



DOKUMENT MBI POLITIKAT DHE PROCEDURAT PËR ELIMINIMIN E DHUNËS, NGACMIMIT DHE NGACMIMIT SEKSUAL



QERSHOR 2022





DOKUMENT MBI POLITIKAT DHE PROCEDURAT PËR ELIMINIMIN E DHUNËS, NGACMIMIT DHE NGACMIMIT SEKSUAL

Ky dokument është përgatitur nga Universiteti i Tiranës me mbështetjen e UNDP Shqipëri, si pjesë e Programit të Përbashkët të Kombeve të Bashkuara "T'i japim fund Dhunës ndaj Grave në Shqipëri" financuar nga Qeveria e Suedisë.



HYRJE

Universiteti i Tiranës (UT) është i angazhuar të nxisë, promovojë dhe garantojë krijimin e një mjedisi të sigurtë dhe të shëndetshëm duke parandaluar, reduktuar dhe eliminuar çdo formë të dhunës, ngacmimit, ngacmimit seksual dhe abuzimit me autoritetin në mjedisin e tij, si dhe të zbatojë një politikë dhe procedurë të tolerancës zero ndaj këtyre fenomeneve duke i quajtur këto veprime e sjellje të papranueshme dhe të patolerueshme gjatë ushtrimit të detyrës, jo vetëm brenda institucionit, por edhe në marrëdhëniet me studentët dhe publikun.

I- QËLLIMI

Qëllimi i këtij dokumenti është:

1. Të angazhojë Universitetin e Tiranës, për të krijuar, garantuar dhe promovuar një mjedis të sigurtë duke parandaluar, reduktuar dhe eliminuar çdo formë të dhunës, ngacmimit, ngacmimit seksual dhe abuzimit me autoritetin;
2. Të përcaktojë rregullat dhe procedurën për të parandaluar dhe adresuar dhunën, ngacmimin, ngacmimin seksual dhe abuzimin me autoritetin;
3. Të sigurojë për studentët, personelin e Universitetit dhe publikun, mekanizmat për të adresuar dhunën, ngacmimin, ngacmimin seksual dhe abuzimin me autoritetin nga personeli i UT-së, gjatë ushtrimit të funksionit të tyre publik;
4. Të ndërgjegjësojë personelin dhe studentët për evidentimin sa më të lehtë dhe më të qartë të situatave që lidhen me ngacmimin, ngacmimin seksual dhe abuzimin me autoritetin në vendin e punës si dhe me mënyrat e teknikat e ndalimit dhe parandalimit të tyre.

II- BAZA LIGJORE

1. Ky dokument bazohet në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara dhe që kanë efekt në qëllimet e këtij dokumenti, në legjislacionin sektorial në fuqi, si edhe në aktet e brendshme të universitetit, si vijojnë, por pa u ndalur në to,: Ligji nr. 80/2015, "Për Arsimin e Lartë dhe Kërkimin Shkencor në Institucionet e Arsimit të Lartë në Republikën e Shqipërisë"; Ligji nr. 7961, datë 12.07.1995, "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar; VKM nr. 329, datë 12.04.2017, "Për Statusin dhe Trajtimin e veçantë të Personelit Akademik; Ligji nr. 9131, datë 8.9.2003, "Për rregullat e etikës në administratën publike"; Ligji nr. 10221, datë 4.2.2010, "Për mbrojtjen nga diskriminimi"; Ligji nr. 9970, datë 24.7.2008, "Për barazinë gjinore në shoqëri"; Ligji nr. 8454, date 04.02.1999, "Për Avokatin e Popullit", i ndryshuar; Statutin e Universitetit të Tiranës; Kodi i Etikës i Universitetit të Tiranës dhe Rregulloren e Universitetit të Tiranës.
2. Për format e dhunës dhe ngacmimit që përbëjnë vepra penale, zbatohen dispozitat përkatëse të Kodit Penal.

III- OBJEKTI

Ky dokument ka për objekt:

1. Përcaktimin e rregullave mbi procedurat formale dhe jo formale, për të krijuar, garantuar dhe promovuar një mjedis të sigurtë, si edhe luftuar çdo formë të dhunës, ngacmimit, ngacmimit seksual dhe abuzimit me autoritetin në Universitetin e Tiranës.
2. Përcaktimin e autoriteteve përgjegjëse dhe të detyrave e përgjegjësi konkrete të tyre për parandalimin, hetimin, procedimin dhe dhënien e masave ndaj autorëve të dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual, si dhe mbrojtjen, mbështetjen dhe rehabilitimin e viktimave të dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual.
3. Krijimin, sigurimin/garantimin për viktimat e dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual të shërbimit të shpejtë e profesional në përputhje me standardet ndërkombëtare dhe legjisllacionin në fuqi.

IV- PËRKUFIZIME

Në kuptim të këtij dokumenti, termat e mëposhtëm kanë këtë kuptim:

1. "Dhunë dhe ngacmim në mjedisin e punës" nënkupton sjellje dhe praktika të papranueshme, ose kërcënime, qofshin këto si një dukuri e vetme ose e përsëritur, që rezulton, ose ka të ngjarë të rezultojë në dëmtime fizike, psikologjike, seksuale ose ekonomike dhe përfshin dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore;
2. "Dhunë dhe ngacmim me bazë gjinore" nënkupton dhunën dhe ngacmimin drejtuar personave për shkak të seksit ose gjinisë së tyre, ose që prek persona të një seksi ose gjinie të caktuar në mënyrë disproporcionale dhe përfshin ngacmimin seksual;
3. "Mjedis i mbrojtur dhe i sigurt" nënkupton një mjedis miqësor, jo kërcënues, jo poshtëruës, jo përçmues ose jo fyes, ku gjithkush trajtohet në mënyrë njerëzore, me dinjitet, respekt, pa diskriminim dhe që nuk ndihet i dhunuar, ngacmuar ose ngacmuar seksualisht;
4. "Mjedisi armiqësor" është e kundërta e mjedisit të sigurt. Krijohet kur sjellja e padëshirueshme verbale, jo verbale apo fizike e fokusuar në seksualitetin është e tillë sa të ndërhyjë në performancën e punës së viktimës, të jetë frikësuese ose fyese për një person të arsyeshëm;
5. "Ngacmim" është çdo formë sjelljeje e padëshiruar, që lidhet me gjininë e një personi dhe ka për qëllim dhe/ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal ose krijimin e një mjedisit kërcënues, armiqësor, poshtëruës, përçmues apo fyes për atë person, si dhe në rastin e një trajtimi më pak të favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë;
6. "Ngacmim seksual" është një formë e veçantë e ngacmimit dhe nënkupton të gjitha orvatjet e padëshiruara seksuale, kërkesë për favore seksuale dhe sjellje të tjera verbale apo fizike të një natyre seksuale të kryera gjatë ose jashtë orarit të punës kur:
 - a. Një sjellje të tillë bëhet hapur ose në mënyrë të nënkuptuar, si kusht për vlerësimin e studentit në provime, seminare, frekuentimin, aktivitete shkencore, si dhe çdo lloj favorit tjetër;
 - b. Nënshtrimi apo refuzimi i një sjelljeje të tillë përdoret si bazë për vlerësimin e studentit në provime, seminare, frekuentimin, aktivitete shkencore, si dhe çdo lloj favorit tjetër që ka të bëjë me këtë individ;
 - c. Një sjellje të tillë bëhet hapur ose në mënyrë të nënkuptuar, si kusht për vlerësimin

- e personelit në punë, mësimdhënie, kualifikim shkencor dhe aktivitete shkencore e universitare, si dhe çdo lloj favorizimi tjetër;
- d. Ose një sjellje e tillë ka për qëllim apo sjell si pasojë ndërhyrjen në mënyrë të paarsyeshme në sferën e detyrimeve së individit apo krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor ose fyes.
7. Ngacmimi seksual përfshin, por pa u kufizuar, sjelljet e mëposhtme:
- Ngacmim verbal: komente apo shpifje të përsëritura, të pa kërkuara/dëshiruara apo përçmuese, ose kërkesa të vazhdueshme për kontakt shoqëror apo seksual, pasi personit i bëhet e qartë se kjo nuk është e mirëpritur;
 - Ngacmim fizik: ndërhyrje apo kontakt fizik që pengon lëvizjet normale të punës kur këto i drejtohen një individ;
 - Ngacmim pamor dhe elektronik: postera, skica apo vizatime përçmuese, vështrime ngultazi, vështrime epsharake, ngacmimi ose bezdisja me anë të mesazheve telefonike, postës elektronike, telefonatave anonime, etj;
 - Favore seksuale: orvatje seksuale që kushtëzojnë një përfitim emërimi, vlerësimi, kualifikimi, shërbime, në këmbim të favoreve seksuale, ose të atyre që mund të shihen si të tilla.
8. "Abuzim/keqpërdorim i autoritetit" është përdorimi i pavend i pozitës, pushtetit apo autoritetit për të ndikuar në mënyrë arbitrare kundër personelit akademik, personelit ndihmësakademik me karakter mësimor dhe akademik, personelit ndihmësakademik me karakter administrativ dhe personelit administrativ, në drejtim të karrierës dhe punësimit duke përfshirë, por pa u kufizuar në emërimin, rinovimin e kontratës, vlerësimin e performancës apo promovimin në karrierë. Keqpërdorim i autoritetit mund të përfshijë një incident apo një seri incidentesh dhe mund të konsistojë në sjellje që krijojnë një mjedis armiqësor ose ofendues pune, e cila përfshin, por pa u kufizuar në, përdorimin e frikësimit, kërcënimit, shantazhit apo detyrimit. I njëjti kuptim i abuzimit dhe keqpërdorimit të autoritetit, për aq sa mundet, përfshin edhe veprimet e sjelljet kundrejt studentëve dhe publikut.
9. "Veprime e sjellje që nuk përbëjnë ngacmim" mund të përfshijnë:
- a. Sjelljet pa qëllime ofenduese. Shembujt mund të përfshijnë komente pozitive mbi veshjen, komplimente pozitive për pamjen e përmirësuar dhe shaka pa qëllime sulmuese që shumica e njerëzve mund ti gjejnë të arsyeshme e që normalisht nuk përbëjnë ngacmim;
 - b. Vendimet e marra nga pedagogët të cilët, në rrjedhën e punës së tyre, kanë përgjegjësi për të marrë vendime në lidhje me vlerësime të detyrave etj. Këto vendime nuk përbëjnë në vetvete ngacmim, edhe nëse ka mospërputhje mendimesh lidhur me kryerjen e detyrës dhe performacën;
10. "Viktimitë" është çdo person, që pëson sjellje të padëshiruara të përcaktuar si dhunë dhe ngacmim në mjedisin e punës. Viktimë e dhunës, e ngacmimit dhe ngacmimit seksual në veprimtarinë e institucionit mund të jenë edhe studentët apo qytetarët që marrin shërbime nga Universiteti i Tiranës.
11. "Hakmarrja" është frika që shkaktohet për shkak të denoncimit të dhunës, ngacmimit, ngacmimit seksual në mënyrë që të mos ankohet për të kërkuar të drejtat e veta si dhe të mos dëshmojë e bashkëpunojë në procedurën formale e informale. Hakmarrja ndaj kujtdo që dorëzon një ankesë në mirëbesim është e papranueshme dhe në vetvete përbën shkelje të rëndë disiplinore.
12. Shprehjet "interes privat", "konflikt interesi", "konflikt i vazhdueshëm interesi" kanë kuptimin e përcaktuar në legjislacionin për parandalimin e konfliktit të interesit në ushtrimin e funksioneve publike.
13. "Universiteti i Tiranës" është një strukturë e integruar dhe e përbërë nga njësi kryesore, njësi bazë dhe njësi të tjera, sipas përcaktimeve të statutit të institucionit. Njësitë kryesore janë

fakultetet dhe institutet e kërkimit shkencor, ndërsa njësitë bazë të tij janë departamentet dhe qendrat kërkimore-shkencore. Njësitë e tjera janë struktura të krijuara nga Universiteti në përputhje me misionin dhe veprimtarinë e institucionit, të cilat ndihmojnë në përmbushjen e misionit të Universitetit. Njësitë e tjera janë njësi ndihmëse me karakter akademik, si dhe njësi ndihmëse me karakter administrativ, të cilat veprojnë në nivel rektorati dhe njësie kryesore. Njësitë ndihmëse që veprojnë në nivel rektorati përcaktohen në këtë Statut. Njësitë ndihmëse që veprojnë në nivel njësie kryesore përcaktohen në rregulloren përkatëse.

14. "Personeli i Universitetit të Tiranës" përbëhet nga personeli akademik, personeli ndihmës akademik me karakter mësimor dhe akademik, personeli ndihmës akademik me karakter administrativ dhe personeli administrativ. Personeli mund të jetë i punësuar me kontratë, me kohëzgjatje të pacaktuar ose të caktuar, si edhe me angazhim me kohë të plotë ose me kohë të pjeshme.

V- SUBJEKTET

1. Ky dokument, sipas parashikimeve në pikën 13 dhe 14 të Seksionit IV të këtij dokumenti, zbatohet për personelin e Universitetit të Tiranës, në të gjithë njësitë e tij përbërëse.
2. Ky dokument, sipas parashikimeve në nenin 123 të Statutit, zbatohet për studentët e Universitetit të Tiranës.
3. Ky dokument, për aq sa duhet, zbatohet edhe për qytetarët që marrin shërbime nga Universiteti i Tiranës.

VI- TË DREJTAT DHE DETYRIMET E PERSONELIT TË UNIVERSITETIT TË TIRANËS

Personeli dhe autoritet drejtuese të Universitetit të Tiranës kanë këto të drejta dhe detyrime:

1. të kujdesen për një mjedis të sigurtë pune pa dhunë, ngacmim dhe ngacmim seksual, të kenë respekt për kolegët/et dhe publikun dhe të mbajnë standardet më të larta të sjelljes etike e profesionale;
2. të njohin procedurat lidhur me kuptimin e dhunës, ngacmimit, ngacmimit seksual në vendin e punës, keqpërdorimin e pushtetit, dhe ato të mbrojtjes ndaj hakmarrjes, si dhe të kërkojnë zbatimin e kësaj procedure ndaj sjelljeve që krijojnë frikësim, armiqësi, diskriminim ndaj tyre dhe të tjerëve;
3. të shprehin qartë tolerancën zero, ndaj të gjitha rasteve dhe formave të dhunës, ngacmimit ose ngacmimit seksual si fenomene që rrezikojnë standardet e shërbimit cilësor dhe garantimin e të drejtave dhe lirive themelore të çdo individi brenda radhëve të UT-së dhe në marrëdhëniet me publikun;
4. të dinë si të këshillojnë e mbështesin profesionalisht rastet e dhunës, ngacmimit ose ngacmimit seksual, si dhe se ku duhet të drejtohen;
5. të respektojnë konfidencialitetin dhe të bashkëpunojnë për hetimin e rasteve që përbëjnë dhunë, ngacmim ose ngacmim seksual me qëllim krijimin e një mjedisi të sigurtë pune.
6. të ndjekin programet e trajnimit të vazhdueshëm lidhur me standardet e një mjedisi pune të sigurtë, si dhe mbi procedurat e parandalimit dhe ankimit ndaj dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual si dhe çdo forme të abuzimit me autoritetin.

VII- DETYRIMET E STUDENTËVE

Studentët e Universitetit të Tiranës kanë këto të drejta dhe detyrime:

1. të kujdesen për një mjedis të sigurtë studentor pa dhunë, ngacmim dhe ngacmim seksual, të kenë respekt për kolegët/et dhe personelin dhe të mbajnë standardet më të larta të sjelljes etike e profesionale;
2. të njohin procedurat lidhur me kuptimin e dhunës, ngacmimit, ngacmimit seksual në universitet, keqpërdorimin e pushtetit, dhe ato të mbrojtjes ndaj hakmarrjes, si dhe të kërkojnë zbatimin e kësaj procedure ndaj sjelljeve që krijojnë frikësim, armiqësi, diskriminim ndaj tyre dhe të tjerëve;
3. të shprehin qartë tolerancën zero, ndaj të gjitha rasteve dhe formave të dhunës, ngacmimit ose ngacmimit seksual si fenomene që rrezikojnë standardet e shërbimit cilësor;
4. të dinë si të referojnë dhe mbështesin rastet e dhunës, ngacmimit ose ngacmimit seksual;
5. të respektojnë konfidencialitetin dhe të bashkëpunojnë për hetimin e rasteve që përbëjnë dhunë, ngacmim ose ngacmim seksual;

VIII- PARIME TË PËRGJITHSHME

Hartimi i Politikave dhe ndjekja e proceduarave për eliminimin e dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual mbështetet:

1. Parimi i mosdiskriminimit kërkon që zbatimi i kësaj procedure dhe veçanërisht masat për mbrojtjen e të drejtave të viktimave, të sigurohen pa diskriminim dhe në zbatim të legjislacionit në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi;
2. Parimi i trajtimit të shpejtë të çdo rasti kërkon veprimin dhe marrjen e masave të duhura dhe në kohë. Ky trajtim duhet të synojë që situata të mos bëhet më e rëndë dhe fenomeni të trajtohet sipas rregullave të parashikuara në këtë procedurë dhe legjislacionin në fuqi.
3. Parimi i trajtimit me profesionalizëm dhe përgjegjshmëri, kërkon që çdo sinjalizim dhe referim të vlerësohet me seriozitet edhe nëse personi përgjegjës ka marrë dijeni në rrugë informale ose nga konstatimet e veta.
4. Parimi i barrës së provës sipas këtij dokumenti është në harmoni me standardet ndërkombëtare dhe legjislacionin në fuqi. Punonjësi, studenti apo qytetari që ankohet paraqet fakte që provojnë ngacmimin dhe më pas i takon personit, ndaj të cilit adresohet ankesa, të provojë se veprimet e tij/saj nuk kishin për qëllim dhunën, ngacmimin, ngacmimin seksual ose diskriminimin, si dhe të tregojë elementët objektivë të cilët nuk kanë të bëjnë me këto sjellje.

IX- MASAT PARANDALUESE, MEKANIZMI DHE PROCEDURAT E MBROJTJES DHE ZGJIDHJES SË MOSMARRËVESHJEVE

1. Parandalimi konsiston në zhvillimin e sesioneve informuese dhe trajnimeve të cilat, sipas rastit, janë individuale dhe/ose kolektive. Këto mekanizma përforcohen në rastet e gjendjeve emergjente dhe të jashtëzakonshme ku përshkallëzohet rreziku i dhunës dhe ngacmimit si brenda institucionit ashtu edhe në drejtim të publikut.

2. Universiteti i Tiranës përcakton Drejtorinë e Shërbimeve të Brendshme, Drejtorinë e Teknologjisë, Inovacionit dhe Statistikave dhe Qendrën Virtuale të Trajnimeve të Universitetit të Tiranës, si struktura përgjegjëse që ngarkohen me informimin, monitorimin, mbledhjen dhe përpunimin e statistikave mbi dhunën, ngacmimin dhe ngacmimin seksual, si dhe për realizimin e trajnimeve mbi kuptimin dhe zbatimin e drejtë të këtij dokumenti.
3. Universiteti i Tiranës cakton Këshillin e Etikës për shqyrtimin e çështjeve që lidhen dhunën, ngacmimin dhe ngacmimin seksual, të ndodhura gjatë ushtrimit të veprimtarisë së procesit mësimor dhe atij kërkimor, si dhe në veprimtaritë e tjera institucionale sipas parashikimeve të kodit të Etikës, legjislationit për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në Republikën e Shqipërisë, si dhe këtij dokumenti.
4. Veprimet ose mosveprimet që përbëjnë dhunë, ngacmim dhe ngacmim seksual, të cilat nuk janë në kompetencë të Këshillit të Etikës dhe konsiderohen shkelje të rënda apo shkelje të lehta disiplinore shqyrtohen sipas parashikimeve të Statutit për procedimin disiplinor. Nëse subjekti sipas këtij dokumenti vlerëson se është viktimë e dhunës, ngacmimit apo ngacmimit seksual dhe kur ky shqetësim vjen nga kolegët, drejtues të tjerë brenda institucionit ose vartësit, nuk ka mundësi/ dëshirë të mbrohet përmes aplikimit të procedurës formale sipas pikës 4 dhe 5 më lart, mund të mbrohet përmes aplikimit të procedurës informale.
5. Është në diskrecionin e punonjësit të cenuar përcaktimi se cila konsiderohet procedura më efektive.
6. Zbatimi i procedurës informale, nëse është rasti dhe kjo vlerësohet si e dobishme, konsiderohet dhe rekomandohet si një alternativë parandaluese dhe e shpejtë për sqarimin e rastit, zgjidhjen e mosmarrëveshjes dhe mosrëndimin e mëtejshëm të situatës.
7. Nëse procedura informale konsiderohet jo e duhura për rastin, nisur nga serioziteti dhe komplikimet eventuale, atëherë aplikimi i procedurave formale është një e drejtë që mund të realizohet në çdo kohë.

Procedura informale

a. Rregulla të përgjithshme

1. Procedura informale synon dhe mundëson parandalimin, korrigjimin e shpejtë dhe sqarimin në kohë të qëndrimeve e sjelljeve shqetësuese që vlerësohen si dhunë, ngacmim dhe/ose ngacmim seksual, si dhe realizimin sa më shpejt të mirëkuptimit dhe përmirësimit e marrëdhënieve me qëllim eliminimin në të ardhmen të sjelljeve të tilla të përsëritura.
2. Nismën për realizimin e kësaj procedure mund ta marrë secila nga palët. Sipas rastit, zbatimi i kësaj procedure mund të sugjerohet edhe nga drejtues të tjerë brenda institucionit, si dhe nga kolegët e punës.
3. Procedura informale realizohet përmes bashkëbisedimit/ komunikimit mes personit që është ndjerë i dhunuar, ngacmuar apo ngacmuar seksualisht dhe cenesit të të drejtave. Ky komunikim mund të realizohet drejtpërdrejtë me negocim apo bisedim mes tyre, si dhe përmes lehtësimit të komunikimit me praninë e personave të tretë, ose me ndërmjetësimin nga subjekte të specializuara.
4. Komunikimi synon të jetë i qartë, i përmbledhur, sqarues, parandalues, jo ndëshkues, jo fyes duke sqaruar se çfarë pritet që të ndryshojë pas këtij komunikimi dhe se sjellja e vërejtur nuk është e mirëpritur e duhet ndërprerë menjëherë.
5. Nëse procedura informale sugjerohet nga drejtues të tjerë brenda institucionit, drejtpërdrejt ose i shtyrë nga kolegët që e kanë konstatuar sjellje ngacmuese dhe e kanë referuar tek

Titullari i Institucionit , atëherë ky i fundit duhet të analizojë efektivitetin e procedurës dhe mundësinë e zbatimit të saj nisur nga palët e përfshira, lloji i shqetësimit, gjendja psikologjike, gatishmëria dhe vullneti i palëve të përfshira në zgjidhjen e rastit, mundësia e lehtësimit të komunikimit prej tij/saj, ose personave të tretë dhe mundësinë e përfshirjes së psikologut në këtë procedurë.

6. Procedura informale nuk ka të bëjë me proceset e mirëfillta disiplinore, por mbajtja e rekordeve nga personat e interesuar ndihmon, nëse është rasti, në marrjen e vendimeve të duhura në procedurën formale. Mbajtja e rekordeve është e detyrueshme nga strukturat e ngarkuara prej tij. Kjo është e rëndësishme, sepse sjellja ngacmuese ose ngacmuese seksuale ka tendencë të ketë karakter përsëritës dhe mbajtja e një baze të dhënash për rastet dhe personat e përfshirë në to lehtëson analizën e rrethanave, të shkaqeve dhe të rrezikshmërisë së sjelljes dhe vlerësohet efektiviteti i procedurës informale.

b. Procedura informale përmes komunikimit të drejtpërdrejtë.

1. Iniciativa dhe ftesa për të realizuar këtë sqarim përmes komunikimit të drejtpërdrejtë, bëhet, sipas rastit, ose nga personi i cenuar.
2. Kolegët dhe drejtues të tjerë brenda institucionit mund të luajnë një rol aktiv në nxitjen e këtij sqarimi nëse janë në dijeni të rastit dhe të keqkuptimeve eventuale, duke çmuar rrethanat konkrete, mundësinë e suksesit, temperamentin e personave të përfshirë, etj.
3. Përpjekjet për të komunikuar drejtpërdrejtë, synojnë bërjen e sqarimeve ndërpersonale në mënyrë të drejtë dhe mbi bazën e parimeve të respektit reciprok. Sqarimet bëhen lidhur me kuptimin e sjelljes, trajtimit ose fjalëve të përdorura në mënyrë që të ndërpriten keqkuptimet në vijim përsa këto përbëjnë shqetësim dhe që situatat të mos përsëriten.
4. Është e drejtë e palëve të përfshira që të mbajnë shënime për përpjekjet dhe premtimet në rastet e komunikimit të drejtpërdrejtë.

c. Negocimi i palëve dhe komunikimi përmes personave të tretë të besuar.

1. Nëse komunikimi i drejtpërdrejtë është i vështirë, me qëllim zgjidhjen e problemit dhe nëse është e mundur, personi i interesuar mund të kërkojë, në kuadrin e procedurës informale, mbështetjen e personave të tretë.
2. Nëse komunikimi bëhet me ndihmën e të tretëve, është e drejtë e personit të cenuar ta përcaktojë këtë. Si i tillë mund të jetë kushdo që është person i besuar për viktimën. Konsiderohen persona të tretë, rast pas rasti: psikologu, drejtues të tjerë brenda institucionit, një koleg i besuar, çdo punonjës tjetër i besuar brenda institucionit të UT-së. Nëse shqetësimi vjen nga drejtues brenda institucionit atëherë personi i interesuar mund t'i drejtohet Rektorit.
3. Kërkesa për ndihmë nga persona të tretë nuk është e lidhur me një formë të caktuar. Ajo mund të bëhet në çdo formë që konsiderohet e përshtatshme dhe e arsyeshme.
4. Nëse zgjidhet komunikimi me të tretët, nga ana e këtyre bëhet kujdes dhe seriozitet maksimal duke synuar t'i jepet siguri viktimës dhe këshillim i mjaftueshëm ngacmuesit.
5. Në rastin e përfshirjes së personave të tretë, sipas çmuarjes, komunikimi mund të bëhet ndërmjet personit të besuar me personin që pretendohet se ka ushtruar ngacmim dhe/ose ngacmim seksual, ose edhe në prani të personit që e pretendon këtë.
6. Detyrimet e drejtuesit të njësisë organizative në procedurën informale.
7. Nëse zgjidhet komunikimi përmes drejtuesit të njësisë organizative, këta veprojnë shpejt duke synuar sqarimin e situatës dhe duke parashtruar edhe pasojat eventuale disiplinore, civile e penale që mund të vijnë nga mos përmirësimi i sjelljes apo përsëritja e saj.

8. Për përmirësimin e gjendjes, kur vlerësohet e nevojshme dhe proporcionale, drejtuesit e njësisë organizative parashikojnë me shkrim, masa jo disiplinore të tilla si këshillim e trajnim, përcakton afate të ekzekutimit të tyre, mundëson zbatimin e tyre dhe ndjek respektimin e tyre duke përcaktuar mënyrën e raportimit lidhur me to. Këto masa mund të jepen më vete ose të alternuara me njëra tjetrën, sipas rastit.

X- MBAJTJA E TË DHËNAVE, DOKUMENTIMI I RASTEVE DHE RAPORTIMI I STATISTIKAVE

1. Mbjtja e statistikave të rasteve të dhunës, ngacmimit, ngacmimit seksual është detyrim i Universitetit të Tiranës.
2. Universiteti i Tiranës, në kuadër të mbajtjes së të dhënave mbi procedurat disiplinore, evidenton rastet e dhunës, ngacmimit dhe e ngacmimit seksual.
3. Njësitë kryesore përbërëse të UT-së kanë për detyrë të raportojnë pranë strukturave përgjegjëse në rektorat, statistika të plota dhe të qarta lidhur me rastet e dhunës, ngacmimit, ngacmimit seksual në kuadër të raportimit të masave disiplinore. Këto të dhëna shërbejnë për marrjen e masave të reja ose ndryshimin e atyre ekzistuese.
4. Universiteti i Tiranës kujdeset për të zbatuar rregullat e konfidencialitetit dhe të anonimatit.

XI- MONITORIMI

1. Universiteti i Tiranës kryen monitorimin e nivelit të kuptimit dhe zbatimit të drejtë të këtij dokumenti.
2. Monitorimi kryhet jo më pak se një herë në dy vjet nga Këshilli i Etikës.
3. UT-ja, në kuadër të inspektimeve që kryen për zbatimin e legjislacionit në fuqi, monitoron edhe zbatimin e këtij dokumenti
4. Rezultatet e monitorimit ndihmojnë në evidentimin e problemeve dhe adresimin e tyre përfshi këtu trajnimin dhe hartimin e moduleve të reja, përmirësimin e procedurave etj.
5. Bazuar në rezultatet e monitorimit ose në konstatimet rast pas rasti, përfshi informacionet e marra gjatë trajnimit dhe konstatimet nga zbatimi në praktikë i kësaj procedure, UT-ja analizon situatën dhe harton propozime konkrete për marrjen e masave të duhura.
6. Universiteti i Tiranës merr në konsideratë kërkesat dhe sipas rastit, i paraqet këto në formën e një propozimi me masën konkrete.
7. Universiteti i Tiranës sipas rastit dhe nevojave, propozon rishikimin e kësaj procedure me qëllim përmirësimin, plotësimin ose korrigjimin edhe përpara afatit dyvjeçar të përcaktuar për rishikimin e një procedure standarde.
8. Propozimet për rishikim i paraqiten strukturave përgjegjëse të Universitetit të Tiranës.

