

Politika kundër ngacimit në vendin e punës

Qëllimi i kësaj politike

Nga të gjithë punonjësit e ABM-së kërkohet dhe pritet të sillen në mënyrë profesionale. Qëllimi i kompanisë është t'u ofrojë të gjithë punonjësve një mjedis pune ku mbizotërojnë vlerat kryesore të ABM-së, siç janë: respekti, integriteti, bashkëpunimi, novacioni dhe shkëlqesia. Punonjësit që respektohen dhe vlerësohen dhe që nuk shpërqundohen nga diskriminimi, ngacimi, hakmarrja apo forma të tjera të sjelljes joprofesionale ose të papranueshme mund të kontribuojnë plotësisht me shprehitë dhe talentet e tyre në përmirësimin e performancës së ABM-së. Në përputhje me këtë situatë, ABM-ja nuk toleron diskriminimin ose ngacimin në vendin e punës për shkak të moshës, prejardhjes, ngjyrës, bindjes fetare, kërkesës për pushim në raste familjare ose pushimit mjekësor apo shfrytëzimit të këtyre pushimeve, aftësisë së kufizuar (mendore ose fizike) duke përfshirë HIV-in dhe SIDA-n, gjendjes civile, gjendjes shëndetësore, informatave gjenetike, statusit si ushtarak dhe veteran, origjinës kombëtare, racës, seksit, gjinisë, identitetit gjinor, shprehjes gjinore, orientimit seksual apo të çdo statusi tjetër të mbrojtur me ligj.

Qëllimi i hartimit të kësaj politike është nxitja e një kulture ku ushqehen vlerat tona kryesore. Për arritjen e këtij qëllimi, kjo politikë pengon si sjelljen e paligjshme ashtu edhe sjelljen joprofesionale dhe ofenduese, sjellje këto të cilat dëmtojnë rrjedhën e punës në ekip dhe produktivitetin. Kjo politikë zbatohet për të gjithë punonjësit e ABM-së dhe për palët e treta të tilla si: konsumatorët, shitësit dhe qiramarrësit, të cilët ndërveprojnë me punonjësit e ABM-së.

Sjelljet e ndaluara

Në sjelljet e ndaluara bëjnë pjesë komentet verbale ofenduese ose tallëse ose shakatë e tilla, që për bazë kanë cilëndo prej kategorive të mbrojtura të renditura më lart. Të ndaluara janë edhe gjestet e turpshme, shfaqja e materialeve pamore ofenduese ose seksuale, avancimi seksual i padëshiruar dhe prekjet fizike ose bllokimi i lëvizjes. Nënshtrimi ndaj avancimeve seksuale me qëllim marrjen ose mbajtjen e një pune ose ngritjen në detyrë përbën një formë serioze të ngacimit seksual. Nëse nuk jeni i/e sigurt nëse sjellja juaj është e përshtatshme për vendin e punës, pyesni: “A do të doja që sjellja ime të shfaqej në faqen e parë të gazetave ose në edicionin e lajmeve të mbrëmjes?” Nëse përgjigja është “jo”, atëherë ndaloni së bëri atë që jeni duke bërë. Nëse nuk jeni i/e sigurt për përgjigjen, duhet të kontaktoni me Burimet Njerëzore.

ABM-ja është e zotuar për krijimin e një ambienti pune ku nuk ka ngacim seksual të paligjshëm. ABM-ja ndalon rreptësisht ngacimin seksual nga ana e ose ndaj çdo individi të përfshirë në operacione, duke përfshirë këtu punonjësit (pavarësisht pozitës), aplikantët, praktikantët, shitësit, kontraktorët, nënkontraktorët, konsulentët ose çdo palë tjetër të tretë që përfshihet në operacionet e ABM-së. Nëse këtë ngacim në vendin e punës e bën dikush që nuk është i punësuar nga ABM-ja, procedura e raportimit dhe ankimit, e paraqitur në këtë politikë, duhet të ndiqet gjithsesi. Në vendin e punës përfshihen: vendi real ku punohet, zyra juaj, çdo vend në të cilin kryhen veprime që kanë të bëjnë me punën (qoftë gjatë ose pas orarit normal të punës), në ndërveprimet në internet ose në ato elektronike me punonjësit e ABM-së dhe palëve të treta të përfshira në operacionet e ABM-së, në ngjarjet e sponsorizuara nga ABM-ja dhe pronat nën pronësinë ose kontrollin e ABM-së.

Ngacmimi seksual

Ngacmimi seksual përkufizohet si sjellje jo e mirëpritur verbale ose fizike, nisur nga gjinia ose seksi i një personi dhe përfshin avancimet e padëshiruara seksuale verbale ose fizike, kërkesat për favore seksuale ose sjelljen vizuale, verbale ose fizike që janë me natyrë seksuale, në rastet kur:

- Qenia objekt i një sjellje të tillë bëhet kusht ose kriter për punësimin; ose
- Qenia objekt ndaj ose refuzimi i një sjelljeje të tillë përdoret si shkak për marrjen e vendimit lidhur me marrjen në punë, duke ndikuar tek individi; ose
- Kjo sjellje ka për qëllim ose pasojë ndërhyrjen e paarsyeshme në rezultatet e punës të një individi ose krijimin e një mjedisi pune kërcënues, armiqësor ose ofendues, edhe nëse individi që bën raportimin nuk është objektivi i synuar i kësaj sjelljeje.

Ngacmimi seksual përfshin (por nuk kufizohet vetëm në) këto lloje sjelljesh:

- Avancimet ose propozimet e padëshiruara seksuale (duke përfshirë kërkesat e përsëritura dhe të padëshiruara për dalje në takime romantike);
- Ofertat për përfitime nga marrëdhënia e punës në këmbim të favoreve seksuale;
- Hakmarrjen ose kërcënimet për hakmarrje pas marrjes së një reagimi negativ ndaj avancimeve seksuale;
- Sjelljen pamore: shikimi epsharak, bërja e gjesteve seksuale, shfaqja e imazheve, objekteve, fotografive, filmave vizatimorë, grafitit, posterave ose faqeve të internetit, që kanë natyrë pornografike ose që nënkuptojnë elementë seksualë, në kompjuterë, postë elektronike, telefon, tabelë të njoftimeve, etj.
- Sjelljen verbale: bërja ose përdorimi i vërejtjeve seksiste ose komenteve tallëse në bazë të gjinisë, aluzionet, epitetet, keqshqiptimi, shakatë eksplicite seksuale, fishkëllimat, tingujt sugjestivë ose fyes ose komentet e turpshme ose seksuale rreth paraqitjes së jashtme, trupit, veshjes, seksualitetit ose përvojës seksuale të dikujt;
- Abuzimin verbal dhe/ose të shkruar me natyrë seksuale, komentet grafike verbale dhe/ose të shkruara që janë degraduese në aspektin seksual lidhur me trupin ose veshjen e një individi; letrat, shënimet, ftesat, posta elektronike, mesazhet tekst, postimet në Twitter ose postimet në mediat e tjera sociale, kur të gjitha këto janë sugjestive ose të paturpshme nga aspekti seksual.
- Sjelljen fizike: prekjet e padëshiruara ose të papërshtatshme të punonjësve ose palëve të treta, dhuna fizike, kërcënimi, sulmi ose pengimi ose bllokimi i lëvizjes normale;
- Veprimet armiqësore që merren kundër një individi për shkak të seksit, orientimit seksual, identitetit gjinor ose statusit transgjinor të këtij individi, të tilla si:
 - Ndërhyrja në, shkatërrimi ose dëmtimi i stacionit punues të një personi, veglave ose pajisjeve të tij të punës ose, përndryshe, ndërhyrja në aftësinë e një individi për kryerjen e punës së tij/saj;
 - Sabotimi i punës së individit; dhe
 - Bullizmi, bërtitja ose vënia e nofkave.

Ngacmimi seksual mund të ndodhë pavarësisht gjinisë së personit që e bën këtë ose personit që është i ekspozuar ndaj tij. Ngacmimi për shkak të orientimit seksual të një individi, gjinisë së vetidentifikuar, gjinisë së perceptuar, ose statusit transgjinor të individit, janë të gjitha forma të ngacmimit seksual të ndaluar.

Ndalohet rreptësisht hakmarrja ndaj kujtdo që raporton ngacmimin ose diskriminimin ose që merr pjesë në hetimet që kryhen lidhur me pretendimet për shkelje të një politike. Hakmarrja përkufizohet si çdo sjellje ose lëndim që do të ketë për pasojë shkurajimin e punonjësit në bërjen e një ankese. Hakmarrja e ndaluar përfshin, por nuk kufizohet vetëm në: ndërprerjen e marrëdhënies së punës, uljen

në detyrë, pezullimin, mosmarrjen në punë ose mosmarrjen parasysh për marrje në punë, mosshqyrtimin me barazi të vendimeve për punësim, mosdhënien e rekomandimeve të paanshme për punësim, ndikimin negativ në kushtet e punës ose, përndryshe, mohimin e ndonjë përfitimi që rrjedh nga marrëdhënia e punës. Hakmarrja është e paligjshme dhe formë e sjelljes së keqe që do të çojë në marrjen e masave disiplinore, deri në dhe duke përfshirë ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Kushdo që beson se ai/ajo (ose ndonjë punonjës tjetër i ABM-së) pa qenë objekt i ndonjë hakmarrjeje, duhet të raportojë shqetësimin e tij/saj duke përdorur “Procedurën e raportimit dhe ankimit”, të paraqitur më poshtë.

Përgjegjësitë e punonjësit

Shprehuni: Nëse ofendoheni nga sjelljet që ndodhin në vendin e punës, ju nxisim të reagoni menjëherë duke e kundërshtuar drejtpërdrejt kryerësin e veprës, gjë që shpesh është shumë efikase. Nëse nuk ndiheni rehat ta kundërshtoni kryerësin e veprës, ose nëse kjo sjellje vazhdon, raportojeni këtë sjellje duke përdorur procedurat e raportimit të Kompanisë, të cilat paraqiten më poshtë.

Raportoni: Nëse besoni se keni qenë objekt i diskriminimit, ngacmimit ose hakmarrjes, ju kërkohet ta raportoni këtë menjëherë duke përdorur procedurat e raportimit të paraqitura më poshtë, me qëllim që ABM-ja të mund të hetojë dhe marrë veprimet korrigjuese nëse këto veprime përlligjen. Mbani parasysh që nëse nuk reagoni ndaj ngacmimit duke e raportuar atë, ABM-ja nuk mund të ndihmojë në zgjidhjen e situatës apo trajtimin e ndonjë sjelljeje të keqe. Nëse jeni dëshmitar ose dëshmitare e ndonjë sjelljeje ofenduese, raportojeni duke përdorur procedurat e raportimit, të paraqitura më poshtë. Preferencat në bazë të marrëdhënieve familjare ose romantike nuk janë të përshtatshme në vendin e punës në kompaninë ABM. Nëse vini re që po ndodh favoritizëm, raportojeni duke përdorur procedurat e mëposhtme.

ABM-ja i trajton me seriozitet të gjitha shqetësimet lidhur me trajtimin e punonjësve dhe ruajtjen e një mjedisi profesional pune dhe ndalon hakmarrjen kundër individëve që i raportojnë në mirëbesim shkeljet e kësaj politike. Nëse ju shihni ndonjë rast hakmarrjeje ose përjetoni hakmarrje, ju lutemi ta raportojeni atë duke përdorur procedurat e raportimit, të paraqitura më poshtë. Hakmarrja përkufizohet si çdo sjellje ose lëndim që do të ketë për pasojë shkurajimin e ankimit nga ana e punonjësit.

Ju lutemi të vini re se parashtrimi në mirëbesim i ankesës për ngacmim seksual ose hakmarrje nuk do të shërbejë si bazë për marrjen e veprimeve disiplinore ose veprimeve të tjera hakmarrëse, edhe nëse pretendimet nuk mund të mbështeten me prova ose nëse punonjësi ka gabuar në lidhje me disa aspekte të ankesës së tij/saj. Çdo individ që bën një ankesë që provohet se ka qenë qëllimisht e rreme mund t’i nënshtrohet masave disiplinore, deri në dhe duke përfshirë ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Dëgjoni dhe reagoni: Nëse ju thonë se keni bërë sjellje ofenduese në vendin e punës, dëgjoni dhe reagoni duke ndryshuar sjelljen. Edhe nëse nuk keni pasur për qëllim të ofendoni ose shqetësoni askënd, sjellja juaj mund të konsiderohet gjithsesi si ofenduese. Mbani parasysh që edhe nëse kolegët nuk ju kundërshtuan në atë kohë, kjo nuk do të thotë që ata nuk i vënë re sjelljet me natyrë joprofesionale, tallëse ose seksuale. Nëse keni pyetje lidhur me atë nëse sjellja juaj është e pranueshme apo jo, flisni me menaxherin tuaj ose me përfaqësuesin e Burimeve Njerëzore.

Mos prekni: Prekja në vendin e punës (përtej shtrëngimit të duarve në kontekst profesional) është sjellje me rrezik të lartë dhe duhet të shmanget.

Përgjegjësitë e liderit

Krahas përgjegjësive të përshkuara më sipër, mbikëqyrësit dhe menaxherët pritet të kryejë edhe këto veprime.

Të kërkojnë ndihmë: Nëse jeni dëshmitarë të ushtrimit të diskriminimit, ngacmimit, hakmarrjes ose sjelljeve të ndaluara nga ana e një punonjësi të ABM-së ose ndaj tij/saj ose merrni vesh për këto, ju duhet t'i raportoni menjëherë për këto dukuri te Burimet Njerëzore. Moskryerja e kësaj detyre mund të çojë në marrjen e masave disiplinore. Ju duhet të raportoni edhe nëse punonjësi ju thotë të mos raportoni ose ju thotë që situata është zgjidhur. Mos bëni përpjekje ta hetoni vetë ankesën. Mbikëqyrësve dhe menaxherëve nuk iu lejohet të kryejnë hetime në lidhje me këtë lloj ankesash. Këto hetime duhet të kryhen nga profesionisti i caktuar nga Burimet Njerëzore.

Të eliminojnë favoritizmin: Preferencat me bazë marrëdhëniet familjare ose romantike nuk janë të përshtatshme në vendin e punës në kompaninë ABM. Marrëdhëniet e këtij lloji ose çdo marrëdhënie seksuale midis mbikëqyrësit dhe vartësit ose vartëses së tij/saj janë të papranueshme. Marrëdhëniet seksuale të çdo lloji në çdo vend të kompanisë ose klientit janë të papranueshme. Disa marrëdhënie duhet të shpalosen, ndërsa disa mund të ndalohen me “Kodin për mirësjelljen afariste, nepotizmin dhe marrëdhëniet personale” dhe me politikën për marrëdhëniet konsensuale të kompanisë ABM. Në “Doracakun e politikave për punonjësit” ose në Portalin e Politikave të ABM-së në “ABM Connect”. Mund të gjeni më shumë të dhëna në lidhje me këto politika.

Procedura e raportimit dhe ankimit

ABM-ja nuk mund ta realizojë qëllimin e vet për krijimin e një mjedisi pune pa ngacmim, diskriminim dhe hakmarrje nëse punonjësit nuk i raportojnë incidentet e sjelljeve të tilla sa më shpejt përmes rrugëve të mëposhtme:

- (1) Përmes linjës së drejtpërdrejtë telefonike të pajtueshmërisë të ABM-së: 1-877-ALERT 04 (1-877-253-7804). Personeli i linjës së drejtpërdrejtë është i disponueshëm 24 orë në ditë, 7 ditë të javës dhe specialistët mund t'iu përgjigjen pyetjeve në çdo gjuhë. Raportet mund të bëhen në mënyrë anonime dhe të pranohen përmes internetit në adresën: abmhotline.ethicspoint.com. Raportet i merr një palë e pavarur dhe ia përcjell, në mënyrë të sigurt dhe konfidenciale, profesionistit përkatës të caktuar nga Burimet Njerëzore për hetim të menjëhershëm; ose
- (2) Përmes përfaqësuesit lokal të Burimeve Njerëzore ose drejtorit rajonal të BNJ-ve;
- (3) Përmes Marrëdhënieve me Punonjësit të ABM-së në numrin: (415) 351-4367;
- (4) Me shkrim, duke përdorur formularin e bashkëngjitur të ankesave, të cilin mund ta plotësoni dhe t'ia ktheni ose përfaqësuesit lokal të Burimeve Njerëzore ose drejtorit rajonal të BNJ-ve.

Për çështjet që nuk mbulohen në këtë politikë, ju lutemi që në fillim të diskutoni me mbikëqyrësin e drejtpërdrejt, në kuadrin e politikës së “dyerve të hapura” të Kompanisë. Në “Doracakun e politikave për punonjësit” mund të gjeni shpjegime lidhur me këtë politikë.

Përgjigja e kompanisë ndaj raportimeve

Raportet do të vlerësohen dhe do t'ia caktohen një profesionisti të emëruar nga Burimet Njerëzore për një hetim të shpejtë, objektiv dhe tërësor. Informacioni do të trajtohet në mënyrë sa më konfidenciale që është praktikisht e mundur, duke marrë parasysh nevojën për kryerjen e një hetimit tërësor dhe të

drejtë. Nga procesi i hetimit do të nxirren përfundime të arsyeshme mbështetur në provat e mbledhura. Në rast se Kompania vendos që ka pasur sjellje që qenë në kundërshtim me këtë politikë, ajo do të marrë veprime të menjëhershme dhe të përshtatshme për zgjidhjen e situatës. Këtu përfshihet marrja e masave disiplinore ose ndërprerja e marrëdhënies së punës të individit që ka shfaqur sjellje të papërshtatshme dhe/ose masave të tjera të përgatitura për parandalimin e ngacmimit në të ardhmen. Hetimet do të mbyllën në kohën e duhur.

Hakmarrja ndaj punonjësit për shkak të raportimit në mirëbesim të rasteve të ngacmimit ose për pjesëmarrje në hetimin për shkeljet e kësaj politike ndalohet rreptësisht nga Kompania dhe ligji dhe do të rezultojë në marrjen e masave disiplinore përkatëse deri në dhe duke përfshirë ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Informacione të tjera

Ngacmimi seksual është i paligjshëm sipas “Ligjit për të drejtat e njeriut” të shtetit të Nju Jorkut, titullit VII të “Ligjit për të drejtat civile federale” të vitit 1964 dhe disa ligjeve lokale të caktuara, duke përfshirë (për punonjësit që punojnë në qytetin e Nju Jorkut), “Ligjin për të drejtat e njeriut” të qytetit të Nju Jorkut. Punonjësit mund të parashirojnë ankesë te Komisioni Federal për Mundësi të Barabarta [Federal Equal Opportunity Commission], Divizioni për të Drejtat e Njeriut të shtetit të Nju Jorkut [New York State Division of Human Rights], (nëse jeni punonjës ose punonjëse që punon në qytetin e Nju Jorkut), Komisioni për të Drejtat e Njeriut të qytetit të Nju Jorkut [New York City Commission on Human Rights], agjenci të tjera të zbatimit të ligjit (nëse zbatohet) ose te gjykata të caktuara, të themeluara me ligj. Agjencitë pranojnë dhe hetojnë akuzat për ngacmim seksual. Komisioni për Mundësi të Barabarta Punësimi ka zyra rrethi, zone dhe rajoni dhe mund të kontaktohet përmes faqes: www.eeoc.gov, me email në adresën: info@eeoc.gov ose me telefon në numrin: 1-800-669-4000 (TTY 1-800-669-6820). Divizioni për të Drejtat e Njeriut të shtetit të Nju Jorkut mund të kontaktohet në faqen: <http://www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml> ose me telefon në numrin: (212) 306-7450.

Krahas “Politikës kundër ngacmimit seksual”, të gjithë punonjësve të ABM-së që punojnë në qytetin e Nju Jorkut po iu jepet një “Fletëpalosje informative për Ligjin për Ndalimin e Ngacmimit Seksual”, e cila do të postohet edhe në vendin ose vendet e tyre të biznesit.

Punonjësit që bëhen objekt i ngacmimit të paligjshëm mund të kenë të drejtë të kërkojnë mjete juridike të caktuara, duke përfshirë dëmtimin monetar, penalitetet civile dhe urdhrat për masë të përkohshme (p.sh. Urdhër për ndalimin e disa veprimeve ose sjelljeve).

Ju falënderojmë që bëni pjesën tuaj për të na ndihmuar të krijojmë një ambient pozitiv pune. Të gjithë jemi përgjegjës.

Tetor 2018



Mostër e formularit të ankesave të ABM-së për raportimin e ngacmimit seksual në vendin e punës

“Ligji i punës” i shtetit të Nju Jorkut kërkon që të gjithë punëdhënësit, ku bën pjesë edhe ABM-ja, të miratojnë një politikë për parandalimin e ngacmimit seksual, në të cilën duhet të përfshihet një formular ankese me qëllim raportimin e pretendimeve për raste të ngacmimit seksual. Nëse mendoni se keni qenë objekt i ngacmimit seksual, ju inkurajojmë ta plotësoni këtë formular dhe t’ia dorëzoni ose përfaqësuesit të Burimeve Njerëzore ose drejtorit rajonal të Burimeve Njerëzore. Gjithashtu, jeni i/e mirëpritur të raportoni rastet e ngacmimit seksual te përfaqësuesi lokal i Burimeve Njerëzore ose te drejtori rajonal i Burimeve Njerëzore në mënyrë verbale ose në ndonjë mënyrë tjetër sipas dëshirës. ***Ndaj jush nuk do të ketë hakmarrje – në asnjë moment – për shkak të dorëzimit të ankesës.***

Për më shumë burime, vizitoni: ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

TË DHËNAT E ANKESËS

1. Ankesa juaj për ngacmim seksual parashtrohet lidhur me:

Emri: _____ Titulli (nëse e dini): _____

Adresa e vendit të punës: _____ Telefoni i punës (nëse e dini): _____

Lidhja me ju: Mbikëqyrës _____ Vartës _____ Koleg _____ Tjetër _____

2. Ju lutemi të përshkruani se çfarë ndodhi dhe si po ndikon kjo tek ju dhe në punën tuaj në ABM. Ju lutemi të përdorni fletë të tjera nëse është nevoja dhe të bashkëngjisni çdo dokument të ndërlidhur me këtë ankesë (fotografi, mesazhe tekst, etj.) si provë.

3. Data (datat) kur ndodhi ngacmimi seksual:

4. A po vazhdon ngacmimi seksual? Po _____ Jo _____

5. Ju lutemi të rendisni emrin dhe të dhënat e kontaktit të ndonjë dëshmitari ose individit që mund të ketë informacion në lidhje me ankesën tuaj.

6. **OPSIONALE:** A jeni ankuar më parë ose a keni dhënë informacion (me gojë ose me shkrim) rreth incidenteve të ndërlidhura? Nëse po, kur dhe te kush jeni ankuar ose kujt i keni dhënë informacion?

Nëse keni ndonjë këshilltar ligjor ose avokat dhe dëshironi që ABM-ja të bashkëpunojë me ta, ju lutemi të shënoni më poshtë të dhënat e tij të kontaktit.

Emri: _____

Nënshkrimi: _____

Data: _____

Numri i telefonit: _____

Kjo politikë dhe ky formular ankese është i disponueshëm në gjuhët e mëposhtme në adresën:

<https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>

Shqip

Polonisht

Serbisht

Spanjisht

Tagalog

Kjo politikë dhe ky formular ankese është i disponueshëm në gjuhën shqipe në adresën:

<https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>

Kjo politikë dhe ky formular ankese është i disponueshëm në gjuhën polake në adresën:

<https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>

Kjo politikë dhe ky formular ankese është i disponueshëm në gjuhën serbe në adresën:

<https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>

Kjo politikë dhe ky formular ankese është i disponueshëm në gjuhën spanjolle në

adresën: <https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>

Kjo politikë dhe ky formular ankese është i disponueshëm në gjuhën tagaloge në

adresën: <https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>