përhapur në sektorët e tyre. Po kështu, më shumë gra (11%) sesa burra (7%) kanë perceptimin se fenomeni në sektorin e tyre është shumë i përhapur.

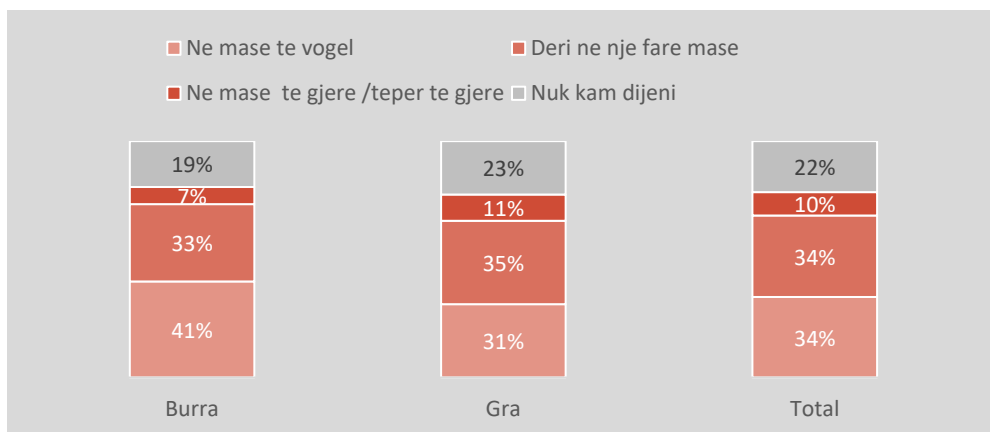


Fig. 17. Sipas opinionit tuaj, në çfarë mase është problemi i dhunës dhe ngacmimit në punë një fenomen i përhapur në sektorin ku ju punoni?

Tendencat e diferencave midis sektorëve vijojnë edhe në këtë aspekt. Në sektorin e call-center, 1 në 4 përgjigjedhënës ka perceptimin se në sektorin e vetë dhuna dhe ngacmimet janë të përhapura në një masë të gjerë. Arsimi (4%), shëndetësia (4%) dhe hoteleri-turizmi (5%) kanë treguesit më të ulët në këtë drejtim. Mbi gjysma e të pyeturve në hoteleri-turizëm (52%) raportojnë se fenomeni i dhunës/ngacmimit në punë është shumë pak i pranishëm në sektorin e tyre.

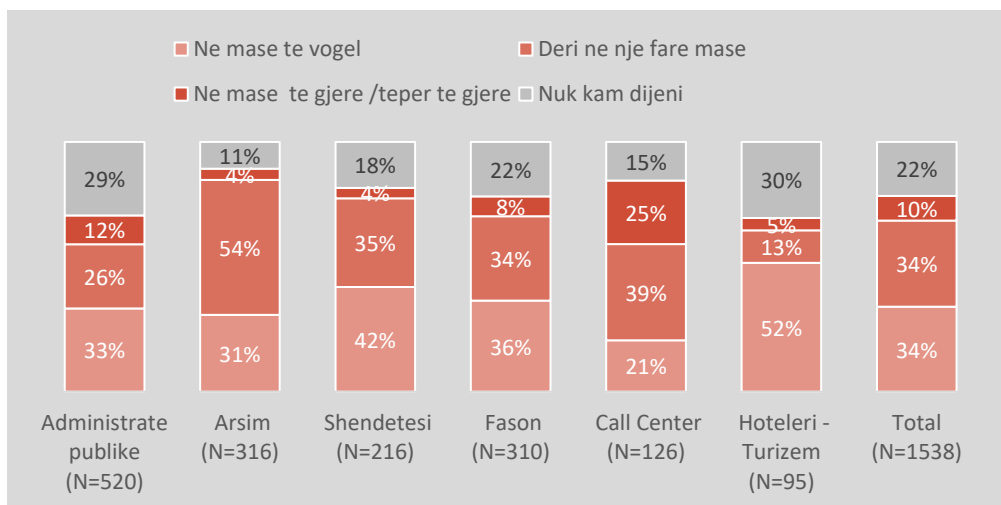


Fig. 18. Sipas opinionit tuaj, në çfarë mase është problemi i dhunës dhe ngacmimit në punë një fenomen i përhapur në sektorin ku ju punoni (sipas sektorëve)?

Të pyetur në nivel individual, për vendin e tyre të punës në mënyrë specifike, më shumë gra (10%) sesa burra (6%) kanë raportuar nivele të larta të përhapjes së dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës. Po kështu 11% më shumë burra (44%) sesa gra (33%) e shohin fenomenin e dhunës dhe ngacmimit në punë si pak të përhapur në vendet e tyre të punës.

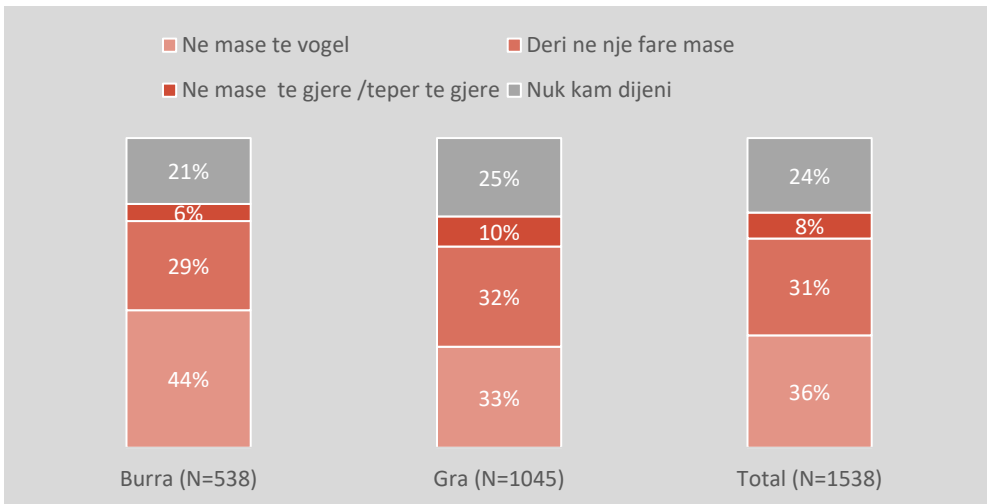


Fig. 19. Sipas opinionit tuaj, në çfarë mase është problemi i dhunës dhe ngacmimit në punë një fenomen i përhapur në vendin tuaj të punës?

Tendencat e perceptimeve sipas sektorëve ruhen edhe në këtë nivel. Sektori i call-center vijon të shikojë një përhapje më të madhe të dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës (14%) krahasuar me hoteleri-turizëm dhe arsim ku vetëm 2% e përgjigjedhënësve ndajnë këtë perceptim. Hoteleri-turizëm (55%), fasoni (43%) dhe arsimi (43%) janë sektorët ku përgjigjedhënësit më të shumtë kanë perceptimin e një përhapje të vogël të fenomenit në vendin e tyre të punës.

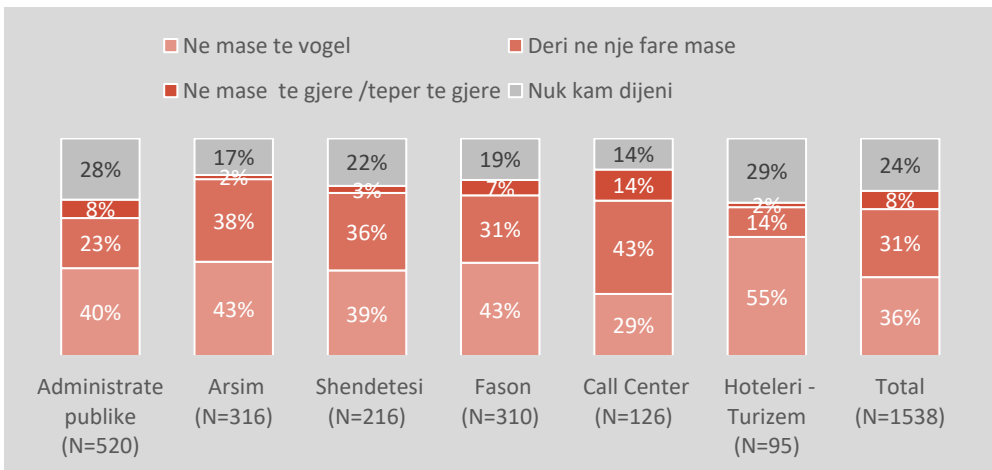


Fig. 20. Sipas opinionit tuaj, në çfarë mase është problemi i dhunës dhe ngacimit në punë një fenomen i përhapur në vendin tuaj të punës (sipas sektorëve)?

Përtej perceptimeve të krijuara, pjesëmarrësit në studim u pyetën për eksperiencat e tyre direkte me dhunën dhe ngacimin në punë. 28% e përgjigjedhënësve, ose gati 1 në 3, kanë dëshmuar personalisht raste të dhunës apo ngacimit në punë. Sërish, kjo ka qenë më pak prezente ndër përgjigjedhënësit e sektorit hoteleriturizëm (16%), por raportohet t’u ketë ndodhur gati gjysmës së përgjigjedhënësve të sektorit të call-center (49%).

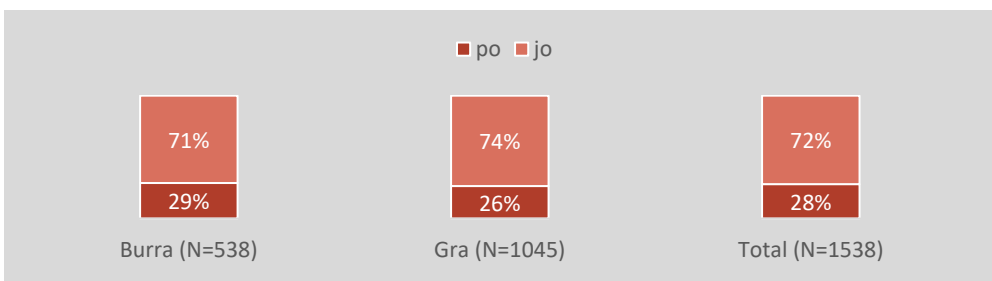


Fig. 21. A keni qenë ju i pranishëm në një rast të dhunës/ngacimit seksual që ka ndodhur në punë?

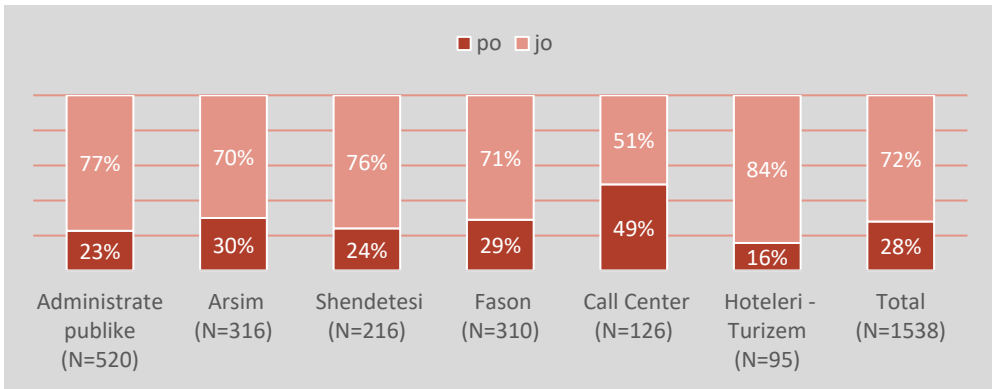


Fig. 22. A keni qenë ju i pranishëm në një rast të dhunës/ngacimit seksual që ka ndodhur në punë? (sipas sektorëve)

4.3.2 Faktorët e rrezikut dhe reziliencës ndaj dhunës dhe ngacimit

Në këtë seksion eksplorohehen qëndrimet e përgjigjedhënësve në raport me faktorët që mund të t'i bëjnë disa më të rrezikuar e disa më rezilientë ndaj dhunës dhe ngacimit në punë. Mungesa e mbrojtjes nga punëdhënësi, institucioni apo ndërmarrja shihet si një faktor shumë i rëndësishëm për përcaktimin e shkallës së reziliencës ndaj dhunës/ngacimit për 27% të përgjigjedhënësve. Nevoja për punën me çdo kusht (19%) apo mungesa e njohurive se si të shmangin/përballen me dhunën dhe ngacimin (18%) janë gjithashtu faktorë të rëndësishëm. Shpresat për përmirësim të situatës janë të vagëta, sidomos në sektorë si fasoneria.

“S’kemi shpresë të ndryshojë. Para tre vitesh, ju vu brigadierja njëjës, i ngrinte zërin edhe ajo, dhe e përzunë direkt nga puna. Ne nuk kemi ku të shkojmë, nuk kemi alternativë.”

- Grua, 48 vjeç, e punësuar në fason.

Ndonëse ka punëmarrës që mendojnë se mundësi/pranimi i dhunës mund të bëhen me qëllim nxjerrjen e përfitimeve të tjera (7%), sepse tolerohet nga viktimat (6%) apo provokohet prej tyre (4%), këto janë në nivele mjaft të ulëta. Më shumë se gjysma e përgjigjedhënësve nuk janë dakord se personat që pësojnë dhunë e bëjnë këtë për përfitime të tjera (54%) apo e provokojnë vetë dhunën/ngacimin (53%).

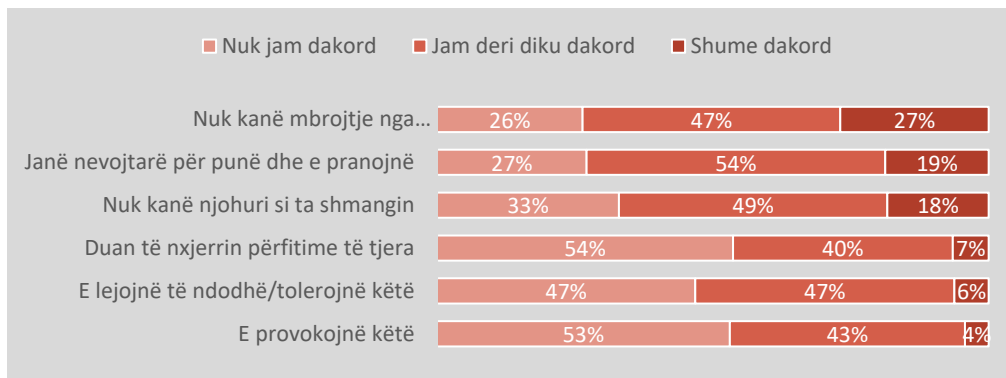


Fig. 23. Mendoni se personat që pësojnë dhunë/ ngacmim...

Gati 1 në 3 të pyetur mendojnë se askush nuk është imun ndaj dhunës – kushdo mund të rrezikohet nga dhuna dhe ngacmimi në punë (30%). Në përgjithësi, punonjëset – vajza dhe gra, perceptohen si më të rrezikuara nga dhuna dhe ngacmimi (48%) krahasuar me punonjësit – djem e burra (4%). Faktorë të tjerë si zona (28%), statusi martesor (25%), mosha e re (24%), mungesa e kualifikimeve (23%), apo gjendja ekonomike (22%) shihen si faktorë të tjerë vulnerabiliteti për më shumë se 1 në 5 përgjigjedhënës. Dy shembujt e mëposhtëm u sollën në diskutimet në fokusgrupe për të ilustruar vulnerabilitetin si pasojë e kombinimit të disa elementeve si mosha e re, hierarkia, apo eksperiencia e pakët në vendin e punës.

“Në fushën e mjekësisë janë të shumta rastet e ngacmimeve seksuale. Për shembull, infermieret që sapo kanë mbaruar shkollën dhe janë simpatike, janë easy target për mjekët.” *Burrë, 55 vjeç, i punësuar në sektorin e shëndetësisë.*

“Presioni është i drejtpërdrejtë nga drejtuesi ose vjen në formën e presionit të grupit. Përgjithësisht, ata me status politik, anëtarët e kabinetit, ushtrojnë më shumë presion. Është edhe forma e drejtpërdrejtë, e tipit “Kush të ka sjellë ty këtu?”, ose nuk të flasin kur kalojnë, të injorojnë, të ngarkojnë me detyra që nuk të takojnë fare etj.”

- *Grua, 30 vjeç, e punësuar në administratën publike.*

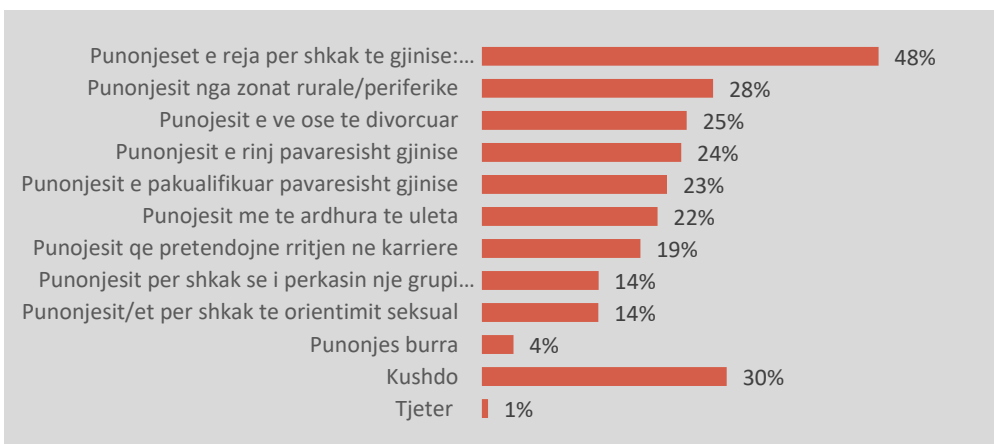


Fig. 24. Sipas mendimit tuaj, cila kategori e punonjësve është më e rrezikuar nga dhuna e ngacmimi?

Punonjëset gra konfirmohen si më vulnerabël edhe nga këndvështrimi i punëdhënësve (50%). Kombinimi i gjinisë (F) me moshën e re, listohet e dyta për punëdhënësit (45%). Mungesa e kualifikimeve (30%), mosha e re (25%) apo dëshira për të avancuar shpejt në karrierë (18%) perceptohen nga punëdhënësit si faktorë që mund të bëjnë punëmarrësit preh/tolerues të dhunës apo ngacmimit në punë, pavarësisht gjinisë së tyre.

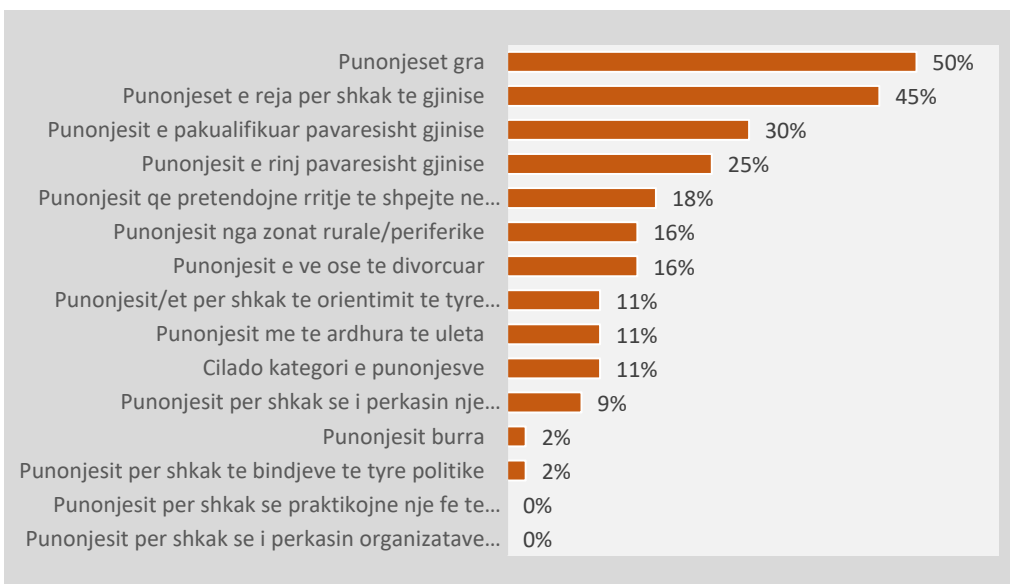


Fig. 25. Perspektiva e punëdhënësit

Kur vjen puna tek profili i ushtruesit të dhunës apo ngacmimit në punë, punëmarrës e punëdhënës ndajnë të njëjtin perceptim kryesor se janë pikërisht drejtuesit/eporët ata që përfshihen më shumë në ushtrimin e dhunës/ngacmim. Në disa raste, drejtuesit mendohen se zgjidhen enkas me disa karakteristika të caktuara për të qenë dhunues dhe në të tjera mendohet se mungesa e meritokracisë krijon mjedise të përshtatshme për abuzimin me pushtetin, përfshi edhe në formë ushtrimi dhune dhe ngacmimi në punë.

“Jam e bindur që zgjedhin njerëz me tipare të prirur për të bullizuar për të bërë “duty”.

- *Grua, 26 vjeç, e punësuar në call center.*

“Ndodh [dhuna/ngacmimi] për shkak të emërimeve politike. Janë shumë evidente klanet. Nëse nuk je pjesë e klanit, të shtypin. Drejtuesit arsimorë nuk japin referenca ligjore. I shantazhojnë mësuesit që ankohen tek sindikata.”

- *Grua, 54 vjeç, e punësuar në sektorin e arsimit.*

Ndryshimet mes punëmarrësve dhe punëdhënësve bëhen më të ndjeshme në qëndrimet ndaj elementeve të tjerë si gjinia. Ka 10 pikë diferencë midis punëmarrësve që mendojnë se punonjësit meshkuj janë më së shumti ushtrues të dhunës/ngacmimeve (37%) dhe punëdhënësve që ndajnë të njëjtin mendim (27%). Ndërkohë 32% e punëdhënësve janë të qëndrimit se çdokush mund të ushtroje dhunë/ngacmojë në vendin e punës, pavarësisht gjinisë, përkundjet 24% të punëmarrësve.



Fig. 26. Cila kategori mendoni se ushtron më së shumti dhunë/ngacmim në vendin e punës?

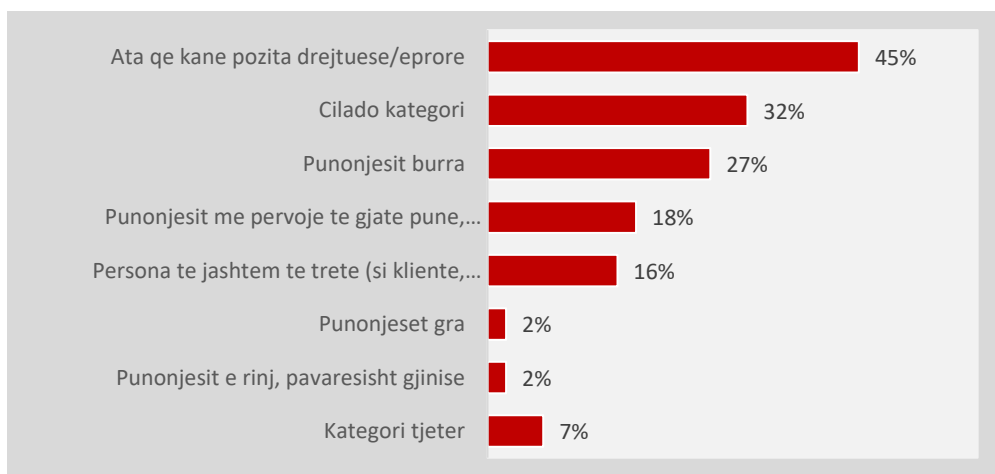


Fig. 27. Perspektiva e punëdhënësit

4.4 Raportimi dhe adresimi i dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës

Ky seksion përshkruan dhe analizon gjetjet se si i diskutojnë dhe (nëse) i raportojnë episodet me dhunën apo ngacmimin në vendin e punës punëmarrësit e sektorëve që janë marrë në analizë. Cilat janë barrierat që perceptojnë punëmarrësit në raportimin e rasteve? Cilat janë mekanizmat e raportimit të rasteve? Kur vihen në dukje, si adresohen më tej këto raste të dhunës apo ngacmimit nga ana e punëdhënësve? A ka ndryshime domethënëse midis sektorëve të ndryshëm?

4.4.1 Diskutimi dhe raportimi i rasteve të ngacmimit ose dhunës në vendin e punës: Maja e ajsbergut e fenomenit

Mosraportimi si veçori karakteristike

Një veçori dalluese e dukurisë së ngacmimit ose dhunës në vendin e punës është hezitimi i personave që pësojnë ose janë dëshmitarë të dhunës për të folur në lidhje me rastet e dhunës ose ngacmimeve dhe për pasojë për të mos-raportuar këto raste. Si rrjedhojë, mungesa e ankesave apo raportimeve nuk pasqyron domosdoshmërisht mungesën e rasteve të ngacmimit apo dhunës në botën e punës në Shqipëri. Gjetjet nga anketa me punëmarrësit e konfirmojnë problemin e mosraportimit si të përhapur në masë të madhe në mjediset e punës.

Pjesa dërrmuese e të anketuarve ose 84% e tyre perceptojnë se ka më shumë raste të dhunës dhe ngacmimit sesa ato që raportohen. Gjithashtu, në këtë perceptim nuk ka dallime të theksuara gjinore: janë 87% e grave që e konfirmojnë problemin e mosraportimit krahasuar me 84% të burrave. Ky perceptim është më i theksuar në sektorin e arsimit (95%) ndjekur nga sektori i call-center (91%).

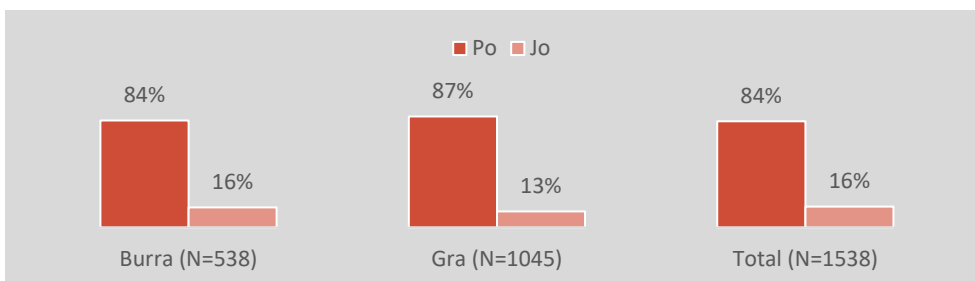


Fig. 28. A mendoni se ka më shumë raste të dhunës dhe ngacmimit sesa ato që raportohen?

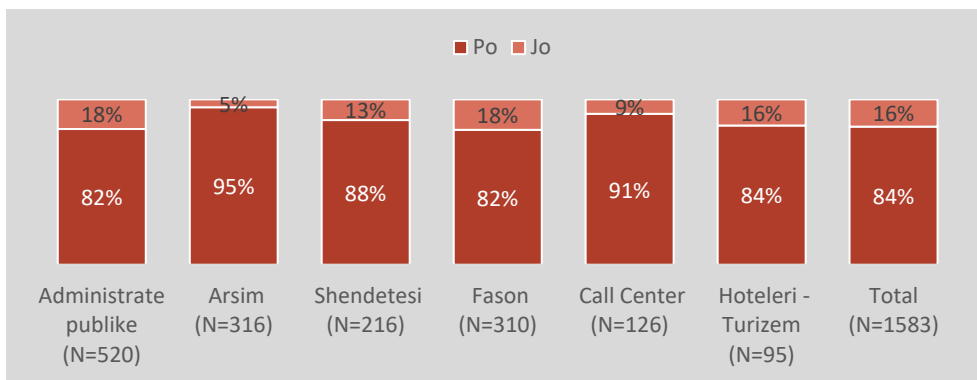
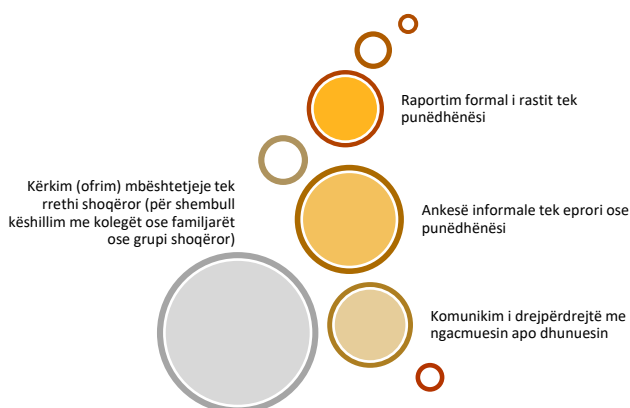


Fig. 29. A mendoni se ka më shumë raste të dhunës dhe ngacmimit sesa ato që raportohen? (sipas sektorëve)

Pjesëmarrësit në fokus grupe kanë treguar që në pjesën më të madhe të rasteve, personat që pësojnë ngacmim ose dhunë nuk reagojnë, por ndryshojnë dhe përshtasin sjelljen e tyre për t'ju shmangur ngacmuesit ose dhunuesit në të ardhmen, ndërkohë që nga ana tjetër dhunuesi apo dhe jeta e tij nuk priret të impaktohen. Kjo, për pasojë, lë një boshllëk të madh drejt kuptueshmërisë më të mirë të fenomenit.

Ndërkohë, siç tregojnë gjetjet e anketës kombëtare, në rastet kur punëmarrësit përballen me fenomenin e dhunës dhe ngacmimit në vendin e tyre të punës – qoftë si dëgjues, dëshmitarë apo viktimë – në rastet kur reagojnë, reagimet e tyre mund të grupohen në katër kategori kryesore:



Karakteristikat individuale si dhe perceptimet individuale mbi rëndësinë e ngacmimit apo dhunës përcaktojnë pjesërisht cili reagim zgjidhet nga punëmarrësit në rastet e dhunës apo ngacmimit.

(Mos)raportimi kur dëgjon në konfidencë për një episod të dhunës ose ngacmimit në vendin e punës

Anketa me punëmarrësit tregon që 45% e të anketuarve kanë dëgjuar në konfidencë lidhur me episode të dhunës apo ngacmimit që i kanë ndodhur një kolegu të tyre në vendin e punës. Por, vetëm 5% e tyre kishin zgjedhur t'i raportonin këto raste. Në pjesën më të madhe, ata zgjedhin të këshillojnë të dhunuarin sesi të shmangë dhunën dhe ngacmimet në vijim (63%), ndjekur nga 41% që thjesht e kanë dëgjuar të ngacmuarën apo dhunuarin. Ndërkaq, 8% e të anketuarve ka arritur deri aty sa ta kritikojë të dhunuarin për episodin.

Gratë (66%) janë më të prirura të vendosen në pozitën e këshilluesit, duke këshilluar me mënyra për të shmangur këto raste në të ardhmen krahasuar me burrat (57%). Megjithatë, nuk ka ndryshime gjinore përsa i përket prirjes për të raportuar në këtë rast.

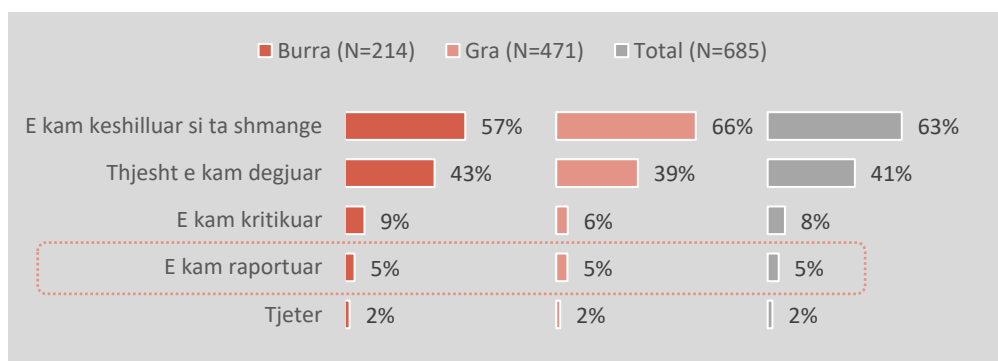


Fig. 30. Si keni vepruar kur keni dëgjuar në konfidencë lidhur me ngacmime apo dhunë që i ka ndodhur një kolegu/eje?(% e atyre që kanë dëgjuar për raste të tilla)

(Mos)raportimi kur je dëshmitar i një episodi të dhunës ose ngacmimit në vendin e punës

28% e të anketuarve kanë qenë dëshmitarë të një rasti të dhunës apo ngacmimit në vendin e tyre të punës. Në rastet kur kanë qenë dëshmitarë të një episodi dhune apo ngacmimi, më shumë se një e treta e tyre ose 34% e të anketuarve kishin

zgjedhur të ishin dëshmitarë pasivë e të mos ndërhyjnë dhe nuk kishin bërë asgjë. Ndërkohë, vetëm 8% e kishin raportuar incidentin - ose 3 pikë përqindje më shumë se në rastin kur kishin dëgjuar në konfidencë për rast dhune ose ngacmimi. 35% e të anketuarve raportuan se kishin folur me viktimën e dhunës apo ngacmimit për ta asistuar nëse kishte nevojë për ndihmë, ndërsa 23% kishin folur me dhunuesin për ta paralajmëruar që mos të kryente akte të tilla në të ardhmen.

Ndarja e rezultateve sipas gjinisë tregon se kur janë dëshmitarë të një rasti dhune apo ngacmimi, gratë janë më të prirura për të mos reaguuar në krahasim me burrat: 36% e grave të anketuara raportojnë se nuk kishin bërë asgjë në këtë drejtim krahasuar me vetëm 26% të meshkujve.

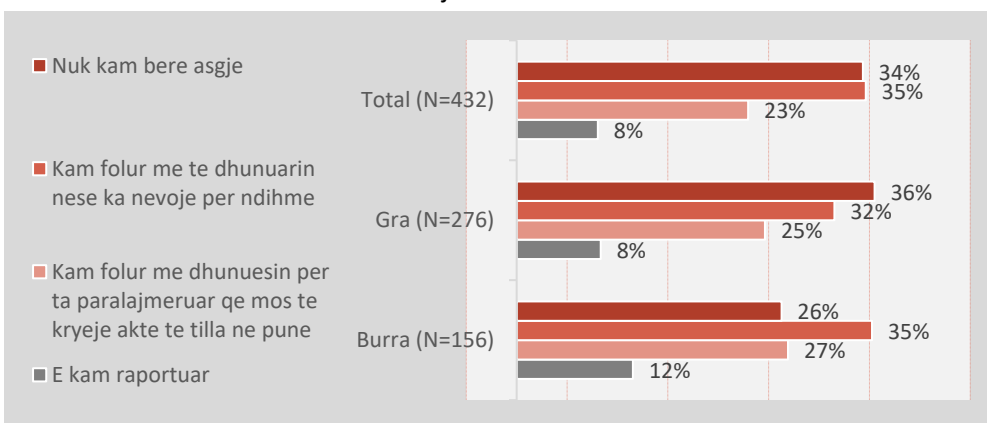


Fig. 31. Si keni vepruar kur keni qenë dëshmitar i një rasti dhune apo ngacmimi?(% e atyre që kanë qenë dëshmitarë)

(Mos)raportimi kur je viktimë e një episodi të dhunës ose ngacmimit në vendin e punës

Të anketuarit u pyetën gjithashtu rreth përvojave të tyre personale të përballjes me ngacmimin dhe dhunën në vendin e punës. 24% e të anketuarve perceptojnë se janë ngacmuar ose dhunuar në vendin e tyre të punës. Nga kjo përqindje, 58% raportojnë se ishin viktimë të dhunës apo ngacmimit vetëm përgjatë vitit të fundit.

Fillimisht, viktimat e dhunës dhe ngacmimit u pyetën sesi kishin menduar të vepronin kur u kishte ndodhur incidenti. Vetëm në 17% të rasteve ata kishin menduar ta raportojnë rastin në vendin e punës. Në më shumë se gjysmën e rasteve ose 53%, ata kishin menduar ta zgjidhnin vetë në rrugë personale çështjen me

ngacmuesin apo dhunuesin e tyre. Ndërkohë, në 25% të rasteve kishin menduar të mos reagonin dhe të heshtnin mbi këtë çështje. Në 20% të rasteve ata kishin menduar t'u tregonin dhe t'u drejtoheshin të afërmve për mbështetje. Punonjëset gra ishin më të prirura të mendonin t'i drejtoheshin rrethit tyre mbështetës dhe shoqëror (19%), krahasuar me punonjësit burra. Nga ana tjetër, meshkujt ishin më të prirur (59%) për të menduar ta zgjidhnin çështjen në rrugë personale dhe të drejtëpërdrejtë me ngacmuesin apo dhunuesin e tyre, krahasuar me gratë (51%).

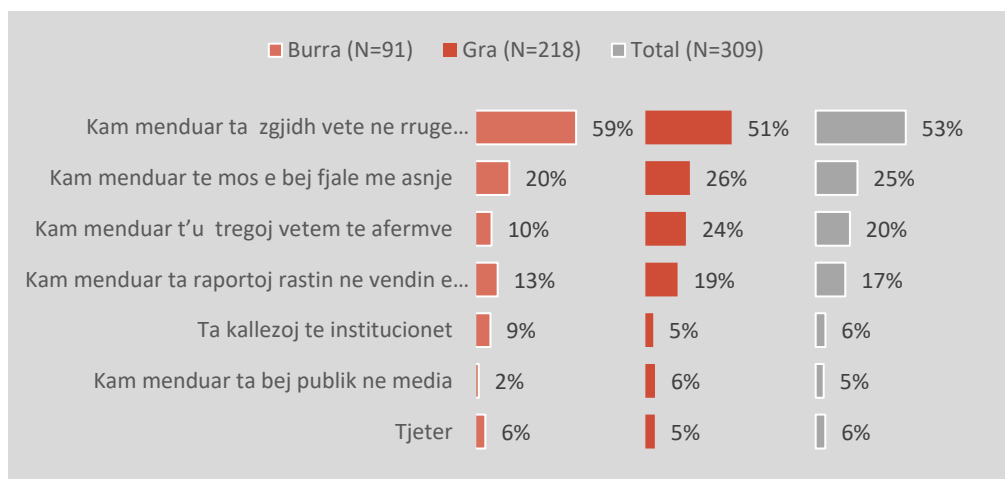


Fig. 32. Si keni menduar të veproni? (% e atyre që janë ndjerë personalisht të ngacmuar vitin e fundit)

Shënim: Pyetje me përgjigje të shumëfishtë

Në vijim, ata u pyetën sesi kishin reaguuar në realitet. Më shumë se ¾ e të anketuarve që kishin pësuar ngacmim apo dhunë në vitin e fundit nuk kishin kërkuar ndihmë tek askush (75%), edhe pse 41% e tyre kishin menduar të kërkonin për ndihmë, por në fakt nuk e kishin bërë. Vetëm 25% e të dhunuarve kishin kërkuar për ndihmë.

Ndarja sipas sektorëve tregon që punonjësit në sektorin e Call Center ishin më të prirur për të kërkuar ndihmë kur perceptonin se ngacmoheshin apo dhunoheshin në vendin e punës. 45% e punonjësve në Call Center që ishin ndjerë të ngacmuar në vitin e fundit kishin kërkuar për ndihmë, në krahasim me vetëm 14% të punonjësve në fason dhe 21% e punonjësve në administratën publike.

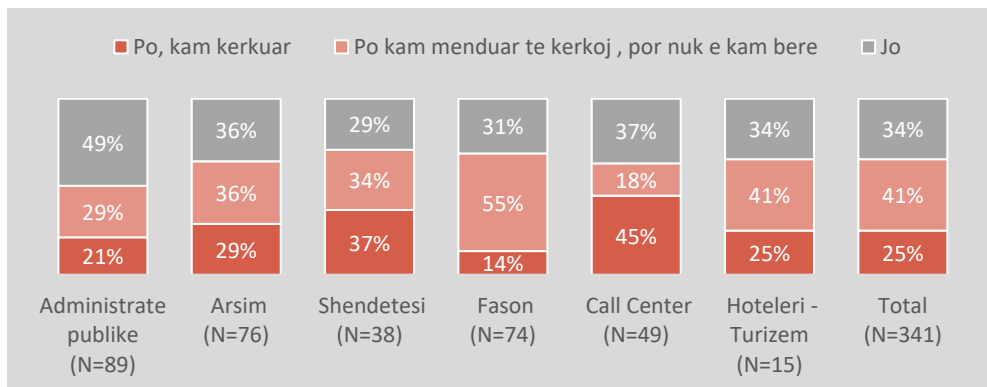


Fig. 33. A keni kërkuar për ndihmë? (% e atyre që janë ndjerë personalisht të ngacmuar vitin e fundit)

Kur kishin kërkuar ndihmë, ndihma në gjysmën e rasteve ishte kërkuar tek kolegët (në 49% të rasteve), ndjekur nga burimet njerëzore në 36% të rasteve. Në 27% të rasteve, punëmarrësit kishin kërkuar ndihmë tek një epror i tyre. Ndërkohë, në 20% të rasteve viktimat e dhunës kishin kërkuar ndihmë jashtë ambientit profesional, tek familjarët dhe të afërmit e tyre. Në 5% të rasteve ishte kërkuar ndihmë tek sindikata.

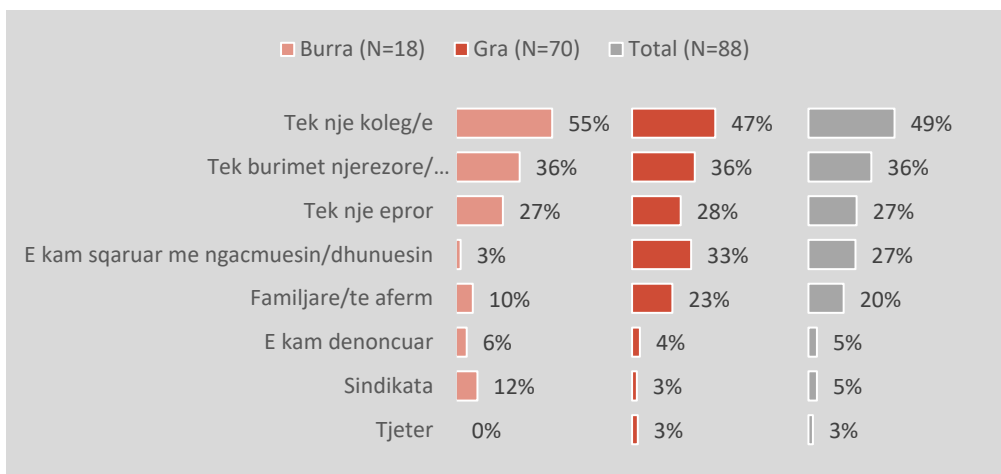


Fig. 34. Ku keni kërkuar për ndihmë? (% e atyre që kanë kërkuar për ndihmë)

Shënim: Pyetje me përgjigje të shumëfishtë.

Në këtë kontekst, siç tregojnë edhe gjetjet, shkalla e ulët e raportimit dhe një adresim i pamjaftueshëm nga punëdhënësit e ndërlikon veçanërisht problemin e ngacmimit dhe dhunës në botën e punës. Zgjidhja e problemit të mos raportimit mund të kontribuojë në uljen e incidencës së ngacmimit në punë: së pari, duke paraqitur një pamje më të plotë të përhapjes së problemit dhe së dyti, duke hedhur dritë mbi shkaqet kryesore pas ngacmimeve apo dhunës. Nënseksioni më poshtë analizon në detaj mekanizmat e raportimit.

4.4.2 Formaliteti i mekanizmave të raportimit të rasteve të dhunës apo ngacmimit

Sistemet e ankimit: hendeku midis ekzistencës dhe përdorimit të tyre

Të dhënat nga anketa kombëtare tregojnë që vetëm gjysma e të anketuarve ose rreth 51% e tyre janë në dijeni të ekzistencës së një sistemi ankimi (formal ose jo) në vendin e tyre të punës. Grafiku i mëposhtëm tregon që punonjësit në sektorin e arsimit janë më të prirur për të qenë të informuar rreth sistemeve të ankimit në dispozicion (70% e tyre), ndjekur nga punonjësit në call center me 63% dhe punonjësit në fason me 57%. Ndërkohë, punonjësit në hoteleri-turizëm kanë vetë-dijësinë më të ulët me 31%. Nga ana tjetër, vetëm 46% e punonjësve në administratën publike deklarojnë se në vendin e tyre të punës ka një sistem të njohur për t'u ankuar. Gjetjet tregojnë gjithashtu se në rastet kur raportohet se në vendin e punës ka një sistemi ankimi, këto sisteme në më shumë se 70% të rasteve prashikojnë edhe raportimin e ngacmimeve ose dhunës në punë

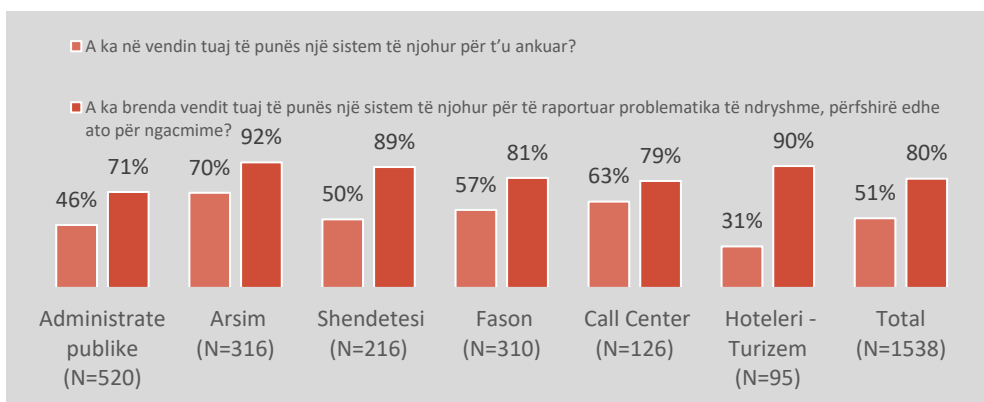


Fig. 35. Ekzistenca e një sistemi ankimi (sipas sektorëve)(% që përgjigjen 'po')

“S’ke ku të ankohesh...nuk ka zyrë ankese”

- *Grua, 44 vjeçe, e punësuar në sektorin e fasonit*

-

“Burimet njerëzore janë shumë larg dhe janë pothuajse të paaksesueshëm, problemet mbyllen në mënyrë vetjake, jashtë kanalit zyrtar [të ankesës ose raportimit] ...”

- *Burrë, 54 vjeç, i punësuar në sektorin e shëndetësisë*

Gjetjet nga pjesëmarrësit në fokus grupe tregojnë që veçanërisht në sektorët e fasonit dhe call-center sistemet kanë karakter informal dhe edhe në rastet kur ekzistojnë dhe punonjësit janë në dijeni të tyre, në fakt nuk përdoren. Ky hendek “ngritje formale e strukturave dhe mekanizmave -përdorim” ekziston përgjatë gjithë sektorëve.

“Duhet të reformohen si fillim mekanizmat [e ankimit]. Duhet krijuar dhe praktika e mirë.”

- *Grua, 41 vjeçe, e punësuar në administratën publike*

-

“Në disa kompani ka sisteme ankese, por [ato] nuk janë shumë të përhapura... për shembull një kompani multinacionale e ka një mekanizëm të brendshëm efektiv”

- *Grua, 29 vjeçe, e punësuar në sektorin e call center*

Rregulloret e brendshme të funksionimit

Kur pyeten nëse janë në dijeni të ekzistencës së një rregulloreje të brendshme funksionimi për vendin e tyre të punës, 63% e punonjësve të anketuar deklarojnë se në vendin e tyre të punës ka një rregullore të brendshme, ndërsa 8% raporton se jo. Ndërkohë, më pak se një e treta e punëmarrësve ose rreth 28% nuk janë në dijeni nëse një rregullore e organizimit të brendshëm ekziston në vendin e tyre të punës. Punonjësit në sektorin e arsimit kanë përqindjen më të lartë me 87% ndjekur nga punonjësit e administratës publike me 72%. Sërish, punonjësit në sektorin e fasonit dhe në hoteleri-turizëm kanë përqindjet më të ulta në këtë drejtim duke deklaruar se nuk janë në dijeni të ekzistencës së rregulloreve të brendshme. Gjithashtu, në rastet kur kjo rregullore e brendshme ekziston rezultatet tregojnë se përgjithësisht ajo ka parashikime të veçanta për parandalimin e dhunës dhe ngacmimeve në punë (mesatarisht 58%).

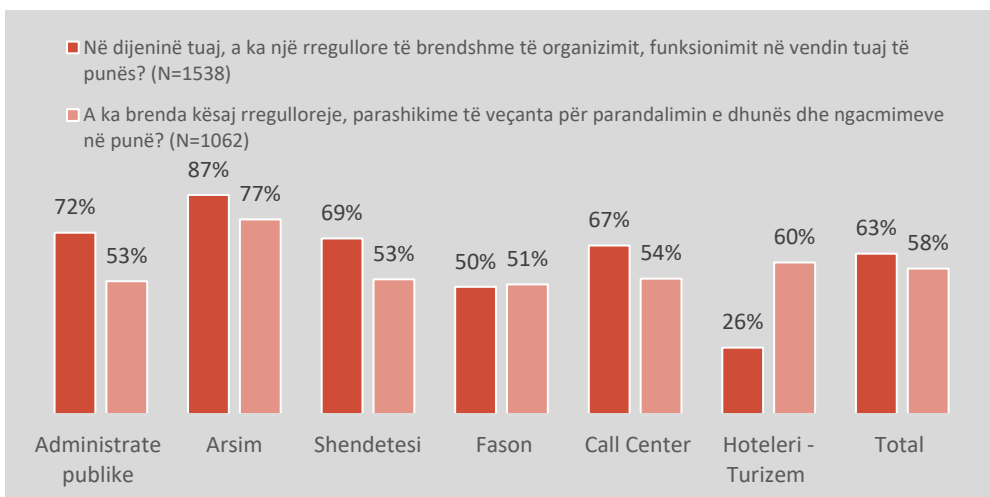


Fig. 36. A ka një rregullore të brendshme të organizimit, funksionimit në vendin tuaj të punës?

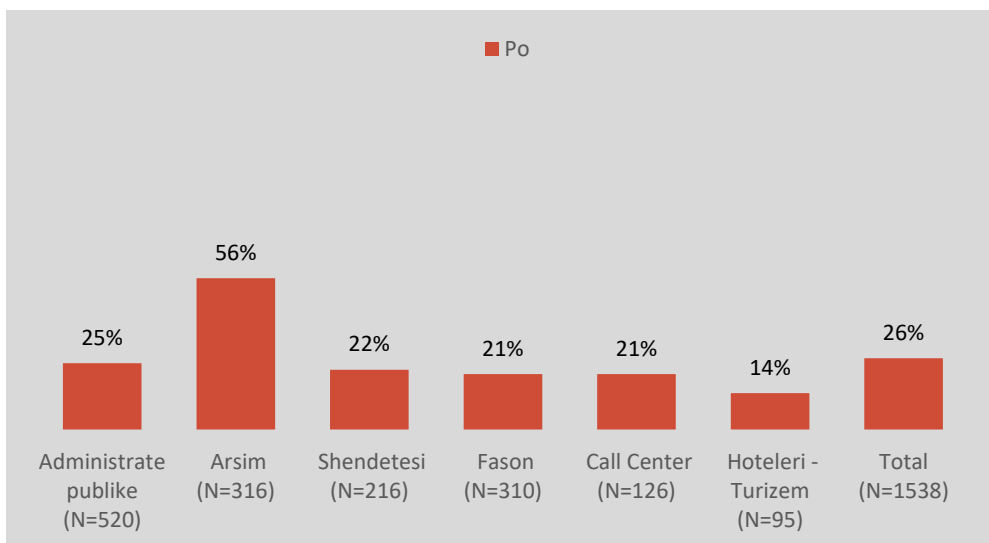


Fig. 37. A ka Këshill të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë në vendin tuaj të punës?

Ligji “Për sigurinë dhe shëndetin në punë” parashikon ngritjen e *Këshillit të sigurisë dhe shëndetit në punë* (KSSHP) që ka si mision të kontribuojë në mbrojtjen e shëndetit fizik dhe mendor dhe të sigurisë së punëmarrësve, si dhe në përmirësimin e kushteve të punës. Përfaqësuesit e këshillit kanë të drejtë të marrin pjesë dhe të analizojnë problemet për parandalimin e rreziqeve në punë në ndërmarrje. Në çdo ndërmarrje me mbi 50 punëmarrës, duhet të ngrihet këshilli i sigurisë dhe shëndetit

në punë. Ndërsa në ndërmarrjet me deri në 50 punëmarrës duhet të zgjidhet një përfaqësues në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë, të ngritur në nivel profesional ose ndërprofesional.

26% e punonjësve të anketuar raportojnë se në vendin e tyre të punës është ngritur Këshilli i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë. Ndarja sipas sektorëve tregon se pjesa më e madhe ose 56% e punonjësve në sektorin e arsimit deklarorin se kishin dijeni se KSSHHP ishin ngritur në vendin e tyre të punës. Ndërkohë, në sektorët e tjerë kjo shifër varion në segmentin 21%-25%. Vetëm 14% e punonjësve në hoteleri-turizëm deklarorin se ishin ngritur Këshillat në vendin e tyre të punës.

Sipas të dhënave të Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH), deri në fund të vitit 2020 rezulton se janë 932 subjekte që kanë këshill të sigurisë dhe shëndetit në punë, ndërsa në 113 subjekte rezultojnë se këto këshilla dhe pse janë ngritur nuk janë funksionale. Ndërkohë, në 2672 subjekte të tjera nuk ekzistojnë KSSHHP-të. Raporti rreth Analizës Vjetore të ISHPSHSH për vitin 2020 konkludon se Këshillat e sigurisë dhe shëndetit në punë nuk janë efektivë, fakt që gjeneron në të shumtën e rasteve ankesa individuale të punëmarrësve.¹¹

Këto gjetje tregojnë se përveç përpjekjeve për të ngritur dhe formalizuar këto struktura konsultative mbetet thelbësor angazhimi në drejtim të funksionalitetit të tyre, që të mund të besohen dhe në vijim të përdoren nga punëmarrësit. KSSHHP-të nëse ngrihen dhe janë efektive mund të përfaqësojnë një forum diskutimi ku mund të trajtohen edhe fenomenet e dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës.

4.4.3 Barrierat potenciale në diskutimin dhe raportimin e rasteve dhe tejkalmi i tyre

Siç tregohet dhe më sipër, pjesa më e madhe e punëmarrësve që përjetojnë apo pësojnë dhunë zgjedhin mos ta raportojnë rastin. Një mori faktorësh kontribuojnë në shkallën e ulët të raportimit, duke filluar nga nivelet e ndryshme të perceptuara të ngacmimit apo dhunës të pësuar, të disponueshmëria dhe efektiviteti i mekanizmit/sistemit të raportimit në vendin e punës dhe deri tek qëndrimet ose reagimet e punëdhënësit dhe/ose kolegëve ndaj rastit dhe kompromentimi i marrëdhënieve të punës si rrjedhojë.

¹¹ <https://inspektoriatipunes.gov.al/wp-content/uploads/2021/05/Raport-Vjetor-2020.pdf>

Arsyet më të përmendura të mosraportimit janë frika se mos humb vendin e punës (në 61% të rasteve), ndjekur nga turpi (në 59% të rasteve) dhe pasiguria tek mbështetja e ndërmarrjes/institucionit në rast raportimi (në 50% të rasteve). Në 46% të rasteve është e pranishme frika se mos çënohen marrëdhëniet familjare nëse meret vesh për episodin. Vetëm në 26% të rasteve punonjësit perceptojnë si arsye të mos-raportimit se nuk dinë se kujt t'i drejtohen. Gjetjet tregojnë që punonjëset gra janë më të prirura se punonjësit burrat për të mosraportuar raste të dhunës ose ngacmimit për të gjitha arsyet e sipërmendura.

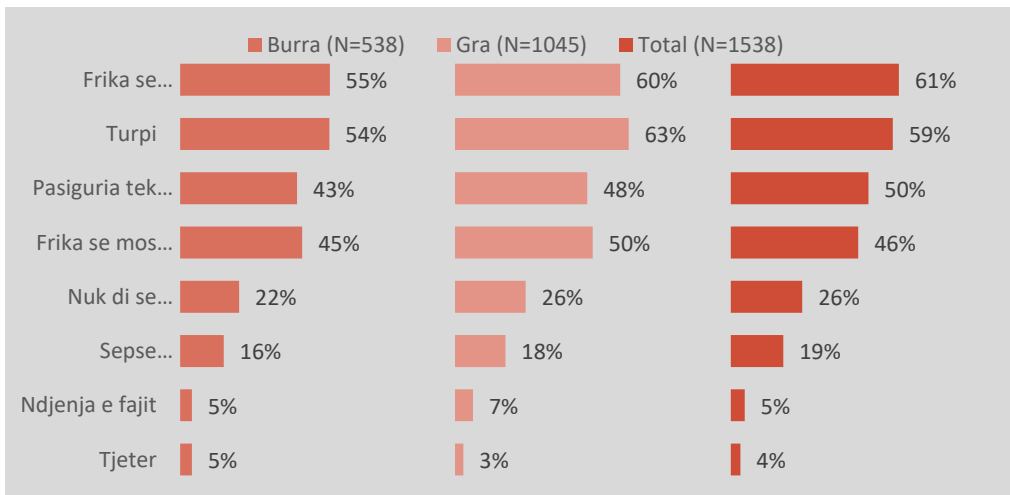


Fig. 38. Cilat janë shkaqet kryesore të perceptuara të mosraportimit dhe mbajtjes në fshehtësi të ngacmimit në vendin e punës?

Shënim: Pyetje me përgjigje të shumëfishtë.

Ndërkohë, ndarja sipas sektorëve tregon se punonjësit në sektorin e fasonit në 71% të rasteve përmendnin turpin si arsye të mosraportimit, ndjekur nga frika se mos humb vendin e punës (në 67% të rasteve) dhe frika se mos çënohen marrëdhëniet familjare nëse meret vesh për episodin (në 64% të rasteve).

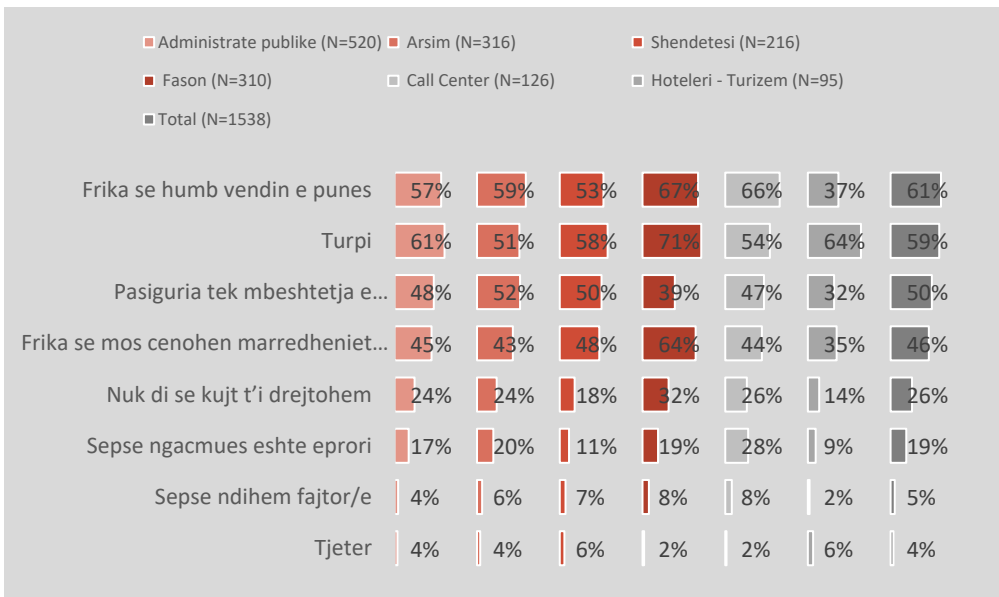


Fig. 39. Cilat janë shkaqet kryesore të perceptuara të mosraportimit dhe mbajtjes në fshehtësi të ngacmimit në vendin e punës? (sipas sektorëve)

Shënim: Pyetje me përgjigje të shumëfishtë.

“Nuk ka raportim, pasi viktimat nuk kanë mbështetje [dhe] intimidohen. Shefi i tha në syrin tonë një kolegeje që ishte bullizuar se “nuk kam ndërmend t’i bëj gjyq atij tjetrit”, kur ishte ajo kishte të drejtë”

- *Grua, 32 vjeçe, e punësuar në administratën publike*

Frika se mos humb vendin e punës në rast se raporton duket si një perceptim i bazuar në përvojën e kolegëve në vendin e punës. Kështu, 20% e punonjësve të anketuar kanë dëgjuar raste se kur personi është ankuar për ngacmim ka humbur vendin e punës, 17% se i është hequr dita e punës, 15% se ka pësuar ulje në detyrë, 11% ulje në pagë, ndërsa 10% janë përjashtuar nga rritja e detyrës ose ndjekja e kualifikimeve të mëtejshme.

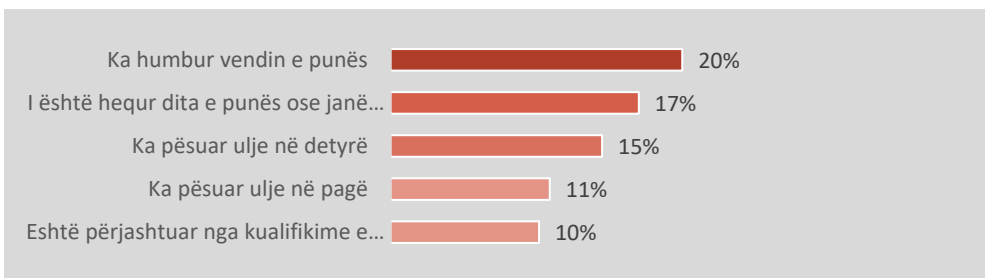


Fig. 40. A keni dëgjuar raste se kur personi është ankuar për ngacmim...?

Shënim: Pyetje me përgjigje të shumëfishtë.

Ndarja sipas sektorëve shpërfaq se punonjësit në call center kishin dëgjuar më shumë raste kur viktimat e ngacmimit kishin humbur vendin e punës (27%), në krahasim me sektorët e tjerë. Ndërkohë, në 29% të rasteve punonjësit në call center kishin dëgjuar për episode se kur kolegët ishin ankuar për ngacmim u ishte hequr dita e punës ose ishin marra masa të tjera ndëshikimi disiplinore, krahasuar me 27% të rasteve në sektorin e arsimit dhe 24% të rasteve në sektorin e fasonit.

“Në një rast një operatoreje nuk iu rinovua kontrata sepse [ajo] refuzoi avancat seksuale të përgjegjësit të saj”

- *Burrë, 32 vjeç, i punësuar në call-center*

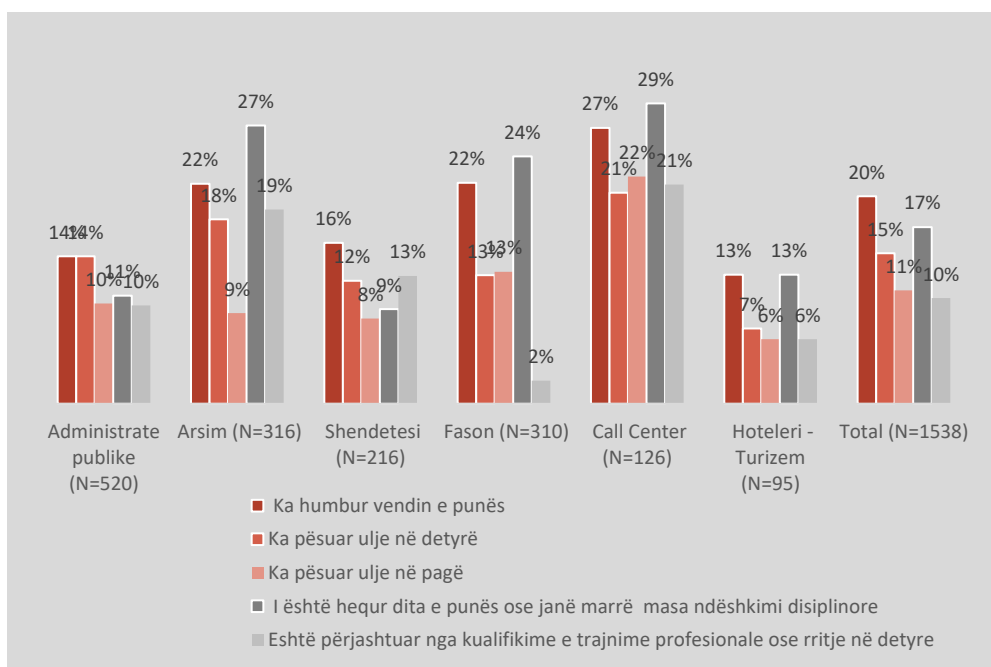


Fig 41. A keni dëgjuar raste se kur personi është ankuar për ngacmim...? (sektorë)

Nga ana tjetër, punonjësit që kishin pësuar dhunë ose ngacmim në vendin e punës përgjatë vitit të fundit përmendnin arsye të ndryshme se pse ata nuk e kishin raportuar përvojën e tyre personale. Në 37% të rasteve ata nuk kishin pasur besim tek raportimi. Në të njëjtën linjë, në 34% të rasteve ata mendonin se raportimi nuk zgjidh asgjë dhe “madje të prish punë”, në 22% të rasteve ata nuk kishin raportuar sepse kishin komunikuar drejtëpërdrejtë me dhunuesin ose ngacmuesin, në 20% të rasteve ata mendonin se bëhej fjale vetëm për një episod sporadik. Ndërkohë, në 10% të rasteve ata kishin dëgjuar për raste hakmarrjeje ndaj të dhunuarit.

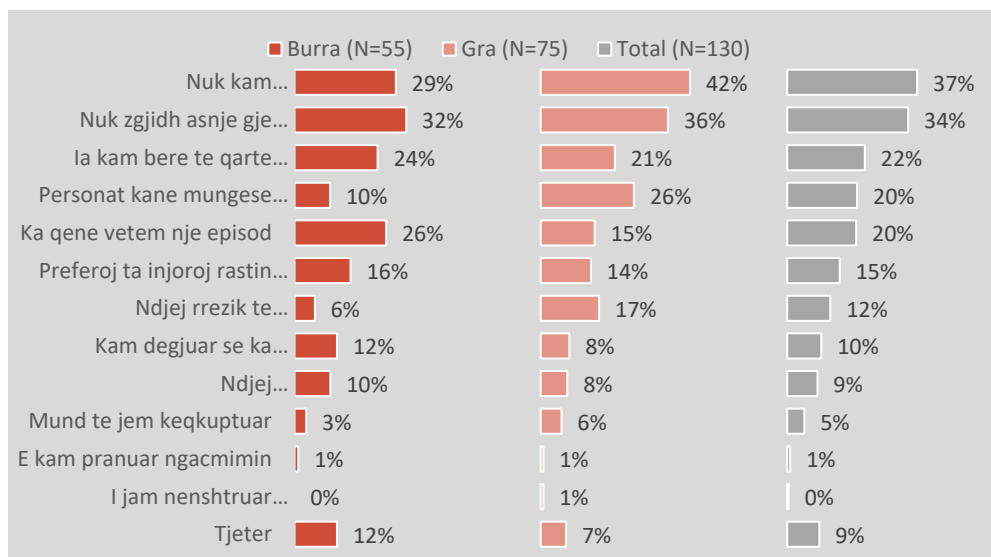


Fig. 42. Për ata që kanë ndjerë se janë ngacmuar vitin e fundit, pse nuk e kanë raportuar përvojën e tyre?

Shënim: Pyetje me përgjigje të shumëfishtë.

Pse ka një nivel kaq i ulët raportimit të rasteve të dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës dhe cila mund të jetë zgjidhja?

1. Normalizimi i ngacmimit dhe dhunës në vendin e punës

Gjetjet konfirmojnë se në shoqërinë tonë është i përhapur mendimi se një shkallë e caktuar ngacmimi ose dhune edhe mund të tolerohet nga punëmarrësit, kjo veçanërisht për punonjëset gra. Disa shfaqje ose forma të ngacmimit ose dhunës përkufizohen si “të papranueshme”, si për shembull dhuna fizike, ndërsa disa të tjera si dhuna verbale janë më “të tolerueshme” apo edhe “të pranueshme” - duke krijuar një kulturë që i kushtëzon/detyron punonjësit që të pranojnë apo tolerojnë sjellje të caktuara. Kjo ka sjellë që në sektorë të caktuar dhuna verbale të jetë aq e zakonshme duke u normalizuar si sjellje brenda ambienteve të punës.

“ E tillë është mënyra e komunikimit, me ulërima dhe fyerje... ulërimat janë të përditshme.”

- Grua, 48 vjeçe, e punësuar në fason

“Ndjejmë dhunë psikologjike konstante, ton i lartë dhe acarues... ironi dhe bullizim.”

- Burrë, 32 vjeç, i punësuar në call-center

“Nëse shikon një [shfaqje] të ngacmimit, miratohet. Janë normalizuar si sjellje.”

- Grua, 44 vjeçe, e punësuar në arsim

→ Është i nevojshëm angazhimi drejt ndryshimit të perceptimeve dhe qëndrimeve më të gjera në shoqëri ndaj ngacmimeve dhe dhunës, qoftë përmes ndërgjegjësimit të punëdhënësve dhe të punëmarrësve, por edhe përmes adresimit të nevojave të ndryshme në varësi të sektorit ekonomik.

2. Mungesa e sistemeve të ndryshme të raportimit/ankimit në përputhje me karakteristikat e sektorit apo vendit të punës

Vetëm gjysma e të anketuarve ose rreth 51% e tyre ishin në dijeni të ekzistencës së një sistemi ankimi (formal ose jo) në vendin e tyre të punës. Diskutimet në fokus grupe konfirmuan se veçanërisht në sektorët e fasonit dhe call-center, punonjësit nuk dinin se ku të raportonin në raste të ekspozimit ndaj dhunës ose ngacmimeve.

→ Është e nevojshme që punëdhënësit të krijojnë mundësi për kanale të ndryshme raportimi ose ankimi për punëmarrësit e tyre - kjo në varësi të specifikave të sektorit, por edhe të organizimit të vendit të punës. Në rastet kur ka dhe organizim sindikal, sindikata duhet të përfshihet në ngritjen e këtyre mekanizmave dhe ndërgjegjësimin

e punonjësve për përdorimin e tyre. Të gjithë punonjësit duhet të jenë të informuar se ku mund të ankohen ose të marrin mbështetje nëse lind nevoja.

Më poshtë paraqiten lloje të ndryshme mekanizmesh/sistemesh së bashku me avantazhet dhe disavantazhet e secilit sistem:

Vetë-menaxhim i rastit (çështja zgjidhet individualisht me personin duke i kërkuar që të ndryshojë sjelljen)

• **Avantazhet:**

- Rasti ose incidenti mund të zgjidhet shpejt dhe në qetësi;
- Promovohet respekti dhe ruhen marrëdhëniet e punës mes kolegëve;
- I përshtatshëm për të gjithë sektorët, me kusht që personi që pëson dhunë ose ngacmim të ndihet i sigurt

• **Disavantazhet:**

- Mund të sjelli viktimizimin ose dëmtimin e mëtejshëm të personit që ka pësuar dhunën/ngacmimin ose ta bëjë të ndihet i izoluar dhe i pambështetur;
- Punëdhënësit mund të humbasin rastin për t'u marrë me këtë fenomen në mënyrë të strukturuar.

Menaxhim i brendshëm informal (menaxheri/epropri flet me personin duke i kërkuar që të ndryshojë sjelljen e tij ose bën një ndërmjetësim mes palëve)

• **Avantazhet:**

- Nxit një kulturë me biseda të hapura rreth sjelljes dhe kufijve në vendin e punës;
- Mund të sjellë zbatimin e praktikave të reja në vendin e punës si rezultat i diskutimeve;

• **Disavantazhet:**

Menaxhim i brendshëm formal (trajtimi i çështjes duke përdorur procese apo struktura të brendshme formale, me gjetje që dokumentohen)

• **Avantazhet:**

- Përfundimet nga trajtimi i çështjes mund të dokumentohen dhe zbatohen;
- Ky lloj raportimi mund të jetë i nevojshëm nëse akuza për rastin e dhunës ose ngacmimit është serioze;

• **Disavantazhet:**

- Mund të marrë më shumë kohë dhe risurse për punëdhënësin dhe të jetë më e lodhshme emocionalisht për palët sesa mekanizmat e mësipërm;

Raportim i jashtëm i rastit (referimi i çështjes në një organ të jashtëm)

• **Avantazhet:**

- Trajtim i pavarur i çështjes;
- Përfundimet mund të zbatohen ligjërisht;

• **Disavantazhet:**

- Çështja mund të marrë shumë kohë për t'u trajtuar e zgjidhur;

Raportim anonim i rastit

• **Avantazhet:**

- Promovon trajtimin e çështjeve të nivelit më të ulët që punonjësit mund të mos i konsiderojnë aq serioze sa për një ankesë formale;
- Promovon ankesat nga punonjësit të cilët mund të mos ndihen rehat të përdorin mekanizma formale;

• **Disavantazhet:**

- Ankesat anonime nuk mundësojnë një hetim të duhur.

3. Mos-besimi tek sistemet e ankimit/raportimit (në rastet kur këto sisteme janë të ngritura në vendin e punës)

Ndërkohë, në rastet kur punonjësit janë në dijeni të mekanizmave të ndryshëm që mund të përdorin për raportimin e rasteve, përgjithësisht ato nuk përdoren prej tyre. Ekziston një mungesë e theksuar besueshmërie në efektivitetin e sistemeve të raportimit, duke nisur që nga pasiguria mbi garantimin dhe mbrojtjen e privatësisë deri tek adresimi adekuat i rastit. Punonjësit druhen se raportimi i tyre nuk do të merret seriozisht nga punëdhënësi dhe se nuk do të merren masa proporcionale ose të përshtatshme ndaj dhunuesit dhe/ose madje mund të penalizohet vetë i dhunuari ose viktima.

→ *Pjesëmarrësit në fokus grupe sugjerojnë se ndarja e praktikave të mira të raportimit dhe adresimit të rasteve të ngacmimit ose dhunës në vendin e punës do të rriste besueshmërinë tek raportimi dhe do të parandalonte që raste të tjera të përsëriteshin në të ardhmen.*

“Ka raste suksesi [me ndërmjetësimin e sindikatës], por që nuk janë trumbetuar”

- Burrë, 32 vjeç, i punësuar në call-center

-

“Ngadalësia në reagim nuk favorizon rritjen e raportimit... që në qoftë se do të ishte ndryshe do të rriste kredibilitetin tek raportimi”

- Burrë, 34 vjeç, i punësuar në call-center

→ *Është e nevojshme gjithashtu që stafi menaxhues dhe eprorët të krijojnë një kulturë respekti në ndërmarrje apo institucion duke vepruar si model dhe shembull për stafin e tyre. Këtu përfshihen identifikimi i sjelljeve apo veprimeve të papërshtatshme në institucion, krijimi i një mjedisi mundësues për ankim dhe diskutim dhe dhënia e shembullit pozitiv të sjelljes në vendin e punës.*

Pjesëmarrësit në fokus grupe dhanë shembuj të menaxherëve që nuk kishin sjellje respektuese, ose që nuk i kishin marrë seriozisht raste të ngacmimit në vendin e punës, duke e bërë stafin të humbasë besimin se institucioni/ndërmarrja ku ata punonin e merrte seriozisht ngacmimin. U ndanë gjithashtu edhe përvoja pozitive si më poshtë:

- *“Nga përvoja ime, praktikat e mira [kryesisht] janë në dorë të qasjes së drejtuesve të caktuar, pra varen nga bonsensi i drejtuesit. Tek ne për shembull është hequr një punonjës nga puna në vijim të ngacmimit që bëri” - Grua, 35 vjeçe, e punësuar në administratën publike*

4. Frika nga hakmarrja në rastet kur raportohet rasti i dhunës apo ngacmimit

Sipas anketës, në 61% të rasteve punonjësit i shmangen raportimit pasi kanë frikë mos humbasin vendin e punës duke e kthyer frikën nga hakmarrja në arsyen kryesore të heshtjes dhe mos-reagimit.

“Para tre vitesh, ju vu brigadierja njërës, i ngriti zërin dhe ajo... dhe e përzunë direkt nga puna”

- *Grua, 50 vjeç, e punësuar në fason*

→ *Është i nevojshëm ndërgjegjësimi i të gjithë punëmarrësve rreth të drejtave të tyre në vendin e punës. Sindikatat dhe Organizatat e Shoqërisë Civile mund të ndihmojnë në hartimin dhe lëvrimin e këtyre trajnimeve apo programeve të tjera ndërgjegjësuese.*

→ *Është e nevojshme që punëdhënësit të promovojnë një mjedis të sigurt pune për punonjësit, ku inkurajohet diskutimi i problemeve dhe forcohen proceset e raportimit, në mënyrë që punonjësit të jenë të qartë se çfarë mund të raportohet dhe si.*

5. Brendësia e fajit (turpi) nga viktima e dhunës apo ngacmimit

Gjetjet tregojnë se në një pjesë të madhe punonjëset gra nuk i raportojnë incidentet e ngacmimit (veçanërisht ato me karakter seksual) sepse mendojnë se nuk do të besoheshin dhe se “gishti i fajit” do të kthehej drejt tyre. Kjo është dukuria e “fajësisimit të viktimës” që e fokuson çështjen tek viktima e dhunës apo ngacmimit duke u përpjekur të gjejë tek viktima arsyet dhe pse-të duke zhveshur dhunuesin nga përgjegjësitë apo llogaridhënia për incidentin. Kjo, për rrjedhojë, i dekurajon viktimat që të raportojnë episodet e dhunës apo ngacmimeve që mund të pësojnë.

“Gratë lënë punën kur u ndodh [referuar ngacmimit seksual], sepse kanë frikë se mos njerëzit do t’i fajësojnë ato për rastin...ose disa pastaj e shfrytëzojnë për t’u promovuar”

- *Grua, 36 vjeç, e punësuar në administratën publike*

→ *Duhet të shmangët fajësimi i viktimës në rastet e raportimit dhe trajtimit të rasteve të ngacmimit (seksual) në vendin e punës. Ky ndryshim në perceptim dhe qëndrime kërkon adresim më të gjerë në shoqëri dhe jo vetëm në botën e punës apo sektorë të veçantë, pasi ai reflekton stereotipa dhe paragjykitime gjinore në të gjitha fushat e jetës, jo vetëm në vendin e punës.*

Në anketë, të gjithë pjesëmarrësit u pyetën se me kë do të preferonin të këshilloheshin nëse do të përballëshin me një rast dhune apo ngacmimi në vendin e punës. Në gjysmën ose 49% të rasteve, punonjësit do të zgjidhnin një psikolog, ndjekur nga një koleg në vendin e punës në 38% të rasteve, dhe 24% nga një jurist. Në 19% të rasteve, ata do të zgjidhnin sindikatën ose Inspektoriatin e Punës për këshillim. Punonjëset gra ishin më të prirura se punonjësit meshkuj për të zgjedhur këshillimin tek një psikolog/e (53% në krahasim me 41%).

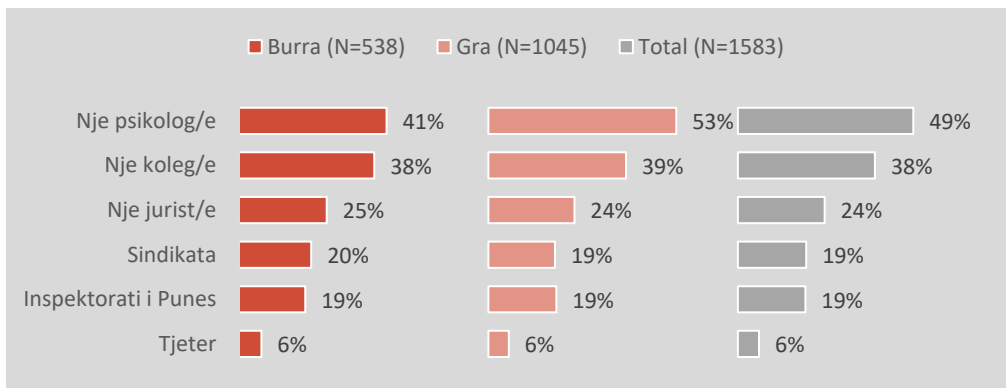


Fig. 43. Nëse do të këshilloheshit lidhur me dhunën dhe ngacmimin, preferoni që kjo të bëhet nga...? (të gjithë të anketuarit)

Shënim: Pyetje me përgjigje të shumëfishtë.

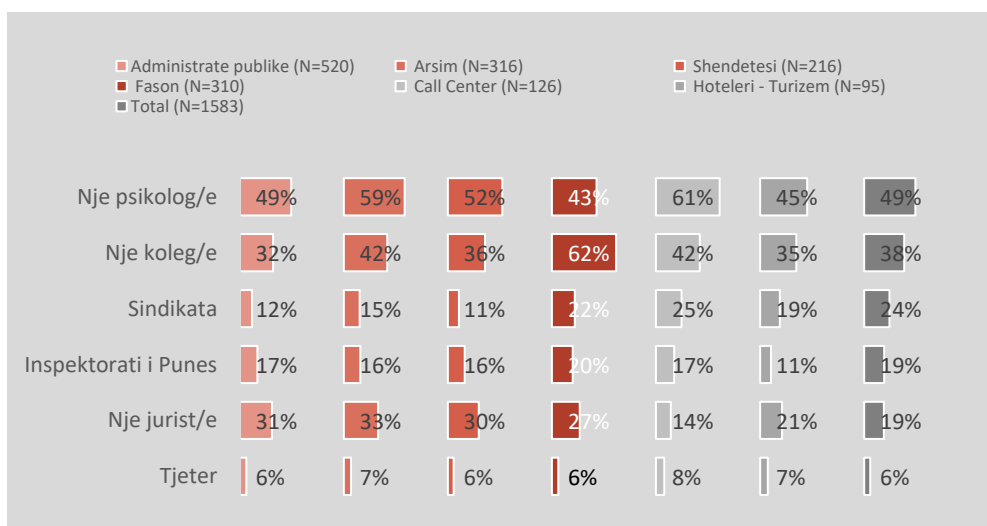


Fig. 44. Nëse do të këshilloheshit lidhur me dhunën dhe ngacmimin, preferoni që kjo të bëhet nga...? (sipas sektorëve)

4.5 Masat parandaluese për dukurinë e dhunës dhe ngacmimit në punë

Trajtimi i problemit të dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës dhe adresimi i ankesave e raportimeve të rasteve vetëm kur ato lindin nuk është i mjaftueshëm, veçanërisht duke pasur parasysh barrierat e shumta që i dekurajojnë punonjësit të raportojnë ngacmimet ose dhunën, sikurse e treguan më lart edhe gjetjet e anketës. Është i nevojshëm angazhimi i koordinuar i punëdhënësve në drejtim të parandalimit të ngacmimit dhe dhunës në vendin e punës për të siguruar që të gjithë punonjësit të ndihen të mbështetur nga eprorët e tyre të drejtpërdrejtë dhe nga institucioni/ndërmarrja e tyre.

“Mos të shfaqet interes vetëm kur del [ndonjë]problem. Çështja është edhe si të edukojmë atë që abuzon që të mos abuzojë, jo vetëm viktima të ndërgjegjësohet se si të raportojë.”

- *Grua, 32 vjeçe, e punësuar në administratën publike*

Punonjësit pjesëmarrës në anketë u pyetën rreth masave që ata mendonin se ishin më efektive në parandalimin e rasteve të dhunës dhe ngacmimit në punë. Tre masat e përmendura më shpesh nga punonjësit ishin a) fushatat e sensibilizimit dhe ndërgjegjësimit (në 48% të rasteve), b) përmirësimi i ligjit dhe kuadrit rregullator (në 46% të rasteve), ndjekur nga c) rregullore më të rrepta (në 41% të rasteve). Në 37% të rasteve ata mendonin se trajnimet me punonjësit lidhur me çështjet e dhunës dhe ngacmimit në punë ishin efektive për parandalimin. Nevoja për fushata sensibilizimi dhe ndërgjegjësimi perceptohet si më efektive nga punonjësit e sektorit të arsimit (në 63% të rasteve).

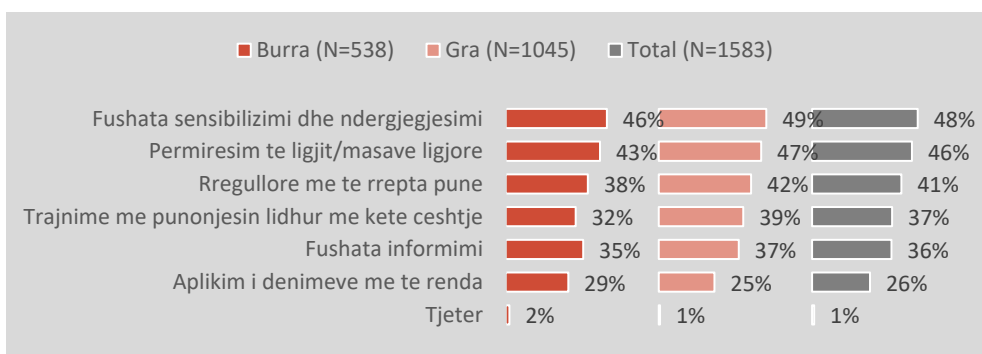


Fig. 45. Sipas jush, cilat nga masat do të ishin më efektive në parandalimin e rasteve të dhunës dhe ngacmimeve në punë?

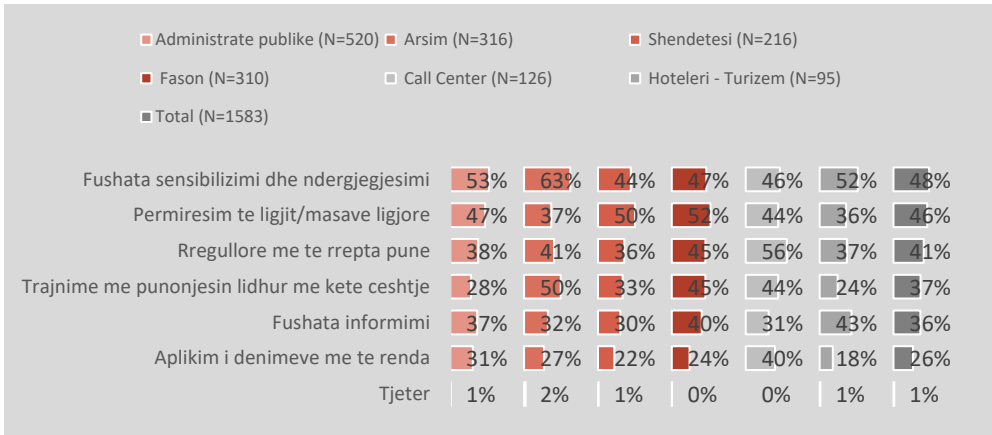


Fig. 46. Sipas jush, cilat nga masat do të ishin më efektive në parandalimin e rasteve të dhunës dhe ngacmimeve në punë? (sipas sektorëve)

Pjesëmarrësit në diskutimet në fokus grup ofruan propozimet e mëposhtme:

“Ka hapësirë për t’u informuar më mirë rreth të drejtave në vendin e punës.”

- Burrë, 32 vjeç, i punësuar në call center

“Të ketë rregullore të brendshme edhe për këto aspekte të ngacimit në vendin e punës.”

- Grua, 34 vjeçe, e punësuar në call center

“Vlerësimet e herëpashershme të situatës duhet të jenë një orientim për masa dhe ndryshime të caktuara.”

- Grua, 29 vjeçe, e punësuar në administratën publike

“I rëndësishëm edukimi i hershëm...”

- Grua, 44 vjeçe, e punësuar në arsim

Ndërkohë, 64% e punëmarrësve mendojnë se punëdhënësit e tyre duhet të marrin njohuri dhe aftësohen për të ngritur dhe menaxhuar sisteme për parandalimin e dhunës dhe ngacimit në vendin e punës. Ky konstatim është më i theksuar për punonjësit në sektorin e administratës publike (73%), ndjekur nga punonjësit në sektorin e shëndetësisë (71%) dhe ata në sektorin e arsimit (69%). Ndërkohë, 23% mendojnë se punëdhënësit ju mungon dëshira dhe jo njohuritë e duhura. Ndarja sipas sektorëve tregon që 31% e punonjësve në fason mendojnë se punëdhënësit kanë njohuri, por në fakt ju mungon dëshira, në krahasim me 14% të punonjësve në shëndetësi dhe 16% në administratën publike.

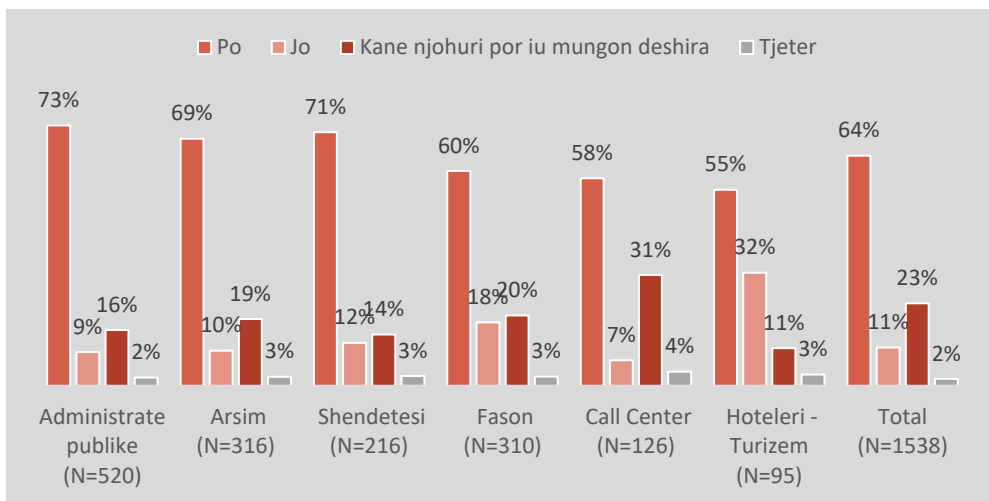


Fig. 47. A mendoni se drejtuesit/punëdhënësit duhet të marrin njohuri për të menaxhuar dhe ngritur sisteme për parandalimin e dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës?

Ndërkohë, sipas perspektivës së punëdhënësve, ata shohin si efektive ose shumë efektive aplikimin e dënimeve/sanksioneve më të rënda për dhunuesit/ngacmuesit dhe ofrimin e mbështetjes dhe mbrojtjes për viktimat e dhunës dhe ngacmimit, si dhe të raportuesve dhe dëshmitarëve (kjo në 86% të rasteve). Në rreth 80% të rasteve, ata shohin me vlerë fushatat e sensibilizimit dhe ndërgjegjësimin si për drejtuesit edhe për punëmarrësit, si dhe pasjen e një mekanizmi raportimi/referimi të rasteve të dhunës apo ngacmimit. Ndërkohë, nga ana tjetër, vetëm në 50% të rasteve ata e shohin si të vlefshëm forcimin e rolit të aktivitetit sindikal brenda institucionit/ndërmarrjes.

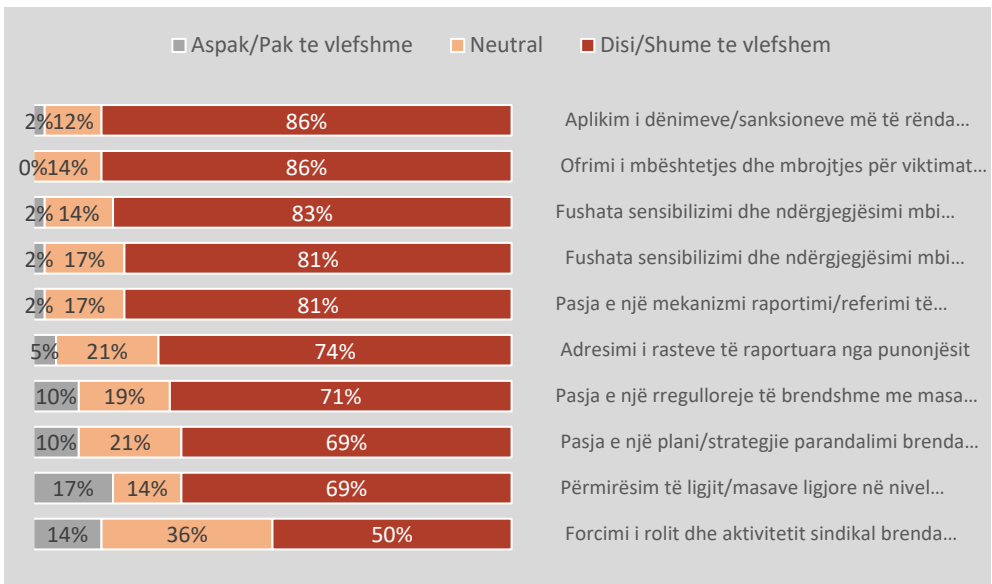


Fig. 48. Punëdhënësit: Sa të vlefshme/efektive i shikoni masat e mëposhtme për parandalimin e dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës?

Punëmarrësit u pyetën nëse ka një sindikatë që vepron pranë vendit të tyre të punës. 26% e punonjësve deklaruan se në vendin e tyre të punës kishte një sindikatë, ndërsa 51% nuk ishin në dijeni. Punonjësit në sektorin e arsimit shënojnë përqindjen më të lartë të punonjësve që deklarojnë se ka sindikatë në vendin e tyre të punës (me 61%), ndjekur nga punonjësit në call-center me 33%. Ndërkohë, punonjësit e administratës publike dhe të sektorit hoteleri-turizëm shënojnë % më të larta të punonjësve që nuk kanë dijeni me 57% respektivisht.

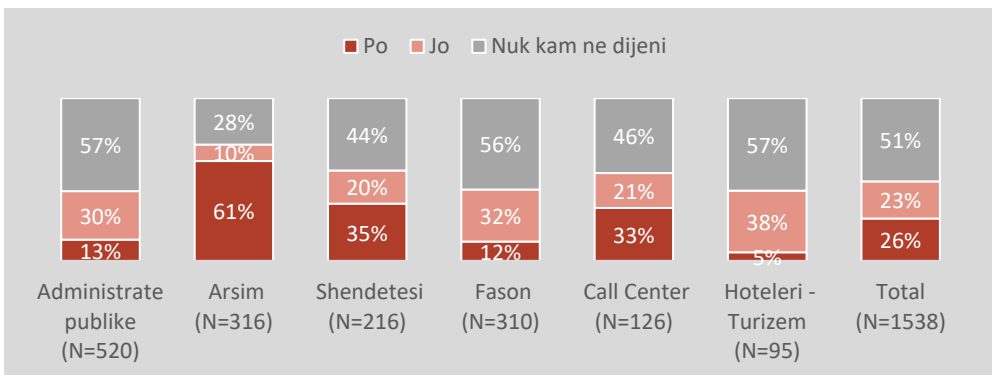


Fig. 49. A ka një sindikatë që vepron pranë vendit tuaj të punës?

“Po panë 2-3 punonjës bashkë, vijnë t’i ndajnë...”

- Grua, 50 vjeçe, e punësuar në fason

“Nuk dimë kemi a s’kemi sindikatë...”

- Grua, 44 vjeçe, e punësuar në fason

Punonjësit që ishin në dijeni të pranisë së sindikatave në vendin e tyre të punës, u pyetën në vijim nëse sindikata zhvillon seanca informimi për çështje të dhunës dhe ngacmimit në punë. Vetëm 22% e të anketuarve konfirmuan se po, ndërkohë 52% deklaruan se jo. 26% e punonjësve nuk kishin informacion.

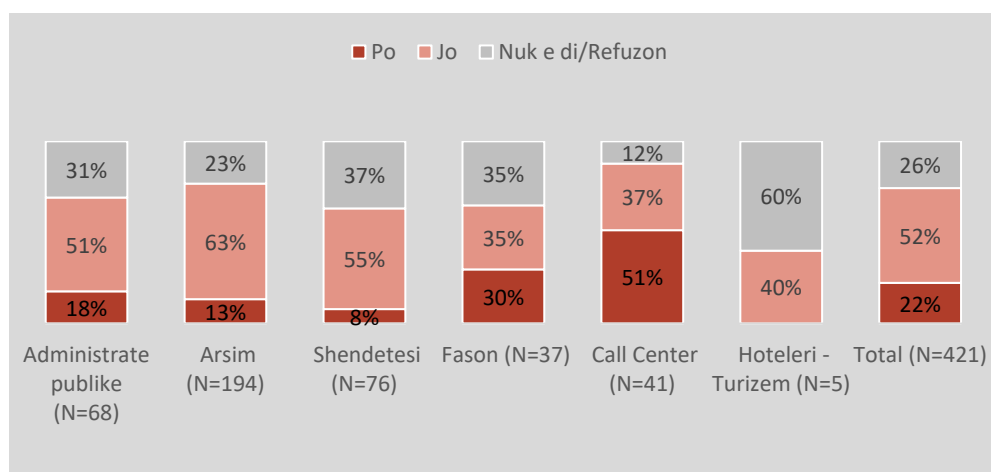


Fig. 50. A zhvillon sindikata seanca informimi të punonjësve për çështje të dhunës dhe ngacmimit në punë?

67% e punonjësve në arsim ishin në dijeni të kontratës kolektive që mbulon punonjësit në vendin e tyre të punës, ndjekur nga 32% në sektorin e shëndetësisë.

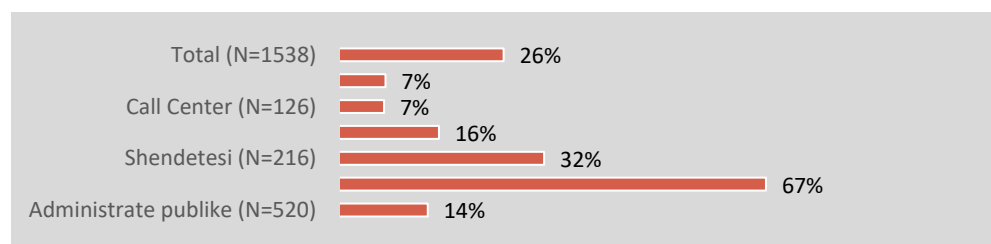


Fig. 51. Jeni në dijeni të një kontrate kolektive që mbulon punonjësit në vendin tuaj të punës?

Të gjithë të anketuarit u pyetën rreth interesimit të tyre për të marrë më shumë informacion mbi mënyrat për të parandaluar dhunën dhe ngacmimet në vendin e punës në të ardhmen. 71% e punonjësve ishin të interesuar, nga ku 24% kishin shumë interes ndërsa 48% të tjerë deri diku. Vetëm 29% e të anketuarve u shprehën se nuk kishin interes. Ndarja sipas sektorëve tregon që vetëm gjysma ose 51% e punonjësve në call-center ishin të interesuar, krahasuar me 87% e punonjësve në arsim dhe 78% e punonjësve në sektorët e shëndetësisë dhe fasonit.

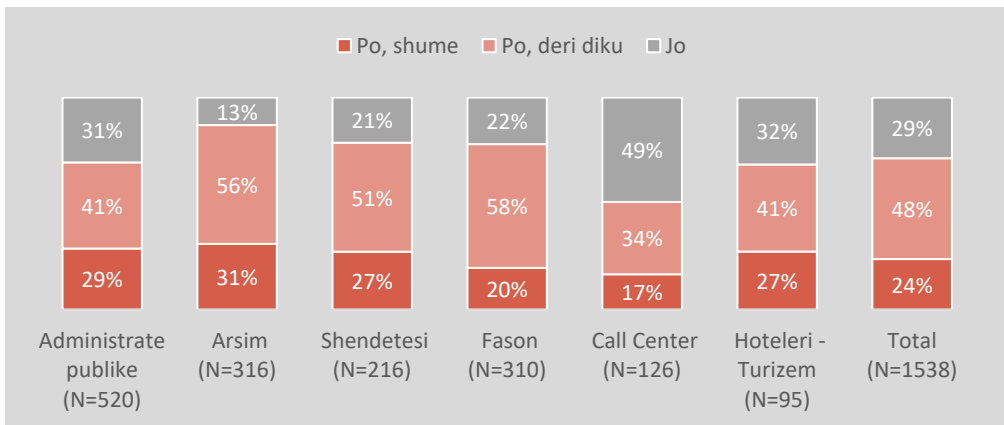


Fig. 52. A jeni i/e interesuar të merrni më shumë informacion mbi dhunën dhe ngacmimet në vendin e punës dhe mënyrat për t'i parandaluar ato?

5. PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

Dukuria e dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës nuk përfaqëson një problem individual, apo një çështje të kufizuar në vende pune apo sektorë të caktuar. Siç tregojnë edhe rezultatet nga anketa kombëtare me 1538 punëmarrës në gjashtë sektorë ekonomikë, ngacmimi në botën e punës është një problem i përhapur që prek të gjithë sektorët në shkallë të ndryshme. Megjithatë, në sektorë të veçantë ekonomikë, mënyra se si është organizuar sektori, kultura organizative apo marrëdhëniet e ndryshme të punës, përbërja gjinore e stafit, mund të ndikojnë në aftësinë e sektorit për të parandaluar, adresuar dhe eliminuar format e ndryshme të dhunës apo ngacmimit në vendin e punës.

Kjo tregon që bashkëpunimi midis institucioneve shtetërore, punëdhënësve dhe punëmarrësve dhe organizatave të tyre përkatëse duhet të ndjekë një qasje më të mirë-koordinuar dhe gjithëpërfshirëse për të parandaluar, adresuar dhe eliminuar dhunën dhe ngacmimet në botën e punës. Gjithashtu, nevojitet një qasje e integruar duke qenë se dhuna dhe ngacmimi në vendin e punës reflekton po ashtu edhe pabarazitë shoqërore, politike, ekonomike dhe kulturore në shoqërinë shqiptare.

Rekomandimet e raportit kanë orientuar hartimin e rekomandimeve të mëposhtme sipas grupeve të interesit, që në pjesën më të madhe kërkojnë veprime të bashkërenduara nga aktorë të ndryshëm:

Për qeverinë shqiptare dhe institucionet shtetërore:

- Qeveria shqiptare të përmbushë angazhimin e marrë dhe të ratifikojë Konventën C190 të ONP-së mbi “Eliminimin e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës” dhe të sigurojë që parimet e konventës të respektohen përmes legjislacionit dhe politikave kombëtare që institucionalizojnë dhe forcojnë kuadrin rregullator për të siguruar një trajtim të barabartë dhe të drejtë të punonjësve në vendin e punës dhe eliminimin e dhunës dhe ngacmimit me bazë gjinore në botën e punës.
- Si punëdhënës në sektorin publik, qeveria të veprojë si model me shembuj pozitivë duke operacionalizuar zbatimin e konventës C190 në të gjitha ministritë dhe agjencitë dhe institucionet e saj të varësisë.
- Të merren masat e duhura për të siguruar që aktorët e ndryshëm të interesit dhe personeli i mekanizmave të zbatimit dhe monitorimit, të trajtohen dhe të kenë kapacitetet e duhura për të përmbushur në mënyrë adekuate detyrat e tyre.

- Të hartohet me pjesëmarrje dhe të miratohet një strategji gjithëpërfshirëse kombëtare mbi dhunën dhe ngacmimin në botën e punës në mënyrë që të zbatohen masat për parandalimin dhe luftimin e dhunës dhe ngacmimit.
- Të plotësohet legjislacioni i brendshëm me dispozita konkrete në lidhje me strukturat e inspektimit dhe të drejtën e tyre për të marrë masa të menjëhershme, në rastet kur dhuna ose ngacmimi është konstatuar në vendin e punës.
- Të promovohen forumet dhe partneritetet midis punëmarrësve dhe punëdhënësve dhe organizatave të tyre përkatëse, autoriteteve publike dhe shoqërisë civile për të mundësuar bashkëpunimin dhe nismat shumë-palëshe, që mund të luajnë një rol të rëndësishëm në hartimin e politikave dhe strategjive efektive për eliminimin e dhunës dhe ngacmimit në punë. Këtu Këshilli Kombëtar i Punës mund të luajë një rol të rëndësishëm si një forum efektiv i dialogut social.
- Të mbliidhen dhe të bëhen të aksesueshme për publikun të dhëna dhe statistika të ndryshme mbi fenomenin e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës në Shqipëri të ndara sipas gjinisë, llojit të dhunës dhe ngacmimit, sektorëve ekonomikë, etj. Kjo do të ndihmojë në rritjen e kuptueshmërisë së fenomenit dhe marrjen e masave të duhura dhe proporcionale për të parandaluar dhe adresuar dhunën dhe ngacmimin.

Për punëmarrësit:

- Të informohen dhe përditësohen rreth të drejtave të tyre në vendin e punës.
- Të ndërgjegjësohen mbi evidentimin e formave dhe shfaqjeve të ndryshme të dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës.
- Të informohen mbi mekanizmat e ankesës dhe raportimit në vendin e tyre të punës.
- Të informohen dhe të ushtrojnë të drejtat e tyre për organizim sindikal.
- Të marrin masa duke bashkëpunuar me strukturat që mbrojnë dhe adresojnë ngacmimet në vendin e punës.
- Të adresojnë çdo shqetësim, ngacmim apo sjellje të papërshtateshme në vendin e punës.
- Të kërkojnë ngritjen dhe/ose funksionimin efikas të Këshillit të Sigurisë dhe Shëndetit në vendin e punës, si mekanizëm ligjor për adresimin e probematikave të shëndetit dhe sigurisë së punonjësit.

Për organizatat sindikale:

- Të marrin masa për të rritur legjitimitetin, forcuar lidhjen me punëmarrësit dhe për të rritur kapacitetet e tyre për të adresuar problemet dhe për të siguruar zbatimin e standarteve të punës, përfshirë ato që lidhen me adresimin e dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës.
- Të angazhohen në dialogun trepalësh në nivel kombëtar dhe/ose rajonal për të qenë pjesë aktive e qasjeve gjithëpërfshirëse për adresimin e dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës.
- Të kontribuojnë në drejtim të informimit të punëmarrësve në sektorë të ndryshëm në lidhje me të drejtat e tyre dhe si t'i ushtrojnë ato në vendin e punës.
- Të hartojnë udhëzime dhe lëvrojnë trajnime që rrisin ndërgjegjësimin dhe ofrojnë informacion tek punëmarrësit për një shkallë më të lartë të raportimit të rasteve të dhunës dhe ngacmimit, për t'i bërë punonjësit më të vetëdijshëm për rëndësinë e çështjes.
- Të promovojnë bashkëpunimin dhe partneritetet me organizatat e shoqërisë civile që operojnë në fushën e të drejtave të grave dhe barazisë gjinore, të të drejtave në punë, si dhe me median, në drejtim të sensibilizimit dhe fushatave ndërgjegjësuese mbi dhunën dhe ngacmimet në botën e punës, përfshirë dhunën dhe ngacmimet me bazë gjinore.
- Të ndihmojnë dhe mbështesin viktimat e dhunës për të siguruar që viktimat të kenë akses në këshillim ligjor dhe mbështetje në trajtimin e rasteve përmes gjykatave.
- Të ndajnë praktika të mira të raportimit dhe adresimit të rasteve të ngacmimit ose dhunës në vendin e punës. Kjo do të rriste besueshmërinë tek raportimi dhe do të parandalonte që raste të tjera të përsëriteshin në të ardhmen.
- Të promovojnë marrëveshjet kolektive si një mënyrë efektive dhe e qëndrueshme për të zvogëluar dhunën dhe ngacmimin në botën e punës, duke përfshirë në marrëveshjet kolektive dispozita që i referohen posaçërisht ngacmimit dhe dhunës në vendin e punës.
- Të ndihmojnë në funksionalizimin e Këshillave të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë.
- Të marrin pjesë në vlerësimet e riskut dhe në hartimin dhe monitorimin e rregulloreve dhe procedurave për parandalimin dhe adresimin e dhunës dhe ngacmimit në nivel sektori dhe në vendin e punës.

- Të jenë pjesë e monitorimeve të vazhdueshme dhe anketimeve mbi ngacmimin dhe dhunën në punë duke mbuluar sektorë të veçantë, pasi mbetet një domosdoshmëri për të kuptuar më mirë situatën dhe për të zhvilluar më tej politikat e duhura për të ndërhyrë.

Për punëdhënësit:

- Të angazhohen për të krijuar dhe garantuar një mjedis të sigurt pune për punëmarrësit duke parandaluar dhe eliminuar çdo shfaqje të dhunës apo ngacmimit në vendin e punës.
- Të jenë pjesë dhe të angazhohen në dialogun trepalësh në nivel kombëtar dhe/ose rajonal për të qenë pjesë aktive e qasjeve gjithëpërfshirëse për adresimin e dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës.
- Të rrisin kapacitetet e menaxherëve dhe eprorëve se si të parandalojnë, identifikojnë dhe eliminojnë ngacmimet dhe dhunën në vendin e punës.
- Të rrisin njohuritë e ndërmarrjes/institucionit mbi kuptueshmërinë se çfarë kontribuon në ngacmimin dhe dhunën në vendin e punës dhe ndikimet që këto fenomene kanë tek punonjësit e tyre.
- Të përcaktojnë dhe zbatojnë rregulla dhe procedura për të parandaluar dhe adresuar dhunën dhe ngacmimin në vendin e punës duke marrë parasysh burimet e tyre, veçoritë e sektorit dhe vendit të tyre të punës. Për shembull, në vlerësimin e riskut për punëdhënësit në sektorë të caktuar duhet të përfshihet risku i ngacmimit apo dhunës nga klientët ose palët e tjera të treta.
- Të sigurohen që të gjithë punëmarrësit e tyre të jenë të informuar dhe të përditësuar mbi mekanizmat e raportimit dhe adresimit të dhunës dhe ngacmimit në vendin e tyre të punës.
- Të kontribuojnë drejt rritjes së besueshmërisë në përdorimin e këtyre mekanizmave duke adresuar në mënyrën e duhur ankesat dhe raportimet e punonjësve për një mjedis të sigurt pune, jo të dhunshëm dhe ngacmues.
- Në ndërmarrjet dhe institucionet me mbi 50 punonjës, të ngrenë dhe të mundësojnë funksionalizimin e Këshillave të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, ku *inter alia* mund të diskutohen dhe çështje të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës.

Referenca

Arta Mando Prof. Dr. (2020) [Analizë e legjislacionit shqiptar mbi dhunën dhe ngacmimin në punë kundrejt përputhshmërisëw me konventën 190 të ILOs](#)

Avokati i Popullit. (2017). [Ngacmimi Moral dhe Seksual në Administratën Publike Shqiptare.](#)

IDRA dhe UN Women. (2018). [Raport mbi Ngacmimin Seksual dhe Llojet e tjera të Dhunës me Bazë Gjinore në Hapësirat Publike në Shqipëri.](#)

ILO. (2020). [Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment.](#) Report.

ILO. (2019). [Eliminating Violence and Harassment in the World of Work.](#)

INSTAT. (2021) Vjetari Rajonal Statistikor, 2020. Aksesuar në: <http://www.instat.gov.al/al/publikime/librat/2021/vjetari-rajonal-statistikor-2020/>

INSTAT. (2019). [Dhuna ndaj Grave dhe Vajzave në Shqipëri.](#) Vrojtim Kombëtar me Bazë Popullatën 2018.

ISHPSHSH. (2021). [Analizë Vjetore.](#)

OSCE. (2019). [Mirëqënia dhe Siguria e Grave: Shqipëri. Raporti i Rezultateve.](#)

Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim. (2019). [Diskriminimi me Bazë Gjinore dhe Puna në Shqipëri.](#)

Tanya Khokhar (2021). [Ending Gender-Based Violence and Harassment in the World of Work: The Critical Importance of Implementing ILO Convention 190.](#) International Center for Research on Women. Policy Brief.

Shtojca

Shtojca 1: Përshkrimi i aktiviteteve të përfshira në studim

Përshkrimi	Ndarja	Shënime
Administratë publike	Administrimi publik dhe mbrojtja; sigurimi social i detyrueshëm	Ky grup përfshin administratën e përgjithshme (psh, ekzekutivin, legjislativin, administratën publike etj në nivel qeverie) dhe mbikëqyrjen në fushën sociale dhe jetën ekonomike.
Arsim	Arsimimi	Ky seksion përfshin arsimimin në çdo nivel dhe për çdo profesion. Ky seksion përfshin arsimimin nga institucione të ndryshme në sistemin e rregullt arsimor në nivele të ndryshme si edhe arsimin e të rriturve, programe të mësimit të shkruarimit e leximit etj. Gjithashtu janë përfshirë shkollat ushtarake dhe akademitë, shkollat e burgjeve etj, në nivelet e tyre respektive.
Shëndetësia	Aktivitete të shëndetit Aktivitete të qendrave të kujdesit mjekësor e social	Kjo ndarje përfshin aktivitetet e spitaleve me qëndrim të shkurtër ose të gjatë, spitale të përgjithshëm ose të specializuar. Gjithashtu përfshihen konsultimet mjekësore dhe trajtimi mjekësor i përgjithshëm dhe i specializuar. Përfshihen aktivitetet dentare të natyrës së përgjithshme ose të specializuar dhe aktivitete ortodontike. Kjo ndarje përfshin dhënien e kujdesit shëndetësor në qendra, të kombinuar me shërbim infermieror, mbikëqyrje ose lloje të tjera kujdesi sipas kërkesës. Strukturat janë një pjesë e rëndësishme e procesit të realizimit të aktivitetit dhe kujdesi i dhënë, është një miks i shërbimeve mjekësore dhe sociale në nivele më të gjerë.

<p>Call Center</p>	<p>Aktivite të qendrave telefonike (call center)</p>	<p>Kjo klasë përfshin aktivitetet e: a) qendrave të telefonimeve të brendshme, përgjigje telefonike të klientëve me operatorë, shpërndarjen e telefonimeve automatike, integrim telefonik në kompjuter, sistem përgjigje me zë interaktiv ose metoda të ngjashme për të marrë porosi, për të dhënë informacion mbi produktet, trajtimi i kërkesave të klientëve për asistencë ose ankesa të klientëve lidhur me adresën. b) qendrave të telefonimit me jashtë, duke përdorur metoda të ngjashme për të shitur ose për të bërë publicitet për mallra ose shërbime ndaj klientëve të mundshëm, për të bërë vrojtim tregu ose opinionin publik për zgjedhjet dhe aktivitete të ngjashme për klientët.</p>
<p>Hoteleri-Turizëm</p>	<p>Akomodimi</p>	<p>Kjo ndarje përfshin kushte akomodimi për qëndrime të shkurtra për vizitorë dhe udhëtarë të tjerë. Gjithashtu, përfshin akomodim të gjatë për studentët, punëtorët dhe individë të ngjashëm. Disa njësi mund të ofrojnë vetëm akomodim, ndërsa të tjerë një kombinim të akomodimit me vaktet dhe/ose lehtësira argëtuese.</p>

Shtojca 2: Legjislacioni vendas i përdorur në këtë analizë

1. Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, Ligji nr. 8417/21.10.1998, i amenduar

2. Kodet e Republikës së Shqipërisë:

Kodi i Punës, Ligji Nr 7961, datë 12.07.1995, i amenduar

Kodi Penal, Ligji Nr. 7895, datë 27 Janar 1995, i amenduar

Kodi i Procedurave civile, Ligji nr. 8116, datë 29.03.1996, i amenduar

Codi i Drejtësisë Penale për të Mitur, Ligji No. 37/2017

3. Ligjet:

Ligji nr.152/2013, datë 30.05.2013 “Për nëpunësit civilë ” i amenduar;

Ligji nr.10 237/18.2.2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”;

Ligji nr. 9634/30.10.2006 “Për inspektimin në punë”, i amenduar;

Ligji nr.15 / 2019 "Për nxitjen e punësimit ",

Ligji nr. 9970/24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”;

Ligji nr. 10 221/04.04.2010 “Për mbrojtjen kundër diskriminimit ”;

Ligji nr.108/28.03.2013 “Për të huajt” i amenduar;

Ligji nr. 60/2016 “Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve”

Ligji nr. 18/2017 “Mbi të drejtat dhe mbrojtjen e fëmijëve”

Ligji nr. 93/2014 “Për përfshirjen dhe aksesueshmërinë e personave me aftësi të kufizuara”

Ligji nr. 173/2014 “Për disiplinën në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”

Ligji nr.45/2016 “Oër vullnetarizmin”;

Ligji nr. 9669, dated 18.12.2006, "Për masa kundër dhunës në marrëdhëniet familjare", i amenduar

Ligji nr.8454, datë 4.2.1999 “Për Avokatin e Popullit”, i amenduar;

Ligji nr. 70/2016 i adoptuar në 2016 “Për zejtarinë në Republikën e Shqipërisë”

Ligji nr 15/2017 “Për arsimin dhe formimin profesional në Republikën e Shqipërisë ”

Ligji nr. 9668/18.12. 2006 “Për emigrimin e shtetasve shqiptarë për arsye punësimi”

Ligji nr. 111 / 2017 “Për ndihmën juridike të garantuar nga shteti”

Ligji nr. 10 247, 4.3.2010 “Për kornizën shqiptare të kualifikimeve” i amenduar

Ligji nr.10 171/22.10.2009 “Për profesionet e rregulluara në Republikën e Shqipërisë” , i amenduar

Ligji nr. 108/2014 “Për policinë e shtetit”, i amenduar

Ligji nr.121/2016 “Për shërbimet sociale në Republikën e Shqipërisë”

Ligji nr.9131 dated 8.9.2003 "On ethic rules in public administration"

Ligji 29/2019 “Për trajtimin financiar, suplementar të punonjësve që kanë punuar në miniera në nëntokë, të punonjësve të industrisë së naftës, të gazit dhe të punonjësve që kanë punuar në metalurgji”

Ligji 135/2016 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë, emergjencat dhe shpëtimin në industrinë minerare dhe në punimet nëntokësore në veprat hidroenergjitike”

4. Aktet nënligjore :

“Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi” , 2014-2020, VKM nr. 818, datë 26.11.2014

“Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim” (NSDI II), 2015-2020, VKM nr. 348, datë 11.05.2016 “Strategjia Kombëtare për Barazinë gjinore dhe Plani i Veprimit 2016–2020

VKM nr. 371/18.5.2016 “Dokumenti politik për sigurinë dhe shëndetin në punë- Në rrugën për një kulturë më të sigurt dhe të shëndetshme në punë”

VKM nr. 969/2.12.2015 ““Për miratimin e Rregullores “Për kërkesat minimale për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit të punëtoëve në industritë minerare, sipërfaqësore dhe nëntokësore

“Plani Kombëtar i Veprimit për romët dhe egjiptianët”, 2016–2020

“Plani Kombëtar i Veprimit për personat me aftësi të kufizuara”, 2016-2020

VKM nr. 248/30.4.2014, “Një program për nxitjen e punësimit për personat me aftësi të kufizuara”

“Plani Kombëtar i Veprimit për personat LGBTI” , 2016–2020

VKM nr. 709/29.10.2014 “Për miratimin e strategjisë ndërsektorale për zhvillimin rural dhe bujqësor” , 2014-2020”

VKM nr. 143/12.03.2014 “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”

VKM nr. 255, datë 25.03.1996 "Për kontratën e punës në shtëpi "

Urdhëri Nr. 657/28.07.2020 i Drejtorit të përgjithshëm të Policisë së Shtetit ““Procedura për trajtimin e rasteve të dhunës, ngacmimeve dhe ngacmimeve seksuale në Policinë e Shtetit”

VKM nr. 115/5.3.2014 “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil”

VKM nr.108/9.2.2011 “Për aftësitë që duhet të plotësojnë punëmarrësit, personat dhe shërbimet e specializuara, që merren me çështjet e sigurisë dhe të shëndetit në punë”.

VKM nr. 431/8.6.2016 “Për përcaktimin e kriterëve, të dokumentacionit, procedurave dhe të masës për përfitimin e pagesës së aftësisë së kufizuar e të ndihmës personal dhe të strukturave përgjegjëse e të detyrave të tyre në zonat pilot”

VKM nr. Nr. 31/20.1.2001 “Përfitimet nga statusi i invalidit paraplegjik dhe tetraplegjikë”

VKM nr.554/31.7.2019, “Mbi krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi”

S'KA ORAR

**për dhunë dhe
ngacmime në
vendin e punës!**