

## RREGULLORE

### PËR PARANDALIMIN DHE ADRESIMIN E DHUNËS, NGACMIMEVE DHE NGACMIMIT SEKSUAL NË MJEDISIN E PUNËS SË ENTIT RREGULLATOR TË ENER GjISË

#### Neni 1

#### Qëllimi i Rregullores

Qëllimi i kësaj Rregulloreje është:

1. Të angazhojë të gjithë punonjësit e Entit Rregullator të Energjisë (ERE) për të krijuar, garantuar dhe promovuar një mjedis të sigurtë pune duke parandaluar, reduktuar dhe eliminuar çdo formë të dhunës, ngacmimeve, ngacmimit seksual dhe abuzimit me autoritetin, si dhe barazisë gjinore në vendin e punës;
2. Të përcaktojë procedurat për të parandaluar dhe adresuar dhunën, ngacmimet, ngacmimin seksual dhe abuzimin me autoritetin në vendin e punës;
3. Të ndërjegjësojë punonjësit e ERE për një evidentim më të lehtë dhe më të qartë të situatave që lidhen me dhunën, ngacmimet, ngacmimin seksual dhe abuzimin me autoritetin në vendin e punës si dhe me mënyrat dhe procedurat e ndalimit, parandalimit dhe adresimit të tyre.

#### Neni 2

#### Baza Ligjore

1. Kjo Rregullore bazohet në parimet e sanksionuara në Kushtetutë dhe në aktet e tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, Ligjin nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, Ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; Ligjin nr. 9131, datë 08.09.2003, “Për rregullat e etikës në administratën publike”; Ligjin nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar; Ligjin nr. 9970, datë 24.07.2008, “Për barazinë gjinore në shoqëri”, “Rregulloren e Brendshme të Organizimit dhe Funkcionimit të Entit Rregullator të Energjisë”, miratuar me vendimin e bordit të ERE nr. 199, datë 27.11.2020, “Kodin e Etikës të Punonjësve të Entit Rregullator të Energjisë”, miratuar me vendimin e bordit të ERE nr. 236, datë 15.12.2020, “Strategjinë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021-2030”, miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 400, datë 30.06.2021 dhe “Udhëzuesin për Parandalimin dhe Adresimin e Dhunës, Ngacmimit dhe Ngacmimit Seksual në Mjedisin e Punës në Institucionet e Administratës Shtetërore”.
2. Për format e dhunës dhe ngacmimit që përbëjnë vepra penale, zbatohen dispozitat përkatëse të Ligjit nr. 7895, datë 27.01.1995 “Kodi Penal i Republikës së Shqipërisë”.

#### Neni 3

#### Përkufizime

## Miratuar me vendimin e bordit të ERE nr. 315, datë 06.12.2022

1. **“Abuzim/keqpërdorim i autoritetit”** është përdorimi i pavend i pozitës, pushtetit apo autoritetit për të ndikuar në mënyrë arbitrare kundër punonjësit të ERE në drejtim të karrierës dhe punësimit duke përfshirë, por pa u kufizuar në emërimin, vlerësimin e performancës apo promovimin në karrierë. Keqpërdorimi 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, të cilat përfshijnë, por pa u kufizuar në, përdorimin e frikësimit, kërcënimit apo detyrimit për shkak të denoncimit të dhunës, ngacmimeve apo ngacmimit seksual në vendin e punës në mënyrë që punonjësi/ja e ERE-s të frikësohet e të mos ankohet për të kërkuar të drejtat e veta, si dhe të mos dëshmojë e bashkëpunojë në procedurën e hetimit.
2. **“Kryetari”** është një nga anëtarët e Bordit i emëruar sipas procedurave të parashikuara në ligj, ai është administratori i përgjithshëm i ERE-s.
3. **“Bordi i ERE”**, do të thotë organi vendimmarrës i ERE-s që përbëhet nga Kryetari dhe katër anëtarë të emëruar sipas procedurave të parashikuara në ligj.
4. **“Sekretari i Përgjithshëm”** është personi i emëruar me vendim të Bordit të ERE-s, sipas një procedure të parashikuar në aktet ligjore në fuqi dhe në përputhje me “Rregulloren e Brendshme të Organizimit dhe Funksionimit të Entit Rregullator të Energjisë” .
5. **“Epror direkt”** ka të njëjtin kuptim sipas Ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Rregulloren e Brendshme të Organizimit dhe Funksionimit të Entit Rregullator të Energjisë.
6. **“Punonjësit e ERE-s”** nënkupton të gjithë punonjësit e ERE-s, marrëdhënia juridike e punës së të cilëve rregullohet sipas Rregullosës së Brendshme të Organizimit dhe Funksionimit të Entit Rregullator të Energjisë dhe aktet e tjera ligjore në fuqi.
7. **“Dhunë dhe ngacmime në mjedisin e punës”** është çdo sjellje, qëndrim dhe praktikë e papranueshme ose kërcënuese, 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.
8. **“Dhunë dhe ngacmim me bazë gjinore”** nënkupton dhunën dhe ngacmimin ndaj personave për shkak të gjinisë së tyre, identitetit gjinor ose orientimit seksual dhe që prek persona të një seksi ose gjinie të caktuar në mënyrë disproporcionale duke përfshirë edhe ngacmimin seksual.
9. **“Dhunues”** është çdo punonjës i ERE-s, pavarësisht nëse është në pozicionin e eprorit direkt, të vartësit ose të kolegut që kryen veprime dhe sjellje që kanë si pasojë dëmtime të karakteristik shëndetësor, fizik, mendor dhe psikologjik të drejtuara ndaj punonjësve të tjerë të ERE-s pavarësisht nga pozicioni që kanë, dhe/ose ndaj publikut.
10. **“Gjendje emergjente dhe e jashtëzakonshme”** është gjendja e krijuar në të gjithë vendin ose në një pjesë të territorit të tij nga ngjarje të paparashikueshme me natyrë shëndetësore, atmosferike, sociale, të përcaktuara sipas legjislacionit në fuqi.
11. **“Komisioni Hetimor”** nënkupton personat të cilët do të hetojnë ankesat, dhe krijohet me Urdhër të Kyetarit të ERE me përbërje jo më pak se 3 (tre) dhe jo më shumë se 5 (pesë) anëtarë të të dy gjinive të cilët përzgjidhen nga strukturat organizative të ERE-s.
12. **“Mjedis pune”** është vendi ku punonjësi i ERE-s ndodhet dhe ushtron veprimtarinë gjatë kohës së ushtrimit të detyrës, qofshin këto mjedise publike ose private. Këto mjedise mund të përfshijnë gjithashtu, por pa u kufizuar, vendet e aktiviteteve shoqërore e ceremonive të lidhura me punën, vendet e organizimit dhe realizimit të trajnimeve dhe konferencave,

## Miratuar me vendimin e bordit të ERE nr. 315, datë 06.12.2022

mjediset sanitare dhe të veshjes, mjetet e transportit gjatë udhëtimit për dhe në vendin e punës dhe gjatë shërbimeve, vendet ku konsumohet ushqimi, fjetore ose vende të tjera të pushimit, etj.

13. “**Mjedis pune i sigurtë**” është mjedisi i shëndetshëm, i qetë, miqësor, jo kërcënues, jo përçmues e jo fyes, ku gjithkush trajtohet në mënyrë njerëzore, me dinjitet, respekt dhe pa diskriminim dhe që nuk ndihet i dhunuar, ngacmuar ose ngacmuar seksualisht.
14. “**Ngacmim**” është çdo formë sjelljeje e padëshiruar, që ka për qëllim dhe/ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal ose të integritetit fizik dhe mendor, ose krijimin e një mjedisi kërcënues, armiqtësor, përçmues apo fyes 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.
15. “**Ngacmues**” është punonjësi i ERE, i cili përmes sjelljes ose qëndrimit të padëshiruar që përbën ngacmim në kuptimin e mësipërm krijon një mjedis pune shqetësues, fyes dhe stresues.
16. “**Ngacmimi seksual**” është sjellje e papranueshme dhe e padëshiruar e natyrës seksuale/gjinore që mund të ndodhë gjatë ose jashtë orarit të punës dhe që cenon dinjitetin e çdo personi. Ngacmimi seksual mund të ndodhë në forma të ndryshme, si:
  - a) **Verbale:** nënkuptime të padëshiruara, sugjerime dhe komente me ngjyrim seksual, kërkesa për favore të natyrës seksuale, shaka ose fyerje të lidhura me seksin gjinor, komente të padëshirueshme për trupin e një personi të bëra në praninë e tyre ose pyetje apo komente të papërshtatshme për jetën e një personi.
  - b) **Jo-verbale:** gjeste ose qëndrime të padëshiruara, shikimi i papërshtatshëm në trupin e një personi, ekspozimi i pahijshëm dhe shfaqja e fotografive dhe objekteve eksplicite seksuale, shpërndarja e materialeve të papërshtatshme diskriminuese ose seksuale, në disa raste duke përdorur median elektronike.
  - c) **Fizike:** kontakt fizik i padëshiruar duke filluar nga prekja deri te sulmi seksual; mund të fillojë me ndërveprime më pak invazive si prekja e rastësishme dhe të përshkallëzohet në kapje, përkëdhelje, puthje, kufizim fizik dhe marrëdhënie seksuale të detyruara.
  - d) **Përdorimi i ndikimit ose pozicionit:** ndodh kur çdo punonjës ndërmerr ose përpiqet të ndikojë në procesin e punësimit, promovimit, trajnimit, disiplinës, largimit nga puna, ose përfitimeve të tjera të një punonjësi ose aplikuesi për punësim në këmbim të favoreve seksuale.
  - e) **Favorizimi seksual:** ndodh kur një person i cili është në një pozicion autoriteti shpërblen ata që i përgjigjen përparimeve seksuale të një punonjësi, ndërsa punonjësve të tjerë që meritojnë, u mohohet avancimi, përfitimet ose rritja profesionale për shkak të refuzimit të tyre për t’iu nënshtruar përparimeve seksuale.
  - f) **Ndalohet gjithashtu çdo sjellje tjetër fyese** e drejtuar ndaj individëve për shkak të racës, etnisë, ngjyrës, gjuhës, shtetësisë, bindjeve politike, fetare ose filozofike, gjendjes ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjinisë, identitetit gjinor, orientimit seksual, karakteristikave të seksit, jetesës me HIV/AIDS, shtatzënisë, përkatësisë prindërore, përgjegjësisë prindërore, moshës, gjendjes familjare ose martesore, gjendjes civile, vendbanimit, gjendjes shëndetësore, predispozicioneve gjenetike,

## Miratuar me vendimin e bordit të ERE nr. 315, datë 06.12.2022

pamjes së jashtme, aftësisë së kufizuar, përkatësisë në një grup të veçantë, ose për çdo shkak tjetër.

17. **“Tolerancë zero”** nënkupton zotimin aktiv të çdo punonjësi të ERE-s për të marr të gjithë masat e nevojshme për të parandaluar, reduktuar dhe eliminuar çdo formë reale ose në tentativë të dhunës, ngacmimeve, ngacmimit seksual dhe abuzimit me autoritetin në vendin e punës, me qëllim respektimin e mjedisit të sigurt të punës për veten, kolegët dhe publikun.

### Neni 4

#### Parime të përgjithshme

1. Çdo punonjës i ERE-s ka detyrimin të kontribuojë për të siguruar për vete, për kolegët me të cilët punon dhe për publikun, një mjedis pune pa dhunë, pa ngacmime, përfshi ngacmimin seksual dhe/ose abuzim me autoritetin.
2. Punonjësit e ERE-s, pavarësisht pozicionit që mbajnë, gjatë kryerjes së detyrës, për shkak të saj, ose jashtë kryerjes së detyrës, trajtojnë njëri-tjetrin dhe çdo individ në mënyrë të drejtë, me mirësjellje, respekt dhe dinjitet, pa abuzim në formën e dhunës, ngacmimeve dhe/ose ngacmimit seksual.
3. Çdo punonjës i ERE-s ka detyrimin për të siguruar ofrimin e shërbimeve të institucionit për publikun, pa dhunë, ngacmime, përfshi ngacmimin seksual dhe/ose abuzim me autoritetin.
4. Të gjitha ankesat dhe hetimi i tyre do të trajtohen në mënyrë konfidenciale. Informacioni do t’u vihet në dispozicion vetëm personave apo strukturave të caktuara për të hetuar rastet e ngacmimeve sipas kësaj Rregulloreje. Identiteti i ankuesit mund t’i jepet edhe të pretenduarit si dhunues dhe dëshmitarëve. Të gjitha palët kanë detyrë të mbajnë konfidenciale identitetin e personave dhe detajet e ankesës. Të gjitha palëve të përfshira në procedurën e hetimit të rasteve të dhunës, ngacmimeve, ngacmimit seksual apo abuzimit me autoritetin në vendin e punës do t’u kërkohet të nënshkruajnë një Deklaratë Konfidencialiteti për moszbulim të të dhënave për të cilat kanë rënë në dijeni përpara dhe gjatë shqyrtimit të ankesës (Aneksi I).
5. Parimi i mosdiskriminimit kërkon që zbatimi i kësaj Rregulloreje dhe veçanërisht masat për mbrojtjen e të drejtave të individit, të sigurohen pa diskriminim dhe në zbatim të legjislacionit në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi.
6. 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 Rregullore dhe legjislacionin në fuqi.
7. Parimi i trajtimit me profesionalizëm dhe përgjegjshmëri, kërkon që çdo sinjalizim dhe referim të vlerësohet me seriozitet edhe nëse eprori direkt apo strukturat përkatëse kanë marrë dijeni në rrugë informale ose nga konstatimet e veta.
8. Parimi i barrës së provës sipas kësaj Rregulloreje është në harmoni me standardet ndërkombëtare dhe legjislacionin në fuqi. Punonjësi që ankohet sipas kësaj Rregulloreje, paraqet fakte që provojnë dhunën apo ngacmimin dhe më pas i takon personit, ndaj të cilit drejtohet ankesa, të provojë se veprimet e tij/saj nuk kishin për qëllim dhunën, ngacmimin, ngacmimin seksual, abuzimin me autoritetin në vendin e punës apo diskriminimin, si dhe të tregojë elementët objektivë të cilët nuk kanë të bëjnë me këto sjellje.

## **Miratuar me vendimin e bordit të ERE nr. 315, datë 06.12.2022**

9. Parandalimi i dhunës, ngacmimeve, ngacmimit seksual dhe abuzimi me autoritetin është një përgjegjësi e përbashkët, individuale dhe kolektive. Çdo punonjës dhe strukturat drejtuese kanë përgjegjësi për ndërtimin e një mjedisi pozitiv pune dhe të një klime besimi dhe tolerance, pa dhunë e ngacmim. Kushdo që kryen akte të tilla mban përgjegjësi dhe Komisioni Hetimor i ngritur me vendim të Kryetarit të ERE-s propozon marrjen e masave të duhura disiplinore.
10. Çdo epror direkt ka për detyrë të marrë gjithë masat e duhura me qëllim parandalimin, ndërgjegjësimin, zbulimin e hershëm, kryerjen e veprimeve të shpejta sipas procedurave të këtij akti për të ndaluar çdo rast dhune, ngacmimi, ngacmimi seksual ose abuzimi me autoritetin në vendin e punës, sa herë konstaton drejtpërdrejtë ose vihet në dijeni lidhur me këto raste.
11. Çdo strukturë e ERE ka përgjegjësi të përbashkët për monitorimin e nivelit të kuptimit dhe zbatimit të drejtë të kësaj Rregulloreje.

### **Neni 5**

#### **Masat parandaluese**

1. Kjo Rregullore synon parandalimin, ndërgjegjësimin dhe ndalimin/ndërprerjen e rasteve të dhunës sjelljeve dhe veprimeve ngacmuese.
2. Mekanizmat që do të përdoren nga Struktura e Burimeve Njerëzore për njohjen e kësaj Rregulloreje konsistojnë në vënien në dispozicion të punonjësve të ERE të materialeve ndërgjegjësuere në formën e posterave skematikë ose broshurave etj.
3. Struktura e Burimeve Njerëzore ngarkohet për informimin dhe raportimin e nivelit të kuptimit dhe/ose të zbatimit të drejtë të kësaj Rregulloreje nëpërmjet raportimeve periodike 3 (tre) mujore sipas Rregullores së Brendshme të Organizimit dhe Funksionimit të Entit Rregullator të Energjisë.
4. Ndërprerja ose ndalimi i sjelljes së dhunës, ngacmimeve e ngacmimit seksual nënkupton marrjen e masave të menjëhershme për evidentimin e rrethanave, shkaqeve dhe pasojave dhe rast pas rasti, dhënien e masave disiplinore ose denoncimin e rastit për ndjekje penale në organet kompetente kur sjellja manifeston karakteristikat e veprës penale.

### **Neni 6**

#### **Informimi**

1. Kopje të kësaj Rregulloreje dhe materialet ndërgjegjësuere, parashikuar në pikën 2 të nenit 5, vendosen në dispozicion të çdo punonjësi të ERE-s si dhe pasqyrohen në faqen zyrtare Web të ERE.
2. Çdo punonjës i ERE-s bashkëpunon për ruajtjen e një ambienti të sigurtë, të rregullt dhe të shëndetshëm të punës, duke përjashtuar sjellje që demonstronjë dhunë, ngacmime, ngacmim seksual dhe abuzim me autoritetin.
3. Sjellja e punonjësit është e tillë që të vendosë marrëdhënie besimi e bashkëpunimi midis ERE-s dhe publikut pavarësisht interesit të tyre. Për këtë qëllim, si në komunikimet me shkrim ashtu edhe në ato verbale punonjësi manifeston mirësjellje duke përdorur gjuhë të thjeshtë në përgjigjet që ofron.

**Neni 7  
Trajnimi**

1. Në vijim të hartimit të kalendarit vjetor të trajnimeve dhe kualifikimeve që do të ndiqen nga stafi i ERE-s gjatë vitit kalendarik, do të propozohen të përfshihen edhe trajnimet për dhunën, ngacmimet, ngacmimin seksual dhe abuzimin me autoritetin. Në varësi të rekomandimeve për trajnim, sipas objektit të kësaj Rregulloreje, nga struktura përgjegjëse për Burimet Njerëzore, Sekretari i Përgjithshëm bën planifikimin e nevojshëm në përputhje me kalendarin vjetor siç sipërcituar, dhe bën me dije Kryetarin në mënyrë të vazhdueshme.
2. Pjesëmarrësit në trajnim mund të marrin njohuri të posaçme kryesisht lidhur me:
  - (i) Aftësimin mbi teknikat e pyetjes dhe të komunikimit;
  - (ii) Standardet dhe parimet që garantojnë respektimin e të drejtave në procedurën e hetimit;
  - (iii) Parimet Etike;
  - (iv) Aftësimin dhe teknikat lidhur me vlerësimin e situatave kritike, vlerësimin e riskut;
  - (v) Referimin e rastit dhe garantimin e parimit të konfidencialitetit;
  - (vi) Masat e veçanta për mbështetjen dhe mbrojtjen e punonjësit dhe raportuesve/dëshmitarëve etj.

**Neni 8  
Rolet dhe përgjegjësitë**

**1. Bordi i ERE-s:**

Mbi bazën e raporteve periodike 3 (tre) mujore nga Struktura e Burimeve Njerëzore, në bashkëpunimin me Sekretarin e Përgjithshëm dhe Drejtorinë Juridike dhe Zgjidhjes së Mosmarrëveshjeve, i propozohen rast pas rasti Bordit të ERE-s, masat e nevojshme korrigjuese/amenduese të kësaj Rregulloreje. Bordi i ERE-s në bazë të propozimeve nga strukturat e mësipërme, miraton politika apo udhëzime korrigjuese që pasqyrojnë përmirësimin dhe përditësimin e Rregullores për Parandalimin e Dhunës, Ngacmimeve, Ngacmimit Seksual apo Abuzimit me Autoritetin në Vendin e Punës.

**2. Kryetari i ERE:**

- 2.1. Në kuptim të kësaj Rregulloreje, Kryetari i ERE është në vijën e parë të mbrojtjes dhe respektimit të dinjitetit të çdo punonjësi dhe me sjelljen dhe shembullin personal shërben si model i edukatës, kulturës, qytetarisë dhe respektit dhe ushtron drejtpërdrejtë ose delegon autoritetin dhe të drejtën për të:
  - a) Pranuar një ankesë, nga punonjësi apo pala e tretë që pretendon se është përballur me raste të ndonjë forme dhune, ngacmimi, ngacmimi seksual apo abuzimi me autoritetin në mjedisin e punës së ERE.
  - b) Aksesuar email-in [transparence@ere.gov.al](mailto:transparence@ere.gov.al), i cili është një nga format e raportimit të ankesave nga personat që janë ndjerë të dhunuar, ngacmuar apo ngacmuar seksualisht.
  - c) Ngre Komisionin Hetimor me përbërje të përcaktuar si në pikën 3 të nenit 10 të kësaj Rregulloreje.
  - d) Vlerëson raportin e përgatitur nga Komisioni Hetimor dhe merr masat në vijim:

## **Miratuar me vendimin e bordit të ERE nr. 315, datë 06.12.2022**

- (i) Kur është dakord me raportin e përgatitur, vendimi i komunikohet nga Struktura e Burimeve Njerëzore palëve të përfshira, brenda 5 (pesë) ditëve nga përgatitja e raportit;
  - (ii) Kur nuk pajtohet me gjetjet ose rekomandimet e Komisionit Hetimor, atëherë brenda 5 (pesë) ditëve, do të thërrasë një takim ku do të jenë pjesëmarrës anëtarët e Komisionit Hetimor, Sekretari i Përgjithshëm kur nuk është pjesë e Komisionit dhe ai vetë, për të shqyrtuar gjetjet dhe rekomandimet dhe për të arritur një zgjidhje;
  - (iii) Kur mbledhja nuk arrin një zgjidhje brenda 5 (pesë) ditëve, Kryetari i ERE-s do të marrë vendimin përfundimtar dhe Struktura e Burimeve Njerëzore do të informojë palët për rezultatin.
- 2.2 Ruan konfidencialitetin dhe anonimatën në lidhje me çdo ankesë ose hetim mbi dhunën, ngacmimet, ngacmimin seksual dhe abuzimin me autoritetin në vendin e punës për të cilin është në dijeni.

### **3. Sekretari i Përgjithshëm**

- 3.1 Sekretari i Përgjithshëm ndjek veprimtarinë e përditshme të ERE-s dhe është përgjegjës për ndjekjen dhe mbikëqyrjen e të gjitha çështjeve për menaxhimin e burimeve njerëzore të institucionit.
- 3.2 Në kuptim të kësaj Rregulloreje, nëpërmjet ushtrimit të funksioneve dhe të bashkërendimit të punës së strukturave të institucionit, kujdeset dhe siguron qëndrueshmërinë dhe vazhdimësinë e veprimtarive përkatëse në funksion të procedurave të kësaj Rregulloreje dhe ka funksionin dhe detyrën:
- a) Të pranojë një ankesë, të punonjësit apo palës së tretë që pretendon se është përballur me raste të ndonjë forme dhune, ngacmimi, ngacmimi seksual apo abuzimi me autoritetin në mjedisin e punës së ERE.
  - b) Të aksesojë email-in [transparence@ere.gov.al](mailto:transparence@ere.gov.al), i cili është një nga format e raportimit të ankesave nga personat që janë ndjerë të dhunuar apo ngacmuar.
  - c) Të zëvendësojë anëtarin e Komisionit Hetimor që do të zgjidhet nga Struktura e Burimeve Njerëzore, në rast se personi që është ndjerë i dhunuar, ngacmuar apo ngacmuar seksualisht ose cënuesi i pretenduar i të drejtave është punonjës i kësaj strukture.
- 3.3 Në zbatim të kësaj Rregulloreje, Sekretari i Përgjithshëm ka këto përgjegjësi:
- a) Të jetë në vijën e parë të mbrojtjes dhe respektimit të dinjitetit të çdo punonjësi dhe me sjelljen dhe shembullin personal të shërbejë si model i edukatës, kulturës, qytetarisë dhe respektit;
  - b) Të promovojë e mbështesë standardet më të larta të frymës së mirëkuptimit dhe trajtimit me respekt e dinjitet të vartësve, kolegëve, eprorëve direkt ose drejtuesve të tjerë brenda institucionit;
  - c) Të kujdeset për gjithë punonjësit për krijimin një mjedisi pune të çliruar nga frika, presionet, armiqtë dhe çdo formë dhune, ngacmimi, ngacmimi seksual dhe abuzimi me autoritetin;
  - d) Të ofrojë këshillim dhe mbështetje për çdo punonjës objekt i kësaj Rregulloreje, me qëllim parandalimin e çdo formë të dhunës, ngacmimit/ngacmimit seksual dhe

## Miratuar me vendimin e bordit të ERE nr. 315, datë 06.12.2022

abuzimit me autoritetin në vendin e punës, duke u kujdesur për ndërgjegjësimin, rritjen e ndjeshmërisë dhe zbatimin e standardeve etike të sjelljes;

- e) Të sigurojë respektimin e mjedisit të sigurtë të punës dhe të kujdeset që askush të mos angazhohet në sjellje që përbëjnë dhunë, ngacmim, ngacmim seksual dhe abuzim me autoritetin në vendin e punës;
- f) Të mos vendosë në pozitë të disfavorshme ose propozojë masa disiplinore ndaj punonjësit, i cili kundërshton ose ankohet për dhunë, ngacmim, ngacmim seksual ose abuzim me autoritetin në vendin e punës, si dhe ndaj punonjësit që dëshmon për raste të dhunës, ngacmimeve ose ngacmimit seksual, të kryera nga ose në drejtim të punonjësve të tjerë apo publikut;
- g) Të ruajë konfidencialitetin dhe anonimatën në lidhje me çdo ankesë ose hetim mbi dhunën, ngacmimin, ngacmimin seksual dhe abuzimin me autoritetin në vendin e punës për të cilin ai/ajo është në dijeni.

### 4. Struktura e Burimeve Njerëzore

4.1 Në kuptim të kësaj Rregulloreje, Struktura e Burimeve Njerëzore promovon krijimin e një mjedisi pune të sigurtë me standardet më të larta të frymës së mirëkuptimit dhe trajtimit me respekt e dinjitet të punonjësve të ERE.

4.2 Struktura e Burimeve Njerëzore ka detyra dhe përgjegjësi:

- a) Për informimin sipas përcaktimeve të nenit 5 të kësaj Rregulloreje, për një mjedis të favorshëm pune, pa dhunë, ngacmime, ngacmim seksual apo abuzim me autoritetin në vendin e punës;
- b) Rekomandon sipas nevojës, trajnimin e personelit të ERE, në lidhje me dhunën, ngacmimet, ngacmimin seksual dhe abuzimin me autoritetin;
- c) Mbi bazën e raporteve periodike 3 (tre) mujore, në bashkëpunim me Sekretarin e Përgjithshëm dhe Drejtorinë Juridike dhe Zgjidhjes së Mosmarrëveshjeve përgatit një qëndrim me shkrim drejtuar Bordit të ERE, në rastet kur shihet e nevojshme amendimi/korrigjimi i politikave për adresimin e rasteve të dhunës, ngacmimeve, ngacmimit seksual dhe abuzimit me autoritetin në vendin e punës;
- d) Të informojë të gjithë punonjësit lidhur me përditësimin e procedurave kundër dhunës, ngacmimeve, ngacmimit seksual dhe abuzimit me autoritetin në vendin e punës;
- e) Të mbajë një regjistër konfidencial të të gjitha ankesave të regjistruara për rastet e dhunës, ngacmimeve, ngacmimit seksual dhe abuzimit me autoritetin në vendin e punës;
- f) Të jetë pjesë në cilësinë e një prej anëtarëve të Komisionit Hetimor, me përjashtim të rastit kur ankesa e bën subjekt të hetimit;
- g) Për të pranuar një ankesë, punonjësi apo pala e tretë që pretendon se është përballur me raste të ndonjë forme dhune, ngacmimesh, ngacmimi seksual apo abuzimi me autoritetin në mjedisin e punës së ERE duhet t'i raportojë verbalisht ose me shkrim Strukturës së Burimeve Njerëzore;
- h) Të aksesojë postën elektronike [transparence@ere.gov.al](mailto:transparence@ere.gov.al), e cila është një nga format e raportimit të ankesave nga personat që janë ndjerë të dhunuar apo ngacmuar;
- i) Të hartoj informacionin shoqëruar me Urdhrin përkatës për ngritjen e Komisionit Hetimor, pas depozitimit të ankesës në përputhje me germën “g” të këtij neni.



## Miratuar me vendimin e bordit të ERE nr. 315, datë 06.12.2022

- j) Të ruajë konfidencialitetin dhe anonimatit në lidhje me çdo ankesë ose hetim mbi dhunën, ngacmimin, ngacmimin seksual dhe abuzimin me autoritetin në vendin e punës për të cilin ai/ajo është në dijeni.

### 5. Eprori direkt/drejtuesi i strukturave

Eprori direkt i çdo strukture të ERE promovon krijimin e një mjedisi pune të sigurtë me standardet më të larta të frymës së mirëkuptimit dhe trajtimit me respekt e dinjitet të punonjësve dhe ka detyrat dhe përgjegjësit si vijon:

- a) Kujdeset për integritetin e vet dhe për punonjësit në varësi, si dhe për një mjedis pune të çliruar nga frika, presionet, armiqësitë dhe çdo formë dhune, ngacmimi, ngacmimi seksual dhe abuzimi me autoritetin dhe merr masa për njohjen dhe zbatimin e kësaj Rregulloreje.
- b) Në çdo rast që vihet në dijeni vetë, ose nga të tretët lidhur me raste dhune, ngacmimi, ngacmimi seksual ose abuzimi me autoritetin në vendin e punës, të veprojë në përputhje me këtë Rregullore dhe sipas rastit të respektojë rregullat dhe procedurat e përcaktuara në të dhe në të aktet ligjore dhe nënligjore në fuqi dhe të njoftojë menjëherë Strukturën e Burimeve Njerëzore e cila vijon me praktikën.
- c) Për të pranuar një ankesë, nga punonjësi i tij/saj që pretendon se është përballur me raste të ndonjë forme dhune, ngacmimi, ngacmimi seksual apo abuzimi me autoritetin në mjedisin e punës së ERE duhet t'i raportojë verbalisht ose me shkrim eprorit direkt.
- d) Të ruajë konfidencialitetin dhe anonimatit në lidhje me çdo ankesë ose hetim mbi dhunën, ngacmimin, ngacmimin seksual dhe abuzimin me autoritetin në vendin e punës për të cilin ai/ajo është në dijeni.

### 6. Punonjësit e ERE-s:

Në kuptim të kësaj Rregullore punonjësit e ERE-s kujdesen të respektojnë detyrimet e kësaj Rregulloreje si dhe kanë përgjegjësinë për krijimin e një mjedisi pune të sigurtë me standardet më të larta të frymës së mirëkuptimit dhe trajtimit me respekt e dinjitet të kolegeve si dhe ka detyrat dhe përgjegjësitë si vijon:

- a) Të shmangë çdo sjellje që përbën dhunë, ngacmime, ngacmim seksual apo abuzim me autoritetin në vendin e punës;
- b) Të promovojë një kulturë të respektit të ndërsjellë në vendin e punës;
- c) Të ndjekë programet e trajnimit lidhur me respektimin e kësaj Rregulloreje;
- d) Punonjësi i ERE, në rastin kur është ankues duhet të ruajë konfidencialitetin dhe anonimatit në lidhje me ankesën ose hetimin mbi dhunën, ngacmimet, ngacmimin seksual dhe abuzimin me autoritetin në vendin e punës për të cilin ai/ajo është subjekt i hetimit;
- e) Raportimin e çdo incidenti të dhunës, ngacmimeve, ngacmimit seksual dhe abuzimit me autoritetin në vendin e punës për të cilin ai/ajo mund të jetë në dijeni, te strukturat e caktuara për të trajtuar ankesat sipas kësaj Rregulloreje;
- f) Për të paraqitur një ankesë, punonjësi që pretendon se është përballur me raste të ndonjë forme dhune, ngacmimi, ngacmimi seksual apo abuzimi me autoritetin në mjedisin e punës së ERE duhet t'i raportojë verbalisht ose me shkrim Kryetarit të ERE, Sekretarit të Përgjithshëm, Strukturës së Burimeve Njerëzore ose Eprorit Direkt.

## Miratuar me vendimin e bordit të ERE nr. 315, datë 06.12.2022

- g) Raportimi i ankesave mund të bëhet edhe nëpërmjet email-it [transparence@ere.gov.al](mailto:transparence@ere.gov.al) që menaxhohet nga strukturat e përcaktuara në këtë Rregullore.

### 7. Komisioni Hetimor

Anëtarët e caktuar me Urdhër të Kryetarit të ERE-s si pjesë e Komisionit Hetimor sipas përcaktimeve të kësaj Rregulloreje, kanë detyrat dhe përgjegjësitë si vijon:

- a) Të dokumentojnë rastin e dhunës, ngacmimeve, ngacmimit seksual dhe abuzimit me autoritetin në vendin e punës, që iu është referuar, duke përfshirë:
  - (i) rastin e personit që është ndjerë i dhunuar, ngacmuar apo ngacmuar seksualisht;
  - (ii) rastin e cënuesit të pretenduar të të drejtave;
  - (iii) çdo deklaratë dëshmitari ose forma të tjera provash.
- b) Të kryejë hetime të shpejta dhe neutrale për çdo pretendim të paraqitur përpara Komisionit dhe të përgatisë një raport të gjetjeve dhe rekomandimeve për Kryetarin e ERE-s.
- c) Të respektojë afatet kohore të hetimit dhe finalizimit të adresimit të një rasti të dhunës, ngacmimeve, ngacmimit seksual dhe abuzimit me autoritetin, sipas kësaj Rregulloreje.
- d) T'i mbajë konfidenciale rastet e referuara për aq sa është e mundur sipas ligjit.

## Neni 10

### Procedura e paraqitjes dhe shqyrtimit të ankesës

#### 1. Procedura e ankesave

- a) Çdo punonjës i ERE apo palë e tretë që pretendon ndonjë formë dhune, ngacmimesh, ngacmimi seksual ose abuzimin me autoritetin në vendin e punës, inkurajohet t'i komunikojë personit që shkakton sjelljen e padëshiruar se veprimet e tij/saj janë të padëshiruara. Megjithatë, në rast të dështimi të pranimin të sjelljes së palës tjetër për ta bërë këtë, punonjësi nuk pengohet të paraqesë një ankesë zyrtare.
- b) Për të paraqitur një ankesë, punonjësi apo pala e tretë që pretendon se është përballur me raste të ndonjë forme dhune, ngacmimi, ngacmimi seksual apo abuzimi me autoritetin në mjedisin e punës së ERE duhet t'i raportojë verbalisht ose me shkrim të paktën njëerës prej strukturave si vijon:
  - (i) Kryetarit të ERE;
  - (ii) Sekretarit të Përgjithshëm;
  - (iii) Strukturës së Burimeve Njerëzore;
  - (iv) Ose eprorit direkt.
- c) Ankesa mund të paraqitet edhe përmes email-it [transparence@ere.gov.al](mailto:transparence@ere.gov.al) i cili aksesohet nga Kryetari i ERE-s, Sekretari i Përgjithshëm dhe Struktura e Burimeve Njerëzore. Nëse ankesa e pretenduar për dhunë, ngacmime, ngacmim seksual apo abuzim me autoritetin në mjedisin e punës paraqitet ndaj ndonjëerës prej strukturave të parashikuara në germën "b" të pikës 1 të këtij neni, raportimi verbalisht apo me shkrim i drejtohet të paktën njëerës prej strukturave të tjera të parashikuara në germën "b", të pikës 1, të ndryshme nga struktura të cilit cënuesi i pretenduar i përket.

## Miratuar me vendimin e bordit të ERE nr. 315, datë 06.12.2022

- d) Formati i ankesës gjendet bashkëlidhur në Aneksin II të kësaj Rregulloreje. Në mënyrë automatike ankuesit do t'i shkojë konfirmimi me e-mail për marrjen e ankesës dhe shqyrtimin e saj sipas përcaktimeve dhe afateve në këtë Rregullore.
- e) Punonjësi apo palët e treta duhet të raportojnë tek Struktura e Burimeve Njerëzore, në rastet kur ankesa nuk i drejtohet ndonjërit prej punonjësve të kësaj strukture, të gjitha faktet e incidentit(ëve) duke përmendur emrat e individit/ëve të pretenduar si të përfshirë, kohën, vendndodhjen, veprimin etj. Hetimi do të fillojë pa rrezikun e veprimeve keqdashëse ndaj stafit për paraqitjen e ankesës dhe duke ruajtur konfidencialitetin.
- f) Struktura e Burimeve Njerëzore, në rastet kur ankesa nuk i drejtohet ndonjërit prej punonjësve të kësaj strukture, pas depozitimit të ankesës në përputhje me germën “c” si më sipër, përgatit informacionin shoqëruar me Urdhrin përkatës sipas përcaktimeve të nënpikës 3.2, të pikës 3 të këtij neni dhe i propozon Kryetarit të ERE ngritjen e Komisionit Hetimor. Struktura Burimeve e Njerëzore, në rastet kur ankesa nuk i drejtohet ndonjërit prej punonjësve të kësaj strukture, i bën me dije në formë elektronike ankuesit marrjen e ankesës në shqyrtim sipas përcaktimeve dhe afateve të kësaj Rregulloreje.

### 2. Udhëzimet për hetimin e ankesave

- 2.1. Të gjitha ankesat do të hetohen nga një Komision Hetimor edhe kur ankuesi kërkon që të mos ndërmerren veprime ose kur ankesa dëshiron të mbetet anonime ose është anonime.
  - a) Komisioni Hetimor është një organ *ad hoc* i krijuar vetëm për marrjen dhe trajtimin e ankesave për dhunë, ngacmime, ngacmim seksual dhe abuzim me autoritetin në vendin e punës të adresuar nga punonjësit e ERE-s.
  - b) Komisioni Hetimor do të përbëhet nga tre anëtarë të të dy gjinive, të cilët duhet të kenë njohuri për sa parashikuar në këtë Rregullore dhe në aktet ligjore dhe nënligjore në të cilat ajo është mbështetur.

Lidhur me njohuritë e anëtarëve të Komisionit Hetimor, Kryetari i Bordit të ERE do të marrë parasysh informimin dhe raportimin e nivelit të kuptimit të kësaj Rregulloreje si dhe përfshirjen në trajnime për dhunën, ngacmimet, ngacmimin seksual dhe abuzimin me autoritetin të anëtarëve të cilët do të bëhen pjese e Komisionit sipas të dhënave të paraqitura në raportimet periodike 3 mujore dhe kalendarin vjetor të trajnimeve dhe kualifikimeve.
- 2.2. Hetimi do të përfundojë sa më shpejt që të jetë e mundur dhe në çdo rast jo më vonë se 30 (tridhjetë) ditë kalendarike (“Periudha e Hetimit”) për arsytet si më poshtë:
  - a) Ndërprerja e shkaktuar nga ngacmimet aktuale mund të jetë thelbësore;
  - b) Me kalimin e kohës, provat mund të humbasin dhe kujtimet e dëshmitarëve bëhen më të pasakta;
  - c) Sa më shumë të vonohet një zgjidhje, aq më stresuese bëhet situata për personin që është ndjerë i dhunuar, ngacmuar apo ngacmuar seksualisht dhe cënuesin e pretenduar, nëse ky i fundit akuzohet padrejtësisht.

### 3. Përbërja e Komisioni Hetimor

- 3.1 Punonjesi mund të zgjedhë ta referojë ankesën sipas përcaktimeve të parashikuara në këtë nen të Rregullores.
- 3.2 Komisioni Hetimor do të krijohet me Urdhër të Kryetarit të ERE me përbërjen si vijon:

## Miratuar me vendimin e bordit të ERE nr. 315, datë 06.12.2022

- a) Kryetari i ERE-s do të përcaktojë një anëtar jashtë strukturës së personit që është ndjerë i dhunuar, ngacmuar apo ngacmuar seksualisht ose cenesit të pretenduar të drejtave;
- b) Një anëtar do të zgjidhet nga Struktura e Burimeve Njerëzore. Në rast se personi që është ndjerë i dhunuar, ngacmuar apo ngacmuar seksualisht ose cenesi i pretenduar i të drejtave është punonjës i Strukturës së Burimeve Njerëzore, atëherë ai/ajo më Urdhër të Kryetarit të ERE do të zëvendësohet nga Sekretari i Përgjithshëm dhe në rast se ankesa i drejtohet këtij të fundit, atëherë ai/ajo më Urdhër të Kryetarit të ERE do të zëvendësohet me një prej drejtuesve të strukturave të ERE me kusht që të ketë profil jurist.
- c) Një anëtar do të zgjidhet nga Drejtoria Juridike dhe Zgjidhjes së Mosmarrëveshjeve dhe në rast se personi që është ndjerë i dhunuar, ngacmuar apo ngacmuar seksualisht apo/dhe cenesi i pretenduar i të drejtave është pjesë e kësaj Drejtorie, atëherë ai/ajo më Urdhër të Kryetarit të ERE do të zëvendësohet me një anëtar nga një Drejtori tjetër, me kusht që të ketë profil jurist.

### 4. Procesi i hetimit

Komisionit Hetimor do të kryejë procesin e mëposhtëm hetimor:

- a) Personi që është ndjerë i dhunuar, ngacmuar apo ngacmuar seksualisht dhe cenesi i pretenduar i të drejtave do të thirren veçmas për të dhënë detaje në lidhje me ankesën. Komisioni do të sigurojë një metodë të drejtë për të dy palët për t'u dëgjuar dhe për të marrë informacion.
- b) Komisioni do të sigurojë që edhe personi që është ndjerë i dhunuar, ngacmuar apo ngacmuar seksualisht dhe cenesi i pretenduar i të drejtave të jenë në dijeni të procesit të shqyrtimit të ankesës dhe rezultateve të mundshme. Në rastet kur pretendohet për dhunë fizike ose sulm seksual, Komisioni do të informojë të dyja palët se rasti/rastet do të raportohen tek autoritetet përkatëse ligjore dhe mund të ndiqen kallëzime penale.
- c) Brenda periudhës së hetimit do të intervistohen sa më shumë dëshmitarë.
- d) Të gjitha përgjigjet dokumentohen nga anëtari me i ri në detyrë i Komisionit Hetimor, i cili ose e cila mban pozicionin e Sekretarit Teknik.
- e) Të gjithë pjesëmarrësit në procesin e hetimit pritet që t'i përmbahen konfidencialitetit të rreptë dhe do të kërkohet bashkëpunimi i vazhdueshëm i tyre. Asnjë veprim keqdashës apo frikësim nuk do të lejohet të bëhet gjatë procesit të hetimit.

### 5. Rezultati i hetimit

- a) Pasi të ketë përfunduar procesi i hetimit, Komisioni Hetimor do të vlerësojë provat dhe do të përgatisë për Kryetarin e ERE-s një raport i cili duhet të përmbajë përshkrimin e ngjarjes, provat dhe faktet, rekomandimet dhe masat konkrete brenda periudhës së hetimit e cili nuk duhet të jetë me shumë se 30 (tridhjetë) ditë.
- b) Nëse Kryetari i ERE është dakord me raportin e përgatitur, vendimi do t'u komunikohet palëve të përfshira brenda 5 (pesë) ditëve nga përgatitja e raportit.
- c) Nëse Kryetari nuk pajtohet me gjetjet ose rekomandimet e Komisionit, atëherë brenda 5 (pesë) ditëve, do të thërrasë një takim ku do të jenë pjesëmarrës anëtarët e Komisionit Hetimor, Sekretari i Përgjithshëm kur nuk është pjesë e Komisionit Hetimor, dhe ai vetë për të shqyrtuar gjetjet dhe rekomandimet dhe për të arritur një zgjidhje. Kur

## **Miratuar me vendimin e bordit të ERE nr. 315, datë 06.12.2022**

mblledhja nuk arrin një zgjidhje brenda 5 (pesë) ditëve, Kryetari i ERE-s do të marrë vendimin përfundimtar dhe Struktura e Burimeve Njerëzore do të njoftojë palët përmes postës elektronike për rezultatin e hetimit.

- d) Nëse nuk ka prova të mjaftueshme për të vërtetuar/kundërshtuar pretendimet, Komisioni Hetimor e deklaron këtë në raportin e tij drejtuar Kryetarit të ERE-s i cili do t'i japë personit që është ndjerë i dhunuar, ngacmuar apo ngacmuar seksualisht, mundësinë për të paraqitur çdo informacion shtesë nëse ka pranë Komisionit Hetimor brenda 2 (dy) ditëve.

### **Neni 11**

#### **Ankesa të rreme dhe joserioze**

ERE nuk do të tolerojë asnjë pretendim të rremë dhe/ose joserioz për dhunë, ngacmime apo ngacmim seksual të bërë kundër ndonjë punonjësi. Para dhe gjatë hetimit, bërja e një pretendimi të rremë ose joserioz do të përbëjë bazë për masa disiplinore, megjithatë një ankesë e bërë me mirëbesim, e cila nuk mund të provohet, nuk do të konsiderohet as e rreme as joserioze.

### **Neni 12**

#### **Mbajtja e të dhënave, dokumentimi i rasteve**

1. Struktura e Burimeve Njerëzore harton dhe mban një regjistër konfidencial (Ankesi III) të të gjitha ankesave të regjistruara për rastet e dhunës, ngacmimeve, ngacmimit seksual dhe abuzimit me autoritetin në vendin e punës.
2. Struktura e Burimeve Njerëzore nëpërmjet regjistrit konfidencial të të gjitha ankesave të regjistruara përgatit informacion në analizën periodike tre mujore lidhur me rastet e dhunës, ngacmimeve, ngacmimit seksual dhe abuzimit me autoritetin në vendin e punës.
3. Kjo Strukturë në bashkëpunimin me Sekretarin e Përgjithshëm dhe Drejtorinë Juridike dhe Zgjidhjes së Mosmarrëveshjeve, përgatit një qëndrim me shkrim drejtuar bordit të ERE, në rastet kur shihet e nevojshme amendimi/korrigjimi i politikave për adresimin e rasteve të dhunës, ngacmimeve, ngacmimit seksual dhe abuzimit me autoritetin në vendin e punës.

### **Neni 13**

#### **Rishikimi dhe ndryshimi i Rregullores**

1. Bazuar në konstatimet e raportimeve periodike sipas përcaktimeve të “Rregullores së Organizimit dhe Funksionimit të ERE-s”, përfshi infomacionet e marra gjatë trajnimit dhe konstatimet nga zbatimi në praktikë i kësaj Rregulloreje, Struktura e Burimeve Njerëzore në bashkëpunimin me Sekretarin e Përgjithshëm dhe Drejtorinë Juridike dhe Zgjidhjes së Mosmarrëveshjeve, analizon situatën dhe harton propozime konkrete për marrjen e masave të duhura të cilat i propozon për vendimmarrje në Bord.
2. Struktura e Burimeve Njerëzore do rishikojë dhe propozojë te Kryetari i ERE-s, nëse ka nevojë për publikme apo përmirësim të mekanizmave që konsistojnë në vënien në

## **Miratar me vendimin e bordit të ERE nr. 315, datë 06.12.2022**

dispozicion të punonjësve të ERE-s të materialeve ndërgjegjësuere të cilat do të jenë në formën e posterave skematikë ose broshurave.

3. Kjo Rregullore është objekt rishikimi dhe ndryshimi me vendim të Bordit të ERE-s.

### **Neni 15**

#### **Hyrja në fuqi**

Kjo Rregullore hyn në fuqi më datë 15.07.2023.

**Aneksi I**

**DEKLARATË KONFIDENCIALITETI**

**E PALËVE TË PËRFSHIRA NË PROCEDURËN E HETIMIT TË RASTEVE TË DHUNËS, NGACMIMEVE DHE NGACMIMIT SEKSUAL NË MJEDISIN E ENTIT RREGULLATOR TË ENERGJISË**

Unë, \_\_\_\_\_, në cilësinë e palës së përfshirë në procedurën e hetimit të rasteve të dhunës, ngacmimeve, ngacmimit seksual apo abuzimit me autoritetin në vendin e punës të adresuar pranë Entit Rregullator të Energjisë (ERE), nga z./znj. \_\_\_\_\_, me anë të kësaj deklaratë marr përsipër të mos përdor dhe të mos i transmetoj personave të paautorizuar të dhëna personale apo informacione konfidenciale, përveç nëse autorizohem shprehimisht nga ligji. Unë shpreh dakordësinë se ky detyrim vlen gjatë afatit të punësimit pranë ERE, si dhe pas përfundimit të tij.

Unë e kuptoj se përdorimi dhe zbulimi i të dhënave personale në lidhje me individët, trajtohet nga ligji nr.9987, datë 10.03.2008 “*Për Mbrojtjen e të Dhënave Personale*”, i ndryshuar, dhe se nuk do të përdor ose përhap asnjë të dhënë personale që marr dijeni gjatë angazhimit tim si anëtar/e i/e Komisionit Hetimor për shqyrtimin e rasteve të dhunës, ngacmimeve dhe ngacmimit seksual, për ndonjë qëllim që është në kundërshtim me qëllimet e këtij angazhimi.

Unë e kuptoj se jam i detyruar të ruaj konfidencialitetin e të dhënave personale dhe se do t'i mbaj ato të sigurta, duke marrë të gjithë masat organizative dhe teknike të përshtatshme, si dhe marr përgjegjësinë e plotë që në qoftë se konstatohet që kam vepruar në kundërshtim me udhëzimet në lidhje me konfidencialitetin e të dhënave personale apo në rast të mos ruajtjes së tyre, ndaj meje të merren masa të menjëhershme. Unë e kuptoj këtë veprim, si një nevojë për të mbajtur standarde të larta profesionale në ERE.

Emri Mbiemri

\_\_\_\_\_

Data

\_\_\_\_\_

**Aneksi II**

**Formati i Ankesës**

Emri i ankuesit:

Drejtoria/Struktura:

Numër Telefoni:

E-mail:

Data:

Emri i personit të pretenduar si dhunues/ngacmues:

Marrëdhënia ankues-dhunues/ngacmues i pretenduar (koleg, epror, etj.)

Numër Telefoni:

E-mail:

**Date e incidentit:**

*(nëse ka më shumë se një rast duhet të raportohen të ndara.)*

**Ku ndodhi dhuna/ngacmimi?**

**Ju lutem shpjegoni ngjarjen/t që ka/në ndodhur.**

**Si reaguat ndaj situatës? A keni ndërmarrë ndonjë veprim për të ndaluar sjelljen e perceptuar si të papërshtatshme?**



**Përshkruani dëmin që keni pësuar si rezultat i ngjarjes.**

**A ka pasur dëshmitarë të kësaj ngjarje konkrete? (Nëse po, ju lutemi të jepni emrat e tyre.)**

**A ka ndonjë provë fizike që mbështet ankesën tuaj? Nëse po, ju lutemi përshkruani ose bashkëngjitni një kopje të provave.**

**Cili është rezultati juaj i dëshiruar i hetimit?**

*Informacioni i dhënë në këtë ankesë është i vërtetë dhe i saktë me sa di unë. Unë jam i/e gatshëm/e të bashkëpunoj plotësisht në hetimin e ankesës sime dhe të siguroj çdo provë që Enti Rregullator i Energjisë e konsideron të rëndësishme.*

Data e nënshkrimit:

*(Ju lutemi kthejeni këtë format tek Struktura e Burimeve Njerëzore ose përmes email-it [transparency@ere.gov.al](mailto:transparency@ere.gov.al).)*

**Rregjistri i ankesave**

Nr. Rendor	Nr. Protokollit	Data e rregjistrimit te ankeses/kerkeses	Objekti i Ankeses/Kerkeses	Komisioni Hetimor ( Urdher nr. Date )	Rezultati i hetimit	Statusi i ankeses