



RAPORT

MOLESTOWANIE NA POLSKICH UCZELNIACH PUBLICZNYCH

Lipiec 2019

Molestowanie na polskich uczelniach publicznych

Autorka:

Julia Gerlich

Konsultacja:

Dr Piotr Kładoczny

Recenzja:

Dr hab. Barbara Namysłowska-Gabrysiak

Helsińska Fundacja Praw Człowieka

ul. Zgoda 11

00-018 Warszawa

www.hfhr.pl

hfhr@hfhr.pl

Facebook: @hfhrpl

Twitter: @hfhrpl

Instagram: @hfhrpl

Wydanie I

Warszawa, lipiec 2019

SPIS TREŚCI

STRESZCZENIE	3
WSTĘP	4
CZĘŚĆ I - Geneza raportu	6
CZĘŚĆ II	8
1. PROCEDURY	8
2. INSTYTUCJE ANTYDYSKRYMINACYJNE	11
ORGANY	11
REJESTRY	14
3. PRZYPADKI MOLESTOWANIA	15
PODSUMOWANIE	21
PROPONOWANY MODEL, DOBRE PRAKTYKI I REKOMENDACJE	23
Model przeciwdziałania i reagowania na przypadki molestowania	23
Dobre praktyki.....	26
Rekomendacje.....	27

Prezentowany raport jest cennym i szczegółowym opracowaniem, zawierającym analizę zjawiska molestowania i molestowania seksualnego na polskich uczelniach wyższych, ze szczególnym uwzględnieniem obecnych systemów jego przeciwdziałania. Przedstawione w raporcie badania i analizy były prowadzone w 2018 r. i 2019 r., a zaprezentowane wyniki ankiet zebrane z 94 publicznych uczelni w Polsce. Opracowane wnioski, wynikające z badania, umożliwiły stworzenie obrazu – wdrażanych i stosowanych lub nieistniejących w polskich szkołach wyższych – mechanizmów antydyskryminacyjnych, mających na celu zwalczanie molestowania i molestowania seksualnego. Wyniki badań dotyczą również zakresu przedmiotowego i podmiotowego spraw prowadzonych na uczelniach o zachowania o charakterze molestującym.

Warto w tym miejscu podkreślić duże walory informacyjno-edukacyjne opracowania, dzięki którym raport może być wykorzystany przez wszystkie polskie uczelnie do wprowadzania skutecznych systemów przeciwdziałających omawianemu zjawisku. Jak wynika bowiem z raportu, brak uwzględniania w strukturach i mechanizmach szkół wyższych, odrębnych regulacji i organów dotyczących zakazu dyskryminacji, przyczynia się najprawdopodobniej do małej skuteczności eliminowania molestowania i molestowania seksualnego wśród studentów i studentek, a także wśród kadry akademickiej. Z przedstawionych w raporcie wniosków wynika jednoznacznie, że zachodzi potrzeba stworzenia – niezależnych od już istniejących – uczelnianych gwarancji pełnej realizacji zasady równego traktowania, ze szczególnym uwzględnieniem zakazu molestowania, w tym seksualnego.

Bardzo istotną i ważną część badań stanowi przejrzysty opis konkretnych spraw dotyczących różnych zachowań dyskryminacyjnych oraz ich liczby, w odniesieniu do poszczególnych uczelni wyższych. Z małej liczby spraw prowadzonych na uczelniach oraz ich analizy wynikać może brak wrażliwego systemu ochrony ofiar, a w konsekwencji potrzeba implementowania mechanizmów efektywnego wsparcia studentów i studentek, doświadczających dyskryminacji i/lub molestowania.

Zaletą raportu jest również fakt, że nie poprzestaje on na wyłącznej diagnozie istniejących obecnie problemów, ale prezentuje, w ostatniej części, proponowane modele prawne, dobre praktyki, a także rekomendacje dla wyższych uczelni.

Zaproponowane *de lege ferenda* możliwe rozwiązania prawne mają duże znaczenie praktyczne. Jednocześnie ich trafność jest uzasadniona z tego względu, że coraz częściej na uczelniach wyższych pojawiają się sygnały dotyczące powszechnie nieakceptowanych zachowań dyskryminujących, np. ze względu na płeć o podłożu seksualnym, które naruszają godność osoby molestowanej lub ze względu na inne cechy, np. kolor skóry lub narodowość, które wywołują atmosferę zastraszenia, upokorzenia lub wrogości.

Mam nadzieję, że niniejszy raport będzie stanowił obowiązkowy materiał źródłowy i badawczy dla wszystkich uczelni w Polsce oraz innych instytucji publicznych i prywatnych, chcących czerpać wiedzę i inspirację do tworzenia skuteczniejszych i efektywniejszych – *de iure i de facto* – mechanizmów eliminujących zjawisko molestowania i molestowania seksualnego

dr hab. Barbara Namysłowska-Gabrysiak

STRESZCZENIE

- W Polsce istnieją 94 publiczne uczelnie, w tym 19 uczelni artystycznych, 18 uniwersytetów, 18 uczelni technicznych, 9 uczelni medycznych, 7 uczelni wojskowych, 6 uczelni wychowania fizycznego, 6 uczelni rolniczych i przyrodniczych, 5 uczelni ekonomicznych, 5 uczelni pedagogicznych oraz 1 uczelnia teologiczna.
- W ostatnich latach media informowały o kolejnych zarzutach dotyczących molestowania na uczelniach publicznych.
- Z opisywanych przypadków wynika, że zjawisko molestowania dotyka zarówno studentów i doktorantów, jak i kadry akademickie.
- Przypadki molestowania lub molestowania seksualnego mogą być uznawane za naruszenia praw człowieka, przy czym państwo ma obowiązek zagwarantować ochronę jednostki przed ich łamaniem.
- Z informacji pozyskanych przez Helsińską Fundację Praw Człowieka wynika, że w latach 2010-2018 doszło do co najmniej 50 studenckich skarg na zachowania, które zostały zakwalifikowane jako potencjalnie dyskryminujące bądź przybierające formę molestowania lub molestowania seksualnego i przekazane do zbadania przez organ, do którego kompetencji Rektor włączył reagowanie na takie czyny.
- Zgodnie z uzyskanymi przez HFPC informacjami, standardowym sposobem reagowania na omawiane zjawiska jest stosowanie procedury odpowiedzialności dyscyplinarnej.
- Jedynie 14 spośród 93¹ uczelni wprowadziło organy, do których zadań należy przeciwdziałanie dyskryminacji.

¹ Fundacja wysłała wnioski o dostęp do informacji publicznej do 94 placówek, natomiast Uniwersytet Rzeszowski nie wystosował odpowiedzi.

WSTĘP

Molestowanie, w tym molestowanie seksualne, stanowi zjawisko, które powszechnie uznawane jest za przejaw dyskryminacji². W konsekwencji takiego działania sprawcy dochodzi do naruszenia podstawowych, najbardziej elementarnych praw i wolności, w tym przede wszystkim godności, a pośrednio także zasady równości.

Definicja, wskazana w słowniku języka polskiego PWN, określa molestowanie jako „naprzykrzanie się, natrętne proszenie się o coś” lub działanie polegające na nakłanianiu kogoś do kontaktów seksualnych³. Jednakże, ze względu na dynamiczny charakter badań nad omawianym zjawiskiem, definicje słownikowe skonstruowane kilkanaście lat temu nie do końca przystają do rzeczywistości. Współcześnie wyróżnić należy dwa rodzaje zachowań, które różnić się będą zakresem naruszanego dobra. W przypadku molestowania sprawca, prócz naruszenia godności ofiary, dokonuje zamachu na jej zdrowie fizyczne lub psychiczne, a także wolność *sensu largo*. Natomiast poprzez molestowanie seksualne sprawca narusza także wolność seksualną i obyczajność.

Zarówno problematyka dyskryminacji, jak i molestowania, uregulowana została w aktach o charakterze państwowym, ale też w prawie międzynarodowym. Do najważniejszych krajowych aktów prawnych odnoszących się do omawianej problematyki zaliczyć należy Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej⁴. Artykuł 32 gwarantuje równość wobec prawa i prawo do równego traktowania, natomiast artykuł 33 zapewnia równość kobiet i mężczyzn. Jako akty prawne o charakterze ustawowym pośrednio lub bezpośrednio zawierające normy prawne dotyczące molestowania i molestowania seksualnego należy wskazać Kodeks pracy⁵, Kodeks karny⁶, Kodeks cywilny⁷, Kodeks wykroczeń⁸, Ustawę o równym traktowaniu⁹, a także w ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym¹⁰. W polskim porządku prawnym istnieją także inne, bardziej szczegółowe akty prawne, które poruszają ową problematykę, jednakże są one nieistotne z perspektywy tego opracowania.

Definicje ustawowe molestowania i molestowania seksualnego pojawiają się w Ustawie o równym traktowaniu¹¹. Zgodnie z art. 3 pkt 3 przez molestowanie „rozumie się (...) każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery”. W pkt. 4 tego samego artykułu ustawodawca wskazał definicję molestowania seksualnego. Jest to „każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy”.

Inną gałęzią prawa, która zawiera normy odnoszące się do omawianej problematyki, jest prawo międzynarodowe. Stosowne regulacje zawiera zarówno Powszechna Deklaracja Praw Człowieka¹²,

2 patrz np.: orzeczenie Alexander v. Yale 631 f.2d 178 (2nd Cir. 1980); Rzecznik Praw Obywatelskich: Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia. Warszawa 2018 r., s. 5-6; art. 18(3a) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r., poz. 917, z późn. zm.).

3 Definicja słowa molestowanie, <https://sjp.pl/molestowac> [dostęp: 5.03.2019 r.].

4 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.).

5 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r., poz. 917, z późn. zm.) - rozdział II ustawy.

6 Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2018 r., poz. 1600) - art. 119, 190, 190a, 191, 197, 198, 199, 212, 216, 217.

7 Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2018 r., poz. 1025, z późn. zm.) - art. 23.

8 Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2018 r., poz. 618, z późn. zm.) - art. 107, 140.

9 Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2016 r., poz. 1219, z późn. zm.).

10 Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668) - dział VII ustawy.

11 Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2016 r., poz. 1219).

12 art. 7.

Europejska Konwencja Praw Człowieka¹³, Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej¹⁴, ale także akty odnoszące się do bardziej szczegółowych aspektów, takie jak Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych¹⁵, Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych¹⁶, Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet¹⁷, czy też dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiająca normy minimalne w zakresie praw, wsparcia i ochrony ofiar przestępstw.

Charakter praw człowieka i ich zakres podmiotowy wskazują na konieczność zagwarantowania przez państwo ich przestrzegania i ochrony. Do naruszenia praw człowieka dojść może w sytuacji, kiedy to organ lub instytucja krajowa przyczynia się do negatywnej sytuacji jednostki. Niewątpliwie zachowanie sprawcy molestowania lub molestowania seksualnego budzi wiele silnych emocji. Niemniej nie może być ono rozpoznawane w kategoriach łamania praw człowieka, przede wszystkim ze względu na relację między sprawcą a ofiarą – jednostka/jednostka. Niezwykle poważny problem stanowi natomiast zachowanie, a raczej bierność struktur państwa w zakresie zapobiegania, przeciwdziałania i reagowania na tę patologię. Jako szczególny problem wskazać należy brak kompleksowych regulacji prawnych we współczesnym ustawodawstwie odnoszących się do omawianych zjawisk.

Helsińska Fundacja Praw Człowieka (dalej: HFPC, Fundacja) jest organizacją pozarządową, której statutowym celem jest ochrona praw i wolności człowieka, w tym ich przestrzeganie przez organy władzy publicznej w Polsce. Jednym z przedmiotów zainteresowań Fundacji są problemy związane z dyskryminacją jednostki. Zainteresowanie Fundacji rzeczonym tematem wynikało z kolejno pojawiających się doniesień medialnych dotyczących przypadków molestowań na uczelniach w Polsce. W związku z tym HFPC podjęła działania mające na celu zbadanie zjawiska molestowania na polskich uczelniach publicznych oraz metod zapobiegania i zwalczania tego problemu.

13 art. 14.

14 art. 21.

15 art. 26.

16 art. 2 i 13.

17 art. 2.

Część I - Geneza raportu

W 2018 roku, w reakcji na informacje prasowe dotyczące molestowania doktorantki przez profesora na jednym z uniwersytetów, Helsińska Fundacja Praw Człowieka wystąpiła do 94 publicznych uczelni z wnioskiem o dostęp do informacji publicznej. Głównym czynnikiem decydującym o doborze grupy badawczej była teza, że uczelnie publiczne stanowią niejako przedłużenie państwa, w związku z tym ciąży na nich szczególny obowiązek przeciwdziałania i reagowania na przypadki molestowania i molestowania seksualnego.

Celem badania było uzyskanie informacji o skali zjawiska dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego na uczelniach publicznych, a także procedur zapobiegania i reagowania na nie. Działając na podstawie art. 2 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 roku o dostępie do informacji publicznej (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 1330) Fundacja zwróciła się do Rektorów wszystkich uczelni publicznych z prośbą o udzielenie informacji w następującym zakresie:

- 1) Czy na uczelni są wprowadzone procedury antydyskryminacyjne dla studentów/doktorantów oraz dla kadr uniwersyteckich?
- 2) Jakie procedury antydyskryminacyjne, ze szczególnym uwzględnieniem przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu, są podejmowane na uczelni?
- 3) Jak wygląda postępowanie w przypadku złożenia władzom wydziału lub uniwersytetu zawiadomienia o przypadku molestowania seksualnego przez studenta/doktoranta albo przez członka kadr uniwersyteckich?
- 4) Jakie przypadki molestowania seksualnego studentów/doktorantów oraz członków kadr uniwersyteckich zgłaszano władzom uczelni w latach 2010-2018?
- 5) Czy jest prowadzony rejestr przypadków molestowania studentów/doktorantów oraz członków kadr uniwersyteckich?
- 6) Czy istnieje ogólnouczelniany organ, do którego zadań należy przeciwdziałanie dyskryminacji (np. Rzecznik ds. dyskryminacji)?
- 7) Przedstawienie:
 - liczby osób, które zgłosiły przypadek molestowania;
 - liczby spraw, w których wszczęto procedurę;
 - rodzaju środków dyscyplinarnych zastosowanych w poszczególnych sprawach, z wyszczególnieniem kar przewidzianych w art. 276 ust 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, z uwzględnieniem podziału na studentów/doktorantów oraz członków kadr uniwersyteckich oraz podziału na płeć z obu powyższych grup.

Pośród badanych uczelni znalazło się 19 uczelni artystycznych, 18 uniwersytetów, 18 uczelni technicznych, 9 uczelni medycznych, 7 uczelni wojskowych, 6 uczelni wychowania fizycznego, 6 uczelni rolniczych i przyrodniczych, 5 uczelni ekonomicznych, 5 uczelni pedagogicznych oraz 1 uczelnia teologiczna.

Pomimo, że ustawa nakłada na organ publiczny obowiązek udzielenia odpowiedzi na wniosek w terminie 14 dni, uzyskanie prezentowanych danych okazało się niezwykle czasochłonne. Jednym z wniosków towarzyszących Fundacji podczas zbierania omawianych informacji jest fakt, że organy publiczne nie są świadome ciążących na nich obowiązków w zakresie udostępniania informacji publicznych. Ostatecznie każda z poproszonych placówek, z wyjątkiem Uniwersytetu Rzeszowskiego, przesłała HFPC informacje o różnym natężeniu szczegółowości. Niektóre uczelnie wysłały obszerne wyjaśnienia wraz z wszelkimi aktami prawa wewnętrznego regulującego daną materię. Inne zaś

Molestowanie na polskich uczelniach publicznych

wystosowały krótkiego maila, w którym pobieżnie odpowiadały na zadane pytania. W związku z powyższym należy podkreślić, że niektóre dane nie były porównywalne.

Po uzyskaniu wnioskowanych informacji poddano je zestawieniu i opracowano. Takie działanie pozwoliło Fundacji na przedstawienie całościowego raportu ukazującego zjawisko molestowania na uczelniach publicznych z perspektywy instytucjonalnej, a także wprowadzone dotychczas procedury zapobiegania i zwalczania tego rodzaju dyskryminacji.

CZĘŚĆ II

1. PROCEDURY

Każda z badanych uczelni została zapytana, czy w swoich aktach wewnętrznych wprowadziła regulacje, z których wynikają procedury antydyskryminacyjne dla studentów/doktorantów oraz dla kadr uniwersyteckich. Następnie, aby doprecyzować pozyskane informacje, Rektorzy poproszeni zostali o przesłanie treści procedur antydyskryminacyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu oraz o opisanie przebiegu takiej procedury. Wnioskując o wskazane powyżej informacje, Fundacja chciała zapoznać się z dostępnymi na każdej z uczelni procedurami.

Działania podejmowane przez uczelnie w związku ze zjawiskiem dyskryminacji i molestowania można podzielić na dwie kategorie: działania ogólne, których celem jest zapobieganie określonym zachowaniom, a także działania, które na celu mają reakcję na wystąpienie zjawiska dyskryminacji czy molestowania, w tym molestowania seksualnego.

Analiza uzyskanych odpowiedzi pozwala wnioskować, że niemal żadna publiczna uczelnia wyższa w Polsce nie wprowadziła odrębnej procedury poświęconej przypadkom molestowania i molestowania seksualnego, wykraczających poza model odpowiedzialności dyscyplinarnej. W przeważającej części jednostek do obowiązujących regulacji wewnętrznych zaimplementowano ogólne zasady zaczerpnięte z Kodeksu pracy oraz ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce, w zakresie dotyczącym mobbingu i dyskryminacji, a także procedury dyscyplinarnej. Co istotne, około połowa spośród badanych uczelni wskazała na procedurę dyscyplinarną jako tę, która pozwala reagować na czyny noszące znamiona molestowania, czy też molestowania seksualnego. Reszta placówek wskazywała, że nie wprowadzono procedur antydyskryminacyjnych, jednocześnie podkreślając, że wszelkie przewinienia studentów czy też doktorantów lub kadr akademickich rozwiązywane są przy pomocy procedur dyscyplinarnych.

Model odpowiedzialności dyscyplinarnej wprowadzany w aktach wewnętrznych poszczególnych uczelni oparty został na rozwiązaniach wynikających z Działu VII ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Ze względu na ramowy charakter przepisów określających odpowiedzialność dyscyplinarną poszczególne uczelnie powoływały rzeczników i komisje, określając przy tym każdorazowo ich kompetencje. Jedynie 13 uczelni wprowadziło akty prawne z zakresu dyskryminacji.

Procedura reagowania przebiega w każdej z badanych jednostek w podobny sposób, bazujący na rozwiązaniach wynikających z Działu VII ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Zgodnie z ustawą „nauczyciel akademicki podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za przewinienie dyscyplinarne stanowiące czyn uchybiający obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego”¹⁸, przy czym ustanie zatrudnienia nie wyłącza odpowiedzialności dyscyplinarnej za czyny popełnione w trakcie zatrudnienia¹⁹.

Karami dyscyplinarnymi są: upomnienie, nagana, nagana z obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego o 10%-25% na okres od miesiąca do 2 lat, pozbawienie prawa do wykonywania zadań promotora, recenzenta oraz członka komisji w postępowaniach w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego oraz tytułu profesora na okres od roku do 5 lat, pozbawienie prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat, wydalenie z pracy w uczelni, wydalenie z pracy w uczelni z zakazem wykonywania pracy w uczelniach na okres od 6

¹⁸ art. 275 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce.

¹⁹ art. 275 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce.

miesiący do 5 lat, pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres 10 lat²⁰.

Organami występującymi w postępowaniu dyscyplinarnym są Rzecznicy dyscyplinarni oraz Komisje dyscyplinarne. Kompetencje Rzeczników dyscyplinarnych określa podmiot powołujący, czyli rektor danej uczelni, lub minister w przypadku wskazanym w art. 277 ust. 2. Co istotne, to Rzecznik dyscyplinarny jest organem inicjującym postępowanie. Rozpoczyna on prowadzenie sprawy z urzędu lub na polecenie organu, który go powołał. Natomiast organem orzekającym w postępowaniach dyscyplinarnych są uczelniane komisje dyscyplinarne, komisja dyscyplinarna przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego (dalej: RGNiSW) oraz komisja dyscyplinarna przy ministrze. Właściwość komisji zależy od instancji, a także charakteru czynu²¹.

W przypadku naruszeń noszących znamiona wykroczeń dyscyplinarnych niezwykle istotna jest rola rektora, który po otrzymaniu zawiadomienia o popełnieniu czynu mającego znamiona przewinienia dyscyplinarnego lub powzięciu w inny sposób informacji o możliwości popełnienia takiego czynu, może: skierować sprawę do mediacji, nałożyć karę upomnienia lub polecić rzecznikowi dyscyplinarnemu rozpoczęcie prowadzenia sprawy²².

Postępowanie dyscyplinarne dzieli się na postępowanie wyjaśniające oraz postępowanie dyscyplinarne sensu stricto. W pierwszej części tej procedury stronami są osoba, której czynu ona dotyczy i pokrzywdzony lub osoba, która zawiadomiła o popełnieniu czynu mającego znamiona przewinienia dyscyplinarnego²³. Natomiast w postępowaniu dyscyplinarnym sensu stricto stronami są obwiniony i rzecznik dyscyplinarny²⁴.

Rzecznik dyscyplinarny powinien wszcząć postępowanie wyjaśniające niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 3 miesięcy od dnia uzyskania informacji bądź polecenia organu. Należy przy tym podkreślić, że postępowanie wszczęte po tym terminie nie może być prowadzone. Istotne jest również, że postępowania wyjaśniającego nie wszczyna się po upływie 5 lat od popełnienia czynu²⁵.

Komisja dyscyplinarna orzeka w składzie co najmniej 3-osobowym, przy czym co najmniej jeden członek ma co najmniej stopień doktora w zakresie nauk prawnych. Stronami w postępowaniu dyscyplinarnym są obwiniony i rzecznik dyscyplinarny, przy czym za zgodą obwinionego rozprawa dyscyplinarna może być jawna, jednakże tylko dla pracowników danej uczelni, przedstawicieli samorządu studentów i doktorantów, jeżeli przewinienie ich dotyczyło, a także przedstawiciela RGNiSW.

Orzeczenia komisji zapadają zwykłą większością głosów, a komisja orzeka o uniewinnieniu obwinionego, odstąpieniu od wymierzenia kary dyscyplinarnej, ukaraniu obwinionego lub umorzeniu postępowania dyscyplinarnego. Od orzeczenia komisji dyscyplinarnej w pierwszej instancji przysługuje odwołanie do komisji dyscyplinarnej przy ministrze, w terminie 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia wraz z uzasadnieniem²⁶.

Procedura dyscyplinarna stosowana wobec studentów i doktorantów określona jest w art.307 i następnych ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce. Jest ona uproszczoną i łagodniejszą wersją procedury dyscyplinarnej stosowanej wobec nauczycieli akademickich. Student podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie przepisów obowiązujących w uczelni oraz za czyn

20 art. 276 ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce.

21 art. 277-279 ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce.

22 art. 282 ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce.

23 art. 286 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce.

24 art. 292 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce.

25 art. 287-288 i 298 ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce.

26 art. 293 ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce.

uchybiający godności studenta, natomiast doktorant podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie przepisów obowiązujących w podmiocie prowadzącym szkołę doktorską oraz za czyn uchybiający godności doktoranta.

Część uczelni, poza standardową procedurą odpowiedzialności dyscyplinarnej, wprowadziła także wewnętrzne polityki antymobbingowe i antydyskryminacyjne²⁷. Należy jednak podkreślić, że te przepisy znajdują zastosowanie wyłącznie wobec pracowników, natomiast takie same działania kierowane wobec studentów lub doktorantów mogą być przedmiotem jedynie postępowania dyscyplinarnego, które prowadzone jest na podstawie procedury wynikającej z ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce.

Do uczelni, w których wprowadzono takie rozwiązania zaliczyć należy m.in. Uniwersytet Muzyczny im. Fryderyka Chopina, Warszawski Uniwersytet Medyczny, Akademię Pedagogiki Specjalnej w Warszawie, Pomorski Uniwersytet Medyczny, Akademię Muzyczną w Poznaniu, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Uniwersytet Śląski, Śląski Uniwersytet Medyczny, Uniwersytet Medyczny w Gdańsku, Akademię Muzyczną w Bydgoszczy, Politechnikę Poznańską, czy też Chrześcijańską Akademię Teologiczną w Warszawie.

W odpowiedziach na pytanie dotyczące wprowadzenia określonych procedur antydyskryminacyjnych pojawił się też inny typ odpowiedzi. Wynikało z nich, że nie każda z badanych uczelni dostrzegła kwestie poruszane w raporcie. Akademia Muzyczna w Krakowie, odnosząc się do pytania dotyczącego wprowadzonych procedur, wskazywała, że w ich ocenie gwarancje zapewnione w Konstytucji i przepisach krajowych stanowią wystarczające regulacje i nie ma potrzeby, by implementować odpowiednie rozwiązania prawne do uczelnianego systemu aktów prawnych. Natomiast Akademia Muzyczna w Łodzi podkreśliła, iż nie ma odrębnej procedury, natomiast regulamin studiów obliguje do zapewnienia równych szans realizacji programu studiów przez studentów niepełnosprawnych. Dodatkowo poinformowała, że w programie studiów przewidziane są zajęcia z etyki.

Wątpliwości Fundacji wzbudzają przypadki, w których poszczególne uczelnie wskazały, że nie istnieją żadne rozwiązania instytucjonalne. Rektor Akademii Teatralnej w Warszawie w odpowiedzi na wniosek o dostęp do informacji publicznej stwierdził, że nie obowiązują tam żadne spisane procedury, natomiast wobec każdego zgłoszenia podejmowane są natychmiastowe działania mające na celu wyjaśnienie sytuacji. Zdaniem HFPC niezapewnienie sformalizowanych reguł postępowania w chwili wystąpienia takiego zdarzenia powoduje zagrożenie dla gwarancji praw osób pokrzywdzonych.

Oprócz działań polegających na reagowaniu na dany czyn mający charakter dyskryminacyjny lub będący molestowaniem czy też molestowaniem seksualnym, niektóre uczelnie podejmują także inne działania, m.in. o charakterze prewencyjnym. Należy tu wskazać takie rozwiązania jak:

- utworzenie specjalnej strony internetowej, na której udostępniono przygotowany pod auspicjami Rektora podręcznik antydyskryminacyjny (Uniwersytet Warszawski);
- analiza organizacyjna i prawna wszystkich wewnętrznych aktów normatywnych i ich projektów, szkolenie pracowników, podanie pracownikom do wiadomości treści przepisów dotyczących równego traktowania, zatrudnienie tłumacza migowego, coroczne nakłady finansowe na dostosowanie obiektów (Akademia Morska w Szczecinie);
- program informacyjny dotyczący równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją z projektu unijnego „Inwestycja w talenty”, w ramach którego przygotowany i realizowany jest program informacyjny dotyczący równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją. Ponadto monitorowane są również zajęcia, szkolenia czy też staże (Akademia Sztuki w Szczecinie);

27 Np. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna przyjęta w Uniwersytecie Muzycznym Fryderyka Chopina w Warszawie, <http://chopin.man.bialystok.pl/umfc/wp-content/uploads/2016/04/Zarządzenie-nr-41-2017-Załącznik-nr-1-Procedura-Antydyskryminacyjna.pdf> [dostęp: 5.03.2019 r.].

- darmowa pomoc prawna i psychologiczna dla osób poszkodowanych działaniem noszącym znamiona dyskryminacji lub molestowania. Dostępna jest również darmowa oferta bezpłatnych mediacji prowadzonych przez wykwalifikowanych mediatorów. Prowadzona jest także analiza instytucjonalnych zmian, służących zapobieganiu takim zdarzeniom w przyszłości, szczególnie gdy osoba pokrzywdzona nie chce podejmować formalnych kroków (Uniwersytet Jagielloński);
- prowadzenie badań mających na celu wykrycie zjawiska dyskryminacji na uczelni (Politechnika Gdańska);
- obowiązkowe przeszkolenia wszystkich pracowników z zakresu problematyki mobbingu lub molestowania seksualnego oraz przeciwdziałania tym zjawiskom, prowadzenie systematycznych prelekcji lub treningów antymobbingowych, wprowadzenie adresu e-mail, na który kierować można pytania związane z problematyką mobbingu lub molestowania seksualnego, przy czym na zadawane pytania odpowiadają osoby zaufane bądź członkowie komisji antymobbingowej, czy też zaproszeni eksperci oraz tworzenie materiałów informacyjnych na temat tych zjawisk oraz udostępnianie ich pracownikom (Warszawski Uniwersytet Medyczny);
- realizacja przez wrocławskie uczelnie, wspólnie z Urzędem Miasta i Miejską Komendą Policji, projektu aplikacji mobilnej na smartfony. Zadaniem aplikacji jest zaznajomienie studentów, przede wszystkim gości z innych krajów, z przepisami porządkowymi i procedurami wzywania pomocy publicznej w trudnych sytuacjach, w tym w przypadku przestępstw seksualnych i molestowania, podanie adresu do kontaktu z uczelnią macierzystą oraz udzielanie praktycznych rad, jak postępować w trudnych sytuacjach. Aplikacja dostępna będzie w 5 wersjach językowych: polskiej, angielskiej, niemieckiej, ukraińskiej i hiszpańskiej (koordynowane przez Politechnikę Wrocławską);
- wywieszenie specjalnej skrzynki, do której można zgłaszać anonimowe skargi, w tym skargi dotyczące przypadków molestowania seksualnego (Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny).

2. INSTYTUCJE ANTYDISKRYMINACYJNE

Konstruując wnioski o dostęp do informacji publicznej, Helsińska Fundacja Praw Człowieka chciała również pozyskać informacje z zakresu rozwiązań instytucjonalnych. Szczególnie interesująca wydała się kwestia utworzenia specjalnego organu, którego zadaniem byłoby przeciwdziałanie dyskryminacji, a także rejestru, który wskazywałby na liczbę przedmiotowych spraw.

ORGANY

Wskazując na organy, do których działań należy reagowanie i przeciwdziałanie molestowaniu i molestowaniu seksualnemu wymieniano najczęściej rzeczników dyscyplinarnych czy też komisje dyscyplinarne (np. Akademia Muzyczna w Katowicach, Akademia Sztuk Pięknych w Krakowie, Szkoła Główna Handlowa, Akademia Sztuki Wojennej czy też Uniwersytet Zielonogórski). Inne uczelnie, takie jak Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu, Politechnika Krakowska, Politechnika Lubelska, w odpowiedzi na wniosek stwierdziły, że na danej uczelni nie funkcjonują organy, do których zadań należy przeciwdziałanie dyskryminacji. Zdaniem Akademii Sztuk Pięknych w Łodzi to Rektor jest organem, który zajmuje się takimi kwestiami, natomiast Akademia Wychowania Fizycznego w Katowicach wskazała, że nie ustanowiono takiego organu „być może dlatego, że takie przypadki nie są odnotowane i nie mają miejsca”.

Niektóre spośród badanych uczelni opisały organy, które w określonym zakresie zajmują się badaną tematyką. Na Akademii Muzycznej we Wrocławiu, Politechnice Białostockiej oraz Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie funkcjonuje Pełnomocnik Rektora ds. Osób

Niepełnosprawnych. Akademia Wojska Lądowego wprowadziła instytucję nieetatowego Pełnomocnika ds. Wojskowej Służby Kobiet. Zarówno na Politechnice Śląskiej, jak i Akademii Górniczo-Hutniczej wprowadzono instytucję Rzecznika Praw Studenta, do którego obowiązków należy pomoc studentom w egzekwowaniu ich praw, wyjaśnianiu wątpliwości i niejasności z zakresu praw i obowiązków studenta, systemu sprawdzania i oceniania stypendiów oraz wszelkich postanowień Regulaminu Studiów. Należy również podkreślić, że na Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach funkcjonuje Punkt Interwencji Kryzysowej, którego celem jest udzielanie wszechstronnej pomocy studentom, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej lub z innych powodów potrzebują pomocy oraz konsultacji specjalistów. Warto również podkreślić, że są także uczelnie, które znajdują się w trakcie ustalania kompetencji organów, których zadaniem będzie działanie przeciwko dyskryminacji (np. Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy w Częstochowie).

Jeżeli chodzi o specjalne organy, to jedynie 14 spośród 93 uczelni wprowadziło instytucje, do których zadań należy przeciwdziałanie dyskryminacji. Za uczelnie, w ramach których powołano stosowne organy, należy uznać: Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Medyczny w Poznaniu, Gdański Uniwersytet Medyczny, Uniwersytet Gdański, Politechnikę Wrocławską, Chrześcijańską Akademię Teologiczną, Politechnikę Warszawską, Pomorski Uniwersytet Medyczny, Politechnikę Gdańską, Akademię Sztuk Pięknych w Warszawie, Uniwersytet Adama Mickiewicza, Uniwersytet Jagielloński.

W powyższych uczelniach wprowadzono następujące organy i rozwiązania:

- Pełnomocnik Rektora ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów, do którego zadań należy: prowadzenie działalności promocyjnej, informacyjnej i edukacyjnej w zakresie zapewniania bezpieczeństwa studentom i doktorantom; monitorowanie sytuacji w zakresie bezpieczeństwa i poczucia bezpieczeństwa studentów oraz reagowanie na zgłaszane przez studentów, doktorantów i pracowników UJ zagrożenia dla bezpieczeństwa; przygotowywanie dla Rektora UJ propozycji i wniosków w sprawach rozwiązywania problemów powstałych w związku z zaistniałymi przypadkami zagrożenia lub naruszenia bezpieczeństwa studentów i doktorantów; udzielanie pomocy merytorycznej osobom dotkniętym zdarzeniem naruszającym bezpieczeństwo lub informacji na temat możliwości jej szybkiego i efektywnego uzyskania (Uniwersytet Jagielloński);
- Pełnomocnik Rektora ds. uzależnień, równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją, który w imieniu Rektora: inicjuje i koordynuje akcje informacyjne dotyczące zagrożeń w środowisku akademickim, współpracuje z partnerami zewnętrznymi (Urząd Wojewódzki, Urząd Miejski, Urząd Marszałkowski, Krajowe Biuro ds. przeciwdziałania narkomanii, policja) w sferze profilaktyki uzależnień; monitoruje sytuację w Uczelni w zakresie równego traktowania; podejmuje działania zmierzające do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasad równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją; wspiera inicjatywy promujące równość oraz zdrowy styl życia, wolny od uzależnień (Akademia Sztuki w Szczecinie);
- Komisja ds. Etyki, w ramach której funkcjonuje zespół ds. równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji. Do jego zadań należy rozpatrywanie skarg dotyczących braku równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz wszelkich innych form dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, rasę, wyznanie, religię, niepełnosprawność czy orientację seksualną. Komisja wykonuje swoje funkcje poprzez przygotowywanie dla Rektora propozycji i wniosków w sprawach rozwiązywania problemów powstałych w związku z zaistniałymi przypadkami dyskryminacji lub nierównego traktowania; udzielanie pomocy merytorycznej osobom dotkniętym nierównym traktowaniem w Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie ze względu na płeć, wiek, rasę, wyznanie, religię, niepełnosprawność czy orientację seksualną; współpracę ze studencką Komisją ds. Dyskryminacji (Akademia Sztuk Pięknych w Warszawie);
- Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz Pełnomocnik ds. równego traktowania. Do zadań Pełnomocnika należy prowadzenie rejestru spraw i ochrona tajemnic oraz danych osobowych objętych rejestrem; przedstawianie Senatowi raz w roku sprawozdania ze swojej działalności.

Sprawozdanie jest podstawą dla wdrażania w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu programów i działań mających przeciwdziałać praktykom dyskryminującym na Uczelni; prowadzenie akcji promocyjnej i edukacyjnej mającej na celu przeciwdziałanie praktykom dyskryminacyjnym; prowadzenie monitoringu i ewaluacji działań antydyskryminacyjnych oraz przede wszystkim rozpoznawanie zgłoszeń dotyczących zachowań dyskryminujących i ewentualne przekazywanie ich do Komisji (Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu);

- Komisja ds. Etyki oraz Przeciwdziałania Dyskryminacji i Korupcji, której celem jest propagowanie właściwych postaw etycznych oraz służenie pracownikom Uniwersytetu pomocą w rozwiązywaniu dylematów natury etycznej; przestrzeganie wartości etycznych, standardów rzetelności naukowej oraz dobrych praktyk i obyczajów w nauce; przestrzeganie na terenie uczelni równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałanie wszelkim innym formom dyskryminacji (Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie);
- Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania. Celem powołania stanowiska było zapewnienie otwartości środowiska akademickiego na różnorodność i wielokulturowość, a także przestrzeganie na terenie uczelni zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałanie wszelkim innym formom dyskryminacji, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, pochodzenie etniczne, przekonania polityczne, wyznanie, orientację seksualną i tożsamość płciową (Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu);
- Komisja Rektorska ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, Rzecznik akademicki ds. studenckich i pracowniczych, Główny Specjalista ds. równouprawnienia. Spośród wszystkich wskazanych organów największą rolę odgrywa Główny Specjalista ds. równouprawnienia na UW. Do jego zadań należy zwiększanie wiedzy i świadomości w dziedzinie antydyskryminacyjnej, m.in.: przeprowadzanie ogólnouniwersyteckich badań identyfikujących ewentualne bariery i nierówności stojące na drodze realizacji zasady równości szans; przygotowanie, we współpracy z władzami UW i wydziałów Uniwersytetu, równościowych planów działań (Gender Equality Plans) dostosowanych do indywidualnych potrzeb konkretnych jednostek UW; stworzenie równościowej strony internetowej UW (www.rownowazni.uw.edu.pl) zawierającej kompleksowe i praktyczne informacje m.in. w zakresie: przepisów prawnych i procedur zgłaszania przypadków dyskryminacji, instytucji odpowiedzialnych za udzielanie wsparcia i pomocy, projektów oraz badań równościowych i antydyskryminacyjnych realizowanych na UW, jak również bieżących wydarzeń poświęconych równości i antydyskryminacji; opracowanie równościowego kursu e-learningowego dla pracowników i studentów UW poświęconego problematyce antydyskryminacji, którego celem jest podniesienie standardów na Uniwersytecie w zakresie zapewnienia zasady równego traktowania wśród całej społeczności akademickiej; wydanie Poradnika antydyskryminacyjnego dla osób studiujących i zatrudnionych na UW zawierającego praktyczne informacje m.in. w zakresie postępowania w przypadku dyskryminacji i nierównego traktowania na Uniwersytecie; organizacja debat i wydarzeń poświęconych problematyce równości i antydyskryminacji (Uniwersytet Warszawski);
- Pełnomocnik Rektora w zakresie przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym w UMP (Uniwersytet Medyczny w Poznaniu);
- Komisja ds. Przeciwdziałania Problemom Mobbingu, Wykorzystywania Seksualnego i Dyskryminacji Studentów i Doktorantów, która zapobiegając zjawisku dyskryminacji, a szczególnie molestowania seksualnego, podejmuje działania profilaktyczne oraz wyjaśniające (Gdański Uniwersytet Medyczny);
- Pełnomocnik Rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi oraz Biuro Bezpieczeństwa i Zarządzania Ryzykiem UG (Uniwersytet Gdański);
- Rzecznik Zaufania w Politechnice Warszawskiej, do którego działań należy przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji (Politechnika Warszawska);

- Pełnomocnik ds. Przeciwdziałania Przemocy w Środowisku Studentów i Doktorantów (Politechnika Wroclawska);
- Pełnomocnik Rektora do spraw równouprawnienia (Chrześcijańska Akademia Teologiczna);
- Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania, który na uczelni prowadzi działania mające na celu analizę rzeczywistych potrzeb oraz opracowuje propozycje rozwiązań sytuacji różnych grup tworzących społeczność akademicką. Informacja o takim organie dostępna jest całej społeczności akademickiej na stronie internetowej. Warto również podkreślić, że uczelnia przed otrzymaniem prawa do posługiwania się logo HR Excellence in Research przeprowadziła badania ankietowe wśród pracowników dotyczące przestrzegania obowiązków wynikających z Europejskiej Karty Naukowca. Jedno z zadanych pytań dotyczyło tego, czy pracownicy czują się chronieni przed dyskryminacją. Większość ankietowanych wybrało odpowiedź *raczej tak* (37%) oraz *zdecydowanie tak* (30,59%). Odpowiedzi *nie wiem* udzieliło 20,24% ankietowanych, a *raczej nie* 8,83%. Najmniej popularną odpowiedzią było *zdecydowanie nie* (3,17%) (Politechnika Gdańska).

REJESTRY

Kolejne pytanie zadane przez Helsińską Fundację Praw Człowieka we wniosku o dostęp do informacji publicznej dotyczyło rejestru przypadków molestowania. W przeważającej części²⁸ uczelnie wskazały, że taki rejestr nie istnieje (np. Łódzka Szkoła Filmowa, Akademia Sztuk Pięknych w Katowicach, Politechnika Częstochowska czy też Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy w Bydgoszczy). Spośród wszystkich badanych jednostek 25 wskazało, że taki rejestr nie jest prowadzony, ponieważ nie było żadnych zgłoszeń (np. Uniwersytet Medyczny w Poznaniu, Akademia Sztuki w Szczecinie, Uniwersytet w Białymstoku czy też Akademia Muzyczna w Gdańsku). Na Uniwersytecie Humanistyczno-Przyrodniczym w Częstochowie oraz Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie taki rejestr nie jest prowadzony, ponieważ zgłaszane przypadki były jednostkowe. Zarówno Akademia Muzyczna w Krakowie, jak i Szkoła Główna Handlowa w swoich odpowiedziach wskazały, że rejestr przypadków molestowań seksualnych nie istnieje, ponieważ brak do tego podstawy prawnej, natomiast Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu podkreślił, że jeżeli będą zgłaszane przypadki, to taki rejestr zostanie powołany.

Niektóre ankietowane uczelnie wskazywały na rejestr o charakterze ogólnym. Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu wskazał, że istnieje wyłącznie rejestr spraw dyscyplinarnych dotyczących odpowiedzialności nauczycieli akademickich, w tym sprawach o dyskryminację i molestowanie. Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Śląski Uniwersytet Medyczny, Uniwersytet Jagielloński, Uniwersytet Medyczny w Białymstoku, Akademia Wychowania Fizycznego w Krakowie, Akademia Wychowania Fizycznego w Warszawie, Akademia Morska w Szczecinie oraz Akademia Sztuki Wojennej powoływały się na ogólny rejestr skarg i wniosków. Uniwersytet Mikołaja Kopernika i Uniwersytet Śląski poinformowały, że na uczelni przechowywana jest stosowna dokumentacja dotycząca spraw dyscyplinarnych.

Pośród uczelni, które wskazały na istnienie specjalnego rejestru są:

- Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu, który prowadzi rejestr spraw prowadzonych przez Komisję ds. przeciwdziałania dyskryminacji;
- Wyższa Szkoła Oficerska Sił Powietrznych, która w nowym programie wprowadziła obowiązek ewidencjonowania spraw w Rejestrze Programu Antymobbingowego i Antydyskryminacyjnego, który prowadzi specjalnie wyznaczona do tego osoba;
- Uniwersytet Gdański, który prowadzi rejestr spraw dotyczących mobbingu i dyskryminacji;

²⁸ 76 uczelni.

- Chrześcijańska Akademia Teologiczna, która prowadzi rejestr przypadków molestowania seksualnego studentów/doktorantów oraz członków kadr akademickich.

3. PRZYPADKI MOLESTOWANIA

Spośród wszystkich badanych uczelni 66 wskazało, że na uczelni nie zgłoszono żadnych przypadków molestowania²⁹. W swoich odpowiedziach do zadanego pytania nie odniosła się Akademia Wychowania Fizycznego w Katowicach, a także Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, który wskazał, że przekazanie takiej informacji wymagałoby zbyt dużego przetworzenia danych.

Pozostałe 25 uczelni wyższych wskazało, że doszło do naruszeń, które mogłyby wypełniać znamiona molestowania lub molestowania seksualnego. Każda z nich w mniej lub bardziej obszerny sposób opisała przypadki, które miały miejsce. Tak prezentują się przesłane odpowiedzi:



Miały miejsce dwa zgłoszenia, w tym jeden mający charakter molestowania. Pierwszym było zgłoszenie kobiety dotyczące mobbingu. Jednak komisja nie stwierdziła naruszeń. Pokrzywdzona wystąpiła także z roszczeniem cywilnym, ale następnie wycofała pozew i zrzekła się roszczenia. Drugi przypadek dotyczył złożonego przez kobietę zawiadomienia o podejrzeniu molestowania. Uczelnia mając podejrzenie, że czyn wyczerpuje znamiona przestępstwa przekazała sprawę Rzecznikowi Dyscyplinarnemu i jednocześnie organom ścigania. Postępowanie na uczelni zawieszono w związku z długą usprawiedliwioną nieobecnością pracownika.



Miały miejsce dwa przypadki potencjalnego mobbingu, ale ze względu na zmiany organizacyjne problem został rozwiązany.

²⁹ Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Uniwersytet Zielonogórski, Akademia Wojsk Lądowych, Akademia Sztuk Pięknych we Wrocławiu, Akademia Muzyczna we Wrocławiu, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Akademia Sztuk Wojskowych, Akademia Sztuk Pięknych Warszawa, Akademia Morska w Szczecinie, Uniwersytet Szczeciński, Pomorski Uniwersytet Medyczny, Akademia Sztuki w Szczecinie, Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach, Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu, Akademia Muzyczna w Poznaniu, Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, Łódzka Szkoła Filmowa, Uniwersytet Medyczny w Łodzi, Uniwersytet Łódzki, Akademia Sztuk Pięknych w Katowicach, Uniwersytet Opolski, Uniwersytet Medyczny w Poznaniu, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, Uniwersytet Medyczny w Lublinie, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Akademia Sztuk Pięknych w Łodzi, Akademia Marynarki Wojennej, Gdański Uniwersytet Medyczny, Uniwersytet Morski w Gdyni, Akademia Sztuk Pięknych w Gdańsku, Uniwersytet Gdański, Akademia Muzyczna w Bydgoszczy, Uniwersytet w Białymstoku, Politechnika Rzeszowska, Uniwersytet Rolniczy w Krakowie, Chrześcijańska Akademia Teologiczna, Politechnika Warszawska, Zachodniopomorski Uniwersytet Techniczny, Politechnika Poznańska, Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy Bydgoszcz, Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie, Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu, Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu, Politechnika Krakowska, Politechnika Lubelska, Politechnika Śląska, Politechnika Koszalińska, Politechnika Świętokrzyska, Politechnika Gdańska, Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku Białej, Akademia Wychowania Fizycznego w Krakowie, Akademia Wychowania Fizycznego w Poznaniu, Akademia Wychowania Fizycznego w Warszawie, Akademia Wychowania Fizycznego we Wrocławiu, Akademia Muzyczna w Gdańsku, Politechnika Częstochowska, Uniwersytet Wrocławski, Akademia Pomorska w Słupsku, Akademia Sztuk Teatralnych w Krakowie, Akademia Sztuk Pięknych w Krakowie, Politechnika Łódzka, Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie, Akademia Muzyczna w Krakowie.

**UNIwersYTET
KAZIMIERZA
WIELKIEGO W
BYDGOSZCZY**

Miał miejsce jeden przypadek molestowania studentki przez studenta w akademiku. W sprawie toczyło się postępowanie dyscyplinarne i student został ukarany naganą z ostrzeżeniem.

**UNIwersYTET
HUMANISTYCZNO-
PRZYRODNICZY
W CZĘSTOCHOWIE**

W 2014 r grupa 7 osób zgłosiła jeden przypadek molestowania. Wobec skargi studentów podjęto działania wyjaśniające, ale nie zastosowano kar wynikających z ustawy. Z odpowiedzi nie wynikało, jak dokładnie zakończyła się sprawa i czego dotyczyła.

**WYŻSZA SZKOŁA
OFICERSKA SIŁ
POWIETRZNYCH
W DĘBLINIE**

Miały miejsce dwa przypadki. W grudniu 2016r. zgłoszono przypadek nawoływania do nienawiści na tle różnic narodowościowych i rasowych przez anonimowych sprawców (na portalu społecznościowym Facebook na profilu WSOSP). Władze WSOSP zawiadomiły organy ścigania i 2 lutego 2017 r Komenda Powiatowa Policji w Rykach wszczęła dochodzenie w sprawie o przestępstwo ścigane na podstawie art 256 § 1 kk. Drugi przypadek miał miejsce w czerwcu 2017 r. Student złożył zawiadomienie do Dziekana Wydziału Bezpieczeństwa Narodowego i Logistyki o naruszenie dóbr osobistych, noszące znamiona molestowania seksualnego. Prowadzono postępowanie wyjaśniające i sprawa była rozpatrywana przez Komisję Dyscyplinarną ds. Nauczycieli Akademickich.

**AKADEMIA
WYCHOWANIA
FIZYCZNEGO
W GDAŃSKU**

Miał miejsce jeden przypadek molestowania seksualnego. Sprawę przekazano do rozpoznania komisji dyscyplinarnej ds. studentów. Student został zawieszony w swoich prawach.

**ŚLĄSKI
UNIwersYTET
MEDYCZNY
W KATOWICACH**

Złożono jedno zawiadomienie o podejrzeniu molestowania seksualnego. Prowadzone postępowanie nie potwierdziło, że opisany czyn miał miejsce. Niemniej podjęto postępowanie mediacyjne koordynowane przez Dziekana. Powyższe postępowanie dotyczyło studentów-cudzoziemców.

UNIwersYTET ŚLĄSKI W KATOWICACH

W latach 2010-2018 nie odnotowano przypadków molestowania seksualnego (obcowania płciowego lub innych czynności seksualnych). Natomiast w grupie nauczycieli akademickich były prowadzone przez Uczelnianą Komisję Dyscyplinarną ds. nauczycieli akademickich UŚ dwa postępowania zakończone wydaniem orzeczeń o ukaraniu pracownika oraz jedno postępowanie wyjaśniające w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi prowadzone przez komisję powołaną na tę okoliczność przez Rektora. Przedmiotem tych postępowań były niepożądane w pracy zachowania pracowników, zawierające werbalne i pozawerbalne elementy, które naruszały godność studentów lub współpracowników, głównie kobiet. W powyższych sprawach orzeczono dwie kary dyscyplinarne - nagany z zakazem pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres 5 lat.

UNIwersYTET EKONOMICZNY W KATOWICACH

Miał miejsce jeden przypadek molestowania. Wszczęto postępowanie wyjaśniające, które następnie zostało zawieszono ze względu na toczące się postępowanie karne. Wobec osoby podejrzanej zastosowano zawieszenie w pełnieniu obowiązków.

AKADEMIA MUZYCZNA W KATOWICACH

Miał miejsce jeden przypadek molestowania. Przeprowadzono postępowanie dyscyplinarne, orzeczono karę dyscyplinarną, a następnie nie przedłużono kontraktu z nauczycielem.

UNIwersYTET EKONOMICZNY W KRAKOWIE

Miał miejsce jeden przypadek molestowania seksualnego studentki przez nauczyciela akademickiego. Sprawę przekazano Komisji dyscyplinarnej, ale ostatecznie została ona umorzona, ze względu na brak dowodów.

UNIwersYTET JAGIELLOŃSKI W KRAKOWIE

Miały miejsce trzy przypadki molestowania. W każdym wszczęto procedurę wyjaśniającą. Jedna dotyczyła molestowania seksualnego, druga obraźliwego zachowania i seksistowskich oraz prostackich żartów (zgłosiła grupa studentów), a trzecia „prostackich” żartów o podtekście seksualnym (zgłosiła 6-osobowa grupa seminaryjna). Wszystkie przypadki były działaniem pracownika akademickiego skierowanym do studenta lub studentów. Władze UJ zostały również poinformowane o toczącym się postępowaniu dotyczącym molestowania seksualnego studentki przez jednego z nauczycieli akademickich (obecnie jest on zawieszony). Z badań przeprowadzonych na Uniwersytecie wynika, że najczęściej występujące zachowania o charakterze dyskryminującym to: seksistowskie wypowiedzi dotyczące kobiet oraz podważanie kompetencji do prowadzenia określonych badań.

**POLITECHNIKA
OPOLSKA**

Miał miejsce jeden przypadek molestowania seksualnego.

**UNIwersytet
ARTYSTYCZNY
W POZNANIU**

Zgłoszono jeden przypadek molestowania seksualnego. Sprawa jest w trakcie postępowania wyjaśniającego.

**UNIwersytet
TECHNICZNO-
HUMANISTYCZNY
W RADOMIU**

Miały miejsce dwa zgłoszenia, w tym jeden noszący znamiona molestowania. Przeprowadzono dwie procedury związane z zarzutami o molestowanie, przy czym jedna jest nadal w toku. W pierwszym przypadku Rzecznik Dyscyplinarny po analizie dokumentów i przesłuchaniu stron uznał zarzuty za nieuzasadnione i sprawę zakończył. W drugim przypadku Rzecznik skierował sprawę do Uczelnianej Komisji Dyscyplinarnej, która powołała komisję dyscyplinarną pod kierownictwem prof. Kazimierza Orytyńskiego. Sprawa nadal jest w toku. Zgodnie z istniejącymi procedurami minister J. Gowin oraz Rada Główna Szkolnictwa Wyższego została o rozpoczęciu takiego postępowania poinformowana w stosownym czasie.

**UNIwersytet
MIKOŁAJA
KOPERNIKA
W TORUNIU**

Miały miejsce dwa przypadki molestowania seksualnego. Jeden z nich dotyczył zachowania studenta wobec studenta polegającego na rozpowszechnianiu jego nagiego wizerunku. Drugi z nich to oskarżenie doktorantki wobec pracownika naukowego dotyczące molestowania seksualnego. W obu sprawach toczącą się dwa odrębne postępowania wyjaśniające.

**SZKOŁA GŁÓWNA
GOSPODARSTWA
WIEJSKIEGO
W WARSZAWIE**

Miał miejsce jeden przypadek molestowania. Do władz uczelni zgłoszono zawiadomienie, które dotyczyło dyskryminacji na tle przynależności narodowej i wyznaniowej. W ramach uruchomionego postępowania dyscyplinarnego osoby winne (pięcioro studentów) zostały ukarane karami dyscyplinarnymi: upomnienia (3), naganą (1), oraz skreśleniem z listy studentów (1).

**AKADEMIA
SZTUK PIĘKNYCH
W WARSZAWIE**

Miały miejsce dwa przypadki molestowania seksualnego dokonane przez jednego nauczyciela akademickiego. Jeden czyn polegał na podchwyceniu studentki za pierś i wypowiedzenie pod jej adresem komentarza o charakterze seksualnym, a drugi na próbie pocałowania studentki w gabinecie wykładowcy. Komisja dyscyplinarna orzekła karę pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres 2 lat; orzeczenie zostało uchylone przez komisję odwoławczą z przyczyn proceduralnych.

**AKADEMIA
TEATRALNA
W WARSZAWIE**

Miał miejsce jeden przypadek molestowania seksualnego zgłoszony przez 6-cio osobową grupę studentek, którego dokonał członek kadry akademickiej. Skargę złożono w roku 2017, w wyniku czego pojawiły się kolejne zgłoszenia od studentek pokrzywdzonych w okresie wcześniejszym. Sprawa jest przedmiotem postępowania przez Uczelnianą Komisję Dyscyplinarną (nie zapadło jeszcze orzeczenie dyscyplinarne) oraz złożone zostało do prokuratury zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa. Osoba oskarżona została zawieszona w prawach pracownika naukowego na 6 miesięcy.

**UNIwersYTET
MUZYCZNY
W WARSZAWIE**

Miał miejsce jeden przypadek molestowania, w związku z którym przeprowadzono postępowanie dyscyplinarne. Osoba, która dopuściła się czynu, nie jest już pracownikiem Uniwersytetu. W odpowiedzi wskazano również, iż ze względu na zmianę władz, obecne władze uczelni nie posiadają danych na temat ewentualnych zgłoszeń z lat 2010-2016.

**WOJSKOWA
AKADEMIA
TECHNICZNA
W WARSZAWIE**

Miał miejsce jeden przypadek molestowania seksualnego, który miał być dokonany przez kandydata na żołnierza zawodowego. Mężczyzna był podejrzany o popełnienie czynu określonego w art. 197 § 1 kk w zbiegu z art. 198 kk. Sprawa toczy się przed Sądem Garnizonowym w Warszawie. Nie zastosowano środków dyscyplinarnych.

**UNIwersYTET
WARSZAWSKI**

Miało miejsce dziewięć zgłoszeń. Wszczęto trzy sformalizowane postępowania, Komisja Dyscyplinarna udzieliła obwinionym kary upomnienia, kary nagany, natomiast jedna ze spraw uległa przedawnieniu ze względu na fakt, że postępowanie zostało wszczęte po upływie 6 miesięcy od powzięcia wiadomości przez Rektora. Należy przy tym podkreślić, że wszystkie ze spraw dotyczyły kognicji Komisji Dyscyplinarnej dla Nauczycieli Akademickich.

**WARSZAWSKI
UNIwersYTET
MUZYCZNY**

Miało miejsce jedno zgłoszenie dotyczące molestowania dokonane przez 4 osoby, skarżące się na zachowanie mężczyzny. Wobec tego studenta wszczęto postępowanie zakończone wnioskiem o ukaranie, a osoba ta została zawieszona w prawach studenta na rok.

**UNIwersYTET
MUZYCZNY
WE WROCŁAWIU**

Miało miejsce jedno zgłoszenie dotyczące utrwalania przez studenta wizerunku nagiej osoby (innej studentki). W sprawie wszczęto procedurę i wymierzono ostatecznie karę nagany z ostrzeżeniem.

**POLITECHNIKA
WROCŁAWSKA**

Miał miejsce jeden przypadek molestowania. Student molestował małoletnią spoza uczelni. Sprawa stała się przedmiotem postępowania sądowego, mężczyzna w międzyczasie sam zrezygnował ze studiów.

PODSUMOWANIE

Analiza pozyskanych informacji pozwala na wskazanie kilku elementów, które charakteryzują system zapobiegania i reagowania na dyskryminację oraz czyny noszące znamiona molestowania i molestowania seksualnego. Przede wszystkim wszelkie wprowadzone rozwiązania oparte są na modelu odpowiedzialności dyscyplinarnej. Każda z badanych uczelni stworzyła system przeciwdziałania czynom noszącym znamiona naruszeń dyscyplinarnych. Niektóre spośród nich uznają, że ogólna regulacja jest wystarczająca do zapewnienia bezpieczeństwa studentów, doktorantów oraz pracowników uniwersytetu, inne z nich wprowadziły akty prawne uszczegóławiające omawianą problematykę.

Niemal każda z jednostek wprowadziła procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne. Należy tu jednak podkreślić, że są to rozwiązania odnoszące się wyłącznie do pracowników zatrudnionych w danych jednostkach na podstawie umowy o pracę. Nie jest to równoznaczne z wprowadzeniem regulacji zabezpieczających sytuację studentów, doktorantów, a także wszelkich innych osób będących częścią społeczności akademickiej, które nie są objęte gwarancjami wynikającymi z Kodeksu pracy.

Wprowadzenie regulacji odnoszących się ściśle do zjawiska dyskryminacji czy też ochrony przed molestowaniem, stanowi działanie o charakterze wyjątkowym. Do uczelni, które tego dokonały, można zaliczyć między innymi Pomorski Uniwersytet Medyczny, Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu czy też Akademię Pomorską w Słupsku.

Jak wskazano wyżej, główne działania podejmowane przez uczelnie w zakresie, jaki obejmowały badania, to korzystanie z procedury odpowiedzialności dyscyplinarnej. Warto przy tym podkreślić, że stosowanie procedury dyscyplinarnej w przypadku czynów noszących znamiona molestowania lub molestowania seksualnego wydawać się może niedostosowane, w szczególności do potrzeb ofiary.

Analiza przesłanych odpowiedzi skłania do konstatacji, że uczelnie nie wykazują aktywności w zakresie zapobiegania badanym zjawiskom. Duży niepokój budzi także fakt, że jedynie 14 spośród 93 uczelni wprowadziło do struktur uniwersyteckich organ, którego głównym zadaniem jest przeciwdziałanie dyskryminacji. Oznaczać to może zarówno, że osoby dotknięte tymi zjawiskami nie wiedzą, do kogo zwrócić się w zaistniałej sytuacji, a także, że na uczelni brakuje wykwalifikowanej osoby, która mogłaby koordynować działania prowadzące do zapobiegania tym zjawiskom.

Porównanie badań przeprowadzonych przez Rzecznika Praw Obywatelskich przedstawionych w raporcie *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów*³⁰ i odpowiedzi na pytanie dotyczące liczby zgłoszonych przypadków zdaje się potwierdzać to przypuszczenie. Jak wynika z raportu *od momentu rozpoczęcia studiów 40,7% studentów i studentek doświadczyło molestowania – przy czym w podziale na płeć było to 31,10% mężczyzn i 47% kobiet. Z informacji pozyskanych przez Fundację wynika, że w latach 2010-2018 doszło do zgłoszeń 50 przypadków sytuacji, w których prowadzono postępowania wyjaśniające lub dyscyplinarne w kontekście dyskryminacji bądź molestowania lub molestowania seksualnego. Porównanie przedstawionych wyżej danych pozwala stwierdzić, że tego typu zachowania nie są zgłaszane organom odpowiedzialnym na uczelniach za reagowanie na przypadki molestowania i molestowania seksualnego.*

Podsumowując stwierdzić trzeba, że obecne rozwiązania funkcjonujące na polskich uczelniach publicznych pozwalają reagować na badane zjawiska, natomiast obowiązujące procedury nie są przyjazne ofiarom dyskryminacji i molestowania. Rzecznik Praw Obywatelskich w zaleceniach zawartych w Raporcie wskazał, iż niezbędne jest wzmocnienie ochrony prawnej przed

30 Raport Rzecznika Praw Obywatelskich Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia, <https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Do%C5%9Bwiadczenie%20molestowania%20w%C5%9Brd%20studentek%20i%20student%C3%B3w%2C%202018.pdf> [dostęp: 5.03.2019 r.].

molestowaniem, rozpowszechnianie wiedzy o tych zjawiskach oraz wsparcie studentek i studentów doświadczających dyskryminacji lub molestowania³¹. Zdaniem Fundacji warto rozważyć podjęcie debaty publicznej, która pozwoli udoskonalić działający obecnie system w celu zmniejszenia występowania tych negatywnych zjawisk, przy jednoczesnym poszanowaniu autonomii uczelni wyższych.

³¹ Ibidem, s. 87-90.

PROPONOWANY MODEL, DOBRE PRAKTYKI I REKOMENDACJE

Model przeciwdziałania i reagowania na przypadki molestowania

Informacje zaprezentowane we wcześniejszych częściach raportu stanowią przyczynek do refleksji nad wypracowaniem nowej formy przeciwdziałania i reagowania na przypadki molestowania, której wprowadzenie do wewnętrznych systemów prawnych polskich uczelni wpłynęłoby na sytuację studentek i studentów oraz doktorantek i doktorantów, a także pracowników. Ze względu jednak na zagwarantowane przez Kodeks pracy zabezpieczenia przed molestowaniem, niniejsza procedura odnosić będzie się wyłącznie do przypadków, które wykraczają poza kognicję tego aktu prawnego.

Pierwszym i zarazem najważniejszym krokiem niezbędnym do wprowadzenia koniecznych zmian byłoby skonstruowanie autonomicznego aktu prawnego z zakresu przeciwdziałania zjawiskom molestowania. Celem przedmiotowej regulacji byłoby stworzenie ogólnouczelnianego systemu, który pozwoli podejmować stosowne kroki w przypadku wystąpienia zachowań omawianych w niniejszej pracy. Przyjęcie ujednoczonej struktury umożliwiłoby nie tylko łatwiejsze posługiwanie się przewidzianymi w niej instrumentami, ale także dałoby szansę wszystkim zainteresowanym na zapoznanie się z przyjętymi przez uczelnię rozwiązaniami. W swojej treści akt ten winien zawierać przede wszystkim krótkie wprowadzenie określające istotę podejmowanych regulacji, charakterystykę najważniejszych pojęć występujących w dokumencie, enumeratywne wyliczenia kategorii czynów, które na mocy dokumentu traktowane będą jako niedopuszczalne, jurysdykcję uczelni, dokładny opis procedur i sankcje przewidziane za naruszenie tego dokumentu.

Wprowadzenie, czy też preambuła, to część aktu prawnego, w której określa się cel i okoliczności jego wydania. Niewątpliwie zapewnienie bezpiecznego, pozbawionego dyskryminacji środowiska dla wszystkich uczestników życia akademickiego stanowi jedno z podstawowych zadań, jakie powinna stawiać przed sobą uczelnia. W związku z powyższym wprowadzając tak istotne regulacje do akademickiego obrotu prawnego należałoby podkreślić, że dana szkoła wyższa spełnia właśnie takie zadania

Kolejnym, niezwykle istotnym elementem takiego dokumentu zdaje się być wskazanie czynów i zachowań, które nie są dopuszczalne w przestrzeni akademickiej, a których dokonanie skutkowałoby wszczęciem postępowania przewidzianego w akcie. Jako przykładowe działania, będące zabronionymi, można przyjąć: molestowanie, molestowanie seksualne, przemoc fizyczną i psychiczną, przemoc seksualną. Dobrą praktyką w tym kontekście jest również definiowanie czynów. W przypadku konstruowania takich przepisów na potrzeby placówek należących do rodzimego systemu szkolnictwa wyższego, uzasadnioną, także z perspektywy praktyki polskiego ustawodawcy, wydaje się być formuła redakcyjna słownika ustawowego. Tym sposobem czytelnie wskazane byłyby zachowania naruszające uczelnianą politykę, a jednocześnie znane byłyby desygnaty stosowanych pojęć. Inną kwestią, która również mogłaby zostać ujęta w uczelnianym akcie prawnym poprzez umieszczenie jej definicji w słowniku, może być wskazanie na strony występujące w postępowaniu.

Do innych istotnych elementów, których zakres należałoby wskazać w takim dokumencie, zaliczyć trzeba jurysdykcję uczelni. W definicji powinny się znaleźć stwierdzenia takie jak: teren należący do własności uczelni, wydarzenia i zajęcia organizowane lub afiliowane przez uczelnie czy też akademiki.

Przeciwdziałanie przypadkom molestowania i molestowania seksualnego ma bardzo istotne znaczenie z perspektywy społeczności akademickiej. Wprowadzenie skutecznych rozwiązań, które pomogą uniknąć przypadków kończących się skargami i zwiększenie świadomości studentów i pracowników w temacie dyskryminacji, powinno wpłynąć na poprawę bezpieczeństwa i dostępności przestrzeni uniwersyteckiej. Aby jednak podejmowane działania były efektywne, niezwykle istotne jest przyjęcie metod, których implementacja ma największą szansę powodzenia.

Podobnie wygląda kwestia działań polegających na reagowaniu na przypadki molestowania, w tym molestowania seksualnego, podejmowane na polskich uczelniach wyższych. Dotychczas były one kierowane głównie do pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Wynika to przede wszystkim z tego, że pracodawca będąc związanym przepisami Kodeksu pracy, zobowiązany jest zapewnić środowisko pozbawione dyskryminacji. Efektem tego jest pozbawienie znacznej części społeczności akademickiej ochrony przed potencjalnym molestowaniem, co godzi w najbardziej elementarne potrzeby, szczególnie osób studiujących. W celu poprawy takiej sytuacji proponowanym rozwiązaniem jest skonstruowanie organu działającego w ramach głównej administracji uczelni, którego najważniejszym zadaniem będzie zarządzanie działaniami nakierowanymi na zwalczanie przypadków molestowania i molestowania seksualnego.

Proponowanym organem, który miałby podejmować działania tego typu jest Rzecznik ds. Bezpieczeństwa Osobistego, który przewodziłby grupie pracowników, tworząc z nimi Biuro ds. Bezpieczeństwa Osobistego. Pośród pracowników Biura znaleźć powinny się osoby mające specjalistyczne doświadczenie w reagowaniu na ujawnianie przypadków molestowania i molestowania seksualnego. Do głównych zadań Biura należałoby przede wszystkim realizowanie szkoleń, kursów i wydarzeń zarówno dla studentów, doktorantów, jak również pracowników.

Wdrożenie rzetelnej edukacji antydyskryminacyjnej w oparciu o współczesną wiedzę, a także zalecenia krajowych i międzynarodowych organów ochrony praw człowieka może przyczynić się do zwiększenia świadomości społecznej. Jednym z proponowanych rozwiązań jest wprowadzenie szkoleń z polityki antydyskryminacyjnej uczelni w formie, którą przybrały obecnie szkolenia biblioteczne oraz BHP. Takie zajęcia mogłyby być prowadzone w formie całodziennych obowiązkowych warsztatów bądź specjalnych modułów, które, aby móc kontynuować studiowanie, należy zaliczyć w formie szkolenia on-line. Studentom udostępniono by niezbędne materiały, w tym filmy instruktażowe oraz teksty, po przeanalizowaniu których musieliby wypełnić przygotowany test.

Proponowanym rozwiązaniem, przewidzianym dla pracowników uniwersytetu są obowiązkowe szkolenia, a dla każdej osoby podpisującej umowę z uczelnią aneks do umowy poświadczający o zapoznaniu się z wprowadzoną polityką antydyskryminacyjną. Pośród innych wydarzeń, których organizacja byłaby zgodna z przyjmowanymi rozwiązaniami prawnymi, można także wskazać konferencje naukowe oraz sporządzanie rokrocznych raportów podsumowujących działalność Rzecznika i Biura.

Kolejnym rozwiązaniem proponowanym w ramach działań polegających na przeciwdziałaniu jest organizacja rokrocznych seminariów dla pracowników biur usytuowanych na różnych uczelniach. Takie przedsięwzięcie umożliwiłoby dzielenie się doświadczeniami oraz wspólne wypracowywanie nowych rozwiązań gwarantujących zwiększenie bezpieczeństwa dla członków społeczności akademickiej. Ponadto prowadzenie takich seminariów stanowiłoby szansę na podniesienie kwalifikacji w zakresie pracy z poszkodowanymi, a także potencjalnymi zgłaszającymi i sprawcami.

Innym ważnym zadaniem Biura byłoby prowadzenie sprawnej strony internetowej. Jej treść miałaby dotyczyć przede wszystkim podstawowych informacji z zakresu uprawnień i kompetencji Rzecznika. Na stronie powinna znaleźć się zakładka, w której udostępniona zostanie pełna treść uczelnianego aktu antydyskryminacyjnego, ale także taka, w której w przystępny sposób opisano by cały proces zgłaszania skargi oraz przebieg procedury dyscyplinarnej. W ramach strony powinien być również prowadzony blog, na którym pracownicy Biura dodawać będą wpisy związane z problematyką, którą zajmować będzie się Rzecznik. Ponadto strona powinna zawierać ujednolicony formularz skargi, który w zależności od zaznaczenia odpowiedniego pola, kierowany byłby do stosownej osoby, a także zakładkę z informacjami o organizacjach pozarządowych, które również mogą stanowić wsparcie dla osób poszkodowanych.

Przedstawione we wcześniejszych rozdziałach wyniki badań ukazują, że członkowie społeczności akademickiej nie mają odpowiedniej wiedzy na temat przysługujących im praw, ale także organów

funkcjonujących na ich uczelni. W związku z tym do zadań Biura należałoby również projektowanie i prowadzenie kampanii kierowanych do różnych grup, które będą nie tylko uświadamiać na temat uczelnianych regulacji, ale również ukazywać rozwiązania wynikające z polskiego systemu prawnego. Tego typu kampanie byłyby organizowane zarówno samodzielnie, jak i przy współpracy z organizacjami pozarządowymi.

W strukturze podległej Rzecznikowi znajdowałoby się również Wydziałowi Koordynatorzy ds. Bezpieczeństwa Osobistego. Tego typu organy, funkcjonujące na wydziałach, przyczyniłoby się do upowszechnienia dostępu do tworzonych przez uczelnię rozwiązań. Warto zauważyć, że powołanie zarówno pracowników Biura, jak i specjalnych koordynatorów nie musiałoby wiązać się z ponoszeniem nowych, znacznych kosztów przez uczelnie. Ze względu na to, że podejmowane działania miałyby charakter subsydiarny do standardowych obowiązków pracowniczych, uczynienie niektórych spośród pracowników uczelni pracownikami między-sektorowymi pozwoliłoby zrównoważyć bilans kosztów i strat.

Wydziałowym Koordynatorem ds. Bezpieczeństwa Osobistego byłaby osoba, która będąc jednocześnie pracownikiem wydziału, administracyjnym czy też naukowym, stanowiłaby pierwszy kontakt potencjalnej ofiary z uczelnią. Swoje obowiązki realizowałaby przede wszystkim poprzez prowadzenie dyżuru raz w tygodniu, na który każda zainteresowana osoba mogłaby udać się w celu wyjaśnienia swoich wątpliwości, uzyskania porady lub zgłoszenia nieporządnego zachowania. Inną formą kontaktu z Wydziałowym Koordynatorem byłaby skrzynka na anonimowe zgłoszenia oraz specjalny formularz internetowy, znajdujący się na ogólnej stronie Biura Rzecznika, którego wypełnienie rozpoczynać będzie korespondencję elektroniczną. Do innych zadań Wydziałowego Koordynatora należałoby także monitorowanie sytuacji zarówno wśród pracowników, jak i studentów, tak aby niezgłoszone przypadki również nie umknęły uwadze Biura oraz koordynowanie wydarzeń i szkoleń organizowanych przez Biuro ds. Bezpieczeństw Osobistego.

Pomimo, że te rozwiązania związane z przeciwdziałaniem przypadkom molestowania i te związane z funkcjonowaniem Biura stanowią trzon tej instytucji, to równie istotne jest wprowadzenie odpowiedniego modelu reagowania w chwili powzięcia informacji o potencjalnym zdarzeniu. W ramach proponowanego modelu pierwszy etap postępowania dyscyplinarnego w sprawie o molestowanie lub molestowanie seksualne scedowany zostałby właśnie na Wydziałowego Koordynatora. W swoich działaniach byłby on zobowiązany do zapewnienia pełnej poufności oraz prowadzenia stosowanego rejestru, który stanowić będzie główną podstawę do sprawozdawania działalności Biura. W przypadku złożenia oficjalnej skargi, obowiązkiem Koordynatora byłoby powiadomienie o tym dziekana wydziału, a także Rzecznika ds. Bezpieczeństwa Osobistego poprzez przesłanie skargi wraz z kopiami wszelkich załączonych dokumentów. Rzeczoną skargę sporządzić należałoby na ustandaryzowanym formularzu, wypełnianym przez Koordynatora w trakcie wywiadu, a następnie zatwierdzanym przez osobę skarżącą lub elektronicznie (na stronie internetowej Biura) przez zainteresowanego. Złożenie takiej skargi rozpoczynałoby pierwszy etap postępowania dyscyplinarnego, jakim jest postępowanie wyjaśniające.

Prowadzenie postępowania wyjaśniającego należałoby do obowiązków Wydziałowego Koordynatora. W ramach tej części postępowania przeprowadzane byłyby indywidualne wywiady z osobami, których skarga dotyczy, w tym z osobą skarżącą, osobą skarżoną, a także ewentualnymi świadkami. Ponadto w spotkaniu uczestniczyć mogłaby również osoba zaufana. Po zakończeniu wszelkich rozmów, Wydziałowy Koordynator byłby zobowiązany do sporządzenia raportu, w którym określi przedmiot postępowania, a także jego dotychczasowe wyniki, przy czym na tym etapie nie dochodziłoby do określenia winy osoby skarżonej. Rzeczoną raport byłby udostępniany stronom i każda z nich miałaby 7 dni na przedstawienie pisemnej odpowiedzi. Po tym czasie Koordynator zbierałby wszelkie dokumenty dotyczące sprawy i przysyłał je Rzecznikowi ds. Bezpieczeństwa Osobistego oraz stronom postępowania.

Po otrzymaniu dokumentacji Rzecznik ds. Bezpieczeństwa Osobistego musiałby dokładnie się z nią zapoznać, aby podjąć decyzję, czy w sprawie dojść mogło do naruszenia uczelnianej polityki. Jeżeli Rzecznik stwierdziłby, że osoba zgłaszana nie złamała przepisów uczelnianych, wtedy postępowanie zostałoby umorzone. Jeżeli natomiast w opinii Rzecznika w badanej sprawie mogło dojść do naruszeń, wtedy powołana zostawałaby trzyosobowa komisja, przy czym jeden członek wybierany byłby spośród studentów, drugi spośród doktorantów, a trzeci spośród pracowników naukowych. W tym miejscu należy wskazać, że procedura dyscyplinarna *sensu stricto* w sprawach dotyczących molestowania lub molestowania seksualnego nadal oparta byłaby o konstrukcję wynikającą z ustawy o szkolnictwie wyższym, poza tymi elementami, które opisane zostały powyżej.

Po wyznaczeniu składu Komisji lub umorzeniu sprawy Rzecznik informowałby o swojej decyzji każdą ze stron na piśmie, wskazując także na wszelkie prawa, które przysługują stronom. Po wyznaczeniu Komisji, przesyłane byłyby jej wszystkie zgromadzone dotychczas dokumenty. Standardowy termin na rozpoznanie sprawy przez Komisję wynosiłby 60 dni. W tym czasie wszyscy trzej członkowie mogliby zapoznać się ze sprawą, a następnie wyznaczono by datę rozprawy, na której byłyby zadane ewentualne pytania stronom lub świadkom (wyłącznie w sytuacji, gdy byłoby to niezbędne), a także złożone końcowe oświadczenia stron. Warto przy tym podkreślić, iż na tym etapie postępowania Rzecznik zyskiwałby status strony skarżącej, i w zależności od decyzji osoby zgłaszającej, występowałby samodzielnie (reprezentując interes społeczności akademickiej i poszkodowanego), bądź obok osoby zgłaszającej. Dodatkowo, jeżeli taka byłaby wola strony skarżącej, w trakcie składania jej oświadczenia, osoba skarżona nie byłaby obecna na sali.

Po przeprowadzeniu rozprawy Komisja podejmowałaby decyzję, co do winy osoby skarżonej i ewentualnych sankcji, w przypadku jej stwierdzenia. Wybierając sankcję Komisja stosowałaby katalog wskazany w ustawie o szkolnictwie wyższym i nauce. Treść decyzji zostałaby sformułowana na piśmie i doręczona każdej ze stron. Zarówno osoba skarżąca, Rzecznik, jak i osoba skarżona miałyby możliwość odwołania się od decyzji w terminie 7 dni. Mogłoby to mieć miejsce tylko w przypadku, gdy w postępowaniu doszłoby do naruszeń proceduralnych, które mogły wpłynąć na jego efekt końcowy, kiedy któraś ze stron pozyskałaby nowe informacje, mogące mieć duże znaczenie dla zakończonego postępowania, albo w sytuacji gdy orzeczona sankcja byłaby niewspółmierna do popełnionego czynu. W przypadku spełnienia choć jednego z wymienionych warunków przez wniosek rewizyjny, Rzecznik wyznaczałby ponownie 3-osobową Komisję, która w ciągu dwóch tygodni wydawałaby ostateczną decyzję. Po zakończonym postępowaniu o jego efektach, poza stronami, informowany byłby również dziekan wydziału, z którym związana jest osoba skarżona.

Opisane powyżej rozwiązania stanowią jedną z wielu możliwych form naprawy obowiązującego systemu. Ocena dostępnych danych i obowiązujących rozwiązań skłania do konstatacji, że wprowadzenie określonych zmian jest niezbędne, aby zapewnić bezpieczne i przyjazne środowisko dla członków społeczności akademickiej. Proponowany w niniejszej pracy model obejmujący organy – Rzecznika ds. Bezpieczeństwa Osobistego, Biuro, którym zarządza, a także Wydziałowych koordynatorów – oraz procedurę, stanowić może kamień węgielny dla podjęcia pracy nad nowymi rozwiązaniami.

Dobre praktyki

Niektóre uczelnie publiczne podjęły działania, których celem jest zapewnienie większego bezpieczeństwa w przestrzeni akademickiej. Prócz powierzenia określonym organom obowiązków w zakresie reagowania na omawiane w raporcie kategorie zachowań, zaimplementowano także różne inne rozwiązania, jak na przykład:

- możliwość indywidualnej konsultacji z psychologiem;
- utworzenie specjalnej strony internetowej, na której udostępniono przygotowany pod auspicjami Rektora podręcznik antydyskryminacyjny;

- zatrudnienie tłumacza języka migowego;
- darmowa pomoc prawna i psychologiczna dla osób poszkodowanych działaniem noszącym znamiona dyskryminacji lub molestowania;
- darmowa oferta bezpłatnych mediacji prowadzonych przez wykwalifikowanych mediatorów;
- prowadzenie badań mających na celu wykrycie zjawiska dyskryminacji na uczelni;
- obowiązkowe przeszkolenia wszystkich pracowników z zakresu problematyki mobbingu lub molestowania seksualnego oraz przeciwdziałania tym zjawiskom;
- wprowadzenie adresu e-mail, na który kierować można pytania związane z problematyką mobbingu lub molestowania seksualnego, przy czym na zadawane pytania odpowiadają osoby zaufania bądź członkowie komisji antymobbingowej, czy też zaproszeni eksperci oraz tworzenie materiałów informacyjnych na temat tych zjawisk oraz udostępnianie ich pracownikom;
- projekt aplikacji mobilnej na smartphony, której zadaniem jest zaznajomienie studentów, przede wszystkim gości z innych krajów, z przepisami porządkowymi i procedurami wzywania pomocy publicznej w trudnych sytuacjach, w tym w przypadkach przestępstw seksualnych i molestowania, podanie adresu do kontaktu z uczelnią macierzystą oraz udzielenie praktycznych rad, jak postępować w trudnych sytuacjach;
- wywieszenie specjalnej skrzynki, do której można zgłaszać anonimowe skargi, w tym skargi dotyczące przypadków molestowania seksualnego.

Rekomendacje

- wprowadzenie obowiązkowych szkoleń oraz kursów dla studentów, doktorantów i pracowników dotyczących dyskryminacji, które pozwolą reagować na sytuacje molestowania i molestowania seksualnego;
- zagwarantowanie łatwego i powszechnego dostępu do informacji poprzez wdrożenie strony internetowej zawierającej wszystkie najważniejsze informacje dla ofiar molestowania lub molestowania seksualnego;
- wprowadzenie, na wzór rozwiązań wielu amerykańskich uczelni³², katalogu środków przejściowych stosowanych w przypadku rozpoczęcia procedury reagowania na przypadek molestowania lub molestowania seksualnego (np. darmowe mediacje, wsparcie psychologa, pomoc w zmianie akademika czy planu zajęć);
- powołanie organu, do którego zadań należeć będzie przeciwdziałanie i reagowanie na przypadki molestowania i molestowania seksualnego;
- wypracowanie i wdrożenie standardów antydyskryminacyjnych chroniących zarówno pracowników, jak i studentów i doktorantów oraz rozpowszechnienie informacji na ich temat. Zaleca się wprowadzenie odrębnego aktu prawnego, w którym wskazane zostaną niedopuszczalne czyny, ich dokładne definicje, a także procedura oraz katalog dostępnych środków przejściowych;
- wprowadzenie odrębnej procedury antydyskryminacyjnej, która pozwoli skutecznie reagować na przypadki molestowania i molestowania seksualnego i jednocześnie zapewni ofierze skuteczną ochronę. Istotnym jej elementem byłoby zabezpieczenie ofiary przed potencjalnym sprawcą, ale także zagwarantowanie osobie skarżonej prawa do obrony.

32 np. Uniwersytet Harvarda, Kolegium Dartmouth.

**HR HELSIŃSKA FUNDACJA
PRAW CZŁOWIEKA**