



| | | |
|--|--------------------------------------|---|
| REPUBLIKA E KOSOVËS REPUBLIKA KOSOVA MINISTRI, E ARSIMIT, SHËNCËS DHE TEKNOLOGJISË | | UNIVERSITETI UNIVERZITET "HAXHI ZEKA" PEJË |
| REKTORATI | | |
| Nr. / Br. / No. <u>1300</u> | Nr. i faq/ Br. str / No. pg <u>1</u> | |
| Data / Datum / Date: <u>07.06.2022</u> | | Pejë / Poë |

UNIVERSITETI - UNIVERSITY - UNIVERZITET
"HAXHI ZEKA"

Këshilli Drejtues

Dt: 06.06.2022.

Në bazë të nenit 23 të Statutit Nr. 04-V-622 të Universitetit "Haxhi Zeka" Pejë, Këshilli Drejtues i UHZ-së, në mbledhjen e mbajtur me dt. 06.06.2022, mori këtë:

V E N D I M

- I. Miratohet Rregullorja për parandalimin dhe mbrojtjen nga ngacmimi seksual dhe bullizimi në Universitetin "Haxhi Zeka" në Pejë.
- II. Vendimi hynë në fuqi ditën e nënshkrimit.

Kryesuese e Këshillit Drejtues të UHZ-së.

Prof. Ass. Dr. Majlinda Belegu



Vendimi t'i dërgohet: Kryesueses së KD-së, Rektorit, U.d. Sekretares së Përgjithshme, Prorektore për Infrastrukturë, Buxhet dhe Financa, Zyrës për Financa, Kryesuesit për Teknologji të Informacionit, Arkivës të UHZ-së.



| | | | |
|---|---|---|---|
|  | REPUBLIKA E KOSOVËS REPUBLIKA KOSOVA MINISTRI E ARSIMIT, SHËNCËS DHE TEKNOLOGJISË | UNIVERSITETI UNIVERZITET "HAXHI ZEQA" PEJË |  |
| REKTORATI | | | |
| Nr. / Br. / No. <u>1300</u> | | Nr. i faq/ Br. str / No. pg <u>9</u> | |
| Data / Datum / Date <u>07.06.2022</u> | | Pejë / Poë | |

UNIVERSITETI - UNIVERSITY - UNIVERZITET
"HAXHI ZEQA"

**RREGULLORE
PËR PARANDALIMIN DHE MBROJTJEN NGA NGACMIMI SEKSUAL DHE BULLIZMI
NË UNIVERSITETIN "HAXHI ZEQA" NË PEJË**

Pejë, Qershor 2022

Këshilli Drejtues i Universitetit “Haxhi Zeka” në Pejë, mbështetur në nenet 7, 9 dhe 23 të Statutit të Universitetit “Haxhi Zeka” në Pejë, në mbledhjen e mbajtur me datën 06.06.2022, miratoi këtë:

RREGULLORE
PËR PARANDALIMIN DHE MBROJTJEN NGA NGACMIMI SEKSUAL DHE BULLIZMI
NË UNIVERSITETIN “HAXHI ZEKA” NË PEJË

Parimet e përgjithshme

Ngacmimi, ngacmimi seksual dhe bullizmi janë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë mbi bazat e gjinisë, seksit dhe identitetit gjinor dhe përbëjnë diskriminim në bazë të gjinisë. Si forma të shkeljes së të drejtave të njeriut, ato janë të ndaluara dhe duhet të jenë subjekt i përgjegjësisë efektive institucionale si dhe ndëshkimeve të efektshme, proporcionale dhe bindëse.

Në pajtim me Statutin e Universitetit “Haxhi Zeka”, studentët, personeli akademik, jo akademik dhe administrativ kanë për detyrë që të respektojnë barazinë gjinore, mos diskriminimin, parimet e ndershmërisë, kodin etik, reputacionin e universitetit, si dhe të kultivojnë dhe promovojnë frymën e humanizmit dhe gjithëpërfshirës.

Kjo rregullore është nxjerrë në funksion të ruajtjes dhe promovimit të standardeve më të larta të mësimdhënies, mësimnxënies dhe krijimit të një ambienti të sigurt dhe të lirë nga diskriminimi për studentët, personelin akademik, joakademik dhe administrativ, të afirmojë të drejtat e individëve në vendin e punës si dhe në ambiente arsimore.

I. Dispozitat e përgjithshme

Neni 1

Fushëveprimi

Kjo rregullore zbatohet për të gjithë personelin akademik, joakademik dhe administrativ të punësuar në Universitetin “Haxhi Zeka” në Pejë, pavarësisht nga forma dhe lloji i kontratës apo niveli i emërimit, duke përfshirë por pa u kufizuar në profesor asistent, profesor i asociuar, profesor i rregullt, asistent, lektor, profesor vizitues, referent si dhe të punësuarit apo të angazhuarit tjerë në Universitetin “Haxhi Zeka” në Pejë, si dhe studentët e Universitetit “Haxhi Zeka” në Pejë.

Neni 2

Qëllimi

1. Kjo rregullore përcakton rregullat materiale, procedurat disiplinore dhe masat e zbatueshme në rastet e ngacmimit, ngacmimit seksual dhe bullizmit dhe ka për qëllim që:
 - a) të ofrojë ambient të sigurt, të lirë, ku të gjithë të ndihen të barabartë në vendin e punës dhe në ambientet arsimore, pavarësisht dallimeve gjinore dhe/ose seksuale;
 - b) të sigurojë mbrojtje efikase nga diskriminimi në baza gjinore dhe/ose seksuale;
 - c) të përcaktojë masa të sakta lidhur me përgjigjen efektive dhe të menjëhershme në trajtimin e rasteve të ngacmimit seksual në Universitetin “Haxhi Zeka” në Pejë;
 - d) të parandalojë që personi i prekur nga ngacmimi seksual të pengohet në punë, në zhvillimin e studimeve, në ndjekjen e avancimit profesional, diplomimit ose karrierës akademike e profesionale;
 - e) të parandalojë bullizmin dhe sjelljet bullizuese në punë, në zhvillimin e studimeve, në ndjekjen e avancimit profesional, diplomimit ose karrierës akademike e profesionale;
 - f) të përcaktojë masa afirmative për individët dhe grupet që janë apo mund jenë të prekur nga kjo dukuri.

Neni 3

1. Ngacmimi, ngacmimi seksual dhe bullizmi janë të ndaluar dhe paraqesin shkelje të rënda disiplinore që ndëshkohen sipas masave disiplinore të parapara në këtë rregullore.
2. Në marrjen e vendimeve dhe masave disiplinore në procedurën për shqyrtimin e denoncimeve për ngacmim, ngacmim seksual dhe bullizmi, Këshilli i Etikës zbaton këtë rregullore, Statutin e Universitetit “Haxhi Zeka” në Pejë, Ligjin për Arsim të Lartë, Ligjin për Mbrojtje nga Diskriminimi, Ligjin për Barazi Gjinore, Ligjin e Punës dhe aktet e tjera ligjore e nënligjore të zbatueshme.

Neni 4

Përkufizimet

Në këtë rregullore termat e mëposhtëm i kanë këto kuptime, me kusht që ato nuk janë pjesë e diskursit të ligjëratave, ushtrimeve (procesit mësimor) në Universitetin “Haxhi Zeka” në Pejë:

1. Ngacmim seksual – nënkupton çfarëdo forme të sjelljes së padëshiruar verbale, joverbale apo fizike të natyrës seksuale dhe/apo psikologjike, me qëllim apo pasojë prekjen apo shkeljen e dinjitetit të një personi dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, degradues, nënçmues apo fyes. Ngacmimi seksual i përfshin por nuk kufizohet në përkufizimet e përcaktuara në këtë dispozitë.
2. Ngacmim – nënkupton çfarëdo forme të sjelljes së padëshiruar mbi bazat e kombësisë apo lidhjes me ndonjë komunitet, origjinës sociale apo kombëtare, racës, etnisë, ngjyrës, lindjes, origjinës, seksit, gjinisë, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjuhës, shtetësisë, besimit fetar dhe besimit, përkatësisë politike, mendimit politik apo mendimeve të tjera, gjendjes sociale ose personale, moshës, gjendjes familjare ose martesore, shtatëzënisë, lehonisë, gjendjes pasurore, gjendjes shëndetësore, aftësisë së kufizuar, trashëgimisë gjenetike ose ndonjë baze tjetër, që ka për qëllim apo që ka për pasojë prekjen apo shkeljen e dinjitetit të një personi dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, degradues, nënçmues apo fyes. Ngacmimi i përfshin por nuk kufizohet në përkufizimet e përcaktuara në këtë dispozitë.
3. Shkelja e dinjitetit – përcaktohet si veprim i cili:
 - a. zvogëlon vetërespektin e personit, duke e vendosur atë në pozitë inferiore dhe në varësi;
 - b. trajton personin si instrument ose si mjet për arritjen e qëllimit dhe interesit;
 - c. zvogëlon vlerën e cila karakterizon çdo person si anëtar të barabartë dhe me vlerë njerëzore;
 - d. privon personin nga vlerat e tij/saj njerëzore.
4. Barazi gjinore – është ushtrimi i plotë e i barabartë i të drejtave të njeriut nga burrat dhe gratë, si dhe mosprania e diskriminimit në bazë gjinore në mundësitë, ndarjen e burimeve apo përfitimeve si dhe qasjen në shërbime.
5. Ngacmim verbal – konsiderohen komentet mbi trupin, barsoletat, pyetjet provokuese, komentet e natyrës seksuale, shprehjet fyese, epitetet poshtëruese, formulimet nënçmuese ose shpërdorimet tjera. Ngacmimi verbal përfshin por nuk kufizohet në veprimet si në vijim:
 - a. kërkesë për marrëdhënie seksuale;
 - b. kërkesë dhe këmbëngulje për marrëdhënie seksuale, të përcjella me kërcënime ose për takim intim apo privat ose kushtëzim quid pro quo;
 - c. thirrje telefonike ngacmuese duke përfshirë edhe mesazhet SMS nëpërmjet telefonave të dorës, mesazhet përmes postës elektronike, rrjeteve sociale, aplikacioneve tjera apo mënyrave tjera të komunikimit;
 - d. insistim për takim privat apo intim;
 - e. komentet seksuale ose barsoleta mbi veshjet, anatominë, atributet fizike ose dukjen e personit.
6. Ngacmim fizik – përfshin por nuk kufizohet në veprimet e padëshiruara si në vijim:
 - a. masazhi i qafës ose i supeve;

- b. prekja e qëllimshme e teshave, e flokëve ose trupit të personit;
 - c. përçafimi, puthja, përkëdhelja;
 - d. prekja e qëllimshme e natyrës seksuale;
 - e. vetëkënaqje seksuale në praninë e personit tjetër;
 - f. fërkimi me personin tjetër.
5. Ngacmim joverbal – përfshin por nuk kufizohet në veprimet si në vijim: gjestet provokuese me lëvizje dhe prekje provokuese të pjesëve të ndryshme të trupit të personit që provokon personin tjetër sikurse ekspozim të reklamave, fotografive dhe shenjave pornografike, vizatime ose komente seksuale për veshjen.
6. Quid pro quo – (një favor për një favor) - ka të bëjë me situatat në kuadër të raporteve zyrtare, në rend të parë raporteve në vendin e punës, ku vendimet në interes të personit kushtëzohen me pranimin e propozimeve, kërkesave apo sjelljeve seksuale, të cilat para personit i shtron personi zyrtar me pozitën më të lartë në hierarkinë profesionale dhe ndaj të cilit personi - viktimë është në raport të varësisë. Kërkesë për seks si kushtëzim për pozitë më të lartë, punësim apo për përfitime tjera si: presion i vazhdueshëm ose kërkesë për qëllime seksuale. Ngacmimi seksual quid pro quo përfshin por nuk kufizohet në:
- a. veprimi me të cilin personi në pozitën më të lartë zyrtare apo profesionale/akademike kushtëzon me shërbime seksuale punësimin, avancimin, rritjen e pagës, regjistrimin në fakultet, kalimin e provimeve, vlerësimin ose ndonjë tjetër privilegj ndaj studentit apo ndaj personit në pozitën më të ulët apo të njëjtë zyrtare apo profesionale/akademike;
 - b. kërcënimi i personit (vartësit) me ndërprerjen e kontratës, zhvendosjen, degradimin ose ndonjë lloj tjetër të ndikimit negativ në pozitën e punës apo pozitën profesionale/akademike në rast se vartësi nuk pranon të hyjë apo të vazhdojë raporte seksuale;
 - c. premtim ose sigurim të rritjes se pagës ose të avancimit të vartësit në këmbim të shërbimeve ose premtimeve për shërbime seksuale;
 - d. veprimi përmes të cilit personi në pozitën më të lartë zyrtare apo profesionale/akademike i ofron vartësit një detyrë të veçantë apo mundësi për ta dëshmuar veten, mundësinë e udhëtimeve zyrtare apo pjesëmarrjes në ngjarjet profesionale të rëndësishme për karrierën e tij/saj dhe pret që vartësi këto mundësi të ofruara t'i shpaguajë me shërbime seksuale.
7. Seksualizimi i ambientit të punës ose mësimin – Ky lloj i ngacmimit seksual nuk përfshin domosdoshmërisht kërkesa për shërbime seksuale, respektivisht hyrje në raporte seksuale, por është i përqendruar në forma të ndryshme të veprimeve verbale ose joverbale të natyrës seksuale, të cilat e reduktojnë personin tjetër në objekt seksual, në mënyrë të drejtpërdrejtë, me qëllim apo pa qëllim, me çfarë zvogëlohet reputacioni i tij/saj, statusi profesional respektivisht mundësia e zhvillimit profesional.
8. Ky lloj i ngacmimit seksual përfshin por nuk kufizohet në:
- a. shpërndarje e videoincizimeve ose fotografive me përmbajtje pornografike;
 - b. dërgimi i letrave sugjестive, shënimeve dhe emailave me përmbajtje të natyrës seksuale;
 - c. barsoletat ose anekdotat seksuale;
 - d. gjestet e pavend të natyrës seksuale.
9. Bullizmi- presion të përsëritur, psikologjik apo fizik, të një personi më pak të fuqishëm nga ana e personit më të fuqishëm. Për ta bërë dallimin e bullizmit nga format e tjera të dhunës, është e rëndësishme të merret parasysh disbalanci i fuqisë ndërmjet viktimës dhe bullistit apo bullistëve. Akti i dhunës nuk është në mënyrë të pashmangshme bullizëm, nëse ka barazi force në mes të viktimës dhe bullistit, si dhe nëse nuk ka dallime të fuqisë mes tyre. Kur kemi të bëjmë me bullizëm, ngacmuesi është gjithmonë më i fortë, sesa viktimja, e cila nuk është në gjendje të reagojë.

Format më të shpeshta të veprimeve janë: fizike, verbale dhe indirekte ose relacionale, të cilat konsiderohen forma korresponduese të bullizmit.

- a. Bullizimi fizik përfshin goditjen, shqelmimin, grushtimin, kafshimin, shtyrjen me forcë dhe marrjen ose dëmtimin e gjësendeve të viktimit.
- b. Bullizimi verbal përfshin bezdisjen ose ngacmimin, talljen, kërcënimin, sharjet dhe nofkat ofenduese, ngacmimi nuk konsiderohet domosdoshmërisht si formë e sjelljes bulliste. Nuk konsiderohet bullizëm nëse bëhet në mënyrë miqësore dhe në shkaka, si dhe kur nuk ka disbalancë të fuqisë në mes punonjësve, studentëve.
- c. Bullizimi indirekt/relacional/social përfshin: thashethemet, përhapjen e fjalëve të këqija dhe përjashtimin social.
- d. Bullizimi kibernetik është: bullizimi nëpërmjet mjeteve të komunikimit elektronik siç është e-maili, telefoni celular apo forma tjera të tjera të komunikimit elektronik.

Neni 5

Përgjegjësitë e Universitetit “Haxhi Zeka” në Pejë për parandalimin dhe mbrojtjen nga ngacmimi dhe ngacmimi seksual

1. Anëtarët e personelit akademik, joakademik, administrativ dhe studentët duhet të kenë konsideratë për njëri-tjetrin dhe duhet t'i respektojnë kufijtë personal të njëri-tjetrit.
2. Universiteti zhvillon dhe harton Planin e Veprimit për parandalimin e rasteve të ngacmimit, ngacmimit seksual dhe bullizmit në universitet dhe mbikëqyr zbatimin e tij në universitet.
3. Universiteti ndërmerr masa parandaluese që të informojë, edukojë dhe komunikojë me studentët, personelin akademik, joakademik dhe administrativ në lidhje me parandalimin dhe sanksionimin e ngacmimit, ngacmimit seksual dhe bullizmit në vendin e punës dhe ambientet arsimore.
4. Universiteti i bën të dukshme informatat lidhur me përmbajtjen e kësaj rregulloreje në hapësirat e fakulteteve, njofton studentët, personelin akademik dhe joakademik dhe administrativ se ku ushtrohen raportimet për rastet e ngacmimeve, ngacmimeve seksuale dhe bullizmin, si dhe edukon mbi masat parandaluese, raportuese dhe hetuese. Informatat për denoncimin dhe raportimin e rasteve të ngacmimit, ngacmimit seksual dhe bullizmit duhet të jenë lehtë të qasshme për studentët edhe në ueb faqet zyrtare të fakulteteve si dhe duhet ofruar numri kontaktues anonim për këshilla dhe referim të mëtutjeshëm.
5. Universiteti ndjek procedurat e veprimit, të parapara në Planin e Veprimit dhe në këtë rregullore dhe zbaton masa disiplinore në raste të ngacmimit ose ngacmimit seksual sipas kësaj rregulloreje, Rregullores për Procedurat Disiplinore të aplikueshme për studentë në Universitetin “Haxhi Zeka” në Pejë dhe Kodi i Etikës së Stafit Akademik të Universitetit “Haxhi Zeka” në Pejë.
6. Pas pranimit të denoncimit nga pala ankuese, universiteti merr masa të menjëhershme sipas kësaj rregullore për ndalimin e vazhdimin të ngacmimit, ngacmimit seksual dhe bullizmit.

Neni 6

Edukimi për parandalimin e ngacmimeve, ngacmimeve seksuale dhe bullizmit

1. Universiteti siguron mjedis, i cili përkrah dijen, praktika dhe politika, për të eliminuar ngacmimin, ngacmimin seksual, bullizmin dhe të gjitha format e diskriminimit.
2. Universiteti “Haxhi Zeka” në Pejë mund të nxjerrë udhëzues sipas nevojës për sqarimin e procedurës për parandalimin e diskriminimit, ngacmimeve seksuale dhe bullizmit.
3. Rektorati dhe njësitë akademike obligohen t'u ofrojnë qasje të lehtë studentëve, personelit akademik, joakademik dhe administrativ, në informata dhe aktet ligjore dhe nënligjore, të cilat e trajtojnë ngacmimin, ngacmimin seksual dhe bullizmin.

Neni 7

Zyrtari për implementim të politikave për mbrojtje nga ngacmimi, ngacmimi seksual dhe bullizmi

1. Universiteti “Haxhi Zeka”, do të emërojë një zyrtar për implementimin e politikave për mbrojtje nga ngacmimi, ngacmimi seksual dhe bullizmin (“Zyrtari për mbrojtje nga ngacmimi dhe bullizmi”) që do të jetë përgjegjës për informimin, këshillimin dhe pranimin e denoncimeve për ngacmim, ngacmim seksual dhe bullizmin në Universitetin “Haxhi Zeka” në Pejë.
2. Zyrtari për mbrojtje nga ngacmimi dhe bullizmi, raporton një herë në vit, në muajin mars, para këshillit drejtues të universitetit ose para senatit të universitetit, ndër të tjera në lidhje me zbatimin e Planit të Veprimit, numrin e rasteve të paraqitura për këshillim, numrin e rasteve të hetuara, rasteve të përmbyllura dhe masave të shqiptuara ndaj personave përgjegjës për ngacmim, ngacmim seksual dhe bullizem.

Neni 8

Përgjegjësitë e personelit të Universitetit “Haxhi Zeka” në Pejë

Kushdo nga personeli akademik, joakademik dhe administrativ që vëren sjellje që janë në mospërputhje me këtë rregullore ka për detyrë t'i kërkojë personit që të ndalojë sjelljen e padëshirueshme dhe e ka për detyrë ta informojë palën e prekur për të drejtën e paraqitjes së denoncimit si dhe ta drejtojë te zyrtari për mbrojtje nga ngacmimi dhe bullizmi për të marrë më shumë informata për procedurën.

Neni 9

Paraqitja e denoncimit për ngacmim ose ngacmim seksual

1. Subjekti raportues mund ta paraqesë denoncimin formal dhe joformal për ngacmim, ngacmim seksual ose bullizëm zyrtari për mbrojtje nga ngacmimi. Denoncimin formal subjekti raportues mund ta paraqesë edhe drejtpërsëdrejti në Rektorat të Universitetit të “Haxhi Zeka” në Pejë, duke iu drejtuar Këshillit të Etikës së Universitetit “Haxhi Zeka” në Pejë.
2. Denoncimi joformal i ngacmimit, ngacmimit seksual dhe bullizmit mund të paraqitet nga subjekti raportues kur ai/ajo nuk është i/e sigurt në lidhje me atë nëse dëshiron të bëjë edhe denoncim formal. Denoncimet joformale mund të jenë verbale dhe me shkrim (në kopje fizike ose përmes postës elektronike në email në adresën zyrtare të zyrtarit për mbrojtje nga ngacmimi seksual). Në rast të denoncimit joformal verbal, denoncimi duhet të evidentohet nga zyrtari për mbrojtje nga ngacmimi. Asnjë veprim nuk do të ndërmerret nga zyrtari për mbrojtje nga ngacmimi, përveç në rastet kur nga denoncimi joformal, zyrtari për mbrojtje nga ngacmimi e vlerëson se subjekti raportues mund të jetë në rrezik immanent. Në këtë rast, zyrtari për mbrojtje nga ngacmimi mund të denoncojë rastin te Këshilli i Etikës së Universitetit “Haxhi Zeka” në Pejë dhe për këtë duhet ta njoftojë paraprakisht subjektin raportues.
3. Denoncimi formal i ngacmimit, ngacmimit seksual dhe bullizmit, paraqitet nga subjekti raportues në formë të shkruar në kopje fizike ose përmes postës elektronike në email adresën zyrtare të zyrtarit për mbrojtje nga ngacmimi seksual ose në shkrimoren e Rektoratit të Universitetit “Haxhi Zeka” në Pejë apo në email adresën zyrtare të Rektoratit të Universitetit “Haxhi Zeka” në Pejë . Për shkaqe të kësaj rregulloreje, nëse subjekti raportues, pas denoncimit joformal, vendos që të bëjë denoncim formal, denoncimi i tillë duhet t'i përmbushë kushtet e këtij paragrafi dhe paragrafit 4 të kësaj rregulloreje, në mënyrë që të trajtohet si denoncim formal.
4. Denoncimi formal i ngacmimit, ngacmimit seksual dhe bullizmit duhet të jetë i qartë, duhet ta identifikojë subjektin raportues dhe subjektin e dyshuar dhe duhet ta shpjegojë sjelljen e subjektit të dyshuar, për të cilën paraqitet denoncimi, efektin e sjelljes te subjekti raportues dhe duhet të

përfshijë datat dhe informatat tjera në lidhje me rastin. Në qoftë se ka dëshmitarë apo dëshmi shtesë, ato duhet t'i bashkëngjiten denoncimit.

5. Subjekti raportues mund të paraqesë denoncim për ngacmim, ngacmim seksual dhe bullizem sipas kësaj rregulloreje, jo më vonë se një (1) vit nga dita e ndodhjes së shkeljes.
6. Zyrtari për mbrojtje nga ngacmimi dhe bullizmi e protokollon rastin e denoncuar (formal dhe joformal) në regjistra të veçantë të raportimeve fizike dhe/apo online për ngacmime seksuale dhe bullizem dhe i mban dosjet e raportimeve fizike dhe/apo online në një vend të sigurt.
7. Denoncuesi obligohet që krahas provave dhe fakteve të paraqitura, ta nënshkruajë deklaratën për përgjegjësitë morale, etike, disiplinore dhe penale që bart lidhur me denoncimin.

Neni 10

Regjistrimi i denoncimit joformal dhe formal dhe hapat fillestarë procedural

1. Zyrtari për mbrojtje nga ngacmimi dhe bullizmi pranon denoncimet formale dhe joformale për ngacmim, ngacmim seksual dhe bullizmit, këshillon dhe informon palët në lidhje me procedurat e paraqitjes së denoncimit joformal dhe formal dhe zhvillimin e procedurave disiplinore.
2. Zyrtari për mbrojtje nga ngacmimi dhe bullizmi ndihmon subjektet raportuese në përpilimin e denoncimit formal me shkrim, e protokollon rastin e denoncuar dhe e plotëson një formular standard me informacione relevante për rastin.
3. Zyrtari për mbrojtje nga ngacmimi dhe bullizmi mban evidencë të të gjitha rasteve të denoncimit joformal dhe formal. Palët që kërkojnë informata dhe këshillim (denoncim joformal) mund të mbesin anonime deri në momentin e paraqitjes së denoncimit formal.
4. Të gjithë personat zyrtarë të universitetit, të cilët janë të përfshirë në trajtimin e rasteve të ngacmimit seksual dhe bullizmit, i nënshtrohen obligimit të rreptë për konfidencialitet. Shkelja e obligimit për konfidencialitet për procedurat sipas kësaj rregulloreje paraqet shkelje të rëndë disiplinore. Informata konfidenciale përfshijnë të dhënat e subjektit raportues, subjektit të dyshuar, rrethanat e rastit, datat, sjelljet e subjekteve dhe informata tjera në lidhje me rastin.
5. Zyrtari për mbrojtje nga ngacmimi dhe bullizem menjëherë pas pranimit të denoncimit formal nga subjekti raportues, e jo më larg se njëzetekatër (24) ditë pune pas pranimit të denoncimit formal, e njofton zyrtarisht Këshillin e Etikës për rastin dhe ia dërgon denoncimin formal, bashkë me dokumentet tjera përcjellëse.
6. Zyrtari për mbrojtje nga ngacmimi dhe bullizmi mban kontakt të vazhdueshëm me subjektin raportues, për t'u siguruar që ngacmimi seksual dhe bullizmi është ndërprerë dhe përgatit raporte për ta dokumentuar komunikimin me subjektin raportues.

Neni 11

Procedura disiplinore

1. Procedura e shqyrtimit të denoncimeve për ngacmim, ngacmim seksual dhe bullizëm duhet të zhvillohet në procedurë të përshpejtuar dhe rastet e denoncuar, sipas kësaj rregulloreje, duhet të trajtohen me prioritet nga Këshilli i Etikës.
2. Barra e provës në procedurën e shqyrtimit të denoncimit për ngacmim, ngacmim seksual dhe bullizëm bie mbi palët procedurale, sipas parimit të barazisë së palëve (denoncuesi/ja i ofron provat, ndërsa të denoncuarit/es i jepet mundësia e mbrojtjes).
3. Këshilli i Etikës e kontakton subjektin e dyshuar menjëherë pas pranimit të denoncimit dhe e fton në intervistim, jo më vonë se pesë (5) ditë kalendrike pas pranimit të denoncimit formal për ngacmim ose ngacmim seksual, duke u siguruar që subjekti i dyshuar është njoftuar dy (2) ditë më herët.
4. Në vlerësimin e denoncimit, Këshilli i Etikës i organizon së paku 2 seanca dëgjimore, një në fillim të procedurës dhe një në fund të saj, për t'i shqyrtuar provat dhe për t'i marrë në pyetje

dëshmitarët, subjektin raportues dhe subjektin e dyshuar. Subjekti i dyshuar i gëzon të gjitha të drejtat procedurale për dëgjim dhe trajtim të drejtë. Palët mund të thirren në rregullat procedurale të Ligjit për Procedurën e Përgjithshme Administrative gjatë zbatimit të procedurës disiplinore për çështjet që nuk janë të parapara në këtë rregullore.

5. Këshilli i Etikës merr vendim, me të cilin konstaton a është kryer apo jo shkelja e paraqitur në denoncim sipas kësaj rregulloreje. Nëse Këshilli i Etikës e konstaton shkeljen, shqipton masa sipas kësaj rregulloreje. Vendimi i Këshillit të Etikës është vendim përfundimtar në shkallë të parë.
6. Në fund të vendimit, pala e pakënaqur udhëzohet në të drejtën e ushtrimit të mjetit juridik. Pala e pakënaqur me vendimin e Këshillit të Etikës ka të drejtë të paraqesë ankesë në Senatin e Universitetit "Haxhi Zeka", brenda afatit prej 15 (pesëmbëdhjetë) ditësh pas pranimit të vendimit të Këshillit të Etikës. Senati merr vendim për ankesën ndaj vendimit të Këshillit të Etikës në seancë të mbyllur, jo më vonë se pesëmbëdhjetë (15) ditë pas afatit të fundit për paraqitjen e ankesës. Vendimi i senatit është vendim përfundimtar në nivel të universitetit. Pala e pakënaqur me vendimin e senatit mund të paraqesë ankesë pranë inspektoratit përkatës apo mund të paraqesë padi për konfliktin administrativ pranë Gjykatës Themelore në Prishtinë sipas legjislacionit në fuqi.
7. Universiteti "Haxhi Zeka" në Pejë, do të zbatojë masat dhe procedurat disiplinore për rastet e ngacmimit, ngacmimit seksual dhe bullizmit, pavarësisht nga zhvillimi i procedurës penale për rastin e njëjtë.
8. Universiteti "Haxhi Zeka" në Pejë, rezervon të drejtën të ndërmarrë veprime ligjore te organet e rendit ndaj personit që konstatohet se është përgjegjës për ngacmim, ngacmim seksual dhe bullizem sipas kësaj rregulloreje.

Neni 12

Masat për shkeljet disiplinore

1. Këshilli i Etikës, pasi të vlerësojë rrethanat e rastit konkret, personit përgjegjës për shkeljet e kryera sipas kësaj rregulloreje ia shqipton njëren nga masat ndëshkuese në vijim:
 - 1.1. Për studentët:
 - a) Paralajmërim për suspendim/përrjashtim;
 - b) Suspendim nga fakulteti për një (1) vit;
 - c) Përrjashtim nga fakulteti përgjithmonë.
 - 1.2. Për personelin akademik, joakademik dhe administrativ:
 - a) Paralajmërim për suspendim/ndërprerje të marrëdhënies së punës;
 - b) Suspendim i përkohshëm pa pagesë;
 - c) Ndërprerje e marrëdhënies së punës.
2. Përrjashtimisht nga masat e parapara në paragrafin 1, pikat 1.1. dhe 1.2. të këtij neni, për masat të cilat nuk janë paraparë në këtë rregullore, duhet t'i referohemi rregullores në fuqi për masat dhe procedurat disiplinore për studentët e UHZ-së dhe rregullores për masat dhe procedurat disiplinore ndaj personelit akademik të UHZ-së.

Neni 13

Denoncimi i rrejshëm dhe përdorimi i denoncimit kundër subjektit raportues

1. Deklarimi apo denoncimi i rrejshëm është vepër penale e ndëshkueshme me ligjet në fuqi.
2. Deklarimi apo denoncimi i rrejshëm i personit për ngacmim, ngacmim seksual dhe bullizëm përbën edhe shkelje të rëndë disiplinore. Deklarim apo denoncim të rrejshëm kryen kushdo që bën deklaram apo denoncim të rremë te personi zyrtar i ngarkuar për pranimin e denoncimeve për ngacmim, ngacmim seksual dhe bullizëm, duke e ditur se subjekti i dyshuar nuk ka kryer

ngacmim, ngacmim seksual dhe bullizëm. Kjo dispozitë nuk aplikohet në rastet kur personi ka paraqitur denoncimin dhe informatat janë në mirëbesim, edhe nëse faktet e pretenduara vlerësohen si të pasakta.

3. Ndaj personit përgjegjës, për deklaram apo denoncim të rrejshëm të ngacmimit seksual, do të iniciohet procedurë disiplinore pranë Këshillit të Etikës së Universitetit dhe do të ndërmerren masa disiplinore në përputhje me rregulloren për masat dhe procedurat disiplinore ndaj personelit akademik, joakademik dhe administrativ të Universitetit “Haxhi Zeka” në Pejë. Kur personi përgjegjës për deklaram apo denoncim të rrejshëm të ngacmimit seksual është student, do të iniciohet procedura disiplinore në përputhje me këtë rregullore dhe Rregulloren për Procedurën Disiplinore, të aplikueshme për studentë të Universitetit “Haxhi Zeka” në Pejë.
4. Denoncimi për ngacmim, ngacmim seksual dhe bullizëm nuk mund të përdoret kundër subjektit raportues për ndërprerje të marrëdhënies së punës, ose për paraqitje të pengesave për vazhdimin e shkollimit apo të pengesave tjera.
5. Në raste kur ngacmimi, ngacmimi seksual dhe bullizmi kryhet nga personi që ka pozitë të autoritetit ndaj personit tjetër, nënshtrimi ndaj ngacmimit, ngacmimit seksual dhe bullizmit nuk mund të përdoret si rrethanë kundër subjektit raportues në procedurën vendimmarrëse.

Dispozitat përfundimtare

Neni 14

1. Dispozitat e kësaj rregulloreje zbatohen përshtatshëmrisht edhe në raste të paraqitjes së denoncimit për dhunim, tentim dhunim, sulm seksual dhe të gjitha rastet e paraqitura të diskriminimit në universitet.
2. Procedurat e përcaktuara në këtë rregullore zhvillohen pavarësisht nga procedura penale apo procedurat tjera dhe mund të zhvillohen edhe njëkohësisht.
3. Dispozitat e kësaj rregulloreje mbizotërojnë në rast të konfliktit me aktet tjera nënligjore të universitetit, përveç dispozitave ligjore dhe statutare. Zbatimi i kësaj rregulloreje mbikëqyret nga Këshilli Drejtues i Universitetit “Haxhi Zeka” në Pejë.
4. Interpretimin e kësaj rregulloreje e jep Këshilli Drejtues.
5. Obligohet Këshilli i Etikës i Universitetit që ta zbatojë këtë rregullore.

Neni 15

Hyrja në fuqi

Kjo rregullore hyn në fuqi ditën e miratimit nga Këshilli Drejtues i Universitetit “Haxhi Zeka” në Pejë.

Këshilli Drejtues i UHZ-së.

Prof. Ass. Dr. Majlinda Belegu - Kryesuese





UNIVERSITETI - UNIVERSITY - UNIVERZITET
"HAXHI ZEKA"

**REGULATION
ON PREVENTION AND PROTECTION FROM SEXUAL HARASSMENT AND BULLISM
AT UNIVERSITY "HAXHI ZEKA" IN PEJA**

Pejë, June 2022

The Steering Council of the University "Haxhi Zeka" in Peja, based on articles 7, 9 and 23 of the Statute of the University "Haxhi Zeka" in Peja, in the meeting held on 06.06.2022, approved this:

**REGULATION
ON PREVENTION AND PROTECTION FROM SEXUAL HARASSMENT AND BULLISM
AT UNIVERSITY "HAXHI ZEKA" IN PEJA**

General principles

Harassment, sexual harassment and bullying are contrary to the principle of equal treatment on gender basis, sex and gender identity and constitute discrimination on gender basis. As forms of human rights violations, they are prohibited and should be subject to effective institutional responsibility as well as effective, proportionate and persuasive penalties.

In accordance with the Statute of the University "Haxhi Zeka", students, academic, non-academic and administrative staff have a duty to respect gender equality, non-discrimination, principles of honesty, code of ethics, university reputation, and to cultivate and promote the spirit of humanism and inclusive.

This regulation is issued in order to maintain and promote the highest standards of teaching, learning and creating a safe and non-discriminatory environment for students, academic, non-academic and administrative staff, to affirm the rights of individuals in the workplace as well as in the classes.

I. General provisions

Art. 1

Field of action

This regulation applies to all academic, non-academic and administrative staff employed at the University "Haxhi Zeka" in Peja, regardless of the form and type of contract or level of appointment, including but not limited to assistant professor, associate professor, full-time professor, assistant, lecturer, visiting professor, clerk as well as employees or other employees at the University "Haxhi Zeka" in Peja, as well as students of the University "Haxhi Zeka" in Peja.

Art. 2

The scope

1. This regulation sets out the substantive rules, disciplinary procedures and measures applicable in cases of harassment, sexual harassment and bullying and aims to:
 - a) provide a safe and a free environment where everyone feels equal in the workplace and in education, process regardless of gender and / or sexual differences;
 - b) provide effective protection against discrimination on gender basis;
 - c) determine precise measures regarding the effective and immediate response in the treatment of cases of sexual harassment at the University "Haxhi Zeka" in Peja;
 - d) prevent the person affected by sexual harassment from being hindered at work, during his/her studies, in pursuing professional advancement, graduation or academic and professional career;
 - e) to prevent bullying and bullying behaviours at work, in the development of studies, in the pursuit of professional advancement, graduation or academic and professional career;
 - f) determine affirmative action for individuals and groups that are or may be affected by this phenomenon.

Art. 3

1. Harassment, sexual harassment and bullying are prohibited and constitute serious disciplinary violations that are punished according to the disciplinary measures provided in this regulation.
2. In taking decisions and disciplinary measures in the procedure for reviewing denunciations of harassment, sexual harassment and bullying, the Ethics Council implements this regulation, the Statute of the University "Haxhi Zeka" in Peja, the Law on Higher Education, the Law on Protection from Discrimination, the Law on Gender Equality, the Labor Law and other applicable laws and regulations.

Art. 4

Definitions

In this regulation the following terms have the following meanings, provided that they are not part of the discourse of lectures, exercises (learning process) at the University "Haxhi Zeka" in Peja:

1. Sexual harassment - means any form of unwanted verbal, non-verbal or physical behaviour of a sexual and / or psychological nature, with the intent or consequence of affecting or violating the dignity of a person and creating an intimidating, hostile, degrading environment or offensive. Sexual harassment includes but is not limited to the definitions set out in this provision.
2. Harassment - means any form of unwanted behaviour on the basis of nationality or affiliation with a community, social or national origin, race, ethnicity, color, birth, origin, sex, gender, gender identity, sexual orientation, language, citizenship, religion and belief, political affiliation, political or other opinion, social or personal status, age, marital status, pregnancy, maternity, wealth, health status, disability, genetic inheritance or any other basis that has intended to affecting or violating the dignity of a person and creating an intimidating, hostile, degrading or insulting environment. Harassment includes but is not limited to the definitions set out in this provision.
3. Violation of dignity - defined as an action which:
 - a. reduces the self-esteem of the person, placing him in an inferior position and dependent;
 - b. treats the person as an instrument or as a mean of achieving purpose and interest;
 - c. reduces the value which characterizes every person as an equal member and of human value;
 - d. deprives the person of his / her human values.
4. Gender equality - is the full and equal exercise of human rights by men and women, as well as the absence of gender discrimination in opportunities, sharing of resources or benefits and access to services.
5. Verbal harassment - considered comments on the body, jokes, provocative questions, comments of a sexual nature, offensive expressions, derogatory epithets, derogatory formulations or other abuses. Verbal harassment includes but is not limited to the following actions:
 - a. request for sexual intercourse;
 - b. request and insistence on sexual intercourse, accompanied by threats or intimate or private meeting or conditioning quid pro quo;
 - c. harassing phone calls including SMS messages via mobile phones, emails, social networks, other applications or other means of communication;
 - d. insistence on private or intimate dating;
 - e. sexual comments or jokes about a person's clothing, anatomy, physical attributes, or appearance.
6. Physical harassment - includes but is not limited to the following unwanted actions:
 - a. neck or shoulder massage;

- b. intentional touching of a person's clothes, hair or body;
 - c. hugging, kissing, caressing;
 - d. intentional touching of a sexual nature;
 - e. sexual self-satisfaction in the presence of the other person;
 - f. friction with the other person.
5. Non-verbal harassment - includes but is not limited to the following actions: provocative gestures with provocative movements and touching of various parts of the body of the person provoking the other person such as exposure to advertisements, photos and pornographic signs, drawings or sexual comments about clothing.
6. Quid pro quo – (one favour for one favour) - has to do with situations within official reports, primarily reports in the workplace, where decisions in the interest of the person are conditioned on the acceptance of proposals, requests or sexual behavior, which before the person puts the official person in the highest position high in the professional hierarchy and to whom the victim is dependent. Request for sex as a condition for a higher position, employment or other benefits such as: constant pressure or request for sexual purposes. Sexual harassment quid pro quo includes but is not limited to:
- a. the action by which the person in the highest official or professional / academic position conditions with sexual services employment, promotion, salary increase, enrolment in the faculty, passing exams, evaluation or any other privilege towards the student or the person in the lowest position or the same official or professional / academic;
 - b. threatening the person (subordinate) with termination of the contract, relocation, degradation or any other kind of negative impact on the job position or professional / academic position in case the subordinate refuses to enter or continue sexual intercourse;
 - c. promise or guarantee of salary increase or promotion of subordinate in exchange for services or promises of sexual services;
 - d. action through which the person in the highest official or professional / academic position offers the subordinate a special task or opportunity to prove himself / herself, the possibility of official travel or participation in professional events relevant to his / her career and expects the subordinate to repay these opportunities with sexual services.
7. Sexualization of the work or learning environment - This type of sexual harassment does not necessarily include requests for sexual services, respectively entry into sexual intercourse, but is focused on various forms of verbal or non-verbal actions of a sexual nature, which reduce the other person in a sexual object, directly, intentionally or unintentionally, which reduces his / her reputation, professional status respectively the possibility of professional development.
8. This type of sexual harassment includes but is not limited to:
- a. distribution of video recordings or photos with pornographic content;
 - b. sending suggestive letters, notes and emails with sexual content;
 - c. sexual jokes or anecdotes;
 - d. inappropriate gestures of a sexual nature.
9. Bullying - repeated pressure, psychological or physical, of a less powerful person by the most powerful person. To distinguish bullying from other forms of violence, it is important to consider the power imbalance between the victim and the bully or bullies. The act of violence is not necessarily bullying, if there is equality of power between the victim and the bully, and if there are no differences of power between them. When it comes to bullying, the bully is always stronger than the victim, who is unable to react.

The most common forms of action are: physical, verbal and indirect or relational, which are considered the corresponding forms of bullying.

- a) Physical bullying involves hitting, kicking, punching, biting, pushing hard, and taking or damaging the victim's belongings.
- b) Verbal bullying includes harassment, ridicule, intimidation, swearing and offensive nicknames, harassment is not necessarily considered a form of bullying behaviour. It is not considered bullying if it is done in a friendly way and in causes, as well as when there is no imbalance of power between employees, students.
- c) Indirect / relational / social bullying includes: gossip, spreading bad words and social exclusion.
- d) Cyberbullying is: bullying through electronic means of communication such as email, cell phone or other forms of electronic communication.

Art. 5

Responsibilities of the University "Haxhi Zeka" in Peja for the prevention and protection from harassment and sexual harassment

1. Academic, non-academic, administrative staff and students should consider each other and respect each other's personal boundaries.
2. The University develops and drafts the Action Plan for the prevention of cases of harassment, sexual harassment and bullying in the university and supervises its implementation in the university.
3. The University undertakes preventive measures to inform, educate and communicate with students, academic, non-academic and administrative staff regarding the prevention and sanctioning of harassment, sexual harassment and bullying in the workplace and classes.
4. The University makes visible the information regarding the content of this regulation in the faculty premises, informs the students, academic and non-academic and administrative staff where the reports of cases of harassment, sexual harassment and bullying are exercised, as well as educates on preventive, reporting and investigative measures. Information on reporting and reporting cases of harassment, sexual harassment and bullying should be easily accessible to students on the official websites of the faculties and an anonymous contact number should be provided for further advice and referral.
5. The University follows the action procedures, provided in the Action Plan and in this regulation and implements disciplinary measures in cases of harassment or sexual harassment according to this regulation, the Regulation on Disciplinary Procedures applicable to students at the University "Haxhi Zeka" in Peja and Code of Ethics of the Academic Staff of the University "Haxhi Zeka" in Peja.
6. Upon receiving of the complaint by the appellant, the university shall take immediate action under this regulation to prohibit the continuation of harassment, sexual harassment and bullying.

Art. 6

Education for the prevention of harassment, sexual harassment and bullying

1. The University provides an environment that supports knowledge, practices and policies to eliminate harassment, sexual harassment, bullying and all forms of discrimination.
2. University "Haxhi Zeka" in Peja can issue guidelines as needed to clarify the procedure for preventing discrimination, sexual harassment and bullying.
3. The Rectorate and academic units are obliged to provide easy access to students, academic, non-academic and administrative staff, to information and legal and sub-legal acts, which deal with harassment, sexual harassment and bullying.

Art. 7

Officer for the implementation of policies for protection from harassment, sexual harassment and bullying

1. The university "Haxhi Zeka" will appoint an official for the implementation of policies for protection from harassment, sexual harassment and bullying ("Officer for protection from harassment and bullying") who will be responsible for informing, advising and receiving complaints for Harassment, Sexual Harassment and Bullying at university Haxhi Zeka in Peja.
2. The Harassment and Bullying Protection Officer reports once a year, in March, to the University Board of Governors or to the University Senate, inter alia, regarding the implementation of the Action Plan, the number of cases submitted for counselling, the number of investigated cases, closed cases and measures imposed on persons responsible for harassment, sexual harassment and bullying.

Art. 8

Responsibilities of the staff of the university "Haxhi Zeka" in Peja

Any of the academic, non-academic and administrative staff who notices conduct that is inconsistent with this regulation has a duty to ask the person to stop the undesirable behaviour and has a duty to inform the affected party of the right to file a complaint as and refer to the Harassment and Bullying Protection Officer for more information on the procedure.

Art. 9

Filing a report of harassment or sexual harassment

1. The reporting entity may file a formal and informal denunciation of harassment, sexual harassment or bullying through the harassment protection officer. The reporting entity can submit a formal denunciation directly to the Rectorate of the university of "Haxhi Zeka" in Peja and addressing the Ethics Council of the University "Haxhi Zeka" in Peja.
2. Informal denunciation of harassment, sexual harassment and bullying can be submitted by the reporting entity when he / she is not sure about whether he / she wants to make a formal denunciation. Informal denunciations can be verbal and written (in hard copy or by email to the official address of the sexual harassment protection officer). In case of informal verbal denunciation, the denunciation must be evidenced by the harassment protection officer. No action will be taken by the harassment protection officer, except in cases where, from the informal denunciation, the harassment protection officer assesses that the reporting entity may be in imminent danger. In this case, the officer for protection from harassment can report the case to the Ethics Council of the University "Haxhi Zeka" in Peja and must notify the reporting entity in advance.
3. The formal denunciation of harassment, sexual harassment and bullying is submitted by the reporting entity in writing in hard copy or via e-mail to the official email address of the official for protection from sexual harassment or in the office of the Rectorate of the University "Haxhi Zeka" in Peja or in the official email address of the Rectorate of the University "Haxhi Zeka" in Peja. For the reasons of this regulation, if the reporting subject, after the informal denunciation, decides to make a formal denunciation, such denunciation must meet the conditions of this paragraph and paragraph 4 of this regulation, in order to be treated as a formal denunciation.
4. The formal denunciation of harassment, sexual harassment and bullying should be clear, should identify the reporting entity and the suspected entity, and should explain the behaviour of the suspected entity for which the complaint is filed, the effect of the reporting entity's behaviour, and should include dates and other information related to the case. If there are additional witnesses or evidence, they should be attached to the denunciation.

5. The reporting entity may file a complaint for harassment, sexual harassment and bullying according to this regulation, no later than one (1) year from the day of the violation.
6. The Harassment and Bullying Protection Officer records the reported case (formal and informal) in separate physical and / or online reports of sexual harassment and bullying and keeps physical and / or online reporting files in a secure place.
7. The denouncer is obliged, in addition to the evidence and facts presented, to sign the statement of moral, ethical, disciplinary and penal responsibilities he carries in relation to the denunciation.

Art. 10

Registration of informal and formal denunciation and initial procedural steps

1. The Officer for Protection against Harassment and Bullying accepts formal and informal denunciations of harassment, sexual harassment and bullying, advises and informs the parties regarding the procedures for filing an informal and formal denunciation and the development of disciplinary proceedings.
2. The Harassment and Bullying Protection Officer assists reporting entities in drafting a formal written complaint, records the reported case, and completes a standard form with relevant case information.
3. The officer for protection from harassment and bullying keeps records of all cases of informal and formal denunciation. Parties requesting information and advice (informal denunciation) may remain anonymous until a formal denunciation is lodged.
4. All university officials who are involved in dealing with cases of sexual harassment and bullying are subject to a strict obligation of confidentiality. Violation of the obligation of confidentiality for procedures under this regulation constitutes a serious disciplinary violation. Confidential information includes the data of the reporting entity, the suspected entity, the circumstances of the case, the dates, the conduct of the entities and other information related to the case.
5. The Officer for Protection from Harassment and Bullying immediately after receiving the formal denunciation from the reporting entity, and not later than twenty-four (24) working days after receiving the formal denunciation, officially notifies the Ethics Council of the case and sends the formal denunciation, together with other accompanying documents.
6. The Harassment and Bullying Protection Officer maintains constant contact with the reporting entity to ensure that sexual harassment and bullying is stopped and prepares reports to document communication with the reporting entity.

Art. 11

Disciplinary procedures

1. The procedure for reviewing complaints of harassment, sexual harassment and bullying should be conducted in an expedited procedure and the reported cases, according to this regulation, should be treated with priority by the Ethics Council.
2. The burden of proof in the procedure of reviewing the denunciation for harassment, sexual harassment and bullying falls on the procedural parties, according to the principle of equality of the parties (the denouncer provides the evidence, while the denouncer is given the opportunity of defence).
3. The Ethics Council contacts the suspected subject immediately upon receipt of the denunciation and invites him or her to an interview no later than five (5) calendar days after the receipt of the formal denunciation of sexual harassment or harassment, ensuring that the suspected subject is notified two (2) days in advance.
4. In assessing the denunciation, the Ethics Council organizes at least 2 hearings, one at the beginning of the proceedings and one at the end, to review the evidence and to question the

witnesses, the reporting entity and the suspected entity. The suspect enjoys all procedural rights to a fair hearing and treatment. The parties may invoke the procedural rules of the Law on General Administrative Procedure during the implementation of disciplinary proceedings for matters not provided for in this regulation.

5. The Ethics Council takes a decision, by which it ascertains whether or not the violation presented in the denunciation has been committed according to this regulation. If the Ethics Council finds a violation, it imposes measures according to this regulation. The decision of the Ethics Council is a final decision in the first instance.
6. At the end of the decision, the dissatisfied party is instructed in the right to exercise the legal remedy. The party dissatisfied with the decision of the Ethics Council has the right to file a complaint to the Senate of the University "Haxhi Zeka", within 15 (fifteen) days after receiving the decision of the Ethics Council. The Senate decides on the appeal against the decision of the Ethics Council in closed session, no later than fifteen (15) days after the deadline for filing an appeal. The decision of the senate is the final decision at the university level. The dissatisfied party with the decision of the senate may file an appeal with the relevant inspectorate or may file a lawsuit for administrative dispute with the Basic Court in Prishtina according to the legislation in force.
7. The university "Haxhi Zeka" in Peja, will implement disciplinary measures and procedures for cases of harassment, sexual harassment and bullying, regardless of the development of penal proceedings for the same case.
8. The university "Haxhi Zeka" in Peja, reserves the right to take legal action in law enforcement against the person who is found responsible for harassment, sexual harassment and bullying according to this regulation.

Art. 12

Measures for disciplinary violations

1. The Ethics Council, after assessing the circumstances of the concrete case, imposes on the person responsible for the violations committed according to this regulation one of the following punitive measures:
 - 1.1. For students:
 - a) Notice of suspension / expulsion;
 - b) Suspension from the faculty for one (1) year;
 - c) Exemption from the faculty permanently.
 - 1.2. For academic, non-academic and administrative staff:
 - a) Warning for suspension / termination of employment;
 - b) Temporary suspension with no payment;
 - c) Termination of employment
2. Exceptionally from the measures provided in paragraph 1, points 1.1. and 1.2. of this article, for the measures which are not foreseen in this regulation, we must refer to the regulation into force for disciplinary measures and procedures for UHZ students and the regulation for disciplinary measures and procedures for UHZ academic staff.

Art. 13

False denunciation and use of denunciation against the reporting entity

1. False declaration or denunciation is a penal offense punishable by applicable law.
2. Falsely declaring or denouncing a person for harassment, sexual harassment and bullying also constitutes a serious disciplinary violation. False declaration or denunciation is done by anyone who makes a false declaration or denunciation to the official in charge of accepting denunciations

of harassment, sexual harassment and bullying, knowing that the suspected subject has not committed harassment, sexual harassment and bullying. This provision does not apply in cases where the person has filed a complaint and the information is in good faith, even if the alleged facts are considered inaccurate.

3. A disciplinary procedure will be initiated against the responsible person for falsely declaring or denouncing sexual harassment at the University Ethics Council and disciplinary measures will be taken in accordance with the regulation on disciplinary measures and procedures against the academic, non-academic and administrative staff of the university "Haxhi Zeka" in Peja. When the person responsible for false declaration or denunciation of sexual harassment is a student, disciplinary proceedings will be initiated in accordance with this regulation and the Regulation on Disciplinary Procedure, applicable to students of the University "Haxhi Zeka" in Peja.
4. Reporting harassment, sexual harassment and bullying may not be used against the reporting entity for termination of employment, or for presenting obstacles to continuing education or other obstacles.
5. In cases where harassment, sexual harassment and bullying are committed by a person holding a position of authority over another person, submission to harassment, sexual harassment and bullying may not be used as a circumstance against the reporting entity in the decision-making procedure.

Final provisions

Art. 14

1. The provisions of this regulation are appropriately applied in cases of filing a report of rape, attempted rape, sexual assault and all reported cases of discrimination at the university.
2. The procedures set out in this regulation take place independently of penal or other proceedings and may be conducted simultaneously.
3. The provisions of this regulation prevail in case of conflict with other bylaws of the university, in addition to legal and statutory provisions. The implementation of this regulation is supervised by the Steering Council of the University "Haxhi Zeka" in Peja.
4. The interpretation of this regulation is given by the Steering Council.
5. The University Ethics Council is obliged to implement this regulation.

Art. 15

Entry into force

This regulation enters into force on the day of approval by the Governing Council of the university "Haxhi Zeka" in Peja.



Steering Council of UHZ

Prof. Ass. Dr. Majlinda Belegu - Chairperson



| | |
|---|-------------------------------------|
| REKTORATI | |
| Nr. / Br. / No. <u>1300</u> | Nr. /faq/ Br. str / No. pg <u>9</u> |
| Data / Datum / Date: <u>07.06.2022</u> Pejë / Peë | |

UNIVERSITETI - UNIVERSITY - UNIVERZITET
"HAXHI ZEKA"

**UREDBA ZA PREVENCIJU I ZAŠTITU OD SEKSUALNOG UZNEMIRENJA I BULIZMA NA
UNIVERZITETU "HAXHI ZEKA" U PEĆI**

Peć, Jul 2022. godine

Upravni odbor Univerziteta "Haxhi Zeka" u Peći je na osnovu članova 7, 9 i 23 Statuta Univerziteta "Haxhi Zeka" u Peći, na sjednici održanoj 06.06.2022. godine odobrio:

UREDBA
ZA PREVENCIJU I ZAŠTITU OD SEKSUALNOG UZNEMIRENJA I BULIZMA NA UNIVERZITETU
"HAXHI ZEKA" U PEĆI

Opšti principi

Uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i bulizam su u suprotnosti sa principom ravnopravnog postupka na osnovu roda, pola i rodnog identiteta i predstavljaju diskriminaciju na osnovu spola. Kao oblik kršenja ljudskih prava, ona su zabranjena i treba da budu predmet efektivne institucionalne odgovornosti, kao i djelotvornih, srazmjernih i ubjedljivih kazni. U skladu sa Statutom Univerziteta „Haxhi Zeka“, studenti, akademsko, neakademsko i administrativno osoblje dužni su da poštuju rodnu ravnopravnost, nediskriminaciju, principe poštenja, etički kodeks, ugled univerziteta, kao i da njeguje i promoviraju duh humanosti i sveobuhvatnosti. Ova uredba je donesena u cilju održavanja i promoviranja najviših standarda nastave, učenja i stvaranja sigurnog okruženja bez diskriminacije studenta, akademskog, neakademskog i administrativnog osoblja, kako bi se afirmirala prava pojedinaca na radnom mjestu kao i u obrazovnim okruženjima.

I. Opšte odredbe

Član 1

Djelokrug rada

Ova uredba se odnosi na svo akademsko, neakademsko i administrativno osoblje zaposleno na Univerzitetu "Haxhi Zeka" u Peći, bez obzira na oblik i vrstu ugovora ili nivo imenovanja, uključujući, ali ne ograničavajući se na docenta, vanrednog profesora, redovnog profesora, asistenta, predavača, gostujućeg profesora, referenta, svo drugo zaposleno ili angažovano osoblje, kao i studenti Univerziteta "Haxhi Zeka" u Peći.

Član 2

Cilj

1. Ova uredba definiše materijalna pravila, disciplinske postupke i primjenjive mjere u slučajevima uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i bulizma, i ima za cilj:
 - a) obezbjediti sigurno i slobodno okruženje u kojem se svi osjećaju jednako na radnom mjestu i u obrazovnom okruženju, bez obzira na spolne i/ili seksualne razlike;
 - b) kako bi se osigurala efikasna zaštita od diskriminacije na rodnoj i/ili seksualnoj osnovi;
 - c) da odredi precizne mjere u vezi sa efikasnom i trenutnom reakcijom u rješavanju slučajeva seksualnog uznemiravanja na Univerzitetu "Haxhi Zeka" u Peći;
 - d) spriječiti da osoba pogođena seksualnim uznemiravanjem bude ometana na poslu, u odvijanju studija, u potrazi za profesionalnim napredovanjem, diplomiranjem ili akademskom i profesionalnom karijerom;
 - e) da spriječi bulizam i maltretiranje na poslu, u odvijanju studija, u potrazi za profesionalnim napredovanjem, diplomiranjem ili akademskom i profesionalnom karijerom;
 - f) odrediti afirmativne mjere za pojedince i grupe na koje ovaj fenomen utječe ili bi mogao utjecati.

Član 3

1. Uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i bulizam su zabranjeni i predstavljaju teške disciplinske prekršaje koji se kažnjavaju prema disciplinskim mjerama predviđenim ovom uredbom.
2. Prilikom donošenja odluka i disciplinskih mjera u postupku razmatranja pritužbi za uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i bulizam, Etički savjet primjenjuje ovu uredbu, kao i Statut Univerziteta „Haxhi Zeka“ u Peći, Zakon o visokom obrazovanju, Zakon o zaštiti od diskriminacije, Zakon o ravnopravnosti polova, Zakon o radu i drugi važeći zakonski i podzakonski akti.

Član 4

Definicije

U ovoj uredbi, sljedeći izrazi imaju ova značenja, pod uslovom da nisu dio rasprave na predavanjima, vježbama (nastavnog procesa) na Univerzitetu „Haxhi Zeka“ u Peći.

1. Seksualno uznemiravanje – je svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne i/ili psihičke prirode, sa ciljem ili posljedicom da se ugrozi ili naruši dostojanstvo osobe i stvori zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje. Seksualno uznemiravanje uključuje, ali nije ograničeno na definicije navedene u ovoj uredbi.
2. Uznemiravanje – označava svaki oblik neželjenog ponašanja na osnovu nacionalnosti ili povezanosti s bilo kojom zajednicom, društvenog ili nacionalnog porijekla, rase, etničke pripadnosti, boje kože, rođenja, porijekla, spola, roda, rodnog identiteta, seksualne orijentacije, jezika, državljanstva, vjerskog uvjerenja i vjere, političkog opredjeljenja, političkog mišljenja ili druga mišljenja, društveni ili lični status, godine, porodični ili bračni status, trudnoća, materinstvo, materijalno stanje, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko naslijeđe ili bilo koji drugi osnov, koji ima za cilj ili posljedicu pogađanja ili narušavanja dostojanstva osobe i stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg, omalovažavajućeg ili uvredljivog okruženja. Uznemiravanje uključuje, ali nije ograničeno na definicije navedene u ovoj uredbi.
3. Povreda dostojanstva – definiše se kao radnja koja:
 - a. smanjuje samopoštovanje osobe, stavljajući je u inferioran i zavisian položaj;
 - b. tretira osobu kao instrument ili kao sredstvo za postizanje cilja i interesa;
 - c. umanjuje vrijednost koja svaku osobu karakterizira kao ravnopravnog člana s ljudskom vrijednošću;
 - d. lišava osobu njenih ljudskih vrijednosti.
4. Rodna ravnopravnost – je potpuno i jednako ostvarivanje ljudskih prava od strane muškaraca i žena, kao i odsustvo rodne diskriminacije u pogledu mogućnosti, dijeljenja resursa ili beneficija i pristupa uslugama.
5. Verbalno uznemiravanje – smatraju se komentari o tijelu, vicevi, provokativna pitanja, komentari seksualne prirode, uvredljivi izrazi, pogrđni epiteti, pogrđni jezik ili druga zlostavljanja. Verbalno uznemiravanje uključuje, ali nije ograničeno na radnje kao u nastavku:
 - a. zahtjev za seksualni odnos;
 - b. zahtjev i insistiranje na seksualnim odnosima, praćen prijetnjama ili za intimnim ili privatnim sastancima ili uslovljavanje quid pro quo;
 - c. uznemiravajući telefonski pozivi uključujući SMS poruke putem mobilnih telefona, poruke putem e-pošte, društvenih mreža, drugih aplikacija ili sredstava komunikacije;
 - d. insistiranje na privatnom ili intimnom sastanku;

- e. seksualni komentari ili vicevi o odjeći, anatomiji, fizičkim osobinama ili izgledu.
6. Fizičko uznemiravanje – uključuje, ali nije ograničeno na neželjene radnje kao u nastavku:
 - a. masaža vrata ili ramena;
 - b. namjerno dodirivanje odjeće, kose ili tijela osobe;
 - c. grljenje, ljubljenje, milovanje;
 - d. namjerno dodirivanje seksualne prirode;
 - e. seksualno zadovoljstvo u prisustvu druge osobe;
 - f. trenje sa drugom osobom.
 7. Neverbalno uznemiravanje – uključuje, ali nije ograničeno na radnje kao što su: provokativni gestovi sa provokativnim pokretima i dodirivanjem različitih dijelova tijela osobe koja provocira drugu osobu, kao što je izlaganje pornografskih reklama, slika i znakova, crteža ili seksualni komentari o odjeći.
 8. Quid pro quo – (usluga za uslugu) - odnosi se na situacije u službenim odnosima, prvenstveno u odnosima na radnom mjestu, gdje su odluke u interesu osobe uslovljene prihvatanjem prijedloga, zahtjeva ili seksualnog ponašanja, a ispred te osobe je službena osoba sa najvišim položajem u profesionalnoj hijerarhiji i prema kome je osoba – žrtva se nalazi u odnosu zavisnosti. Zahtjev za seksom kao uslov za višu poziciju, zaposlenje ili druge pogodnosti kao što su: stalni pritisak ili zahtjev za seksualne svrhe. Quid pro quo seksualno uznemiravanje uključuje, ali nije ograničeno na:
 - a. radnju kojom osoba na najvišem službenom ili stručnom/akademsom položaju uslovljava seksualnim uslugama zaposlenje, napredovanje, povećanje plate, upis fakulteta, polaganje ispita, ocjenjivanje ili bilo koju drugu privilegiju prema studentu ili licu na nižem ili istom službenom ili stručno./akademsom položaju;
 - b. prijatnje osobi (podređenom) raskidom ugovora, premeštanjem, degradacijom ili bilo kojom drugom vrstom negativnog utjecaja na radnu poziciju ili profesionalni/akademski položaj u slučaju da podređeni ne pristane da stupi ili nastavi seksualne odnose;
 - c. obećanje ili osiguranje povećanja plate ili podređenog napredovanja u zamjenu za usluge ili obećanja seksualnih usluga;
 - d. čin kojim lice na najvišem službenom ili stručnom/akademsom položaju podređenom nudi poseban zadatak ili mogućnost da se dokaže, mogućnost službenog putovanja ili učešća na stručnim događajima važnim za njegovu karijeru i očekuje da će se podređeni odužiti seksualnim uslugama.
 7. Seksualizacija radnog okruženja ili okruženja za učenje – Ova vrsta seksualnog uznemiravanja ne uključuje nužno zahtjeve za seksualnim uslugama, niti ulazak u seksualne odnose, već je usmjerena na različite oblike verbalnih ili neverbalnih radnji seksualne prirode, koji svode drugu osobu na seksualnom objektu, direktno, namjerno ili nenamjerno, što umanjuje njen ugled, profesionalni status, odnosno mogućnost profesionalnog razvoja.
 8. Ova vrsta seksualnog uznemiravanja uključuje, ali nije ograničena na:
 - a. raspodjelu video zapisa ili fotografija s pornografskim sadržajem;
 - b. slanje sugestivnih pisama, bilješki i e-pošti sadržajem seksualne prirode;
 - c. seksualne viceve ili anegdote;
 - d. neprikladni gestovi seksualne prirode.
 9. Bulizam – ponovljeni pritisak, psihički ili fizički, na manje moćnu osobu od strane moćnije osobe. Da biste razlikovali bulizam od drugih oblika nasilja, važno je razmotriti neravnotežu moći između žrtve i nasilnika. Čin nasilja nije neizbježno nasilje, ako postoji jednakost moći između žrtve i nasilnika i ako između njih nema razlike u moći. Kada je u pitanju bulizam, nasilnik je uvijek jači od žrtve, koja nije u stanju da reaguje.

Najčešći oblici radnji su: fizički, verbalni i indirektni ili relacijski, koji se smatraju odgovarajućim oblicima bulizma.

- a. Fizički bulizam uključuje udaranje nogama i šakama, ujedanje, guranje i uzimanje ili oštećenje stvari žrtve.
- b. Verbalni bulizam uključuje uznemiravanje ili maltretiranje, zadirkivanje, prijetnje, psovke i uvredljive nadimke, maltretiranje se ne smatra nužno oblikom maltretiranja. Ne smatra se bulizam ako se sprovodi na prijateljski i razuman način, kao i kada ne postoji neravnoteža moći između zaposlenih i studenata.
- c. Indirektni/relacijski/društveni bulizam uključuje: ogovaranje, širenje loših riječi i socijalnu isključenost.
- d. Sajber bulizam je maltretiranje putem sredstava elektronske komunikacije kao što su e-pošta, mobilni telefon ili drugi oblici elektronske komunikacije.

Član 5

Odgovornosti Univerziteta "Haxhi Zeka" u Peći za prevenciju i zaštitu od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja

1. Akademsko, neakademsko, administrativno osoblje i studenti moraju biti pažljivi jedni prema drugima i moraju poštovati lične granice jedni drugih;
2. Univerzitet izrađuje Akcioni plan za prevenciju slučajeva uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i bulizma na univerzitetu i nadzire njegovu implementaciju;
3. Univerzitet preduzima preventivne mjere za informisanje, obrazovanje i komunikaciju sa studentima, akademskim, neakademskim i administrativnim osobljem u vezi sa prevencijom i sankcionisanjem uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i maltretiranja na radnom mjestu i u obrazovnim ustanovama;
4. Univerzitet čini vidljivim informacije u vezi sa sadržajem ove uredbe u prostorima fakulteta, informiše studente, akademsko, neakademsko i administrativno osoblje gdje da prijave slučajeve uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i bulizma, kao i uči ih o preventivnim, izvještajnim i istražnim mjerama. Informacije o prijavi i izvještavanju slučajeva uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i bulizma treba da budu lako dostupne studentima na službenim web stranicama fakulteta, a anonimni kontakt broj treba dati za dalje savjete i upućivanje;
5. Univerzitet prati procedure djelovanja predviđene Akcionim planom i ovom uredbom i sprovodi disciplinske mjere u slučajevima uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja u skladu sa ovom uredbom, Uredbom o disciplinskom postupku koja se primjenjuje na studente Univerziteta „Haxhi Zeka“ u Peći i Etički kodeks akademskog osoblja Univerziteta "Haxhi Zeka" u Peći;
6. Nakon prijema prijave od strane podnosioca žalbe, univerzitet će odmah preduzeti mjere u skladu sa ovom uredbom kako bi se spriječilo dalje uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i bulizam.

Član 6

Obrazovanje za sprječavanje uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i bulizma

1. Univerzitet pruža okruženje koje podržava znanje, prakse i politike za eliminaciju uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, bulizam i svih oblika diskriminacije;
2. Univerzitet "Haxhi Zeka" u Peći može izdati smjernice po potrebi za pojašnjenje procedure za sprječavanje diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i bulizma;

3. Rektorat i akademske jedinice dužni su studentima, akademskom, neakademskom i administrativnom osoblju omogućiti lak pristup informacijama, zakonskim i podzakonskim aktima koji se tiču uznemiravanja, seksualnom uznemiravanju i bulizma.

Član 7

Službenik za sprovođenje politike zaštite od uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i bulizma

1. Univerzitet "Haxhi Zeka" će imenovati službenika za sprovođenje politike zaštite od uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i bulizma ("Službenik za zaštitu od uznemiravanja i bulizma") koji će biti odgovoran za informisanje, savjetovanje i prihvatanje prijava uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i bulizma na Univerzitetu "Haxhi Zeka" u Peći.
2. Službenik za zaštitu od uznemiravanja i bulizma jednom godišnje, tačnije u martu, izvještava Upravni odbor univerziteta ili Senat univerziteta, između ostalog, u vezi s sprovođenjem Akcionog plana, broj istraženih slučajeva, zatvorenih slučajeva i izrečenih mjera osobama odgovornim za uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i bulizam.

Član 8

Odgovornosti osoblja Univerziteta "Haxhi Zeka" u Peći

Svaki član akademskog, neakademskog i administrativnog osoblja koji uoči ponašanje koje nije u skladu sa ovom uredbom ima dužnost da zatraži od osobe da prestane sa nepoželjnim ponašanjem i dužan je da obavjesti oštećenu stranu o pravu na podnošenje žalbe kao i uputite ga službeniku za zaštitu od uznemiravanja i bulizma radi više informacija o postupku.

Član 9

Podnošenje prijave uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja

1. Subjekt koji podnosi prijavu može podnijeti formalnu ili neformalnu prijavu o uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili bulizmu, službeniku za zaštitu od uznemiravanja. Izvještajni entitet može podnijeti formalni otkaz direktno rektoru Univerziteta „Haxhi Zeka“ u Peći, obraćajući se Etičkom savjetu univerziteta.
2. Neformalno prijavljivanje uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i bulizma izvještajni entitet može prijaviti kada nije siguran da li želi da podnese formalnu prijavu. Neformalne prijave mogu biti usmjene i pisane (u štampanom obliku ili putem e-pošte na službenoj adresi službenika za zaštitu od seksualnog uznemiravanja). U slučaju neformalnog usmjelog otkazivanja, prijavu mora evidentirati službenik za zaštitu od uznemiravanja. Službenik za zaštitu od uznemiravanja neće preduzimati nikakve radnje, osim u slučajevima kada, na osnovu neformalne prijave, službenik za zaštitu od uznemiravanja utvrdi da subjekt prijave može biti u neposrednoj opasnosti. U ovom slučaju, službenik za zaštitu od uznemiravanja može prijaviti slučaj Etičkom savjetu Univerziteta „Haxhi Zeka“ u Peći i mora prethodno obavjestiti podnosioca prijave.
3. Formalnu prijavu uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i bulizma, podnosilac prijave podnosi u pisanoj formi u fizičkoj kopiji ili putem elektronske pošte na službenoj e-pošti službenika za zaštitu od seksualnog uznemiravanja, u kancelariji Rektorata ili na zvaničnoj e-pošti Rektorata Univerziteta "Haxhi Zeka" u Peći. Shodno ovom propisu, ukoliko se izvještajni entitet nakon neformalnog otkaza odluči da da formalni otkaz, takav otkaz mora ispunjavati uslove iz ovog stava i stava 4. ove uredbe, da bi se smatrao formalnim otkazom.

4. Formalna prijava za uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i bulizam mora biti ponašanje osumnjičenog za kojeg se prijava podnosi, učinak ponašanja na subjekta koji prijavljuje, i mora uključivati datume i druge informacije vezane za slučaj. Ako postoje svjedoci ili dodatni dokazi, oni se moraju priložiti uz prijavu.
5. Podnosilac prijave može podnijeti pritužbu za uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i bulizam u skladu sa ovom uredbom, najkasnije u roku od jedne (1) godine od dana nastanka prekršaja.
6. Službenik za zaštitu od uznemiravanja i zlostavljanja evidentira prijavljen slučaj (formalno i neformalno) u posebne registre fizičkih i/ili onlajn prijava seksualnog uznemiravanja i bulizma i čuva fajlove fizičkih i/ili onlajn prijava na sigurnom mjestu.
7. Podnosilac prijave je dužan potpisati izjavu o moralnoj, etičkoj, disciplinskoj i krivičnoj odgovornosti koju snosi u odnosu na prijavu, pored izvedenih dokaza i činjenica.

Član 10

Registrowanje neformalnog i formalnog otkaza i početni proceduralni koraci

1. Službenik za zaštitu od uznemiravanja i zlostavljanja prihvata formalne i neformalne prijave uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i bulizma, savjetuje i obavještava stranke u vezi sa procedurama za podnošenje neformalnih i formalnih prijava i razvojem disciplinskih postupaka.
2. Službenik za zaštitu od uznemiravanja i bulizma pomaže osobama koje podnose prijave u sastavljanju formalnog pisanog izvještaja, evidentira prijavljeni slučaj i popunjava standardni obrazac sa relevantnim informacijama o slučaju.
3. Službenik za zaštitu od uznemiravanja i bulizma vodi evidenciju o svim slučajevima neformalnog i formalnog prijavljivanja. Stranke koje traže informacije i savjete (neformalno izvještavanje) mogu ostati anonimne do momenta podnošenja formalnog izvještaja.
4. Svi službenici univerziteta koji su uključeni u rješavanju slučajeva seksualnog uznemiravanja i bulizma podliježu strogoj obavezi povjerljivosti. Kršenje obaveze čuvanja povjerljivosti postupaka iz ove uredbe predstavlja teški disciplinski prekršaj. Povjerljive informacije uključuju podatke osobe koja je prijavila, osumnjičenu osobu, okolnosti slučaja, datume, ponašanje osobe i druge informacije vezane za slučaj.
5. Službenik za zaštitu od uznemiravanja i bulizma odmah po prijemu formalnog otkaza od podnosioca prijave, a najkasnije u roku od dvadeset četiri (24) radna dana od prijema formalnog otkaza, službeno obavještava Etički savjet o slučaju i zajedno šalje formalni otkaz sa ostalim pratećim dokumentima.
6. Službenik za zaštitu od uznemiravanja i bulizma održava stalni kontakt sa subjektom koji podnosi prijavu kako bi osigurao da je seksualno uznemiravanje i bulizam prestalo i također priprema izvještaje za dokumentiranje komunikacije sa osobom koja je prijavila.

Član 11

Disciplinski postupak

1. Procedura za pregled prijava uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i bulizma mora biti razvijena po ubrzanoj proceduri, a prijavljeni slučajevi, prema ovoj uredbi, moraju biti prioritetno tretirani od strane Etičkog savjeta.
2. Teret dokazivanja u postupku razmatranja prijave za uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i bulizam pada na stranke u postupku po principu ravnopravnosti stranaka (podnosilac prijave daje dokaze, dok se optuženom daje mogućnost odbrane sa slobode).

3. Etički savjet stupa u kontakt sa osumnjičenom osobom odmah po prijemu prijave i poziva ga na razgovor, najkasnije pet (5) kalendarskih dana nakon prijema formalne prijave za uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, osiguravajući da osumnjičena osoba bude obaviještena dva (2) dana ranije.
4. Prilikom procjene prijave, Etički savjet organizuje najmanje 2 ročišta, jedno na početku postupka i jedno na kraju postupka, radi ispitivanja dokaza i ispitivanja svjedoka, podnosilaca prijave i osumnjičenog. Osumnjičeni uživa sva procesna prava na saslušanje i pravično postupanje. Stranke se mogu u toku sprovođenja disciplinskog postupka pozivati na pravila postupka iz Zakona o opštem upravnom postupku o pitanjima koja nisu predviđena ovom uredbom.
5. Etički savjet donosi odluku, kojom utvrđuje da li je prekršaj, iznesen u prijavi, počinjen ili ne po ovoj uredbi. Ako Etički savjet utvrdi prekršaj, izriče mjere prema ovoj uredbi. Odluka Etičkog savjeta je konačna odluka u prvom stepenu.
6. Na kraju odluke, nezadovoljna stranka se upućuje na pravo koja ima pri korištenju pravnog sredstva. Nezadovoljna stranka odlukom Etičkog savjeta ima pravo da podnese žalbu Senatu Univerziteta "Haxhi Zeka", u roku od 15 (petnaest) dana od dana prihvatanja odluke Etičkog savjeta. Senat odlučuje o žalbi na osnovu odluke Etičkog savjeta na sjednici zatvorene prirode, najkasnije petnaest (15) dana od isteka roka za podnošenje žalbe. Odluka senata je konačna na nivou univerziteta. Stranka koja je nezadovoljna odlukom Senata može da podnese žalbu nadležnom inspektoratu ili da podnese tužbu za upravni spor Osnovnom sudu u Prištini u skladu sa zakonima na snazi.
7. Univerzitet „Haxhi Zeka“ u Peći sprovodiće disciplinske mjere i postupke za slučajeve uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i bulizma, bez obzira na razvoj krivičnog postupka za isti slučaj.
8. Univerzitet "Haxhi Zeka" u Peći zadržava pravo da podnese tužbu organima za sprovođenje zakona protiv osobe za koju se utvrdi da je odgovorna za uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i bulizam prema ovoj uredbi.

Član 12

Mjere za disciplinske prekršaje

1. Etički savjet, nakon procjene okolnosti konkretnog slučaja, izriče jednu od sljedećih kaznenih mjera licu odgovornom za počinjene prekršaje prema ovoj uredbi:
 - 1.1. Za studente:
 - a) Upozorenje za suspenziju/izbacivanje;
 - b) Suspenzija sa fakulteta na jednu (1) godinu;
 - c) Trajno isključenje sa fakulteta.
 - 1.2. Za akademsko, neakademsko i administrativno osoblje:
 - a) Upozorenje za suspenziju/prestanak radnog odnosa;
 - b) Privremena suspenzija bez plate;
 - c) Prestanak radnog odnosa.
2. Osim mjera iz stava 1. tačka 1.1. i 1.2. ovog člana, za mjere koje nisu predviđene ovom uredbom, moramo se pozvati na važeći propis o disciplinskim mjerama i postupku za studente UHZ i Uredbi o disciplinskim mjerama i postupku za akademsko osoblje UHZ.

Član 13

Lažna prijava i upotreba prijave protiv subjekta koji podnosi prijavu

1. Lažna izjava ili prijava je krivično djelo kažnjivo po zakonima na snazi.
2. Lažna izjava ili prijava osobe za uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i bulizam također predstavlja ozbiljan disciplinski prekršaj. Lažnu izjavu ili prijavu čini svako ko da

lažnu izjavu ili prijavu službenoj osobi nadležnoj za primanje prijave uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i bulizma, znajući da osumnjičeni nije počinio uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i bulizam. Ova uredba se ne primjenjuje u slučajevima kada je osoba podnijela prijavu, a podaci su povjerljivi, čak i ako se navedene činjenice procijene netačnim.

3. Protiv odgovornog lica, za lažno prijavljivanje ili prijavu seksualnog uznemiravanja, pokrenuće se disciplinski postupak pred Etičkim savjetom Univerziteta i preduzeti disciplinske mjere u skladu sa propisom o disciplinskim mjerama i postupku prema akademskom, neakademskom i administrativnom osoblju Univerziteta "Haxhi Zeka" u Peći. Kada je odgovorno lice za lažno prijavljivanje ili prijavu seksualnog uznemiravanja student, disciplinski postupak će se pokrenuti u skladu sa ovom uredbom i Uredbom o disciplinskom postupku koji se primjenjuje za studente Univerziteta „Haxhi Zeka“ u Peći.
4. Prijava uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i bulizma ne može se koristiti protiv optužene osobe za raskid radnog odnosa, ili za predstavljanje prepreka nastavku školovanja ili drugih prepreka.
5. U slučajevima kada uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i maltretiranje vrši lice koje ima položaj vlasti nad drugim licem, podvrgavanje uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju i bulizmu ne može se koristiti kao okolnost prema subjektu prijave u postupku odlučivanja.

Član 14

Završne odredbe

1. Odredbe ove uredbe se na odgovarajući način primjenjuju i u slučajevima podnošenja prijave za silovanje, pokušaj silovanja, seksualnog napada i svih slučajeva diskriminacije prijavljenih na univerzitetu.
2. Postupci definisani ovom uredbom sprovode se nezavisno od krivičnog postupka ili drugih postupaka i mogu se voditi istovremeno.
3. Odredbe ove uredbe važe u slučaju suprotnosti sa drugim aktima univerziteta, osim zakonskih i statutarnih odredbi. Sprovođenje ove uredbe nadgleda Upravni odbor Univerziteta "Haxhi Zeka" u Peći.
4. Tumačenje ove uredbe daje Upravni odbor.
5. Etički savjet Univerziteta je dužan da sprovodi ovu uredbu.

Član 15

Stupanje na snagu

Ova uredba stupa na snagu danom usvajanja od strane Upravnog odbora Univerziteta „Haxhi Zeka“ u Peći.



Upravni odbor UHZ-a.

Prof. Ass. Dr. Majlinda Belegu - Predsjedavajuću