Nr. Prot. 01-495/A
Dt. 29.10.2024

UNIVERSITETI "UKSHIN HOTI" PRIZREN
Rruga e Shkronjave Nr. 1, 20000
Prizren, Republika e Kosovës
www.uni-prizren.com

RREGULLORE PËR PARANDALIMIN DHE MBROJTJEN NGA NGACMIMET SEKSUALE DHE NGACMIMET NË UNIVERSITET

Prizren, 2024

Në mbështetje të nenin 23 paragrafi 1.6 të Statutit të Universitetit "Ukshin Hoti" Prizren, sipas referencës nr. 04-V-621, datë 30 maj 2013, Këshilli Drejtues i Universitetit, në mbledhjen e mbajtur më 04.10. 2024, miratoi këtë:

RREGULLORE PËR PARANDALIMIN DHE MBROJTJEN NGA NGACMIMET SEKSUALE DHE NGACMIMET NË UNIVERSITET

Kapitulli I – Dispozitat themelore

Neni 1 – Qëllimi

Qëllimi i kësaj rregullore është sigurimi i një mjedisi të sigurt nga ngacmimet seksuale dhe ngacmimet, përmes përcaktimit të dispozitave që kanë të bëjnë me definimin e ngacmimeve seksuale dhe ngacmimet, mbrojtjen e viktimave, përcaktimin e procedurave për raportimin, trajtimin e këtyre rasteve dhe masat afirmative që Universiteti duhet t'i ndërmarrë për të parandaluar këto raste.

Neni 2 - Fushëveprimi

1. Kjo Rregullore zbatohet për të gjitha rastet e ngacmimeve që në kuptim të nenit 6 kryhen në Universitet.
2. Kjo Rregullore zbatohet ndaj:
   2.1.Personelit akademik;
   2.2.Personelit administrativ;
   2.3.Studentëve;
   2.4.Aplikantëve për Universitet;
   2.5.Palët e treat.

Neni 3 – Përkufizimet

Universitet - Universiteti "Ukshin Hoti" Prizren

Ngacmim - Ngacmimi seksual dhe ngacmimi.

Viktima -Viktima e drejt për drejtë dhe e tërthortë.

Palë e tretë -Secili person që kërkon ndonjë shërbim nga Universiteti apo në bazë të një pune juridike është duke ofruar një shërbim për Universitetin.

Raportues - Secili person që ka raportuar ngacmimin, përfshirë edhe viktimat.

Neni 4 - Definimi i ngacmimeve seksuale

1. Ngacmimi seksual nënkupton cilëndo formë të sjelljes së padëshiruar verbale, jo verbale ose fizike të natyrës seksuale, me qëllim të cenimit të dinjitetit apo që cenon dinjitetin e personit, dhe krijon një mjedis i cili është objektivisht frikësues, armiqësor, degradues ose poshtërues.

2. Ngacmimi seksual fizik nënkupton secilin ngacmim seksual që nëpërmjet kontaktit fizik plotëson elementet e përcaktuara në paragrafin 1 të këtij neni. Veprime të tilla përfshijnë por nuk kufizohen në: prekjen rreth qafës ose shpatullave, prekjen e rrobave, flokëve ose trupit të një personi tjetër, përqafimin, puthjen, prekjen ose fërkimin seksual të një personi tjetër apo veprime të tjera analoge.
3. Ngacmimi seksual verbal nënkupton secilin ngacmim seksual që nëpërmjet fjalëve plotëson elementet e përcaktuara në paragrafin 1 të këtij neni. Veprime të tilla përfshijnë por nuk kufizohen në: bërja e komenteve seksuale për trupin e një personi, bërja e komenteve apo shakave seksuale, duke përfshirë nënkuptime, bërja e pyetjeve rreth fantazive, preferencave ose përvojës seksuale, bërja e pyetjeve personale për seksin ose jetën shoqërore të dikujt, bërja e komenteve seksuale për veshjen e dikujt, përhapja e gënjeshtrave ose thashethemeve për jetën seksuale ose preferencat seksuale të një personi apo fjalë të tjera analoge.
4. Ngacmimi seksual jo verbal nënkupton secilin ngacmim seksual që nëpërmjet veprimeve konkludente plotëson elementet e përcaktuara në paragrafin 1 të këtij neni. Veprime të tilla përfshijnë, por nuk kufizohen në: shikimin nga lart poshtë të një personi, ndjekjen e një personi, përdorimin e imazheve sugjestive seksuale, bërjen e gjesteve seksuale me duar ose nëpërmjet lëvizjeve të trupit, përdorimin e shprehjeve të ndryshme të fytyrës apo veprime të tjera analoge.

Neni 5 - Definimi i ngacmimeve

Ngacmimi nënkupton cilëndo formë të sjelljes së padëshiruar verbale, joverbale ose fizike me qëllim të ngacmimit, frikësimit, lëndimit, përqeshjes apo poshtërimit, e cila i shkakton frikë apo shqetësim të madh emocional viktimës.

Neni 6 - Konteksti në të cilin kryhen ngacmimet në Universitet

1. Ngacmim në kontekst të Universitetit konsiderohet secili nga ngacmimet që kryhet:
   1.1. Brenda gjitha hapësirave të Universitetit;
   1.2. Gjatë vizitave të organizuara jashtë Universitetit;
   1.3. Gjatë organizimeve sociale të organizuara në kontekst punës/bashkëpunimit brenda Universitetit;
   1.4. Përmes çfarëdo komunikimi elektronik;
   1.5. Përmes thirrjeve telefonike.
2. Ngacmimi në kontekst të Universitetit kryhet në çfarëdo kohe, si gjatë ashtu edhe pas orarit të punës.

Kapitulli II – Raportimi i ngacmimeve seksuale dhe ngacmimeve

Neni 7 - Viktimat e drejt për drejta

1. Viktimë e drejt për drejtë konsiderohet personi në drejtim të cilit është drejtuar njëra prej formave të ngacmimeve.
2. Secila viktimë duhet të raportojë rastin tek Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi.

3. Viktimat inkurajohen që gjatë trajtimit të rastit të bashkëpunojnë me Zyrtarin për Mbrojtje nga Diskriminimi.

Neni 8 - Viktimat e tërthorta

1. Viktimat e tërthorta konsiderohet viktimat ndaj të cilave nuk është drejtuar ngacmimi, por në çfarëdo forme janë afektuar nga veprimi ngacmues.
2. Viktimat e tërthorta gëzojnë të gjitha të drejtat sikurse viktimat e drejt për drejta.
3. Viktimat e tërthorta duhet të raportojnë rastin tek Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi.
4. Viktimat e tërthorta inkurajohen që gjatë trajtimit të rastit të bashkëpunojnë me Zyrtarin për Mbrojtje nga Diskriminimi.

Neni 9 - Personi që ka dijeni

1. Secili person që është në dijeni se një ngacmim ka ndodhur apo është duke ndodhur duke të raportojë rastin tek Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi.
2. Personi që ka raportuar rastin për të cilin është në dijeni gëzon mbrojtje të njëjtë sikurse viktimat e ngacmimeve.

Neni 10 – Obligimi për të raportuar

1. Personeli akademik dhe personeli administrativ që gjatë punës në Universitet vërejnë sjellje që bien në domenin e ndonjë forme të ngacmimit janë të obliguar që rastin ta raportojnë tek Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi.
2. Mos raportimi i ngacmimeve sipas paragrafit 1 paraqet shkelje disiplinore.

Neni 11 - Fillimi ex-officio i procedurës disiplinore

1. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi në secilin rast kur është në dijeni se një ngacmim ka ndodhur apo është duke ndodhur fillon procedurën sipas dispozitave të kësaj Rregullore.
2. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi fillon procedurën sipas paragrafit 1 pa marrë parasysh mënyrën se si është informuar për rastin e ngacmimit.

Neni 12 - Mos raportimi i viktimës dhe tërheqja e ankesës

1. Procedura për ngacmim zhvillohet në secilin rast kur ka një informacion se një ngacmim ka ndodhur, pa marrë parasysh nëse viktima apo personi në dijeni është ankuar.
2. Tërheqja e ankesës nga viktima nuk e ndal procedurën për ngacmim.

Neni 13 - Mënyra e raportimit

1. Raportimi i ngacmimeve bëhet tek Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi
2. Raportimi i ngacmimeve bëhet gojarisht apo përmes adresës elektronike.
3. Në rastet kur raportimi bëhet gojarisht, Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi përpilon një dokument përmbledhës të raportimit i cili konsiderohet dokumenti me të cilin është paraqitur raportimi.

4. Raportuesi zgjedh mënyrën e raportimit, të cilës duhet t'i përshtatet Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi.
5. Raportimi duhet të përmbajë faktet kryesore të ngjarjes së pretenduar ngacmuese në lidhje me subjektin e dyshuar, subjektin raportues dhe provat e disponueshme në lidhje ngjarjen. Varësisht kontekstit, Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi vazhdon kontaktin me raportuesin dhe bënë përpjekje të arsyeshme për plotësimin e raportimit.
6. Universiteti publikon informatat e nevojshme për mënyrën e raportimit të ngacmimeve në faqen e vet zyrtare dhe në hapësirat e Universitetit.

Neni 14 - Raportimi tek mekanizmat e tjerë

Raportimi i ngacmimeve në institucionet e tjera jashtë Universitetit nuk ndalon e as nuk e pezullon procedurën për ngacmim brenda Universitetit.

Neni 15 - Konfidencialiteti

1. Procedura e trajtimit të rasteve të ngacmimeve, në të gjitha fazat, është plotësisht konfidenciale.
2. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi, anëtarët e Komisioneve Disiplinore, secili zyrtar që ka mandat për trajtimin e rastit të ngacmimit dhe secili person që është në dijeni të rastit obligohen të ruajnë dhe të mbrojnë konfidencialitetin e procedurës.
3. Konfidencialiteti shtrihet ndaj emrit të raportuesit, emrit të viktimës, personave të tjerë të përfshirë në procedurë, dëshmitarëve dhe të gjitha të dhënat e tjera që lidhen me rastin.
4. Emri i raportuesit nuk bëhet i ditur në asnjë fazë të procedurës.
5. Nëse gjatë zhvillimit të procedurës disiplinore për ngacmim është e domosdoshme që të zbulohet emri i viktimës, për këtë paraprakisht njoftohet viktima.
6. Universiteti do të krijojë një adresë elektronike të veçantë dhe të koduar për raportimin e rasteve të ngacmimeve, në të cilën do të ketë qasje vetëm Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi.
7. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi do të mbajë një regjistër të veçantë dhe të ndarë të rasteve të ngacmimeve, në të cilin regjistër ka qasje vetëm ai.
8. Dosjet e rasteve të ngacmimit që trajtohet nga Komisionet Disiplinore janë konfidenciale dhe në të njëjtat nuk ka qasje askush tjetër pos anëtarëve të Komisionit. Me qëllim të ndjekjes së praktikës së vendosjes, në këto dosje qasje mund të ketë edhe Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi.
9. Në secilën fazë, të gjithë zyrtarët e përfshirë në trajtimin e rasteve të ngacmimit obligohen të mbrojnë të dhënat personale, në përputhje me Ligjin NR. 06/L-082 për Mbrojtjen e të Dhënave Personale.

Kapitulli III – Mbrojtja e viktimave dhe raportuesve

Neni 16 - Mbrojtja e viktimave dhe raportuesve

1. Viktimat dhe raportuesit mbrohen ndaj çdo veprimi të dëmshëm që vie si rezultat i raportimit të një rasti të ngacmimit.
2. Veprim i dëmshëm konsiderohet:

a. Shkarkimi nga puna;
b. Pezullimi nga puna;
c. Ulja në pozitë;
d. Inicimi i procedurave disiplinore;
e. Zvogëlimi i pagesës;
f. Humbja e statusit apo privilegjeve;
g. Heqja e të drejtës për të marrë pjesë në evente të ndryshme;
h. Veprime të tjera të dëmshme që ndërlidhen me marrëdhënien e punës;
i. Krijimi i vështirësive administrative apo akademike gjatë procesit të avancimit;
j. Vlerësimi i padrejtë i studentit;
k. Stigmatizimi i raportuesit;
l. Cenimi i konfidencialitetit.

3. Çdo veprim i dëmshëm do të konsiderohet i pavlefshëm.

Neni 17 - Mbrojtja e viktimave gjatë procedurës disiplinore

Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi dhe çdo zyrtar tjetër kompetent gjatë gjithë procedurës është i obliguar që në mënyrë pro aktive të mbrojë viktimat dhe raportuesit nga çdo veprim i dëmshëm.

Neni 18 - Obligimi në proporcionalitet procedural

1. Viktimat dhe raportuesit merren në pyetje vetëm një herë.
2. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi dhe çdo zyrtar tjetër kompetent rimarrin në pyetje viktimat dhe raportuesit vetëm kur kjo është e domosdoshme me qëllim të zbardhjes së rastit.
3. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi dhe çdo zyrtar tjetër kompetent duhet të tregoj kujdes të shtuar për gjendjen emocionale të viktimës apo raportuesit.

Neni 19 - Mbrojtja e viktimave pas procedurës disiplinore

1. Viktimat dhe raportuesit gëzojnë mbrojtje të njëjtë nga veprimet e dëmshme edhe pas përfundimit të procedurës disiplinore.
2. Zyrtarët kompetent duhet tu ofrojnë viktimave dhe raportuesve mbrojtje të përshtatshme në çdo kohë.

Neni 20 - Ndalimi i përdorimit të argumentit të provokimit

Argumenti se ngacmimi ka ardhur si rezultat i provokimit është i pa administrueshëm, i papranueshëm dhe i pavlefshëm.

Neni 21 - Keqpërdorimi i rregullores

1. Nuk gëzon mbrojtje sipas kësaj Rregullore raportuesi i informacionit i cili e di se përmbajtja e raportimit është e rremë.
2. Vërtetësia e raportimit supozohet.

Kapitulli IV – Mekanizmat për trajtimin e rasteve

Neni 22 - Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi

1. Këshilli Drejtues do të caktojë Zyrtarin për Mbrojtje nga Diskriminimi, i cili do të jetë përgjegjës për pranimin dhe trajtimin e rasteve të ngacmimeve.
2. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi do të zgjedhet nga Këshilli Drejtues, pas propozimit të përfaqësuesve të studentëve.
3. Parlamenti studentor, pas konsultimit të rektorit dhe sekretarit të përgjithshëm, obligohet që t'i propozojë Këshillit Drejtues një listë me tre (3) emra për Zyrtarë për Mbrojtje nga Diskriminimi.
4. Sekretari i Përgjithshëm, para dërgimit të emrave në Këshillin Drejtues, sigurohet që secili prej emrave të propozuar e pranon detyrën e Zyrtarit për Mbrojtje nga Diskriminimi.
5. Këshilli Drejtues voton në mënyrë të fshehtë për emrat e propozuar.
6. Nëse asnjëri nga kandidatët nuk merr shumicën e votave të anëtarëve të Këshillit Drejtues, zhvillohet raundi i dytë i votimit për dy (2) kandidatët më të votuar. Zyrtar për Mbrojtje nga Diskriminimi zgjedhet kandidati me numrin më të madh të votave.
7. Nëse përfaqësuesit e studentëve nuk arrijnë të propozojnë kandidatët brenda tre (3) muajve nga hyrja në fuqi e Rregullores apo nga momenti kur pozita mbetet e lirë, atëherë Këshilli Drejtues zgjedh Zyrtarin për Mbrojtje nga Diskriminimi në procedurë të njëjtë, sipas propozimit të Sekretarit të Përgjithshëm.
8. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi zgjidhet për një mandat (4) vjeçar, me mundësi rizgjedhje.

Neni 23 – Kushtet që duhet t'i plotësojë Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi

1. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi duhet të plotësojë këtë kritere:
    a. Të jetë pjesë e administratës së Universitetit;
    b. Të ketë të paktën pesë (5) vjet përvojë pune në Universitet;
    c. Mos të ketë të shqiptuar masë disiplinore;
    d. Të ketë integritet të lartë personal dhe profesional.

Neni 24 – Obligimet e zyrtarit për mbrojtje nga Diskriminimi

1. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi obligohet që t'i përmbahet dispozitave të përcaktuara me këtë Rregullore dhe të gjitha politikat e tjera që kanë për qëllim parandalimin dhe luftimin e diskriminimit, ngacmimeve seksuale dhe ngacmimeve.
2. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi obligohet të ruaj konfidencialitetin e palëve dhe procedurës.
3. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi bënë trajtimin fillestar dhe kryen hetimin administrativ në secilin rast të raportuar të ngacmimit.
4. Nëse në çfarëdo mënyrë Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi ka marrë informacione se një ngacmim ka ndodhur, duhet të filloj procedurën edhe pa parashtrimin e një ankese.

5. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi ndërmerr të gjitha masat e nevojshme për mbrojtjen e raportuesve.
6. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi i propozon Këshillit të Etikës, respektivisht Komisionit të Organit përkatës fillimin e procedurës disiplinore dhe e përfaqëson rastin në Komision Disiplinor.
7. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi përmbush obligimet për promovimin e kësaj Rregullore dhe politikave të tjera kundër diskriminimit, ngacmimeve seksuale dhe ngacmimeve.

Neni 25 – Shtesa për Zyrtarin për Mbrojtje nga Diskriminimi

Brenda mundësive buxhetore, Universiteti i cakton Zyrtarit për Mbrojtje nga Diskriminimi shtesën sipas nenit 28 të Ligjit NR. 08/L-196 për Pagat në Sektorin Publik.

Neni 26 – Konflikti i interesit

1. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi në secilin rast kur evidenton se ka konflikt të interesit vepron sipas Ligji Nr.06/L-011 për Parandalimin e Konfliktit të Interesit në Ushtrimin e Funksionit Publik dhe procedurave të brendshme të Universitetit që kanë të bëjnë me zbatimin e këtij Ligji.
2. Deri në momentin kur Komisioni Për Parandalimin e Konfliktit të Interesit në nivel Universiteti vendos për konstatimin e konfliktit të interesit, Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi pezullon të gjitha veprimet për trajtimin e rastit.
3. Me rastin e raportimit të konfliktit të interesit, Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi e njofton palën për këtë fakt dhe për procedurën në vijim.
4. Mos raportimi i konfliktit të interesit nga ana e Zyrtarit për Mbrojtje nga diskriminimi paraqet shkelje të rëndë disiplinore.
5. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi obligohet të ruaj konfidencialitetin e procedurës gjatë dhe pas vendosjes përkitazi me ekzistimin e konfliktit të tij të interesit.
6. Përpos Zyrtarit për Mbrojtje nga Diskriminimi, konfliktin e interesit mund ta raportojë secila palë.
7. Nëse një raportues vlerëson se në rastin që synon ta raportojë Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi ka konflikt interesi, atëherë i drejtohet drejt për drejt Komisionit Për Parandalimin e Konfliktit të Interesit në nivel Universiteti.

Neni 27 – Shmangia e konfliktit të interesit

1. Në rastet kur Komisioni Për Parandalimin e Konfliktit të Interesit në nivel Universiteti konstaton ekzistimin e konfliktit të interesit sipas procedurave të përcaktuara në nenin 26 të kësaj Rregullore, Komisioni nxjerr vendim për përjashtimin e Zyrtarit për Mbrojtje nga Diskriminimi nga çështja konkrete dhe kërkon nga Këshilli Drejtues të caktoj një zyrtar tjetër për ta trajtuar rastin konkret.
2. Zyrtari që caktohet sipas paragrafit 1 të këtij neni, për rastin për të cilin është caktuar, ka të gjitha të drejtat dhe detyrimet sikurse zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi.

Neni 28 – Zhvillimi i procedurës disiplinore ndaj personelit akademik

1. Zhvillimi i procedurës disiplinore në rastet e ngacmimeve ku të përfshirë janë personeli akademik bëhet nga Këshilli i Etikës, në përputhje me Rregulloren për Procedurën Disiplinore ndaj Personelit Akademik të Universitetit.

Neni 29 – Zhvillimi i procedurës disiplinore ndaj studentëve

Në rastet e ngacmimeve ku të përfshirë janë studentët, procedura disiplinore zhvillohet nga Komisioni i Organit përkatës, në përputhje me Rregulloren për Procedurën Disiplinore për Studentë.

Neni 30 – Zhvillimi i procedurës disiplinore ndaj akterëve të tjerë

Për rastet e tjera të cilat bien në fushë veprimtarinë e kësaj Rregullore, e të cilat nuk janë pjesë e nenit 28 dhe 29 të kësaj Rregullore, procedura disiplinore zhvillohet nga Komisioni Disiplinor sipas Ligjit për Zyrtarët Publik dhe rregulloreve të tjera përkatëse.

Kapitulli V – Procedura e trajtimit të rasteve

Neni 31 - Fillimi i procedurës

Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi fillon procedurën e trajtimit të një rasti të ngacmimit bazuar në raportimin e një apo disa viktime/ve, raportuesi/ve apo sipas detyrës zyrtare, kur në çfarëdo forme është informuar lidhur me një situatë që përbën ngacmim.

Neni 32 - Shqyrtimi preliminar i rastit

1. Me rastin e fillimit të procedurës, para se të filloj hetimin e fakteve të rastit, Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi bënë një shqyrtim preliminar të rastit për të pranuar apo refuzuar trajtimin e rastit.
2. Zyrtari nxjerr vendim për refuzimin e trajtimit të rastit nëse:
    a. Sjelljet e pretenduara qartazi nuk përbëjnë ngacmim;
    b. Pretendimet për ngacmim bien jashtë fushë veprimtarisë së kësaj Rregullore;
    c. Shkelja e pretenduar disiplinore është parashkruar;
    d. Raportimi i bërë nuk ka asnjë informacion përmes të cilit mundësohet hetimi i mëtejmë i rastit.
3. Nëse Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi evidenton pretendime për shkelje tjetër pos ngacmimit, atëherë e njofton palën për adresën se ku duhet të raportoj rastin.
4. Shqyrtimi preliminar i rastit kryhet nga Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi brenda 10 ditëve nga momenti i pranimit.
5. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi njofton raportuesin për pranimin apo refuzimin e rastit.
6. Nëse pas shqyrtimit preliminar, Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi nxjerr vendim për pranimin e rastit, atëherë ai planifikon veprimet që do ti ndërmarrë gjatë fazës së hetimit administrativ të rastit.

Neni 33 – Hetimi administrativ

1. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi është i obliguar që të kryej hetim administrativ në lidhje me trajtimin e rasteve.
2. Zyrtarit për Mbrojtje nga Diskriminimi i takon që të përcaktojë se cilat janë provat relevante, përkatësisht cilat janë provat që atij i duhen për të vlerësuar për të vlerësuar pretendimet e ngritura në një raportim.
3. Qëllimi i hetimit administrativ është mbledhja e provave dhe shqyrtimi i tyre, për të qartësuar gjendjen faktike të rastit të raportuar.
4. Me qëllim të vërtetimit të pretendimeve të përfshira në një raportim, Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi mund të përdorë prova të ndryshme si të dhënat zyrtare, intervistat, informatat publike, konsultimin me ekspertë apo inspektimet.
5. Gjatë kryerjes së hetimit administrativ, në mënyrë analoge zhvillohet procedura e paraparë në Udhëzuesin e Ministrisë së Drejtësisë për Mënyrën e Kryerjes së Hetimit Administrativ.

Neni 34 – Detyrimi për bashkëpunim

1. Secili person brenda universitetit, e ka për obligim ti përgjigjet kërkesave të Zyrtarit për Mbrojtje nga Diskriminimi.
2. Materiali i nevojshëm i ofrohet zyrtarit për mbrojtje nga diskriminimi më së largu brenda 3 ditëve.
3. Me qëllim të mbrojtjes së konfidencialitetit, Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi nuk ia tregon asnjë zyrtari arsyen pse kërkohen të dhëna të caktuara.
4. Mos bashkëpunimi i zyrtarëve me Zyrtarin për Mbrojtje nga Diskriminimi paraqet shkelje disiplinore.

Neni 35 - Raporti përfundimtar

1. Pas marrjes së të gjitha provave, Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi analizon të gjitha faktet dhe provat, në mënyrë që të shqyrtojë dhe vlerësojë në mënyrë adekuate të gjitha pretendimet e ngritura në një raportim apo rast të iniciuar sipas detyrës zyrtare.
2. Mbi bazën e fakteve dhe provave, Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi përpilon raportin përfundimtar mbi trajtimin e rastit.
3. Raporti përfundimtar mbi trajtimin e rastit përfshinë të gjitha pretendimet e ngritura, procedurën e zhvilluar, veprimet e ndërmarra, provat e shqyrtuara, konkludimet dhe rekomandimet.

Neni 36 – Përfundimi i hetimit administrativ dhe inicimi i procedurës disiplinore

1. Nëse përmes raportit përfundimtar Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi vie në përfundim se nuk ekzistojnë elementet e ngacmimit në sjelljen e raportuar, atëherë në raport konstaton përfundimin e procedurës.
2. Në rastet kur ngacmimi i raportuar përfshinë personelin akademik, pas lëshimit të raportit përfundimtar, secila viktimë apo raportues ka të drejtën e ankesës në Këshillin e

Etikës, në përputhje me Rregulloren për Procedurën Disiplinore ndaj Personelit Akademik.

3. Në rastet kur ngacmimi i raportuar përfshinë studentët, pas lëshimit të raportit përfundimtar, secila viktimë apo raportues ka të drejtën e ankesës në Komisionin e Organit përkatës, sipas Rregullores për Procedurën Disiplinore për Studentë.
4. Në rastet e tjera, secila viktimë apo raportues ka të drejtën e ankesës në Komisionin e ankesave të organit përkatës.
5. Nëse organi më i lartë sipas paragrafit 2, 3 dhe 4 të këtij neni nuk pajtohet me përfundimet e Zyrtarit për Mbrojtje nga Diskriminimi, atëherë fillon procedurën disiplinore në bazë të ankesës sipas paragrafit 2, 3 dhe 4 të këtij neni.
6. Nëse përmes raportit përfundimtar Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi konstaton se në sjelljen e raportuar ka elemente të ngacmimit, atëherë e inicion rastin në komisionet përkatëse disiplinore, sipas nenit, 28, 29 apo 30 të kësaj Rregullore.

Neni 37 - Të drejtat e palëve gjatë zhvillimit të procedurës disiplinore

Gjatë secilës fazë të zhvillimit të procedurës për rastet e raportuara apo të iniciuara sipas detyrës zyrtare, secila palë gëzon të gjitha të drejtat sipas Ligjit Nr.05/L-031 për Procedurën e Përgjithshme Administrative dhe Rregulloret e miratuara nga Universiteti.

Neni 38 – Vendimi përfundimtar

1. Pas zhvillimit të procedurës disiplinore, organi përkatës nxjerr vendimin përfundimtar, përmes të cilit konstaton përgjegjësinë e subjektit të hetimit disiplinor apo konstaton se subjekti i hetimit disiplinor nuk është përgjegjës për shkelje sipas kësaj Rregullore.
2. Vendimi hartohet në përputhje me dispozitat e Ligjit Nr.05/L-031 për Procedurën e Përgjithshme Administrative.
3. Arsyetimi i vendimit përmban procedurën e ndjekur, pretendimet e palëve, provat e administruara, analizën e provave dhe përfundimet.
4. Në rastin e vendimeve ku konstatohet përgjegjësia për shkelje të dispozitave të kësaj Rregullore, vendimi përmban edhe të dhënat lidhur me masën e shqiptuar, sipas nenit 42 të kësaj Rregullore.

Neni 39 - Sanksionet disiplinore

1. Në rastit kur pas zhvillimit të procedurës disiplinore konstatohet përgjegjësia disiplinore, atëherë Këshilli i Etikës, respektivisht Komisioni i organit përkatës shqipton sanksionin disiplinor në përputhje me Rregulloren relavante për procedurë disiplinore.
2. Me rastit e përcaktimit të llojit dhe lartësisë së masës disiplinore, shqiptimit të sanksionit disiplinor, Gjykata merr parasysh rrethanat lehtësuese dhe rëndësuese, e që janë:
    a. Intensiteti i ngacmimit
    b. Periudha kohore gjatë të cilës ka ndodhur ngacmimi;
    c. Nëse shkelja ka qenë e përsëritur;
    d. Kohëzgjatja gjatë të cilës ka ndodhur shkelja;
    e. Nëse ngacmimi përfshinte çfarëdo lloj kushtëzimi nga viktimës;

f. Nëse ngacmimi ishte i drejtuar nga një apo më shumë viktimave;
g. Nëse ngacmimi ka krijuar një ambient armiqësor, frikësues apo denigrues;
h. Pasojat e ngacmimit.

3. Të gjitha rrethanat lehtësuese dhe rënduese sipas paragrafit 2 të këtij neni duhet të arsyetohen në vendimin e nxjerrë.

Neni 40 - E drejta e ankesës

1. Ndaj vendimit të Këshillit të Etikës, respektivisht Komisionit të organit përkatës, subjekti i procedurës disiplinore, viktima dhe raportuesi kanë të drejtën e ankesës.
2. Palët kanë të drejtë në ankesë tek organi më i lartë, sipas Rregulloreve përkatëse.
3. Procedura e shqyrtimit të ankesave është plotësisht konfidenciale.
4. Ndaj vendimeve përfundimtare, pala e pakënaqur mund të inicoj konflikt administrativ, në përputhje me Ligjin për Konfliktet Administrative.

Neni 41 - Shkeljet e kryera gjatë zhvillimit të procedurës disiplinore

1. Çfarëdo shkelje e kryer nga akterët e përfshirë në çfarëdo faze procedurale të trajtimit të rasteve të ngacmimit konsiderohet shkelje e rëndë disiplinore.
2. Çdo person që ka njohuri lidhur me shkeljet sipas paragrafit 1 të këtij neni ka të drejtë të raportojë rastin pranë Këshillit të Etikës apo organit tjetër përkatës.
3. Personi që raporton sipas paragrafit 2 të këtij neni gëzon mbrojtjen e njëjtë sikur viktimat dhe raportuesit.

Kapitulli VI – Ngritja e vetëdijes mbi parandalimin e ngacmimeve seksuale dhe ngacmimeve

Neni 42 - Takimet vjetore

1. Brenda çdo viti akademik, rektorati në bashkëpunim me parlamentin studentor organizon dhe mban takim me gjithë personelin akademik, administrativ dhe studentët, në të cilin diskutohet kjo politikë dhe çështjet relevante lidhur me parandalimin dhe luftimin e ngacmimeve në Universitet.
2. Ftesa për takimin sipas paragrafit 1 të këtij neni bëhet publike në faqen zyrtare të Universitetit, në llogaritë e rrjetet sociale të Universitetit dhe në hapësirat e dukshme të Universitetit të paktën 10 ditë para mbajtjes së tij.
3. Në takimet e mbajtura sipas paragrafit 1 të këtij neni nuk diskutohen rastet individuale dhe nuk cënohet konfidencialiteti i procedurave të rasteve të ngacmimeve.
4. Pas mbajtjes së takimit vjetor nga paragrafi 1 i këtij neni përpilohet një përmbajtje e takimit e cila publikohet në faqen zyrtare të Universitetit.

Neni 43 - Publikimi i letrave njoftuese

1. Me qëllim të ngritjes së vetëdijes mbi parandalimin dhe luftimin e ngacmimeve, në hapësirat e secilit objekt të Universitetit, në një vend të dukshëm, publikohet një letër përmbledhëse e kësaj Rregullore.

2. Letra përmbledhëse sipas paragrafit 1 të këtij neni publikohet edhe në faqen zyrtare të Universitetit dhe në llogaritë e Universitetit në rrjete sociale.

Neni 44 - Publikimi i materialeve në faqen zyrtare të Universitetit

1. Të gjitha materialet relevante publikohen në faqen zyrtare të Universitetit.
2. Domosdoshmërisht, në faqen zyrtare të Universitetit publikohet kjo Rregullore, emri i Zyrtarit për Mbrojtje nga Diskriminimi, sqarimet lidhur me paraqitjen e ankesës për ngacmim dhe përmbledhjet sipas nenit 45.5 të kësaj Rregullore.

Kapitulli VII - Raporti me procedurat dhe institucionet e tjera

Neni 45 - Mos përjashtimi i përgjegjësisë penale

1. Procedurat e zhvilluara sipas kësaj Rregullore nuk kan asnjë impakt në përgjegjësinë penale.

Neni 46 - Referimi në procedurë penale

1. Pas konstatimit të përgjegjësisë disiplinore për ngacmim apo ngacmim seksual, Kryetari i Komisionit përkatës njofton Prokurorin e Shtetit, nëse ka dyshim të arsyeshëm se është kryer vepër penale nga neni 183 dhe 184.4 të Kodit NR. 06/L-074 Penal të Republikës së Kosovës.
2. Pas konstatimit të përgjegjësisë disiplinore për ngacmim seksual, Kryetari i Komisionit përkatës udhëzojnë viktimën për mundësinë e inicimit të rastit në procedurë penale, nëse kanë dyshime se është kryer vepër penale nga neni 184, paragrafët 1-3 të Kodit NR. 06/L-074 Penal të Republikës së Kosovës.

Neni 47 - Bashkëpunimi me Institucionin e Avokatit të Popullit

Në përputhje me Ligjin NR. 05/L -021 për Mbrojtje nga Diskriminimi, Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi bashkëpunon me Institucionin e Avokatit të Popullit.

Neni 48 – Bashkëpunimi me mediat dhe shoqërinë civile

1. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi bashkëpunon me mediat dhe shoqërinë civile në projekte, hulumtimeve apo evente të cilat kanë për qëllim promovimin e parandalimit dhe luftimit të ngacmimeve.
2. Gjatë pjesëmarrjes në aktivitetet sipas paragrafit 1 të këtij neni, Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi nuk guxon të cenoj konfidencialitetin e procedurave disiplinore.

Kapitulli VII – Monitorimi dhe raportimi mbi zbatimin e kësaj Rregullore

Neni 49 - Obligimi për monitorimin e zbatimit të Rregullores

1. Këshilli Drejtues kujdeset për monitorimin e zbatimit të kësaj Rregullore.
2. Të paktën një (1) herë në vit, Këshilli Drejtues fton Zyrtarin për Mbrojtje nga Diskriminimi për të raportuar lidhur me gjendjen e zbatimit të kësaj Rregullore.

3. Këshilli Drejtues shqyrton dhe miraton Raportin Vjetor mbi zbatimin e kësaj Rregullore.
4. Tri (3) vite pas hyrjes në fuqi të kësaj Rregullore, Këshilli Drejtues shqyrton adekuatshmërinë e kësaj Rregullore në parandalimin dhe luftimin e ngacmimeve në Universitet.

Neni 50 - Raportimi i Zyrtarit për Mbrojtje nga Diskriminimi

1. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi i raporton çdo vit Këshillit Drejtues në lidhje me zbatimin e kësaj Rregullore.
2. Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi raporton tek Këshilli Drejtues për vitin përkatës më së largu deri me 31 janar të vitit pasues.
3. Këshilli Drejtues shqyrton dhe voton raportin vjetor të Zyrtarit për Mbrojtje nga Diskriminimi deri më 31 mars të vitit pasues.
4. Raportimi i Zyrtarit për Mbrojtje nga Diskriminimi përfshinë numrin e rasteve të raportuara, mënyrën e zgjidhjes së rasteve, epilogun e këtyre rasteve, problematikat e evidentuara në trajtimin e këtyre rasteve, bashkëpunimin me institucionet e tjera dhe çdo të dhënë të cilën Zyrtari për Mbrojtje nga Diskriminimi e vlerëson si të rëndësishme për parandalimin dhe luftimin e ngacmimeve.
5. Raportimi i Zyrtarit për Mbrojtje nga Diskriminimi mund të përfshijë edhe indentifikimin e nevojave për plotësim/ndryshim të rregullores, bazuar në praktikën e zbatimit.
6. Raporti vjetor mbi zbatimin e kësaj Rregullore është pjesë e raportit vjetor të Universitetit.
7. Raporti vjetor mbi zbatimin e kësaj Rregullore publikohet në faqen zyrtare të Universitetit dhe në llogaritë e rrjeteve sociale të Universitetit.

Kapitulli VIII – Dispozitat përfundimtare

Neni 51 - Epërsia e Rregullores

Në rast të mos përputhjes, dispozitat e kësaj Rregullore kanë epërsi ndaj Rregulloreve të tjera të miratuara nga Universiteti.

Neni 52 - Zbatimi përshtatshmërisht i ligjeve dhe rregulloreve të tjera

Nëse dispozitat e kësaj rregullore nuk përcaktojnë diçka tjetër, në secilin rast përshtatshmërisht aplikohen dispozitat e Ligjit Nr.05/L-031 për Procedurën e Përgjithshme Administrative dhe Rregulloret e tjera të miratuara nga Universiteti.

Neni 53 - Hyrja në fuqi

Kjo rregullore hyn në fuqi ditën e nënshkrimit nga Kryesuesi i Këshillit Drejtues të Universitetit.

Prof. Asoc. Dr. Arif Murrja, Kryesues