

Në bazë të neni 31 par. 1 pika 50 e Statutit të Kryqit të Kuq të Republikës së Maqedonisë së Veriut, në mbledhjen e këshillit drejtues të mbajtur në datën - .--.2023, u miratua

## **POLITIKA**

### **PËR MBROJTJE NGA SHQETËSIMI NË VENDIN E PUNËS DHE**

### **MBROJTJE NGA DISKRIMINIMI**

#### **Definicione**

**Shqetësimi** është çdo sjellje e papërshtatshme ose e padëshiruar që ka ose mund të pritët të ketë efektin e: 1) fyerjes, nënçmimit, poshtërimit ose frikësimit të një personi tjetër dhe 2) krijimit të një atmosfere pune armiqësore ose ndërhyrjes së paarsyeshme në punën e një personi ose grupi personash.

Shqetësimi mund të ndodhë verbalisht (me gojë ose me shkrim), me gjeste, veprime ose lëshime dhe mund t'i drejtohet një personi ose disa personave, në pozicione të ndryshme. Ndër llojet e ndryshme të shqetësimeve, veçojmë sjelljen e dhunshme në punë, ngacmimin seksual dhe abuzimin me një pozicion më të lartë. Çdo person mund të jetë subjekt i ngacmimit në vendin e punës, pavarësisht nga identiteti i tyre gjinor, moshë, përkatësia etnike, ngjyra e lëkurës, orientimi seksual apo karakteristika të tjera.

Ngacmimi zakonisht përfshin sjellje të papërshtatshme ose të padëshiruara që ndodhin në mënyrë të vazhdueshme, ose në mënyrë të përsëritur gjatë një periudhe kohore. Megjithatë, edhe vetëm një ngjarje mund të konsiderohet ngacmim, në varësi të natyrës dhe ashpërsisë së saj.

Për të vërtetuar se ka pasur ngacmime në vendin e punës, nuk është e rëndësishme nëse ngacmimi është kryer nga autori me dashje apo jo.

**Sjellja e dhunshme në punë (bullizmi)** është sjellje lënduese, fyese, mizore, frikësuese ose poshtëruese që shpesh shoqërohet me abuzimin e pushtetit ose pozicionit për të poshtëruar një person ose grup personash pavarësisht nga pozicioni ose statusi i tyre. Ngacmimi mund të jetë fizik, verbal, vizual ose i shkruar dhe mund të jetë i drejtpërdrejtë ose i tërthortë.

Bullizmi është sjellje që përsëritet zakonisht dhe ndodh rregullisht gjatë një periudhe kohore.

**Sjellja e dhunshme në internet në punë (ngacmimi kibernetik)** mbulon situata të sjelljes së padëshiruar ose agresive, e cila kryhet përmes mediave elektronike ose sociale, dhe që mund të dëmtojë, të përbëjë kërcënim ose të demoralizojë marrësin(ët) dhe mund të ndodhë edhe pas përfundimit të orë pune.

**Mobing** është një term që përdoret kur një grup njerëzish ngacmojnë psikologjikisht një person. Ashtu si bullizmi, mobingu shpesh përsëritet dhe ndodh rregullisht gjatë një periudhe kohore.

**Ngacmimi seksual** është sjellje e paftuar e një natyre seksuale, e cila mund të jetë verbale, e shkruar ose fizike, dhe që mund të pritët në mënyrë të arsyeshme të perceptohet, ose që mund të perceptohet si fyese ose poshtëruese. Ngacmimi seksual mund të përfshijë përparime seksuale të padëshiruara, kërkesa të pakërkuara për favore seksuale ose çdo sjellje tjetër të natyrës seksuale që ofendon, frikëson ose poshtëron një person tjetër.

**Ngacmimi seksual** mund të ndodhë si ndërmjet njerëzve të ndryshëm ashtu edhe ndërmjet njerëzve të të njëjtit seks, pavarësisht nga pozicioni dhe statusi i personave të përfshirë.

Nëse ngacmimi seksual kryhet nga një person i cili është në gjendje të ndikojë në karrierën apo mundësinë e punësimit të një personi tjetër, një sjellje e tillë do të konsiderohet si ngacmim për shërbim dhe shpërdorim të pozitës zyrtare. Ngacmimi për shërbim ekziston kur shërbimi seksual kërkohet nën sigurimin e drejtpërdrejtë ose të tërthortë të një shpërblimi për pëlqimin ose nën kërcënimin e veprimit të dëmshëm në rast refuzimi. Kjo formë e ngacmimit seksual zakonisht ndodh kur një person më lart në hierarki përfiton nga pozicioni i tij për të mashtruar favorët seksuale nga një vartës, por mund të ndodhë edhe midis kolegëve pavarësisht nga vendi i tyre në hierarki.

Shpërdorimi i autoritetit nënkupton përdorimin e paligjshëm të një pozicioni pushteti, ndikimi ose autoriteti mbi një person tjetër. Kjo është veçanërisht serioze kur personi kryen ose ka mundësinë të kryejë një abuzim të tillë për të ndikuar në mënyrë të paligjshme në karrierën ose kushtet e punësimit të një personi tjetër (p.sh. detyra pune, rinovim kontratash, vlerësimi i performancës ose promovimi). Abuzimi i autoritetit mund të përfshijë frikësim, kërcënime të drejtpërdrejta ose indirekte, shantazh ose detyrim.

**Diskriminimi** mund të ndodhë nëpërmjet veprimeve ose mosveprimeve të drejtpërdrejta ose të tërthorta, të fshehura ose të

pafshehura për shkak të disa karakteristikave ose paragjytimeve që synojnë ose rezultojnë në trajtim të pabarabartë dhe të padrejtë të një personi ose grupi të caktuar. Diskriminimi mund të shfaqet edhe nëpërmjet ngacmimit dhe abuzimit me autoritetin. Ashtu si me ngacmimin, për të vërtetuar diskriminimin nuk është e nevojshme të vërtetohet nëse autori ka diskriminuar me dashje apo pa dashje.

**Person i angazhuar** është çdo person ose organizatë me të cilën KKRMV ose ndonjë nga njësitë organizative të KKRMV ka lidhur një marrëveshje të caktuar për bashkëpunim dhe/ose shërbime, duke përfshirë konsulentët dhe organizatat partnere.

**Integriteti** është niveli në të cilin KKRMV ka vullnetin dhe fuqinë për të punuar drejt realizimit të qëllimeve, politikave dhe standardeve të pranuar në përputhje të plotë me Parimet Themelore të Lëvizjes.

**Partner** është çdo organizatë me të cilën KKRMV ose ndonjë nga njësitë organizative kryejnë një aktivitet të përbashkët ose të cilës KKRMV ose ndonjë nga njësitë organizative të KKRMV i ofrojnë fonde ose kushte për vazhdimin e punës.

**Staf** është çdo person që kryen veprimtari për KKRMV ose ndonjë njësi organizative të saj, duke përfshirë: punonjës të përhershëm, fiks dhe me kohë të pjesshme, persona të punësuar në bazë të një lloji tjetër kontrate, vullnetarë, praktikantë dhe konsulentë.

**Një qasje e përqendruar** te të mbijetuarit është një qasje që krijon një mjedis mbështetës në të cilin të drejtat dhe nevojat e të mbijetuarit respektohen, siguria e tij/saj garantohet dhe personi trajtohet me dinjitet dhe respekt. Një qasje e përqendruar te të mbijetuarit ka parimet e mëposhtme udhëzuese:

- Siguria: Siguria dhe Mbrojtja e të mbijetuarit dhe fëmijëve të tij/saj është një prioritet kyç.
- Konfidencialiteti: Të mbijetuarit kanë të drejtë të vendosin se kujt do t'i besojnë dhe kujt jo; çdo informacion mund të ndahet vetëm me pëlqimin e informuar të të mbijetuarit.
- Respekti: Të gjitha veprimet e ndërmarra duhet të udhëhiqen nga respektimi i zgjedhjeve, dëshirave, të drejtave dhe dinjitetit të tyre. Roli i kujdestarit është të lehtësojë procesin e rikuperimit dhe të sigurojë burime për të ndihmuar të mbijetuarin.
- Mosdiskriminimi: Të mbijetuarit do të marrin trajtim të barabartë dhe të drejtë pavarësisht nga mosha, gjinia, ngjyra e lëkurës, feja, kombësia, përkatësia etnike, orientimi seksual apo ndonjë karakteristikë tjetër.

## HYRJE

Si organizatë humanitare, KKRMV pranon se dinjiteti i njerëzve është vlera më e madhe njerëzore, realizimi i së cilës garantohet duke garantuar dhe promovuar të drejtat e njeriut.

KKRMV synon të sigurojë që të gjithë personat që janë në çfarëdo mënyre të lidhur me organizatën dhe njësitë e saj organizative (punonjësit e KKRMV /KKQSH/OKKK, si dhe persona të tjerë të angazhuar me kontrata të ndryshme, vullnetarë, praktikantë), si dhe personat me të cilët bashkëpunëtorët e organizatës (partnerët, furnitorët ose ofruesit e shërbimeve të tjera) janë të njohur me të drejtat dhe detyrimet që kanë ndaj njerëzve të tjerë, veçanërisht të përmbahen nga veprimet që cenojnë në çfarëdo mënyre dinjitetin e të tjerëve.

KKRMV pranon se marrëdhënia midis vetë punonjësve si dhe marrëdhëniet midis punonjësve dhe të huajve është shumë e rëndësishme në krijimin e një atmosfere të sigurt, të sigurt dhe të këndshme pune. Prandaj, organizata është e fokusuar fuqishëm në ruajtjen e një niveli komunikimi që nuk përfaqëson dhe as nuk mund të pritët të përfaqësojë shkelje të dinjitetit njerëzor në asnjë nivel. KKRMV ka zero tolerancë për çdo sjellje të dhunshme ose përçarëse pavarësisht nga kombësia, statusi i migrantit, paaftësia, prejardhja, gjinia, orientimi seksual, bindjet fetare ose politike, statusi socio-ekonomik, familja, historia kriminale, shëndeti fizik ose mendor ose faktorë të tjerë.

### **Qëllimi dhe përfshirja**

- KKRMV merr përsipër t'i ndër marrë masat e nevojshme për parandalimin e formave tona të ngacmimit dhe dhunës në punë dhe në mjedisin e punës, si dhe të përgjigjet në mënyrë të duhur në rast se një veprim i tillë ndodh.
- Qëllimi i kësaj politike është:
  - Të përcaktohet saktë se cilat veprime konsiderohen të ndaluara në Organizatë;
  - Të përcaktohet detyrimet, përgjegjësitë dhe detyrat e stafit si dhe të personave të jashtëm që bashkëpunojnë me organizatën;
  - Të krijohet një mekanizëm, në kuadër dhe në përputhje me ligjet ekzistuese në Republikën e Maqedonisë së Veriut, për raportim dhe veprim në rast të ngacmimit apo diskriminimit.

- Kjo politikë mbulon sjelljet që mund të ndodhin ose ndodhin në vendin e punës, por edhe jashtë vendit të punës, duke përfshirë udhëtimet për qëllime ose në lidhje me ngjarjet e punës, rrjetëzimit ose trajnimit, por edhe në kontekste private jashtë orarit të punës, nëse një sjellje e tillë ndikon ose mund të ndikojë në mjedisin e punës së shkelësit.
- Kjo politikë mbulon të gjithë personat që janë të përfshirë në Organizatë (punonjës, të punësuar në bazë të kontratave të tjera, vullnetarë, praktikantë) ose që bashkëpunojnë me të (partnerët, furnitorët, ofruesit e tjerë të shërbimeve)
- Për të garantuar përhapjen e praktikave të mira, KKRMV do të prezantojë një dispozitë të re standarde në kontratat me personat me të cilët bashkëpunon (partnerët, furnitorët, ofruesit e tjerë të shërbimeve) për të përcaktuar detyrimin e tyre për të ofruar një mjedis të sigurt pune pa abuzime dhe diskriminim.
- Kjo politikë nuk mbulon grupet e synuara dhe personat me të cilët Organizata punon për të ofruar ndihmë dhe mbështetje. Trajtimi i këtyre personave mbrohet dhe sigurohet nga Politika për Mbrojtjen nga Shfrytëzimi dhe Abuzimi Seksual dhe Politika për Sigurimin e Mjedisit të Sigurt për Fëmijët.

### **Parimet udhëheqëse**

KKRMV do të përmbushë angazhimet e kësaj Politike duke përmirësuar kapacitetet e saj, duke investuar në burime dhe duke mundësuar të mësuarit në punë.

#### **1. Mjedis pune i sigurt, gjithëpërfshirës dhe inkurajues**

KKRMV merr përsipër të sigurojë një mjedis të sigurt pune, i cili është gjithëpërfshirës dhe në të cilin njerëzit respektohen, pra një mjedis pune ku nuk ka ngacmime dhe diskriminime. Organizata pranon se ngacmimi dhe diskriminimi, pavarësisht nga forma në të cilën ndodhin, mund të ndikojnë seriozisht në shëndetin psikofizik të punonjësve, si dhe në produktivitetin e dobët dhe ndarjen në ekipe. Për këtë arsye, sjelljet që paraqesin ngacmim apo diskriminim trajtohen si shkelje e vlerave për të cilat përfaqëson KKRMV dhe shkelje e parimeve bazë të Lëvizjes.

#### **2. Zero tolerancë për aktet e ngacmimit dhe diskriminimit**

KKRMV ka zero tolerancë për çdo formë ngacmimi dhe diskriminimi. Kjo do të thotë se organizata do të marrë parasysh të gjitha raportet e sjelljes së papërshtatshme, dhe aty ku është konstatuar ngacmim në punë ose diskriminim, organizata do të marrë të gjitha masat për të përcaktuar përgjegjësinë personale të autorëve, në përputhje me aktet e brendshme dhe Ligjin për Mbrojtjen nga ngacmimet në vendin e punës, Ligjin për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, Ligjin për mundësi të barabarta

ndërmjet grave dhe burrave dhe Ligjin për parandalimin, parandalimin dhe mbrojtjen e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje.

### **3. Zero tolerancë për sjelljen hakmarrëse**

KKRMV ka zero tolerancë ndaj personave dhe veprimeve që nënkuptojnë hakmarrje dhe sjellje hakmarrëse të drejtuara ndaj personit/personave që kanë raportuar për ngacmim ose diskriminim. Qëllimi është që punonjësit, personat e angazhuar me lloje të tjera kontratash, vullnetarët, partnerët, furnizuesit dhe ofruesit e shërbimeve të tjera, si dhe klientët e Organizatës të kuptojnë se është një mjedis pune në të cilin çdo person ndihet i sigurt dhe i inkurajuar të raportojë. dyshimet për sjellje të papërshtatshme.

### **Përgjegjësia për zbatimin dhe respektimin e Politikës**

Për të zbatuar në mënyrë efektive këtë Politikë dhe për të mbajtur një vend pune të sigurt dhe stimulues, përgjegjësia bie mbi të gjithë personelin e KKRMV dhe njësitë organizative brenda kompetencave dhe kompetencave të tyre.

### **Sigurimi i një procedure të drejtë**

Çdo dyshim për shkelje të dispozitave të kësaj Politike do të vlerësohet menjëherë për të përcaktuar nëse një dyshim i tillë është i bazuar dhe kërkon hetim. Nëse konstatohet, atëherë inicohet një procedurë disiplinore në përputhje me Rregulloren për Marrëdhëniet e Punës. Kur merret me raportet, KKRMV ndjek një qasje të përqendruar te të mbijetuarit – e cila synon të mos bëjë më dëm, duke përmbytur gjithashtu parimet e respektit, sigurisë, konfidencialitetit dhe mosdiskriminimit.

## **VEPRIMET TË CILAT DO T'Ë NDËRMERR KKRMV**

E udhëhequr nga parimet udhëzuese, KKRMV do të zbatojë angazhimet e saj për mbrojtjen nga ngacmimi dhe diskriminimi në vendin e punës nëpërmjet masave të mëposhtme:

- 1) Rritja e ndërgjegjësimit:** KKRMV do të sigurojë që i gjithë stafi, partnerët, furnitorët dhe personat e angazhuar me kontrata të tjera të jenë të vetëdijshëm për përgjegjësinë personale për ruajtjen e një mjedisi pune miqësor, të këndshëm, të sigurt dhe të përshtatshëm, si dhe detyrimin për t'u raportuar personave të caktuar, në rast se ka qenë subjekt i ngacmimit ose diskriminimit ose ka qenë dëshmitar i një situatë të tillë.

Për këto arsye, kjo Politikë duhet t'u vihet në dispozicion të gjithë këtyre individëve dhe KKRMV do të sigurojë që ata të njihen me përmbajtjen duke përdorur qasje të ndryshme, si sesione të shkurtra, sesione online dhe integrim në mjetet dhe programet softuerike.

- 2) Parandalimi:** KKRMV do të përpiqet të zhvillojë aktivitetet e saj me persona të tjerë që nuk perceptohen të kenë një prag të lartë tolerance për ngacmimet ose diskriminimet në vendin e punës. Për të siguruar që personat të cilët janë të angazhuar si palë të treta të jenë të njohur dhe të respektojnë Politikën, KKRMV do të përfshijë në të gjitha kontratat për partnerët, furnizuesit ose ofruesit e shërbimeve të tjera një dispozitë për respektimin dhe veprimin sipas kësaj Politike.
- 3) KKRMV** do të sigurojë që stafi dhe partnerët të jenë të përgatitur për të raportuar ngacmimet ose diskriminimet e dyshuara nga stafi i KKRMV duke ofruar informacion dhe njohje me mekanizmin e raportimit, dhe që stafi dhe partnerët të jenë plotësisht të vetëdijshëm për hapat që duhen ndërmarrë për t'i ndërmarrë në rast dyshimi për veprime të tilla.
- 4) Veprimi sipas Ligjit për Mbrojtjen nga Ngacmimi në Vendin e Punës:** KKRMV, KKQSH dhe OKKK, secila në njësinë e vet organizative do të marrë masat e duhura për të informuar punonjësit, për të caktuar një person përgjegjës për mbrojtjen nga ngacmimet në vendin e punës dhe për të caktuar një ose më shumë ndërmjetës të cilët do të ishin në dispozicion të palëve në procedurën e pajtimit.
- 5) Përgjigje:** KKRMV garanton veprimet e duhura për mbështetjen dhe mbrojtjen e fëmijëve në rast dyshimi për dhunë, abuzim, shfrytëzim apo neglizhencë. Kjo përfshin zbatimin efektiv të procedurave, mbështetjen e duhur për fëmijët viktime dhe përgjegjësinë personale për autorët.

## **ZBAZIMI I POLITIKËS NË BAZË TË PARTNERËVE DHE PERSONAVE TË ANGAZHUAR ME MARRËVESHJE TJERA**

KKRMV pret që partnerët dhe personat e angazhuar në kontrata të tjera:

- Ata do të pranojnë zyrtarisht dhe do t'u përmbahen parimeve udhëzuese të kësaj Politike;

- Ata do të bien dakord që kontrata me KKRMV/KKQSH/OKKK mund të zgjidhet menjëherë në rast të shkeljes së kushteve të sipërpërmendura ose nëse bëhet e ditur se ortakët, d.m.th personat e lidhur me kontrata të tjera, nuk kanë ndërmarrë hapat e duhur kur kanë marrë vesh. për shkeljen e kryer të parimeve udhëzuese në kohën më të shkurtër të mundshme.

Këto detyrime dhe kushte do të përfshihen në të gjitha kontratat e ardhshme me partnerët dhe personat e angazhuar në kontrata të tjera.

## **ZBATIMI I POLITIKËS LIDHUR ME FURNIZUESIT**

KKRMV pret që furnizuesit dhe dhënësit e tjerë të shërbimeve:

- Nuk janë aktualisht të dënuar me vendim të formës së prerë për mashtrim, korrupsion, përfshirje në një organizatë kriminale ose veprimtari të tjera të paligjshme;
- Garantojnë respektimin e të drejtave të njeriut dhe nuk përfshihen në keqpërdorimin e të drejtave të njeriut, veçanërisht në diskriminim në lidhje me punësimin, marrëdhëniet e punës dhe avancimin në punë.

Nëse furnizuesit dhe ofruesit e tjerë të shërbimeve nuk i përmbushin këto kushte, KKRMV/KKQSH/OKKK kanë të drejtë të ndërpresin kontratën pa një periudhë njoftimi.

## **PARAQITJA E DYSHIMIT**

Në procedurat për konstatimin e ekzistimit të ngacmimeve në vendin e punës do të përdoren dispozitat e Ligjit për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës. Në procedurat për konstatimin e ekzistimit të diskriminimit do të përdoren në mënyrë plotësuese dispozitat e Ligjit për Mbrojtjen dhe Parandalimin e Diskriminimit. Kjo politikë shërben për të vendosur kuadrin bazë dhe për të theksuar angazhimin e KKRMV për të ofruar një mjedis pune të sigurt dhe stimules.

### **1. Paraqitja nëpërmjet personave përgjegjës për zbatimin e masave për mbrojtjen nga ngacmimet në vendin e punës**

KKRMV, KKQSH dhe OKKK janë të detyruar të caktojnë nga radhët e punonjësve të tyre një person që do të jetë i ngarkuar me zbatimin e masave për mbrojtjen nga ngacmimet në vendin e punës.



Ky person gjithashtu do të jetë në gjendje të marrë dhe të veprojë sipas informacionit/raportit të marrë nga një palë e interesuar.

KKRMV, KKQSH dhe OKKK do të shpallin personat e autorizuar në tabelën e shpalljeve, për të njoftuar punonjësit.

Personat që ndajnë informacionin kanë të drejtë të zgjedhin:

- Japin informacionin gojarisht në procesverbal;
- Të japin informacionin në formë të shkruar sipas zgjedhjes së tyre (manual, elektronik - email, mesazh, etj.), ose
- Të japë informacionin në konfidencë dhe me një identitet të mbrojtur.

Nëse personi që ndan informacionin nuk ndjen besim tek personi i caktuar në njësinë e tij afariste, ai ka të drejtë t'ia dorëzojë raportin personit të caktuar në instancat më të larta (OKKK nga Shkupi në KKQSH, dhe të gjitha OKKK dhe KKQSH në KCRMV.).

## **2. Paraqitje nëpërmjet strukturave udhëheqëse dhe drejtuese**

Nëse personi nuk ka mundësi të kontaktojë me personin nga pika 1 e këtij kreu, veçanërisht nëse bëhet fjalë për vullnetar, person të punësuar ose palë të tretë, ai mund t'ia paraqesë kërkesën kryetarit ose sekretarit të OKKK/KKQSH/KCRMV.

Personat që ndajnë informacionin kanë të drejtë të zgjedhin:

- Informacionin ta japin gojarisht në procesverbal;
- Të japin informacionin në formë të shkruar sipas zgjedhjes së tyre (manual, elektronik - email, mesazh, etj.), ose
- Të japin informacionin në konfidencë dhe me një identitet të mbrojtur.

## **3. Paraqitje nëpërmjet platformës elektronike**

Sipas vlerësimit të tij, personi që ndan informacionin mund të vendosë të bëjë të njëjtën gjë duke përdorur platformën elektronike: -----.

Përdorimi i platformës elektronike është falas dhe i disponueshëm për të gjithë personat, si dhe mund të përdoret për të paraqitur raporte anonime.

Pas këtyre kallëzimeve veprojnë personat nga pika 1 e këtij kreu.

## **Mbrojtja e personëve të cilët paraqesin**

KKRMV merr përsipër të mbrojë personat që raportojnë shkelje të dyshuara të kësaj Politike nga çdo formë urrejtjeje, në përputhje me Politikën e Mbrojtjes së Denoncuesve. Të gjitha raportet ose shqetësimet do të dokumentohen si konfidenciale dhe do të trajtohen seriozisht, me kujdes, maturi dhe brenda një afati kohor të caktuar, pas së cilës ato do të shkatërrohen plotësisht. Çdo informacion i ndarë në lidhje me një pretendim për shkelje të kësaj Politike do të trajtohet në mënyrë konfidenciale nga të gjithë personat e caktuar për të marrë dhe përpunuar raporte.

## **Përgjegjësi**

Përgjegjësia për promovimin dhe zbatimin e kësaj Politike midis punonjësve dhe vullnetarëve bie mbi ata që janë përgjegjës për zbatimin e masave për mbrojtjen nga ngacmimet në vendin e punës.

Sekretari i Përgjithshëm, Sekretari i KKQSH dhe sekretarët e çdo OKKK, secili brenda njësisë së tyre organizative, janë përgjegjës për sigurimin e burimeve të duhura për zbatimin e Politikës së Mbrojtjes nga Ngacmimi dhe Diskriminimi në Vendin e Punës. Kjo para së gjithash nënkupton caktimin e një personi përgjegjës për zbatimin e masave për mbrojtje nga ngacmimet në vendin e punës, por edhe caktimin e **ndërmjetësuesve** - punonjësve të cilët do të vepronin si pajtues në rast të shkeljes së Ligjit për ngacmimin në vendin e punës.

Këta persona janë përgjegjës për njohjen e personave të jashtëm – partnerëve, furnitorëve dhe ofruesve të tjerë të shërbimeve – me Politikën dhe kuptimin e saj.

Çdo punonjës, person i punësuar në bazë të një kontrate tjetër dhe vullnetar është i detyruar të respektojë këtë politikë.

## **Monitorimi dhe vlerësimi**

Udhëheqësia dhe drejtoria e KKRMV do të monitorojë progresin në zbatimin e kësaj politike në nivel vjetor me mbështetjen e personit përgjegjës për zbatimin e masave për mbrojtjen nga ngacmimet në vendin e punës në KKRMV.

Personat e ngarkuar për zbatimin e masave për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës janë të detyruar të mbajnë evidencë përkatëse për numrin e raporteve dhe shqyrtimin e rasteve të vërtetuara së bashku me raportin e tyre, si dhe ta njoftojnë personin përgjegjës për zbatimin e masave për

mbrojtje kundër ngacmimi i të njëjtit.vendin e punës në KKRMV të paktën një herë në vit.

Përgjegjësi për zbatimin e masave për mbrojtjen nga ngacmimet në vendin e punës në KKRMV është i detyruar të bëjë një përlllogaritje të plotë të numrit të raporteve të dorëzuara dhe një rishikim të rasteve të vërtetuara brenda njësisë organizative të KKRMV-së por edhe brenda gjithë SHK. Përgjegjësi për zbatimin e masave për mbrojtjen nga ngacmimet në vendin e punës i paraqet KKRMV-së një raport vjetor për numrin e kallëzimeve të depozituara dhe pasqyrën e rasteve të vërtetuara, si dhe përgjigjen e autoriteteve për zgjidhjen e tyre.

Vlerësimi i zbatimit të kësaj Politike do të bëhet çdo tre vjet nga miratimi i saj.