



Ne krijojmë një mjedis pune të respektueshëm

Politika e Grupit për Respektimin e Vendit të Punës

Politikë Kundër Ngacmimit dhe çdo forme të Dhunës

Mars 2024

Tabela e Përmbajtjes

Përmbajtja

Tabela e Përmbajtjes.....	2
Qëllimi	3
Fushëveprimi dhe Zbatimi.....	3
Deklarata për Zero Tolerancë	4
Përkufizimet	4
Parimet dhe standardet	5
Çka është Dhuna dhe Ngacmimi në Punë.....	5
Shembuj të zakonshëm të Dhunës dhe Ngacmimit në Punë.....	5
Çfarë nuk është Dhunë dhe Ngacmim në Punë.....	6
Ndikimi i Dhunës dhe Ngacmimit në Punë.....	7
Të drejtat dhe përgjegjësitë	7
Të drejtat dhe përgjegjësitë e të gjithë punonjësve dhe personave të pranishëm në vendin e punës	7
Përgjegjësitë e mbikëqyrësve dhe menaxhmentit	8
Përgjegjësitë e Kompanisë.....	8
Raportimi dhe Hetimi.....	9
Shkeljet dhe Pasojat.....	9
Administrimi i Politikës	10

Qëllimi

Grupi TITAN është i përkushtuar të respektojë, mbrojë dhe avancojë të drejtat e njeriut në të gjitha aktivitetet, operacionet dhe vendet e punës në kuadër të Grupit, në përputhje të plotë me normat dhe standardet ndërkombëtare.

Prandaj, ne synojmë të sigurojmë dhe të kemi një mjedis pune të respektueshëm, pa veprime apo kërcënime për dhunë dhe ngacmime në punë, duke garantuar kështu sigurinë fizike dhe mendore, vetëvlerësimin, vlerësimin dhe mirëqenien e të gjithë punonjësve dhe personave në vendin e punës.

Politika e Grupit për Respektimin e Vendit të Punës (në tekstin e mëtejshëm "Politika"), duke plotësuar Politikën e Grupit për të Drejtat e Njeriut dhe Diversitetin, Barazinë dhe Përfshirjen, synon:

- Të promovojë një kulturë dinjiteti, drejtësie dhe respekti dhe të përmirësojë mirëqenien e punonjësve në vendin e punës.
- Të shpreh zotimin e fortë të Grupit TITAN dhe zero tolerancë ndaj çdo forme të dhunës dhe ngacmimit në punë.
- Të ofrojë parimet dhe standardet për të njohur, trajtuar dhe luftuar siç duhet çdo formë të dhunës dhe ngacmimit gjatë punës, që lidhet me punën ose që rezulton nga puna.

Fushëveprimi dhe Zbatimit

Kjo Politikë zbatohet ndaj të gjithë individët që punojnë në Grupin TITAN, pavarësisht nga pozita dhe niveli i tyre, nga statusi i tyre i punësimit ose kontraktual, duke përfshirë personat e punësuar nga furnitorët, kontraktorët, konsulentët ose ofruesit e tretë të shërbimeve, si dhe punëkërkuarit, vullnetarët, praktikantët dhe individët që ushtrojnë autoritetin, detyrat dhe përgjegjësitë e një punëdhënësi (të cilët kolektivisht quhen "punonjës"). Kjo Politikë zbatohet gjithashtu ndaj çdo personi tjetër që është i pranishëm në një vend pune të Grupit TITAN, duke përfshirë, por pa u kufizuar tek klientët, vizitorët dhe palët e interesit.

Politika merret me çdo incident të dhunës dhe ngacmimit që ndodhë në çdo kohë dhe kudo në të gjitha vendet e punës dhe rrethanat që lidhen me punën, duke përfshirë:

- (a) vendin e punës, duke përfshirë hapësirat publike dhe private të cilat janë në vendin e punës;
- (b) vendet ku punëtori paguhet, bën pushimin e pauzës ose të drekës, ose përdor hapësira sanitare, të larjes dhe ndërrimit;

"v1.

(c) kohën gjatë udhëtimeve, trajnimeve, ngjarjeve ose aktiviteteve sociale që lidhen me punën;

(d) komunikimet që lidhen me punën, duke përfshirë ato të mundësuar nga teknologjitë e informacionit dhe komunikimit;

(e) hapësirat e strehimit të ofruar nga punëdhënësi; dhe

(f) udhëtimin për në punë dhe nga puna.

Në disa shtete, ligjet dhe rregulloret vendore mund të jenë më rigorozë se parimet e përcaktuara në këtë dokument. Në raste të tilla, zbatohen rregullat më rigorozë.

Deklarata për Zero Tolerancë

Ne mbajmë qëndrim kundër çdo veprimi që rrezikon kulturën e respektit, dinjitetit dhe sigurisë mendore në vendin e punës. Për këtë qëllim, ne shprehim zero tolerancë ndaj çdo forme të kërcënimit me dhunë dhe të ngacmimit në punë dhe nuk do të tolerojmë asnjë formë sulmi, frikësimi, poshtërimit ose sabotimi në vendin tonë të punës, të kryer nga punonjësit ose ndaj punonjësve dhe çdo personi në vendin e punës.

Ne respektojmë dhe zbatojmë rregulloret dhe standardet ndërkombëtare që lidhen me të drejtat themelore të njeriut për një mjedis pune të sigurt dhe të shëndetshëm, në përputhje me Deklaratën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) lidhur me Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë dhe Konventën 190 të ILO-së lidhur me Dhunën dhe Ngacmimin.

Për Grupin TITAN, çdo lloj dhune dhe ngacmimi në punë është i papranueshëm, përbën një shkelje të rëndë të të drejtave të njeriut, e cila, përveç ndikimeve të tjera negative, kërcënon shëndetin fizik dhe mendor, si dhe mirëqenien e punonjësve tanë.

Çdo incident negativ i identifikuar do të trajtohet siç duhet, siç specifikohet në këtë Politikë dhe do të përdoren hapat e nevojshëm dhe veprime korrigjuese.

Përkufizimet

"Dhuna dhe Ngacmimi" i referohet sjelljeve dhe praktikave të papranueshme ose kërcënimeve, qoftë në një ngjarje që ndodh vetëm një herë apo në mënyrë të përsëritur, që synojnë, rezultojnë ose mund të rezultojnë në dëm fizik, psikologjik, seksual ose ekonomik për viktimën. Përkufizimi përfshinë të gjitha format e dhunës dhe ngacmimit në punë.

"Dhuna dhe ngacmimi i bazuar në diskriminim" është çdo veprim ose sjellje e drejtuar ndaj personave për shkak të atributëve të tyre të veçanta personale, si gjinia, raca, ngjyra, origjina etnike ose sociale, karakteristikat gjenetike, gjuha, feja ose besimi, opinionet politike, aftësitë e kufizuara ose gjendja shëndetësore, orientimi seksual, mosha ose gjendja shëndetësore (për shembull: HIV, shtatzënia).

"Ngacmim me bazë gjinore" nënkupton çdo formë të sjelljes që lidhet me gjininë e një personi "v1.

që ka për qëllim ose efekt cënimin e dinjitetit njerëzor dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, degradues, poshtërues ose agresiv.

Parimet dhe Standardet

Çka është Dhuna dhe Ngacmimi në Punë

Dhuna dhe ngacmimi përfshijnë një gamë të gjerë të veprimeve dhe sjelljeve të papranueshme, ofenduese dhe të padëshiruara, duke krijuar një mjedis frikësues, armiqësor, degradues, poshtërues ose agresiv, të cilat:

- mund të jenë fizike, psikologjike ose seksuale.
- mund të shprehet me gojë, me shkrim ose në internet (nëpërmjet teknologjive të komunikimit si SMS, e-mail, media sociale, letra, telefon) ose duke përhapur komente ose fyerje keqdashëse.
- mund të variojnë nga rastet e qarta të mosrespektimit deri te aktet e rënda të sulmit fizik, psikologjik ose seksual.
- mund të ndodhin mes kolegëve, eprorëve dhe vartësve ose personave në vendin e punës.

Shembuj të zakonshëm të Dhunës dhe Ngacimit në Punë

Dhuna fizike dhe ngacmimi: sulmi, si shtyrja, tërheqja, shpulla, kafshimi, gërvishtja, goditja, shkelmimi, hedhja e një objekti, etj.

Dhuna dhe ngacmimi psikologjik:

- sjellje tallëse ose tallja në grup, të tilla si bërtima, poshtërimi, kërcënimi, përjashtimi, fyerja, përdorimi i komenteve lënduese, gjuha fyese ose çdo formë e abuzimit verbal.
- shpërthime zemërimi ndaj një personi ose një grupi duke keqpërdorur autoritetin dhe pushtetin.
- tallja me kolegët, duke përfshirë familjen, seksualitetin, identitetin gjinor, racën ose kulturën, fenë, zakonet dhe traditat kulturore ose të sjelljes lokale, arsimin ose gjendjen ekonomike.
- duke bërë komente tallëse ose fyese për veshjen e një personi, duke përfshirë mbulesën e kokës.
- komente për pamjen ose karakterin që mund të shkaktojnë siklet ose turp.
- komentet nënçmuese ose përqeshjet për aftësitë e kufizuara të një personi, ose duke praktikuar monitorimin ngacmues të performancës, mbi-atribuimin e gabimeve bazuar në stereotipe negative për aftësinë dhe produktivitetin e personit me aftësi të kufizuara.
- dhënia e objektivave dhe afateve të paarritshme apo e detyrave të kota, që nuk përkojnë me përshkrimin e vendit të punës.

“v1.

Dhuna dhe ngacmimi seksual:

- sulmi seksual, përdhunimi, ekspozimi i pahijshëm, përndjekja ose komunikimi i pahijshëm; kontakti fizik i padëshiruar, duke përfshirë pickimin, gudulisjen, përkëdheljen, puthjen, përqafimin, futjen në qoshe ose preken e papërshtatshme.
- bërja e pyetjeve ndërhyrëse për jetën private ose trupin e një punonjësi.
- komentet ose shakatë fyese për identitetin gjinor ose orientimin seksual.
- kërkesa e përsëritur për të dalur në takime edhe pas refuzimit.
- avancimet ose favorizimet seksuale duke përdorur kërcënimin (të drejtpërdrejt/tërthort) se çdo refuzim do të ndikojë në zhvillimin e karrierës ose në rekrutimin.
- ndarja ose shfaqja e fotografive, videove, ekraneve ose posterave me përmbajtje eksplicite seksuale; dërgimi i emaileve ose mesazheve me tekst me përmbajtje të qartë seksuale ose qarkullimi i materialeve fyese ose të pahijshme (kopje të shtypura ose elektronike).

Çfarë nuk është Dhunë dhe Ngacmim në Punë

Disa sjellje gjatë kryerjes së aktiviteteve të zakonshme në punë, edhe pse ndonjëherë mund të përfshijnë ndjenja dhe pasoja të pakëndshme, nuk konsiderohen si dhunë dhe ngacmim në punë nëse ato sjellje janë objektive dhe janë veprime të arsyeshme menaxheriale. Shembujt paraqiten në vijim:

- Mbikëqyrja legjitime: Vendimet e përditshme të menaxhimit, komentet legjitime dhe këshillat menaxheriale, ndryshimi i detyrave të punës sipas nevojave në punë.
- Komentet konstruktive: Informimi i një punonjësi për performancën e pakënaqshme në punë, duke zbatuar një proces të drejtë dhe të dokumentuar, që mund të rezultojë në moszgjedhjen e një punonjësi për ngritje në detyrë.
- Ndërveprimet sociale: Ndërveprime të sjellshme, reciprokisht të respektueshme, konsensuale, e jo veprime detyruese fizike ose mendore, në përputhje me standardet dhe zakonet e komunikimit, të përshëndetjes ose sjelljes lokale.
- Ndërveprimet e lidhura me punën: Incidentet dhe situatat që përfshijnë kontakt fizik të nevojshëm për kryerjen e punës, duke përdorur standardet e pranura të industrisë.
- Dallimet në Mendime: Mosmarrëveshjet në punë që nuk bazohen në racë, gjini, moshë, etni, fe, seksualitet, karakteristika personale ose ndonjë faktor tjetër diskriminues.
- Keqkuptimet, ndoshta për shkak të dallimeve kulturore, nuk mund të jenë domosdoshmërisht dhunë dhe ngacmim.

Është e rëndësishme të theksohet se qëllimi dhe konteksti luajnë një rol të rëndësishëm për të përcaktuar nëse një sjellje cilësohet si dhunë dhe ngacmim.

Kushdo që kërkon informacion, ose në rast dyshimi, duhet të konsultohet me menaxherin e tij/saj, si dhe me Departamentin Ligjor, të Pajtueshmërisë dhe të Burimeve Njerëzore të Grupit në nivel Lokal.

Ndikimi i Dhunës dhe Ngacmimit në Punë

Dhuna dhe ngacmimi në punë mund të kenë një ndikim të madh negativ në sigurinë dhe mirëqenien fizike dhe mendore të viktimave, duke shkaktuar trauma emocionale dhe psikologjike, depresion, frikë, ankth dhe humbje të dinjitetit, respektit dhe vetëvlerësimit.

Dhuna dhe ngacmimi në punë dëmton marrëdhëniet dhe kushtet në vendin e punës, dëmton besimin, krijon joefikasitet operacional nga mungesa e motivimit, angazhim të dobët të punonjësve, rritje të mungesave dhe të qarkullimit të punonjësve, ulje të produktivitetit, favorizon praktikat diskriminuese dhe nxit padrejtësinë dhe avancime joefikase në karrierë.

Mund të dëmtojë reputacionin e një kompanie, ta bëjë atë më pak tërheqëse për punonjësit dhe klientët e mundshëm dhe mund të rezultojë në pasoja ligjore, duke përfshirë paditë dhe gjobat financiare.

Të drejtat dhe përgjegjësitë

Të drejtat dhe përgjegjësitë e të gjithë punonjësve dhe personave të pranishëm në vendin e punës

Të gjithë punonjësit dhe personat e pranishëm në vendin e punës:

- Gëzojnë të drejtën të punojnë pa ndonjë formë të dhunës dhe ngacmimit në punë dhe meritojnë të trajtohen me dinjitet, mirësjellje dhe respekt, pavarësisht nga gjinia, raca, feja ose çdo karakteristikë tjetër e mbrojtur.
- Kanë të drejtë të largohen nga një situatë për të cilën kanë justifikim të arsyeshëm për të besuar se paraqet një rrezik të pashmangshëm dhe serioz për jetën, shëndetin ose sigurinë për shkak të dhunës dhe ngacmimit, pa pësuar hakmarrje ose pasoja të tjera të padrejta.
- Kanë të drejtë të qasjes në mekanizmat e sigurt të raportimit, të përcaktuara nga Politika e Grupit për Sinjalizim, për raportimin e çdo incidenti që lidhet me dhunën dhe ngacmimin në punë, me konfidencialitet dhe pa frikë nga hakmarrja.

Pritet dhe inkurajohet fuqimisht që të raportohet çdo incident apo dhunë dhe ngacmim dhe të ketë bashkëpunim sipas procedurave të përcaktuara për hetime.

- Janë përgjegjës, pavarësisht lokacionit, nivelit dhe statusit të punësimit, të trajtojnë të gjithë në vendin e punës me respekt dhe profesionalizëm, duke u përmbajtur nga kryerja, angazhimi ose mundësimi i çdo forme të dhunës dhe ngacmimit në punë.

Rekomandohet fuqimisht, kur vizitoni një vend të huaj ose një rajon tjetër, të jeni të vetëdijshëm për standardet dhe normat kryesore të komunikimit, përshëndetjes, sjelljes, ushqimit, fesë ose veshjes laike lokale, në mënyrë që të shmangni çdo ndërveprim ose

“v1.

sjellje që mund të perceptohet si e papërshtatshme ose fyese në përgjithësi.

- Duhet të jenë të informuar për politikat dhe procedurat e Grupit TITAN në lidhje me dhunën dhe ngacmimin në punë dhe të marrin pjesë në mënyrë aktive në programet trajnuese për ndërgjegjësim të ofruara nga Grupi TITAN për të parandaluar dhunën dhe ngacmimin.

Përgjegjësitë e mbikëqyrësve dhe menaxhmentit

- Të zbatojnë masat dhe programet e përcaktuara për të minimizuar rrezikun e dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës nën mbikëqyrjen e tyre.
- Për të zbuluar dhe raportuar me kohë çdo sjellje të dukshme që mund të rezultojë në një incident apo kërcënim të mundshëm të dhunës dhe ngacmimit në punë.
- Për t'iu përgjigjur me kohë dhe në mënyrë efektive shqetësimeve të punonjësve, për të ofruar informacion dhe mbështetje aty ku është e nevojshme, për të promovuar transparencën dhe për t'i inkurajuar ata të raportojnë çdo shqetësim ose incident relevant.

Përgjegjësitë e Kompanisë

Grupi TITAN do të ndërmarrë çdo hap dhe masë të arsyeshme për të siguruar që punonjësit të mos marrin pjesë dhe të mos i nënshtrohen rrezikut nga dhuna dhe ngacmimi në punë, duke krijuar dhe mbajtur një vend pune të sigurt, të respektueshëm dhe pa incidente të dhunës dhe ngacmimit. Ky zotim i panegociueshëm për të luftuar çdo formë të dhunës dhe ngacmimit brenda Grupit TITAN përforcohet me:

- **Ndërgjegjësim dhe Trajnim:** Grupi TITAN ofron programe dhe trajnime të përshtatshme për ndërgjegjësim lidhur me dhunën dhe ngacmimin në punë dhe etikën në punë, duke synuar t'i mbajë punonjësit të informuar në mënyrë adekuate për të drejtat dhe përgjegjësitë e tyre dhe mënyrat e njohjes, shmangies dhe reagimit ndaj incidenteve dhe kërcënimeve të dhunës dhe ngacmimeve në punë.

Informacioni përkatës do t'u jepet kontraktorëve dhe bashkëpunëtorëve të jashtëm sipas nevojës, për të qenë në dijeni për standardet, pritshmëritë dhe kërkesat e Grupit për këtë temë.

- **Vlerësimi i rrezikut dhe reagimi ndaj rrezikut:** Do të kryhen vlerësime periodike të rrezikut për të vlerësuar faktorët e rrezikut të dhunës dhe ngacmimit në punë, për të identifikuar dobësitë dhe situatat në të cilat mund të ndodhë një incident i dhunës dhe ngacmimit në punë, dhe për të marrë masa korrigjuese.
- **Mbështetje për viktimat:** Do të ofrohet konsultimi dhe mbështetja, me diskrecion të plotë për punonjësit dhe personat e ekspozuar ose të ndikuar nga një incident i dhunës dhe ngacmimit në punë, duke përfshirë qasjen në këshillim dhe asistencë ligjore, për të minimizuar ndikimet negative dhe për të garantuar sigurinë dhe mirëqenien e tyre.

Raportimi dhe Hetimi

Grupi TITAN është i përkushtuar të mbajë kanale dhe mekanizma të raportimit të cilat janë konfidenciale, të sigurt dhe lehtësisht të qasshme, në mënyrë që të lehtësojë marrjen e raporteve të incidenteve të dhunës dhe ngacmimeve në punë. Të gjitha incidentet e raportuara do të hetohen menjëherë, në mënyrë të paanshme dhe konfidenciale.

Departamenti i Burimeve Njerëzore ka përgjegjësi të trajtojë të gjitha incidentet e raportuara për dhunë dhe ngacmime në punë dhe për të koordinuar aktivitetet e hetimit dhe parandalimit, në bashkëpunim me menaxhmentin, duke zbatuar parimet dhe standardet e përcaktuara nga Politika e Grupit për Sinjalizim dhe ligjet lokale.

Ne inkurajojmë fuqimisht çdo person brenda fushëveprimit të kësaj Politike, që në rast se sheh ose përjeton ndonjë incident të dhunës dhe ngacmimit në punë, ta raportojë atë menjëherë te **Departamenti i Burimeve Njerëzore**. Në mënyrë alternative, incidentet mund t'i raportohen çdo anëtar i **Menaxhmentit të Linjës / të Lartë**, në mirëbesim, duke ofruar të gjithë informacionin e nevojshëm për të mundësuar hetimin e duhur të incidentit.

Dhuna dhe ngacmimet në punë mund të raportohen gjithashtu nëpërmjet sistemit të raportimit të faqen e internetit dhe në telefon të Grupit TITAN të quajtur **EthicsPoint** i organizuar nga një ofrues i pavarur i jashtëm i shërbimeve, për të siguruar mbledhjen konfidenciale të të gjitha raporteve. Në EthicsPoint, raporti mund të dorëzohet gjatë 24 orëve në ditë, 7 ditë në javë, në mënyrë anonime ose të nënshkruar, nëpërmjet telefonit ose internetit, në gjuhën angleze ose lokale. Dorëzimi i raporteve me keqbesim konsiderohet si shkelje e kësaj politike dhe do të trajtohet si shkelje. Detaje të mëtejshme dhe udhëzime për paraqitjen e një raporti janë dhënë në **Politikën e Grupit për Sinjalizim**.

Do të merren masa të arsyeshme proaktive, duke përfshirë rregullimin e kushteve të punës, për të ndaluar hakmarrjen ose diskriminimin ndaj individëve që raportojnë incidente të dhunës dhe ngacmimit në punë.

Shkeljet dhe Pasojat

Nuk do të tolerohen shkeljet e kësaj Politike si dhe sjellja e dhunshme dhe ngacmuese në punë. Varësisht nga natyra dhe serioziteti i shkeljes, dhe sipas ligjeve në fuqi, masa disiplinore dhe/ose ligjore mund të ndërmerren ndaj çdo personi që konstatohet se ka bërë shkelje të kësaj Politike.

Masat disiplinore mund të përfshijnë paralajmërim verbal ose me shkrim, pezullim, ndërprerje të bashkëpunimit ose kontratave, rregullime të arsyeshme të kushteve të punës ose largim nga puna.

Kur ka shkelje të rënda ose veprime që shkelin ligjet dhe rregulloret në fuqi, kryesit mund të ndiqen penalisht sipas ligjeve civile ose penale.

Administrimi i Politikës

Departamentet e Burimeve Njerëzore si dhe të Pajtueshmërisë dhe Kundër Mashtrimit janë bashkërisht përgjegjës për administrimin, rishikimin periodik dhe përditësimin e kësaj Politike.

Rishikimet do t'i paraqiten për miratim Komitetit Ekzekutiv të Grupit.