



**MILLENNIUM
FOUNDATION
KOSOVO**

Politika MFK -a Protiv Seksualnog Uznemiravanja

Maj, 2019

Sadržaj

Politika MFK -a protiv seksualnog uznemiravanja.....	
1. Uvod	
2. Delokrug.....	
3. Definicije	
4. Relevantan pravni okvir Kosova u vezi sa seksualnim uznemiravanjem	
5. Povezane politike i procedure MCC/MFK	
6. Politika	
6.1 Seksualno uznemiravanje	
Fizičko ponašanje	
Verbalno ponašanje.....	
Korišćenje pretnji ili nagrada vezanih za posao radi traženja seksualnih usluga	
Ne-verbalno ponašanje	
7. Prevencija	
8. Odgovornosti	
9. Prijava incidenata	
10. Utvrđivanje činjenica	
10.1 Unos.....	
10.2 Pregled.....	
10.3 Utvrđivanje činjenica	
10.4 Pisanje izveštaja.....	
11. Disciplinske mere	
11. Izmene politika	
12. Datum stupanja na snagu	
13.	

Uvod

Milenijumska Fondacija na Kosovu (MFK) posvećena je pružanju sigurnog okruženja za sve svoje zaposlene bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi i uznemiravanja na poslu, uključujući seksualno uznemiravanje. Svi zaposleni i ugovarači moraju raditi na način koji sprečava seksualno uznemiravanje na radnom mestu. Seksualni i drugi oblici uznemiravanja štete zaposlenima i fizički i psihički. Takvo ponašanje sprečava zaposlene da u potpunosti praktikuju i izvršavaju svoje dužnosti, što može naneti rizik MFK -u i njegovoj sposobnosti da ostvari svoju misiju. Ova politika je jedna komponenta posvećenosti MFK radnom mestu bez diskriminacije. Zaposleni koji trpe ili su svedoci seksualnog uznemiravanja podstiču se da to brzo prijave osobama navedenim u ovoj politici. MFK će ozbiljno tretirati incidente i odmah istražiti sve navode o seksualnom uznemiravanju. Izveštaji će se držati u tajnosti, a informacije će se deliti samo na osnovu potrebe da se zna.

1. Delokrug

1. Zaposleni u MFK-u na svim nivoima, kao i konsultanti, ugovarači, pod-konsultanti i podugovarači, pripravnici, posetioци ili bilo ko drugi koji pruža usluge MFK-u obuhvaćeni su i od njih se očekuje da će se pridržavati ove politike.
2. Svako, bilo da radi u svom profesionalnom ili privatnom svojstvu, trebao bi se pridržavati ove politike u svakom trenutku kako bi sprečio rizike po ugled MFK -a.
3. Svako ko seksualno uznemirava drugog zaposlenog (kako je dole definisano) biće tretiran u skladu sa ovom politikom. Zaposlenima će se omogućiti pravilan postupak i oni moraju saradivati u skladu sa protokolima MFK-a, uključujući i zaključke o činjenicama.
4. Iako MFK nema direktnu odgovornost za zaposlene angažovane od strane ugovarača, podugovarača, podkosultanata, ova politika će se podeliti sa takvim subjektima i očekivanja usklađenosti koja se traže uključivanjem specifičnih uzroka za sprečavanje seksualnog uznemiravanja u svaki ugovor. Poštovanje ovih klauzula pomno se prati kao deo upravljanja ugovorom.

1. Ova Politika protiv seksualnog uznemiravanja biće podeljena sa svim konsultantima i ugovaračima, koji moraju uskladiti svoju organizacionu politiku sa istom; naknadno podeliti sa svojim podkonsultantima i podugovaračima; i osigurati njihovu primenu i nadzor.

2. Intimni odnos između supervizora ili menadžera i podređenog de facto je sukob interesa. Zbog inherentne razlike u snazi, to može dovesti do navoda o seksualnom uznemiravanju, pa ga stoga treba izbegavati. Budući da su menadžeri/supervizori dužni postaviti visoke standarde, ako se odnos ipak razvije između njega/nje i podređenog, osoba na višem nivou ima dužnost to prijaviti LjR-u i upravi. Ako se to ne učini može biti razlog za pokretanje disciplinske mere. Kadrovi i menadžment će promeniti odnos izveštavanja na način koji neće negativno uticati na karijeru podređenog.

3. Definicije

Seksualno uznemiravanje - Seksualno uznemiravanje je svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode, sa svrhom ili efektom povrede dostojanstva osobe, posebno pri stvaranju zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog radnog mesta. Svako može biti žrtva seksualnog uznemiravanja, bez obzira na pol i pol uznemiravača. MFK priznaje da se seksualno uznemiravanje može dogoditi i među osobama istog pola.

Zabranjena je diskriminacija na osnovu pola, seksualne orijentacije ili rodne identifikacije.

Uznemiravač - Osoba koja nastavlja radnju seksualnog uznemiravanja ili nasilja. Uticaj na žrtvu, a ne namera, određuje seksualno uznemiravanje.

Žrtva - Osoba koja je napadnuta, koja se oseća neugodno, koja predstavlja metu, u nepovoljnom položaju i žali se na seksualno uznemiravanje.

Seksualni napad --- Ko dodirne osobu u seksualne svrhe ili navede tu osobu da dodirne počinioca ili drugu osobu u seksualne svrhe, bez pristanka te osobe.

Viktimizacija (odmazda) --- Događa se kada osoba trpi štetne ili negativne posledice kao odgovor na pritužbu (započeti postupci) ili radnje radi primene načela jednakog tretmana.

Radno mesto --- Zabranjeno je svako seksualno uznemiravanje bilo da se događa u prostorijama MFK -a ili izvan njega na lokacijama projekta, uključujući društvena događanja, službena putovanja, obuke ili konferencije koje sponzorise MFK.

4. Relevantan pravni okvir Kosova u vezi sa seksualnim uznemiravanjem

a) Ustav Republike Kosovo, koji uključuje Konvenciju UN o Eliminaciji svih Oblika Diskriminacije (CEDAW)

Često se opisuje kao međunarodno pravo o ženskim pravima, CEDAW poziva na ravnopravnost žena i muškaraca u smislu ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkoj, ekonomskoj, društvenoj, kulturnoj i građanskoj sferi. Naglašava da diskriminacija i napadi na dostojanstvo žena krše načelo jednakosti prava. Nadalje, član 11. CEDAW -a, Opšta preporuka br. 19 opisuje seksualno uznemiravanje kao „nepoželjno seksualno određeno ponašanje [kao što je] fizički kontakt i pristup, seksualno obojene primedbe, prikazivanje pornografije i seksualne potražnje, bilo rečima ili delima.”

b) Krivični Zakoni Kosova (2019)

Prema nedavno usvojenom Krivičnom Zakonu Kosova, seksualno uznemiravanje je krivično delo, član 183. Seksualno uznemiravanje između ostalog navodi: -- st. 1 „Ko seksualno uznemirava drugu osobu, posebno osobu koja je ranjiva zbog godina, bolesti, invaliditeta, zavisnosti, trudnoće, teškog telesnog ili mentalnog invaliditeta, kazniće se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do tri (3) godine. ”. -- Paragraf 2. „Seksualno uznemiravanje znači svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode koje ima za cilj ili efektivno predstavlja povredu dostojanstva osobe, što stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. ” -- Stav 3. „Kad je delo iz stava 1. ovog člana učinio počinitelj koji je učitelj, verski vođa, zdravstveni radnik, osoba kojoj je poveren odgoj ili briga o toj osobi ili na drugi način položaj vlasti nad osobom, počinitelj će se kazniti kaznom zatvora od šest (6) meseci do tri (3) godine.”

5. Krivično delo iz stava 1., 2. ili 3. ovog člana pokrenuće se po prijavi..”

c) Zakon o Zaštiti od Diskriminacije (2015)

Čl. 4, st. 1.3 „Neželjeno ponašanje -uznemiravanje (uključujući, ali se ne ograničavajući na neželjeno ponašanje seksualne i/ili psihološke prirode), koje ima za cilj ili učinak povredu dostojanstva osobe i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog ponašanja na osnovu osnovna navedenih u članu 1. ovog zakona”;

Čl. 9 stav 1. Ombudsman je državna institucija za ravnopravnost, za promociju i zaštitu ljudskih prava. Ombudsman će rešavati slučajeve u vezi sa diskriminacijom prema relevantnom Zakonu o ombudsmanu.

Član 12. stav 1 „Bilo koja osoba ili grupa osoba može podneti žalbu Ombudsmanu u vezi sa diskriminatornim ponašanjem na osnovu osnova navedenih u članu 1. ovog zakona.

Čl.13 stav 1. “Bilo koja osoba ili grupa osoba, koja tvrdi da je diskriminisana na osnovu razloga navedenih u članu 1. Zakona, može podneti tužbu nadležnom sudu.”

d) Kosovski Zakon o Rodnoj Ravnopravnosti (2015)

Čl. 2 st. 1 “Ovaj se zakon primenjuje na muškarce, žene i osobe koje imaju zaštićene karakteristike rodnog identiteta ili određivanja pola, i garantuje jednake mogućnosti i tretman u javnim i privatnim područjima društvenog života, uključujući politički i javni život, zapošljavanje, obrazovanje, zdravstvo, ekonomiju, socijalne beneficije, sport i kulturu i druga područja utvrđena ovim ili drugim zakonom. ”

Član 3; st. 1.12. Seksualno uznemiravanje-„nastanak bilo kojeg oblika neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode, sa svrhom ili efektom narušavanja dostojanstva osobe, posebno pri stvaranju zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja. ”

Član 3, stav.19; Viktimizacija-„nastaje kada osoba pretrpi nepovoljnu ili negativnu posledicu u odgovoru na pritužbu (započeti postupci) ili radnje u cilju primene načela jednakog tretmana, kako je definisano u članu 1. ovog zakona, i/ili kada takva osoba pruža informacije, dokaze ili pomoć u vezi sa žalbenim postupkom u slučaju diskriminacije; ”

Član 4. stav 4.6 „Neće biti viktimizacije osoba uključenih u podnošenje ili obradu žalbi na diskriminaciju, uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje podnesenih na osnovu ovog zakona.”

5. Povezane politike i procedure MCC/MFK

- a) Vodič MCC-a o seksualnom uznemiravanju
- b) Kodeks poslovne etike MFK -a i standardi ponašanja

- c) Politika poverljivosti MFK-a
- d) Plan Socijalne i Rodne integracije MFK -a (SGIP)

6. Politika

1. Ova politika daje smernice i uputstva o ponašanju zaposlenih kako bi se osiguralo radno mesto bez seksualnog uznemiravanja.
2. MFK je usvojio politiku nulte tolerancije za bilo koji oblik seksualnog uznemiravanja na radnom mestu. "Nulta tolerancija" znači da će MFK ozbiljno tretirati sve incidente, odmah izvršiti utvrđivanje činjenica za sve navode o seksualnom uznemiravanju i disciplinski goniti svakog člana osoblja za kojeg se utvrdi da je počinio seksualno uznemiravanje, bez obzira na položaj.
3. Disciplinske radnje mogu uključivati pismeno upozorenje, praćenje učinka, savetovanje, suspenziju bez plaćanja, degradiranje, do prestanka radnog odnosa.
4. Prijavlivanje slučajeva seksualnog uznemiravanja u skladu sa ovom politikom ne sprečava i neće sprečiti navodne žrtve seksualnog uznemiravanja da koriste druge pravne lekove, koji su dostupni prema važećim zakonima na Kosovu. Važeći zakoni Republike Kosovo shodno se primenjuju u takvim slučajevima.
5. Seksualno uznemiravanje je oblik diskriminacije koji je zabranjen važećim zakonom na Kosovu i osobe koje tvrde da su bile diskriminisane mogu podneti žalbu Instituciji ombudsmana na Kosovu i mogu podneti slučaj nadležnom sudu.
6. Zabrana odmazde: Nijedna osoba obuhvaćena ovom politikom neće biti podvrgnuta štetnim radnjama zbog prijavljivanja seksualnog uznemiravanja, pružanja informacija, poziva kao svedoka ili na drugi način pomaže u utvrđivanju činjenica. Svako ko se osveti osobi koja je umešana u utvrđivanje činjenica o seksualnom uznemiravanju biće podvrgnut disciplinskim merama do i uključujući prestanak radnog odnosa.
7. MFK će sprovesti brzo i detaljno utvrđivanje činjenica koje osigurava pravilan postupak za sve strane, kad god uprava primi žalbu na seksualno uznemiravanje ili na drugi način zna za moguće seksualno uznemiravanje. MFK će utvrđivanje činjenica držati poverljivim u najvećoj mogućoj meri. Svi zaposleni, uključujući supervizore i menadžere, obuhvaćeni ovom politikom, moraju saradivati sa bilo kojim internim utvrđivanjem činjenica o seksualnom uznemiravanju.
8. Svako ko doživi ili svedoči seksualnom uznemiravanju podstiče se da odmah prijavi svako uznemiravanje koje krši ovu politiku. Zaposleni se mogu prijaviti ljudskim resursima (LjR), posebno direktoru uprave i finansija MFK -a, ili bilo kojem drugom namenskom resursu navedenom u odeljku o prijavi incidenata.

9. Svako ko doživi ili svedoči seksualnom uznemiravanju trebao bi obavestiti uznemiravača da je ponašanje nepoželjno i zatražiti da se to prekine, pod uslovom da se oseća sigurno.

6.1 Seksualno uznemiravanje

MFK prepoznaje da je seksualno uznemiravanje često manifestacija odnosa moći i da se javlja unutar neravnopravnih odnosa na radnom mestu, na primer između menadžera ili supervizora i zaposlenog.

Seksualno uznemiravanje može uključivati jedan ili više incidenata i radnji koje predstavljaju uznemiravanje. Primeri postupaka ili ponašanja koji predstavljaju seksualno uznemiravanje uključuju, ali nisu ograničeni na:

Fizičko ponašanje

- Neželjeni fizički kontakt, uključujući tapšanje, štipanje, milovanje, ljubljenje, grljenje, milovanje ili neprikladno dodirivanje
- Fizičko nasilje, uključujući seksualni napad
- Fizički kontakt, npr. dodirivanje, štipanje
- Upotreba pretnji ili nagrada vezanih za posao radi traženja seksualnih usluga

Verbalno ponašanje

- Komentari o izgledu radnika, godinama, privatnom životu itd.
- Seksualni komentari, priče i šale
- Seksualni pristup

Korišćenje pretnji ili nagrada vezanih za posao radi traženja seksualnih usluga

- Ponovljeni i neželjeni društveni pozivi na sastanke ili fizičku intimu
- Uvrede na osnovu pola radnika
- Snishodljive ili paternalističke primedbe
- Slanje seksualno eksplicitnih poruka (putem telefona ili e -pošte)

Neverbalno ponašanje

- Prikaz seksualno eksplicitnog ili sugestivnog materijala
- Gestovi koji upućuju na seksualnost
- Zviždanje
- Požudni pogledi

7. Prevencija

Ova se politika mora podeliti sa svim zaposlenima i ugovaračima MFK -a. Svi postojeći zaposleni moraju biti upoznati sa sadržajem ove politike, a svi novi zaposleni moraju pročitati i potpisati da razumeju i poštuju ovu politiku prilikom potpisivanja ugovora o radu.

MFK će pripremiti i sprovesti program obuke čiji je cilj podizanje svesti svih zaposlenih o sadržaju ove politike. Uprava MFK -a se obavezala da će primeniti i sprovoditi ovu politiku, utelovljujući i promovišući sigurno radno mesto za sve zaposlene, ugovarače i partnere u sprovođenju.

Nadalje, ugovarači i partneri u sprovođenju dužni su obučiti svoje zaposlene u ovoj politici i upoznati ih sa procedurama prijavljivanja i osigurati poverljivost.

8. Odgovornosti

Više rukovodstvo MFK -a je posvećen preduzimanju svih koraka kako bi se sprečilo seksualno uznemiravanje na radnom mestu. Više rukovodstvo MFK -a mora aktivno promovisati politiku i biti uzor kako bi se smanjio rizik od seksualnog uznemiravanja. Svi menadžeri moraju odmah preduzeti mere i na odgovarajući način reagovati kada dođe do uznemiravanja. To uključuje biti uzor, ne dopustiti uznemiravajuće ponašanje među svojim osobljem, uključujući i raspravu o neprofesionalnom ponašanju kao deo upravljanja učinkom.

Menadžeri i supervizori moraju se ozbiljno i osetljivo odnositi prema svakoj prijavi o uznemiravanju, izbegavati žurbu sa osuđivanjem i/ili opravdanjem za ponašanje.

Menadžeri moraju svaku prijavu seksualnog uznemiravanja koju dobiju odmah prijaviti LjR -u. Oni ne mogu istraživati stvar, međutim, moraju preduzeti mere kako bi osigurali sigurnost bilo kojeg svog osoblja koje je uznemiravano.

Rukovodstvo MFK-a mora obavestiti politiku protiv seksualnog uznemiravanja svih zaposlenih i osigurati da se ona efikasno sprovodi te će osigurati da svi zaposleni, konsultanti i ugovarači koji rade sa MFK-om budu svesni te politike i da je razumeju.

Politika će se distribuirati i promovirati na svim nivoima organizacije. Smernice su lako dostupne u politici organizacije [MFK protiv seksualnog uznemiravanja](#). Politika će biti prevedena na sve službene jezike.

9. Prijavlivanje incidenata

MFK na seksualno uznemiravanje gleda kao na ozbiljan prekršaj i preduzeće mere da ga zaustavi i svakog uznemiravača smatra odgovornim. Međutim, MFK može preduzeti mere samo ako se prijavi uznemiravanje.

Svaki zaposleni MFK-a, konsultant, ugovarač ili podugovarač koji veruje da je ili je bio izložen seksualnom uznemiravanju, može odmah obavestiti uznemiravača da je ponašanje nepoželjno i da ga treba prekinuti.

Svako ko je obavešten da je njegovo ponašanje nepoželjno ili uznemirujuće prirode, trebao bi se zaustaviti i izviniti se i nikada se ne osvetiti toj osobi.

Ako neprikladno ponašanje ne prestane, ili ako zaposleni nije u mogućnosti ili mu je neugodno obratiti se direktno navodnom uznemiravaču, trebao bi prijaviti stvar bilo kojem od sledećih službenika MFK-a:

- svom menadžeru
- višem menadžeru (ako je menadžer uznemiravač)
- Ljudskim resursima
- Korisno je, ali nije potrebno, dostaviti pisani zapis o datumu, vremenu i prirodi incidenta i imena svih svedoka.

Rukovodstvo mora biti upoznato sa situacijom kako bi mogao sprovesti trenutno i nepristrasno utvrđivanje činjenica i preduzeti odgovarajuće mere da ispravi ili spreči nastavak zabranjenog ponašanja.

Menadžeri i supervizori moraju postupati ekspeditivno i pošteno kada saznaju za seksualno uznemiravanje u svojim odeljenjima, bez obzira na to da li je bilo pisane ili formalne žalbe. Oni moraju:

- Uzeti ozbiljno sve pritužbe ili zabrinutosti zbog navodnog ili mogućeg uznemiravanja, bez obzira na to koliko su mali ili ko je u pitanju.
- Odmah prijaviti sve incidente LjR-u kako bi se mogla izvršiti brza istraga.

- Preduzeti sve odgovarajuće mere kako bi sprečili ponavljanje viktimizacije (osvete) ili zabranjenog ponašanja tokom i nakon bilo kakvih istraga ili pritužbi. Svako ko vrši osvetu može biti podvrgnut disciplinskim odlukama kako je navedeno u Kodeksu poslovne etike i standardima ponašanja.

Osoblje koje svedoči seksualnom uznemiravanju takođe bi trebalo to prijaviti bilo kojem od gore navedenih organa. MFK zabranjuje svako negativno ponašanje prema zaposlenom koji prijavi uznemiravanje.

Kada se podnese izveštaj službeniku MFK-a, sve strane imaju obavezu čuvanja poverljivosti. Ako se pokrene utvrđivanje činjenica, detalji se mogu podeliti na osnovu potrebe da se zna, ali samo osobama uključenim u proces. Intervjuisana lica, članovi panela i oni koji sprovode istragu smatraju se odgovornim za očuvanje poverljivosti tokom i nakon rešavanja incidenta.

Važno je prijaviti svaki incident što je pre moguće nakon što se desi. Ako ste uznemireni, dobra je ideja zapisati opis incidenta dok je još svež u umu. Beleška treba uključivati vreme, mesto, okolnosti, uključene osobe, svedoke, nepoželjno ponašanje, uticaj koji je to imalo, sve fizičke ili elektronske dokaze i sve radnje koje su preduzete nakon toga. Osoba može poslati ovu belešku LjR-u radi evidentiranja.

Iako je moguće podneti anonimnu prijavu, to otežava MFK-u da u potpunosti reši problem. Utvrđivanje činjenica zahteva da optužena osoba ima pravo znati koji je navod kako bi mogla odgovoriti. Zato postoji poverljivost "potrebno je znati".

Osoblje bi takođe trebalo biti svesno da se svesno iznošenje lažnih navoda može smatrati nedoličnim ponašanjem i može biti predmet disciplinskih mera.

10. Utvrđivanje činjenica

Svi navodi o seksualnom uznemiravanju će se rešavati pošteno i poverljivo u skladu sa procedurom za podnošenje žalbi MFK-a kako je navedeno u nastavku. Nakon što se slučaj prijavi LjR-u, on/ona je odgovoran za:

- Osiguranje da su i pojedinac koji podnosi žalbu (podnosilac žalbe) i optuženi pojedinac (tuženi) svesni ozbiljnosti pritužbe na seksualno uznemiravanje.
- LjR će odlučiti hoće li biti imenovan panel koji će dovršiti utvrđivanje činjenica. Sve žalbe koje se odnose na više rukovodstvo na nivou višeg osoblja ili više rešavaće spoljna treća strana.
- Objašnjavanje svih strana uključenih strana u politiku seksualnog uznemiravanja MFK-a i postupke utvrđivanja činjenica.
- Istraživanje neformalnih načina rešavanja pritužbi na seksualno uznemiravanje.
- Obaveštavanje policije u slučaju navodnih kriminalnih radnji.
- LjR će imenovati panel koji će voditi utvrđivanje činjenica. Panel će morati biti sastavljen od nepristrasnog tima sa najmanje jednim članom istog pola kao i osoba koja prijavljuje uznemiravanje. Jedan član panela mogao bi biti predstavnik civilnog društva na Kosovu koji je aktivan u zaštiti ljudskih prava.
- Organizovanje činjeničnog utvrđivanja navodnog uznemiravanja i priprema pisanog izveštaja.
- Podnošenje pisanog izveštaja koji rezimira rezultate utvrđivanja činjenica i daje preporuke imenovanom panelu.
- Obaveštavanje podnosioca žalbe i tuženog o odluci panela o korektivnim merama koje treba preduzeti, ako ih ima, i sprovođenju tih radnji.

Svi navodi u vezi sa izveštajima o seksualnom uznemiravanju biće tretirani sa strogim poverenjem, a žalbe će biti zaštićene od bilo kakvog oblika diskriminacije ili osvete/viktimizacije. Visoki predstavnik će se konsultovati sa pravnim savetnikom MFK-a tokom celog procesa nakon što se slučaj prijavi.

Utvrđivanje činjenica će se odvijati prema sledećem redosledu:

- Unos
- Pregled
- Utvrđivanje činjenica
- Pisanje izveštaja
- Disciplinske mere
- Zatvaranje

10.1 Unos

Članovi panela koji vode intervju za prijem će biti obučeni da budu profesionalni, da poštuju, da ne osuđuju i da budu nepristrasni. MFK će osigurati poverljivost svih materijala i dokumentacije pribavljenih tokom utvrđivanja činjenica. Beleške će se voditi tokom intervjuja, a izvestilac, osoba koja će biti član panela i koju će grupa predložiti za ovu ulogu, može pregledati beleške i izmeniti ih pre nego što ih

potpiše. Članovi panela mogu izneti sve dokaze koji bi mogli pomoći u utvrđivanju činjenica. Članovi panela će pitati podnosioca žalbe šta bi voleo da se dogodi. Često osoba jednostavno želi da se ponašanje prekine. U tom slučaju članovi će raditi sa navodnim uznemiravačem kako bi osigurali prestanak ponašanja, a to će se nadzirati kako bi se osiguralo da nema osvete.

10.1 Pregled

Članovi panela koji su vodili unos će odlučiti hoće li započeti utvrđivanje činjenica ili se stvar može rešiti na druge načine. Takođe će odlučiti jesu li potrebne neke privremene mere za zaštitu onoga ko prijavljuje, kao što je odvajanje uznemiravača od rutinskog kontakta sa izvestiocem, dodeljivanje administrativnog odsustva ili druge mere. To će biti učinjeno na način da izveštač neće biti sprečen u obavljanju svojih dužnosti.

10.2 Utvrđivanje činjenica

Ako panel utvrdi da se čini da navod zadovoljava definiciju seksualnog uznemiravanja, tim panela mogao bi pokrenuti utvrđivanje činjenica. Koraci u ovom procesu uključuju odabir utvrđivača činjenica, izradu plana, razvoj pitanja za intervju, vođenje razgovora, pregled dokaza i utvrđivanje da li dokazi potkrepljuju navod. Ako je optuženi uznemirivač viši član osoblja MFK-a, utvrđivanje činjenica će izvršiti spoljni entitet, kojeg će imenovati MFK, sa stručnošću u oblasti seksualnog uznemiravanja i zakona o zapošljavanju. Time se uklanja svaka sumnja u nepristrasnost.

Svi intervjui će se voditi sa osećajem i poštovanjem. Bilo koje osoblje koje je pozvano na razgovor mora se pojaviti i reći istinu. Ako se to ne učini, to predstavlja kršenje pravila osoblja.

10.3 Pisanje izveštaja

Nakon što svi intervjui završe, panel će sastaviti i pregledati sve njihove beleške i dokaze kako bi tražio doslednost i verodostojnost i napisao izveštaj o svojim nalazima. Svrha izveštaja je dokumentovati metodologiju i ishod utvrđivanja činjenica, tako da uprava može odlučiti hoće li ili neće izreći disciplinske mere ili preduzeti druge radnje. U izveštaju bi trebalo biti navedeno da li je tvrdnja potkrepljena svedočenjem ispitanika ili nijedan dokaz koji su oni mogli pružiti. Ako postoje oprečne priče, oni koji će utvrditi činjenice odmeriće verodostojnost svake strane, uključujući faktore poput verodostojnosti, motiva za falsifikovanje, potkrepljenja, fizičkih ili elektronskih dokaza i/ili dosijea.

10. Disciplinske mere

Nakon što izveštaj bude gotov, panel će doneti konačnu odluku na osnovu izveštaja o utvrđivanju činjenica i utvrđivanja da li je ova politika prekršena. Ako se utvrdi da je tvrdnja potkrepljena dokazima i da je došlo do kršenja ove politike, tada bi trebalo razmotriti disciplinske mere zajedno sa svim drugim strategijama za rešavanje pitanja koje je otkrivanje činjenica moglo otkriti. Odluka o disciplinskim merama treba da pruži savet za druge načine prijavljivanja navoda o seksualnom uznemiravanju i/ili sprovođenja u skladu sa važećim zakonom na Kosovu. Disciplinske mere mogu uključivati bilo šta od sledećeg, u zavisnosti od ozbiljnosti uznemiravanja:

- Pismena osuda
- Suspenzija bez plaćanja na određeni period
- Novčana kazna
- Degradiranje pozicije
- Otpuštanje sa posla

Nakon donošenja odluke, LjR će pismeno obavestiti zaposlenog koji se žali i optuženog o ishodu. Strane koje nisu zadovoljne odlukom panela mogu da proslede slučaj lokalnim vlastima nadležnim prema važećem zakonu na Kosovu. Važno je obavestiti podnosioca žalbe da je organizacija ozbiljno shvatila žalbu i preduzela odgovarajuće mere. LjR će podsetiti sve strane da čuvaju poverljivost. LjR bi trebao odrediti vremenski okvir za nastavak rada sa podnosiocem žalbe kako bi se osiguralo da nema drugih problema i da se on ili ona vraćaju u radno okruženje. LjR će takođe sprovoditi periodične provere mera za osobu koja je prijavila slučaj, kako bi se uverili da nema osvete.

Bez obzira na to je li optužba potkrepljena ili ne, u komunikaciji sa optuženim trebalo bi jasno biti navedeno da bi svaka osveta mogla biti razlog za nedolično ponašanje. Osveta može uključivati neprijateljstvo prema žrtvi od strane uznemiravača, loš učinak i druge oblike viktimizacije, nepovoljne odluke o zapošljavanju, marginalizaciju, tračeve, glasine i drugo negativno ponašanje.

U nekim slučajevima, utvrđivanje činjenica moglo bi se pokazati kao neuverljivo. Treba napomenuti da to ne znači da se incident nije dogodio. Ako postoji bilo kakva sumnja, u obaveštenje optuženom treba se navesti da bi, ako postoje daljnji navodi, moglo doći do još jednog utvrđivanja činjenica, a dokazi pronađeni u ovom izveštaju mogli bi dati dodatni kredibilitet novom navodu. Kao preventivna mera, LjR bi se sastao sa

uzbunjivačem i njegovim ili njenim menadžerom i postavio plan poboljšanja učinka uznemiravača. Incident bi se dokumentovao u pregledu učinka i kvartalno bi ga nadgledali menadžer i LjR.

11. Izmene i dopune ove politike

Ova se politika može izmeniti ili dopuniti u bilo kojem trenutku, ako se ukaže potreba, uz izmene politike koje podležu odobrenju MCC-a. Izvršni direktor MFK-a će odobriti izmene na zahtev direktora Uprave i finansija MFK-a.

12. Datum stupanja na snagu

Ova politika stupa na snagu 3. maja 2019., na dan odobrenja, i ostaće na snazi sve dok se ne izmeni ili dopuni politika.