

RÓWNE TRAKTOWANIE I NIEDYSKRYMINACJA STUDENTÓW I PRACOWNIKÓW POWIŚLAŃSKIEJ SZKOŁY WYŻSZEJ

§ 1

Podstawy prawne w kontekście społeczności akademickiej

1. Konstytucja RP

Molestowanie i molestowanie seksualne, jako przejawy nierównego traktowania i dyskryminacji, są zakazane na gruncie Konstytucji RP¹. Zgodnie z art. 32 Konstytucji wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Zakres ochrony przewidziany przepisami ustawy zasadniczej jest bardzo szeroki – zakazane jest nierówne traktowanie ze względu na różne przesłanki, których katalog pozostaje otwarty. Warto odnotować także szczegółową normę z art. 33 Konstytucji, zgodnie z którą kobieta i mężczyzna mają równe prawa, w tym równe prawo do kształcenia i zatrudnienia. Na gruncie art. 70 Konstytucji władze publiczne mają z kolei obowiązek zapewnienia obywatelom powszechnego i równego dostępu do wykształcenia. Jeżeli zatem prawo do nauki jest gwarantowane każdemu to brak adekwatnej reakcji na nierówne traktowanie na uczelniach wyższych może prowadzić do ograniczenia prawa do nauki tych studentów, którzy doświadczają dyskryminacji i przemocy.

2. Kodeks pracy

W polskim porządku prawnym najszerszą ochronę przed dyskryminacją, molestowaniem i molestowaniem seksualnym w zatrudnieniu, na poziomie ustawowym, zapewnia Kodeks pracy². Ustawa ta zawiera zarówno ogólny zakaz dyskryminacji (w tym m.in. ze względu na płeć), jak i definicje dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej, molestowania oraz molestowania seksualnego. Ustawodawca jednoznacznie wskazał, że zarówno molestowanie, jak i molestowanie seksualne są przejawami zakazanej prawem dyskryminacji. Art. 183a § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.).

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r., poz. 917, z późn. zm.; dalej: k.p.).

określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. § 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. § 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. § 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. § 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także: 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady; 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie). § 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne). § 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika. Osoba, wobec której naruszono zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do żądania odszkodowania (art. 183d). Stworzono także ramy prawne ułatwiające zgłaszanie wszystkich przypadków dyskryminacji poprzez zakaz negatywnych konsekwencji dla osoby zgłaszającej nierówne traktowanie oraz dla osoby udzielającej wsparcia dyskryminowanemu pracownikowi (art. 183e).

3. Ustawa o równym traktowaniu

Molestowania i molestowania seksualnego zakazuje także ustawa o równym traktowaniu³. Ustawa definiuje ww. zjawiska będące formami nierównego traktowania: molestowanie – każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, oraz molestowanie seksualne – 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 (art. 3 pkt 3 i 4). Ustawę stosuje się w zakresie podejmowania kształcenia zawodowego; warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej; działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych; dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy, zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej, oświaty i szkolnictwa wyższego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie (art. 4). Ustawa statuuje jednak zróżnicowany poziom ochrony w poszczególnych obszarach ze względu na wskazane w ustawie przesłanki, tj. płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. W zakresie szkolnictwa wyższego zakazuje nierównego traktowania osób wyłącznie ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość. Oznacza to, że ustawa o równym traktowaniu nie chroni przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym ze względu na takie przesłanki jak płeć, czy orientacja seksualna, jeśli do tego rodzajów czynów doszło w związku z realizacją studiów wyższych. Na podstawie ustawy o równym traktowaniu każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania (art. 13). Co istotne, ułatwieniu w dochodzeniu roszczeń ma służyć mechanizm odwróconego ciężaru dowodu, przewidziany także na gruncie k.p. Osoba doświadczająca nierównego traktowania, a więc też m.in. molestowania czy molestowania seksualnego, powinna jedynie uprawdopodobnić ten fakt. To na osobie, której zarzucono dyskryminujące działania ciąży obowiązek udowodnienia, że zasada równego traktowania nie została naruszona.

³ Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, (Dz.U. 2010 nr 254 poz. 1700).

4. Kodeks cywilny

Osoba doświadczająca dyskryminacji ma możliwość skorzystania z cywilnej ścieżki dochodzenia swoich praw – w sprawach, w których zastosowania nie mogą znaleźć normy k.p. czy ustawy o równym traktowaniu (jak np. w relacjach pozazatrudnieniowych w zakresie szkolnictwa wyższego). Molestowanie czy molestowanie seksualne narusza godność osoby, która zgodnie z art. 23 Kodeksu cywilnego⁴ stanowi dobro osobiste. Ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone lub naruszone cudzym bezprawnym działaniem, może żądać zaniechania tego działania. Można żądać usunięcia skutków takiego naruszenia, zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny, a także naprawienia ewentualnej szkody majątkowej. Osoby żądające odszkodowania na podstawie k.c. nie mogą jednak korzystać z ułatwienia procesowego przewidzianego w k.p. i ustawie o równym traktowaniu w postaci odwróconego ciężaru dowodowego. Na osobie poszkodowanej spoczywa zatem ciężar udowodnienia (a nie tylko dowodu uprawdopodobnienia) naruszenia jej godności jako dobra osobistego.

5. Kodeks karny

Kodeks karny⁵ przewiduje ochronę przed przestępstwami, które mogą stanowić przejawy molestowania, takimi jak groźby (art. 190), uporczywe nękanie (art. 190a) czy zmuszanie do określonego zachowania (art. 191). Molestowanie może przejawiać się także poprzez pomawianie lub znieważanie osoby (art. 212, art. 216) lub znęcanie się fizyczne lub psychiczne nad osobą pozostającą w stosunku zależności od sprawcy (art. 207 § 1). Przed molestowaniem seksualnym i przestępstwami seksualnymi powinny chronić przepisy zakazujące naruszania nietykalności cielesnej (art. 217), utrwalania wizerunku nagiej osoby lub osoby w trakcie czynności seksualnej (art. 191a), doprowadzania osoby do obcowania płciowego groźbą bezprawną lub podstępem (art. 197), seksualnego wykorzystania niepoczytalności, bezradności lub nadużycie stosunku zależności (art. 198-199). Co jednak istotne, niektóre z wymienionych powyżej przestępstw (m.in. znieważenie lub naruszenie nietykalności cielesnej) ścigane są z oskarżenia prywatnego, tzn. że organy ścigania nie mają obowiązku prowadzenia postępowania przygotowawczego z urzędu, a osoba pokrzywdzona musi samodzielnie sporządzić akt oskarżenia i wnieść go do sądu. W konsekwencji to na pokrzywdzonym spoczywa ciężar ustalenia sprawcy przestępstwa i zgromadzenia dowodów. W wyjątkowych przypadkach prokuratura może objąć dane zdarzenie ściganiem z urzędu – w razie ustalenia, że wymaga tego interes społeczny. Ponadto ochrona prawnokarna przed niektórymi rodzajami

⁴ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2018 r., poz. 1025, z późn. zm.; dalej: k.c.).

⁵ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2018 r., poz. 1600; dalej: k.k.).

czynów jest zróżnicowana ze względu na przesłankę dyskryminacyjną. Podczas gdy znieważenie osoby lub naruszenie jej nietykalności cielesnej ze względu na jej rasę lub pochodzenie etniczne jest ścigane z urzędu (art. 257), taki sam czyn popełniony wobec osoby homoseksualnej lub z niepełnosprawnością pozostaje ścigany z oskarżenia prywatnego i podlega łagodniejszej karze (art. 212 i 216).

6. Kodeks wykroczeń

Ochronę przed pewnymi rodzajami molestowania zapewnia też Kodeks wykroczeń⁶. Wykroczenie stanowi m.in. złośliwe wprowadzanie w błąd lub złośliwe niepokojenie w celu dokuczenia innej osobie (art. 107), czy też dopuszczenie się tzw. nieobyczajnego wybryku (art. 140).

7. Prawo o szkolnictwie wyższym

Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce⁷ przewiduje odpowiedzialność dyscyplinarną nauczycieli i nauczycielek akademickich za stosowanie molestowania, molestowania seksualnego czy popełnianie przestępstw seksualnych na uczelniach wyższych. Nauczyciel i nauczycielka akademicka podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczycielki/nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego (art. 275). Postępowanie dyscyplinarne toczy się przed komisjami dyscyplinarnymi. Postępowanie dyscyplinarne komisja dyscyplinarna wszczyna na wniosek rzecznika dyscyplinarnego po przeprowadzeniu przez niego postępowania wyjaśniającego wszczętego z urzędu lub na polecenie organu, który go powołał. Rzecznik dyscyplinarny powinien wszcząć postępowanie wyjaśniające z urzędu, w przypadku gdy nauczycielowi akademickiemu zarzuca się popełnienie czynu polegającego na przyjęciu lub żądaniu korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy w związku z pełnieniem funkcji lub zajmowaniem stanowiska w uczelni. Należy odnotować, że w ramach takiego postępowania to na osobach zgłaszających przypadek molestowania spoczywa ciężar udowodnienia – a nie uprawdopodobnienia, jak to miejsce w sprawach dotyczącej zakazanej przez prawo dyskryminacji – niewłaściwego zachowania ze strony pracownika uczelni. Podobne regulacje w ustawie odnoszą się do studentów i studentek dopuszczających się naruszenia przepisów obowiązujących na uczelni oraz za czyny uchybiające godności studenta. Niewątpliwie studenci, bądź studentki stosujący molestowanie lub molestowanie seksualne naruszają zasadę niedyskryminacji wobec innych osób studiujących i narażają się na odpowiedzialność dyscyplinarną. Za naruszenie przepisów obowiązujących na uczelni oraz za czyny uchybiające

⁶ Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2018 r., poz. 618, z późn. zm.).

⁷ Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668).

godności studenta/studentki student lub studentka ponosi odpowiedzialność dyscyplinarną przed komisją dyscyplinarną albo przed sądem koleżeńskim samorządu studenckiego. Karami dyscyplinarnymi mogą być upomnienie, nagana, zawieszenie w prawach studenta/studentki, a nawet wydalenie z uczelni. Warto jednak zaznaczyć, że postępowanie dyscyplinarne nie zawsze prowadzi do rozwiązania sytuacji w sposób satysfakcjonujący dla pokrzywdzonej osoby.

8. Ustawa o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie

Pewne środki działania w przypadku doświadczania molestowania, molestowania seksualnego, czy przemocy seksualnej przewidują inne ustawy szczegółowe, takie jak m.in. ustawa o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie⁸. Ustawa określa zadania w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie, a także zasady postępowania wobec osób dotkniętych przemocą w rodzinie oraz wobec osób stosujących przemoc w rodzinie. Jednak zakres podmiotowy i przedmiotowy tej ustawy nie dotyczy przypadków molestowania, molestowania seksualnego i przemocy seksualnej, które miały miejsce na uczelniach wyższych.

9. Prawo międzynarodowe i unijne

Zakaz dyskryminacji i nierównego traktowania wynika bezpośrednio z wiążących Polskę umów międzynarodowych.

- a) Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności⁹ zakazuje tortur oraz niehumanitarnego lub poniżającego traktowania albo karania (art. 3). Ponadto korzystanie ze wszystkich praw i wolności zawartych w Konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn (art. 14).
- b) Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych¹⁰ w swoim art. 7 zawiera zakaz tortur lub okrutnego, niehumanitarnego albo poniżającego traktowania lub karania. Ponadto w art. 26 Paktu wskazano, że wszyscy są równi wobec prawa i są uprawnieni bez żadnej dyskryminacji do jednakowej ochrony prawnej. Jakakolwiek dyskryminacja w tym zakresie powinna być ustawowo zakazana oraz powinna być zagwarantowana przez ustawę równa dla wszystkich i skuteczna ochrona przed dyskryminacją z takich

⁸ Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1390).

⁹ Sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284, z późn. zm. i uzup.).

¹⁰ Otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).

względów, jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności (art.2, 3, 18, 20, 26 i 27).

- c) Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych¹¹ określa prawa jednostki bez żadnej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację majątkową, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności (art. 2 ust. 2). W kontekście molestowania i molestowania seksualnego na uczelniach wyższych istotne jest zobowiązanie państw - stron Paktu do uznania prawa każdego do nauki. Polska, podpisując Pakt, zobowiązała się zapewnić, że nauczanie będzie zmierzać do pełnego rozwoju osobowości i poczucia godności ludzkiej i umacniać poszanowanie praw człowieka i podstawowych wolności (art. 13 ust. 1).
- d) Konwencja w sprawie zakazu stosowania tortur oraz innego okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania albo karania¹² zapewnia w szerokim zakresie ochronę przed każdym działaniem naruszającym godność osoby i tworzeniem wobec niej zastraszającej lub uwłaczającej atmosfery zapewnia Konwencja w sprawie zakazu stosowania tortur oraz innego okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania albo karania.
- e) Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet¹³ zobowiązuje państwa będące sygnatariuszami do prowadzenia polityki likwidującej dyskryminację kobiet. W tym celu należy ustanowić ochronę prawną praw kobiet na zasadach równości z mężczyznami oraz zapewnić w drodze postępowania przed właściwymi sądami państwowymi i innymi organami publicznymi skuteczną ochronę kobiet przed wszelkimi aktami dyskryminacji, a także podejmować wszelkie stosowne kroki, łącznie z ustawodawczymi, w celu zmiany lub uchylecia wszelkich ustaw, zarządzeń, zwyczajów lub praktyk, które stanowią dyskryminację kobiet (art. 2)¹⁴.

¹¹ Otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).

¹² Przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 10 grudnia 1984 r. (Dz.U. z 1989 r. Nr 63, poz. 378).

¹³ Przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71).

¹⁴ Zob. też: Rekomendacja ogólna nr 19 Przemoc wobec kobiet przyjęta przez Komitet ds. Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet w 1992 r. (A/47/38).

- f) Konwencja o prawach dziecka¹⁵ (art. 2) odnosi się do ogólnych wartości, takich jak równość i niedyskryminacja. Jej autorzy podkreślili, że prawa zawarte w tej Konwencji powinny być respektowane bez jakiegokolwiek dyskryminacji niezależnie od rasy, koloru skóry, płci, języka, religii, poglądów politycznych, statusu majątkowego, niepełnosprawności, cenzusu urodzenia lub jakiegokolwiek innego tego dziecka albo jego rodziców bądź opiekuna/opiekunki prawnej.
- g) Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych¹⁶ zwraca uwagę na szczególną sytuację kobiet i dziewcząt z niepełnosprawnościami w kontekście molestowania i molestowania seksualnego. Zgodnie z jej art. 6 i 16 władze państwowe powinny podjąć stosowne działania ustawodawcze, administracyjne, społeczne i edukacyjne i inne, z uwzględnieniem kwestii płci, tak, aby zapewnić osobom z niepełnosprawnościami ochronę przed wszelkimi formami wyzysku, przemocy i wykorzystywania, zarówno w ich środowisku domowym jak i poza nim. Polska zobowiązała się także do podjęcia odpowiednich kroków, aby zapobiec wszelkim formom wyzysku, przemocy i wykorzystywania, poprzez, między innymi, odpowiednią pomoc i wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami, ich rodzin i opiekunów, z uwzględnieniem kwestii wieku i płci, oraz poprzez udostępnianie informacji i edukacji dotyczącej unikania, rozpoznawania i zgłaszania przypadków wyzysku, przemocy i wykorzystywania¹⁷.
- h) Konwencja o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej¹⁸, Polska zobowiązała się do podjęcia koniecznych działań ustawodawczych lub innych mających na celu zagwarantowanie, że wszelkie formy niepożądanych działań werbalnych, niewerbalnych lub fizycznych o charakterze seksualnym, skutkujące naruszeniem godności danej osoby, w szczególności w atmosferze zastraszania, wrogości, upodlenia, poniżenia lub obrazy, podlegać będą odpowiedzialności karnej lub innej odpowiedzialności prawnej (art. 40). Ponadto Polska ma obowiązek podjęcia odpowiednich działań w celu odpowiedniego definiowania, ścigania i karania wszelkiej przemocy seksualnej (art. 36). Konwencja stambulska ustanawia ponadto szereg obowiązków państw w obszarze zapobiegania przemocy wobec kobiet oraz ochrony i wsparcia dla ofiar takiej przemocy, w tym:

¹⁵ Przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 20 listopada 1989 r. (Dz. U. z 1991 r. Nr 120, poz. 526).

¹⁶ 27 Sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. z 2012 r., poz. 1169).

¹⁷ Zob. też: Komentarz ogólny nr 3 o kobietach i dziewczynkach z niepełnosprawnościami przyjęty przez Komitet do spraw Praw Osób z Niepełnosprawnościami w dniu 25 listopada 2016 r. (CRPD/C/GC/3).

¹⁸ Sporządzona w Stambule dnia 11 maja 2011 r. (Dz. U. z 2015 r., poz. 961).

przeciwdziałanie dyskryminacji (art. 4), podnoszenie świadomości na temat różnych przejawów przemocy ze względu na płeć (art. 13), prowadzenie edukacji antydyskryminacyjnej (art. 14), szkolenie specjalistów (art. 15), a także udzielanie pomocy w składaniu skarg indywidualnych i zbiorowych (art. 21), prowadzenie ogólnokrajowego, całodobowego, bezpłatnego telefonu zaufania (art. 24), czy wreszcie ustalenie prawa do odszkodowania dla ofiary (art. 30).

- i) Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej¹⁹, (art. 1) podkreśla szczególne znaczenie godności ludzkiej oraz konieczność jej poszanowania i ochrony. Karta wskazuje, że wszyscy są równi wobec prawa (art. 20). Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (art. 21 ust. 1).
- j) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiająca normy minimalne w zakresie praw, wsparcia i ochrony ofiar przestępstw²⁰, która w obszerny sposób reguluje prawa m.in. ofiar przemocy na tle płciowym. Zgodnie z definicją zawartą w dyrektywie, przemoc ta jest skierowana przeciwko osobie ze względu na jej płeć, tożsamość płciową albo ekspresję płciową lub jej ofiarami stają się w przeważającej mierze osoby danej płci. Dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia, by ofiary przestępstw otrzymały odpowiednie informacje, wsparcie i ochronę oraz by mogły uczestniczyć w postępowaniu karnym²¹.

9.1.1 Zalecenia organów międzynarodowych i unijnych

Molestowanie i molestowanie seksualne to formy dyskryminacji. Na szczególną rolę państwa w zwalczaniu wszelkich przejawów dyskryminacji zwracają uwagę organy międzynarodowe. Komitet Przeciwko Torturom w 2013 r. zalecił²² Polsce wprowadzenie do Kodeksu karnego przepisów penalizujących przestępstwa z nienawiści jako akty dyskryminacji i przemocy

¹⁹ Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (2007/C 303/01) (Dz.U.U.E.C.2007.303.1).

²⁰ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2012/29/UE z dnia 25 października 2012 r. ustanawiająca normy minimalne w zakresie praw, wsparcia i ochrony ofiar przestępstw oraz zastępująca decyzję ramową Rady 2001/220/WSiSW (Dz.U.U.E.L.2012.315.57).

²¹

²² Rzecznik Praw Obywatelskich krytycznie ocenia poziom implementacji tej dyrektywy do polskiego porządku prawnego. Swoje uwagi przedstawił m.in. w wystąpieniu do Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 sierpnia 2017 r., znak: XI.518.39.2017. 33 Pkt 23 Uwag końcowych dotyczących połączonego V i VI sprawozdania okresowego Polski z realizacji postanowień Konwencji w sprawie zakazu stosowania tortur oraz innego okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania albo karania z dnia 19 listopada 2013 r.

ze względu na orientację seksualną, niepełnosprawność i wiek. Komitet wezwał do podjęcia wszystkich koniecznych działań w celu zwalczania dyskryminacji i przemocy skierowanej przeciwko osobom pochodzenia arabskiego, azjatyckiego i afrykańskiego, osób LGBT oraz osób należących do społeczności romskiej, jak również do pojęcia skutecznych działań dla zapobiegania przejawom antysemityzmu we wszystkich formach. Istotne braki w polskim ustawodawstwie odnoszące się do zakazu dyskryminacji zauważył także Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych²³ w październiku 2016 r. Komitet zalecił, aby Polska znowelizowała ustawę o równym traktowaniu i dostosowała ją do artykułu 2 Paktu przez włączenie wszystkich zabronionych przyczyn dyskryminacji. Również Komitet Praw Człowieka w 2016 r. zwrócił uwagę²⁴ na konieczność dokonania kolejnych zmian ustawy o równym traktowaniu w celu wprowadzenia kompleksowego zakazu dyskryminacji przyczyn zabronionych we wszystkich obszarach i sektorach, w tym edukacji, opieki zdrowotnej, ochrony socjalnej i mieszkalnictwa. Polska powinna również poprawić dostępność skutecznych środków odwoławczych przeciwko każdej formie dyskryminacji. Państwo-Strona powinno także wzmacniać wysiłki na rzecz zapobiegania i zwalczania wszelkich aktów przestępstw z nienawiści, mowy nienawiści i dyskryminacji. Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet w 2014 r. ponaglił²⁵ polskie władze do rewizji ustawy o równym traktowaniu w celu zapewnienia, że ustawodawstwo antydyskryminacyjne będzie zawierało definicję dyskryminacji kobiet zgodnie z art. 1 Konwencji, uwzględniając tym samym wszystkie obszary, których dotyczy Konwencja, oraz że będzie wyraźnie zakazywało dyskryminacji ze względu na płeć, jak również dyskryminacji z powodu krzyżujących się przesłanek. Komitet zalecił także zapewnienie skutecznych środków prawnych umożliwiających osobom doświadczającym dyskryminacji ze względu na płeć dochodzenie zadośćuczynienia i odszkodowania. Wśród zaleceń Komitetu wskazano także konieczność likwidacji stereotypów związanych z płcią, które utrwalają przemoc seksualną, poprzez m.in. rewizję podręczników szkolnych i materiałów na wszystkich szczeblach edukacji w celu usunięcia dyskryminujących stereotypów związanych z płcią, a także podejmowanie działań na rzecz promowania równych praw kobiet. Komitet podkreślił również wagę przyjęcia kompleksowej strategii mającej na celu zapobieganie i likwidację wszelkich form przemocy

²³ Pkt 9 i 10 Uwag końcowych dotyczących VI sprawozdania okresowego Polski z realizacji postanowień Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (E/C.12/POL/6) z dnia 6 października 2016 r.

²⁴ Pkt 14 i 16 Uwag końcowych dotyczących VII sprawozdania okresowego Polski z realizacji postanowień Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 31 października 2016 r.

²⁵ Pkt 11, 13 i 23 Uwag końcowych dotyczących połączzonego VII i VIII sprawozdania okresowego Polski z realizacji postanowień Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z dnia 7 listopada 2014 r.

wobec kobiet w życiu publicznym i prywatnym oraz ustanowienia odpowiedniego mechanizmu koordynującego i monitorującego w celu skutecznego zapobiegania i likwidacji wszelkich form przemocy wobec kobiet. Nowelizację ustawy o równym traktowaniu, tak by obejmowała kwestię dyskryminacji z jakiegokolwiek powodu we wszystkich dziedzinach oraz by zawierała definicję dyskryminacji wielokrotnej, zalecił²⁶ Polsce także Komitet Praw Dziecka w 2015 r. Komitet podkreślił ponadto konieczność uzupełnienia Kodeksu karnego o definicję mowy nienawiści i o przestępstwa na tle nienawiści motywowanej rasizmem, ksenofobią i homofobią, a także dokonania przeglądu środków zapobiegających i eliminujących stereotypy, nietolerancję i dyskryminację w życiu publicznym, jak również w działaniu władz państwowych i lokalnych. Głos w sprawie przeciwdziałania molestowaniu i molestowaniu seksualnemu zabrał także Parlament Europejski. W rezolucji z 2017 r. potępiono²⁷ wszelkie formy przemocy seksualnej i nękania fizycznego lub psychicznego oraz wezwano państwa członkowskie UE do skutecznego stosowania istniejących ram prawnych dotyczących molestowania i wykorzystywania seksualnego, a także do podejmowania dalszych działań, które będą skutecznie zapobiegać i położyć kres molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy oraz w innych miejscach. Parlament wezwał państwa członkowskie UE do należytego monitorowania prawidłowego wdrażania dyrektyw UE zakazujących nękania ze względu na płeć i molestowania seksualnego. W zaleceniach wydanych w 2018 r. Komitet ds. Praw Osób z Niepełnosprawnościami podkreślił²⁸ konieczność stworzenia kompleksowej strategii zapobiegania i zwalczania wszelkich form przemocy wobec kobiet i dziewcząt niepełnosprawnościami. W ocenie Komitetu równie istotne jest zapewnienie skutecznego ścigania i karanie sprawców takiej przemocy oraz możliwości naprawiania krzywd osób dotkniętych przemocą.

²⁶ Pkt 17 uwag końcowych dotyczących połączonego III i IV sprawozdania okresowego Polski z realizacji postanowień Konwencji o prawach dziecka z dnia 2 października 2015 r.

²⁷ Pkt 1, 2 i 4 rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 26 października 2017 r. w sprawie przeciwdziałania molestowaniu i wykorzystywaniu seksualnemu w UE (2017/2897(RSP)).

²⁸ Pkt 10 uwag końcowych dotyczących sprawozdania wstępnego Polski z realizacji postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych z dnia 21 września 2018 r. (CRPD/C/POL/CO/1).

§ 2

Organy Uczelni ds. równego traktowania

1. Komisja Rektorska ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji Powiślańskiej Szkoły Wyższej. Celem Komisji²⁹ jest przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na jakąkolwiek cechę prawnie chronioną oraz dbałość o przestrzeganie zasady równego traktowania na terenie uczelni. Komisja odpowiada za m.in. monitorowanie przestrzegania zasady równego traktowania w Powiślańskiej Szkole Wyższej, opracowywanie możliwych sposobów rozwiązywania problemów wynikających z naruszenia zakazu dyskryminacji, czy oferowanie pomocy osobom, które doświadczyły nierównego traktowania ze względu jakąkolwiek cechę. Komisja może także inicjować postępowania wyjaśniające oraz występować z wnioskami o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec osób dopuszczających się dyskryminacji. W sprawach dotyczących dyskryminacji Komisja współpracuje także z innymi jednostkami organizacyjnym Uczelni w rozwiązywaniu sporów i konfliktów.

2. Komisję powołuje się na okres 4 (czterech) lat na mocy Rozporządzenia Rektora.

a) Do zadań Komisji należy w szczególności:

1. ustalanie przejawów dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego;
- 2) formułowanie propozycji zapobiegania i usuwania skutków dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego, a także rozwiązywania sporów i zażegnania konfliktów, po uprzednim zebraniu wszystkich informacji koniecznych dla oceny faktów;
- 3) zapewnienie Uczelni informacji i dokumentów koniecznych dla wdrożenia środków dyscyplinujących.

3. Członkami Komisji ds. równego traktowania z ramienia społeczności akademickiej są:

- a) Prorektor ds. dydaktycznych i studenckich,
- b) Prorektor ds. Rozwoju i Współpracy (będący jednocześnie Rzecznikiem dyscyplinarnym),
- c) Przedstawiciel pracowników dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych,
- d) Przedstawiciel pracowników administracyjnych,
- e) Przedstawiciel studentów lub Przewodniczący samorządu studenckiego.

²⁹ Zarządzenie nr Rektora Powiślańskiej Szkoły Wyższej z dnia 29 listopada 2019 r. w sprawie utworzenia i zadań Komisji Rektorskiej ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji.

Członkiem Komisji może być wyłącznie osoba zatrudniona na Uczelni na podstawie umowy o pracę, w stosunku do której nie jest i nigdy nie było prowadzone postępowanie o dopuszczenie się działań z zakresu dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego.

4. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie „Męża zaufania”. Mężem zaufania może być wyłącznie osoba:
 - a) zatrudniona na Uczelni na podstawie umowy o pracę,
 - b) w stosunku do której nie jest i nigdy nie było prowadzone postępowanie o dopuszczenie się działań z zakresu dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego,
 - c) ciesząca się zaufaniem innych Pracowników.
5. Do zadań Męża zaufania należy w szczególności:
 - a) przyjmowanie Zgłoszeń;
 - b) dokonywanie wstępnej oceny Zgłoszeń oraz prowadzenie wstępnych rozmów z osobami zgłaszającymi przypadki dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego;
 - c) na żądanie Rektora składanie raportów z prowadzonej przez Męża zaufania działalności;
 - d) wdrożenie, koordynowanie i nadzorowanie realizacji zadań prewencyjnych opisanych w niniejszym opracowaniu;
 - e) przyjmowanie i realizacja wniosków o organizację dla społeczności spotkań, o charakterze prewencyjnym, interwencyjnym i szkoleniowym, opisanych w niniejszym opracowaniu;
 - f) organizacja techniczna wykonania działań interwencyjnych.
6. Komisja działa na podstawie uchwalonego przez siebie harmonogramu działania.
 - a) Komisja obraduje na posiedzeniach. Posiedzenia Komisji zwołuje ustnie lub pisemnie, w za pomocą wiadomości przesłanej pocztą elektroniczną jeden z członków Komisji lub Mąż zaufania.
 - b) Przedmiotem posiedzenia Komisji mogą być wszelkie kwestie dotyczące problematyki dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego.
 - c) Z każdego posiedzenia Komisji sporządza się protokół, który jest podpisywany przez wszystkich uczestników posiedzenia.

- d) Dla rozpatrzenia konkretnego przypadku dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego Komisja wyznacza 3 (trzy) osobowy skład orzekający Komisji. Członkiem składu orzekającego w danej sprawie jest zawsze Mąż zaufania.
- e) Skład orzekający Komisji obraduje na posiedzeniu. Z każdego posiedzenia składu orzekającego sporządza się protokół, który jest podpisywany przez wszystkich uczestników posiedzenia.
- f) W posiedzeniach Komisji albo składu orzekającego Komisji, poza ich członkami, mogą zasiadać na wniosek Komisji albo członków składu orzekającego z głosem doradczym eksperci, w tym psychologowie, radcowie prawni lub adwokaci oraz lekarze psychiatrzy.

§ 3

Standard antydyskryminacyjny

Wprowadza się jako obowiązujący w Powiślańskiej Szkole Wyższej w zakresie przeciwdziałania, zapobiegania, diagnozowania i reagowania na przejawy dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego, a także sprzyjający zapewnieniu bezpiecznego i wolnego od dyskryminacji środowiska pracy i nauki dla całej społeczności akademickiej „Standard antydyskryminacyjny”³⁰.

§ 4

Procedura wdrażania standardu antydyskryminacyjnego

1. Postanowienia Procedury dla społeczności akademickiej Powiślańskiej Szkoły Wyższej w zakresie przeciwdziałania, zapobiegania, diagnozowania i reagowania na przejawy dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego, a także w zakresie zapewnienia bezpiecznego i wolnego od dyskryminacji środowiska pracy i nauki w miejscu pracy i nauki.

³⁰ Standard przygotowany został w ramach projektu „Uniwersyteckie standardy przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji”, realizowanego przez Ośrodek Badań nad Mediami Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie, Fundację Autonomia, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej oraz Fundację na Rzecz Różnorodności Społecznej, opublikowany m.in. w: Siła, odwaga, solidarność. Upełnomocnienie jako skuteczna strategia przeciwdziałania przemocy wobec kobiet i dziewcząt i innej przemocy ze względu na płeć. Podręcznik dla organizacji i instytucji, Fundacja Autonomia 2016, s. 219 – 244: <http://www.autonomia.org.pl/doc/sila%20odwaga%20solidarnosc%20net.pdf>

2. Działania, o której mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu, obejmuje całą społeczność akademicką Uczelni (studentów i pracowników), bez względu na rodzaj wykonywanych na terenie Uczelni czynności.

§ 5

Obowiązki Uczelni

1. Powiślańska Szkoła Wyższa zobowiązana jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym działania opisane w Procedurze, w zakresie przeciwdziałania, zapobiegania, diagnozowania i reagowania na przejawy dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego, a także w zakresie zapewnienia bezpiecznego i wolnego od dyskryminacji środowiska pracy i nauki w miejscu pracy i nauki..
2. Powiślańska Szkoła Wyższa zobowiązana jest podejmować wszelkie przewidziane przepisami prawa działania, w tym działania opisane w Procedurze, celem niwelowania skutków społecznych dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego, w tym w szczególności podejmować działania interwencyjne i udzielać pomocy ofiarom dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego.
3. Powiślańska Szkoła Wyższa jest uprawniona i zobowiązana do podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa, w tym w szczególności przepisami wyszczególnionymi w § 1, działań wobec osób będących sprawcami dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego.
4. Powiślańska Szkoła Wyższa zobowiązana jest podjąć działania opisane w Procedurze w każdym przypadku dokonania Zgłoszenia.
5. Powiślańska Szkoła Wyższa podejmuje działania wskazane w Procedurze również w każdym przypadku powzięcia informacji o zaistnieniu zjawiska dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego z innego źródła aniżeli Zgłoszenie.

§ 6

Uprawnienia i obowiązki członków społeczności akademickiej

1. Każdy członek społeczności akademickiej, w stosunku do którego podejmowane są działania z zakresu dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego. ma prawo żądania podjęcia przez

Uczelnię działań zmierzających do anulowania działań z zakresu dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego, a także anulowania skutków działań z zakresu dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego..

2. Skorzystanie przez członka społeczności akademickiej z uprawnienia wskazanego w ust. 1 niniejszego paragrafu w żaden sposób nie wyłącza prawa członka społeczności akademickiej do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Skorzystanie przez członka społeczności akademickiej z takich środków ochrony prawnej nie jest również w żaden sposób uzależnione od wcześniejszego zastosowania postanowień Procedury.
3. Każdy z członków społeczności akademickiej, który posiada lub poweźmie informację o przypadkach dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego. jest uprawniony do dokonania Zgłoszenia.
4. Bezpodstawne pomawianie o działania z zakresu dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego jest zabronione.

§ 7

Odpowiedzialność za działania z zakresu dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego.

1. Osoby dopuszczające się działań z zakresu dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego, w tym w celu osiągnięcia korzyści, podlegają odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa, w tym w szczególności w omówionych w § 1.
2. Odpowiedzialności, o której mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają o działania z zakresu dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego.

§ 8

Działania prewencyjne

Przeciwdziałanie działaniom z zakresu dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego.

1. Powiślańska Szkoła Wyższa prowadzi aktywną działalność przeciwko działaniom z zakresu dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym

molestowania seksualnego w miejscu pracy i nauki oraz w związku z pracą i nauką, polegającą w szczególności na:

- 1) podejmowaniu działań prewencyjnych wskazanych w ust. 2 niniejszego paragrafu, mających na celu przeciwdziałanie działaniom z zakresu dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego.;
 - 2) podejmowaniu działań interwencyjnych zmierzających do natychmiastowego zaprzestania działania z zakresu dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego, w szczególności opisanych w niniejszym opracowaniu.
2. Powiślańska Szkoła Wyższa podejmuje działania prewencyjne mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji, przemocy, nierównemu traktowaniu, molestowaniu, w tym molestowaniu seksualnego polegające, w szczególności, na:
- 1) obowiązkowym przeszkoleniu wszystkich członków społeczności akademickiej z zakresu problematyki dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego oraz przeciwdziałania tym zjawiskom za pomocą udostępnienia materiałów on-line na platformie e-learningowej Uczelni;
 - 2) prowadzeniu systematycznych tj. odbywających się nie rzadziej niż jeden raz na rok prelekcji lub treningów z zakresu problematyki dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego;
 - 3) wprowadzeniu w Powiślańskiej Szkole Wyższej adresu e-mail, na który kierować można pytania związane z problematyką dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego; na pytania odpowiadać będą Mężowie zaufania lub członkowie Komisji lub zaproszeni eksperci;
 - 4) tworzeniu materiałów informacyjnych na temat dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego oraz udostępnianiu ich członkom społeczności akademickiej.
3. Działania prewencyjne mogą inicjować także członkowie społeczności akademickiej. W tym celu członkowie społeczności akademickiej mają prawo - poza godzinami pracy i nauki, jeden raz w roku kalendarzowym, przez 2 (dwie) godziny - zorganizować w miejscu pracy, na koszt Uczelni, spotkanie na temat dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego i możliwości wyeliminowania tych zjawisk w przypadku ich zaistnienia na Uczelni.

§ 9

Procedury w przypadku wystąpienia dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego

Zgłoszenie

1. Każde Zgłoszenie winno być wniesione do Męża zaufania na piśmie (listownie lub osobiście), z własnoręcznym podpisem osoby zgłaszającej. Zgłoszenia może dokonać osoba nie będąca Osobą zainteresowaną. Anonimom nie nadaje się dalszego biegu.
2. Mąż zaufania wstępnie bada Zgłoszenie i w przypadku, gdy Zgłoszenia dokonała inna osoba aniżeli Osoba zainteresowana, niezwłocznie przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą. Po przeprowadzeniu rozmowy z osobą, która dokonała Zgłoszenia nie będącą Osobą zainteresowaną oraz w przypadku, gdy Zgłoszenie zostało złożone przez Osobę zainteresowaną, Mąż zaufania rozpoczyna działania jako Moderator, tj. przeprowadza rozmowę z wszystkimi Osobami zainteresowanymi. Po odbyciu rozmowy lub rozmów, na wyraźną prośbę Osób zainteresowanych, Mąż zaufania może zaproponować Osobom zainteresowanym rozwiązanie problemu. W przeciwnym razie przedstawia sprawę w postaci raportu Komisji i wnioskuje o zwołanie posiedzenia Komisji.
3. W przypadku zaproponowania przez Męża zaufania rozwiązania problemu, Osoby zainteresowane mogą, w terminie dwóch dni roboczych od daty złożenia propozycji przyjąć bądź odrzucić propozycję na piśmie skierowanym do Męża zaufania. Złożenie - we wskazanym w zadaniu poprzedzającym terminie - choćby jednego oświadczenia o odrzuceniu propozycji albo brak złożenia oświadczenia w przedmiocie przyjęcia lub odrzucenia propozycji przez co najmniej jedną Osobę zainteresowaną, powoduje automatyczne skierowanie sprawy przez Męża zaufania do Komisji, o czym Mąż zaufania zawiadamia na piśmie wszystkie Osoby zainteresowane.
4. W przypadku przyjęcia rozwiązania problemu zaproponowanego przez Męża zaufania przez wszystkie Osoby zainteresowane, Mąż zaufania sporządza raport ze sprawy dla Komisji celem uzyskania jej akceptacji i wnioskuje o zwołanie w tym celu posiedzenia Komisji.
5. W przypadku uzyskania akceptacji Komisji, Mąż zaufania niezwłocznie podejmuje czynności celem wdrożenia działań przyjętych przez Osoby zainteresowane, jako rozwiązanie problemu.

6. W przypadku braku akceptacji Komisji, w tym co do środków zaradczych uzgodnionych przez Osoby zainteresowane i Męża zaufania, sprawa trafia pod obrady Komisji.

§ 10

Czynności podejmowane przez Rektorską Komisję przeciwdziałania dyskryminacji

1. Zadaniem składu orzekającego Komisji jest ustalenie faktów i ocena, czy doszło do aktu dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego, ustalenie winnych i ofiar zdarzenia, a także sposobu rozstrzygnięcia konfliktu (działania interwencyjne).
2. Skład orzekający Komisji powinien wysłuchać wszystkie Osoby zainteresowane i umożliwić wszystkim Osobom zainteresowanym pełną swobodę wypowiedzi.
3. Każdy z członków składu orzekającego Komisji zobowiązany jest do zachowania obiektywizmu i bezstronności przy dokonywaniu ocen konkretnych przypadków.
4. W przypadku wątpliwości, co do oceny konkretnego przypadku, skład orzekający Komisji może zasięgać porad ekspertów zewnętrznych.
5. Jeśli w toku postępowania zaistnieje konieczność wysłuchania świadków, skład orzekający Komisji wzywa ich na posiedzenie. Każdy świadek wysłuchiwany jest przy obecności wszystkich Osób zainteresowanych, ale pod nieobecność innych świadków. Z czynności tej jest sporządzany osobny protokół, który winien być, po przeczytaniu, podpisany przez świadka. Świadek podpisuje także zobowiązanie o zachowaniu w poufności wszelkich faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w toku przesłuchania świadka.

§ 11

Działania interwencyjne

1. W toku postępowania skład orzekający Komisji ustala, czy i jakie działania interwencyjne, sankcjonujące wobec sprawcy lub wspomagające ofiarę dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego należy podjąć w danym przypadku, w celu niezwłocznego zatrzymania aktów dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego w miejscu pracy i nauki lub w związku z pracą i nauką.
2. Interwencja może odbywać się za pomocą dostępnych środków lub środków uzgodnionych z Osobami zainteresowanymi, w tym także przy pomocy:

- 1) Moderadora – po wyrażeniu zgody Osób zainteresowanych, Mąż zaufania jako osoba trzecia jedynie prowadzi spotkanie Osób zainteresowanych, na którym własne poglądy wypowiadają Osoby zainteresowane i same zmierzają do rozwiązania problemu. Z ustaleń Osób zainteresowanych Moderator sporządza notatkę, którą przedkłada składowi orzekającemu Komisji. Spotkanie odbywa się poza posiedzeniem składu orzekającego Komisji;
- 2) Mediatora - Mąż zaufania, wskazuje Osobom zainteresowanym możliwe sposoby wyjścia z konfliktu i rozwiązania problemu. Spotkanie z Mediatorem może odbyć się na posiedzeniu składu orzekającego Komisji albo poza nim. Na spotkaniu wszyscy wspólnie tworzą strategię rozwiązania problemu. W przypadku spotkania odbywanego poza posiedzeniem składu orzekającego Komisji Mediator sporządza notatkę ze spotkania i przedkłada ją składowi orzekającemu Komisji.
3. Po zakończeniu postępowania skład orzekający Komisji sporządza decyzję, którą podpisują wszyscy członkowie składu orzekającego Komisji. Decyzja składu orzekającego Komisji jest ostateczna. Decyzja wymaga pisemnego uzasadnienia oraz wskazania podstaw faktycznych, na których decyzja została oparta. W decyzji zamieszcza się wzmiankę o możliwości skierowania sprawy do sądu. Decyzja doręczana jest wszystkim Osobom zainteresowanym.
4. W przypadku decyzji składu orzekającego Komisja stwierdzającej, że przypadek dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego miały miejsce, skład orzekający Komisji określa niezbędne i niezwłoczne działania mające na celu zakończenie lub usankcjonowanie dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego.
5. W przypadku, o którym mowa w ust. 4, skład orzekający Komisji informuje i wnosi do Rektora (lub osoby przez niego upoważnionej) o ukaranie osoby lub osób, które dopuściły się zdaniem składu orzekającego Komisji aktu dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego. Ukazanie, o którym mowa w zdaniu poprzednim polega na udzieleniu osobie lub osobom, które dopuściły się zdaniem składu orzekającego Komisji aktu dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego kary porządkowej albo w przypadku pracowników Uczelni na rozwiązaniu stosunku pracy.

6. Niezależnie od ukarania, o którym mowa w ust. 5 Uczelnia – zgodnie z obowiązującymi przepisami, w szczególności Kodeksu karnego – może złożyć zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa.
7. Ofiara dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego powinna zostać pouczona przez Męża zaufania lub skład orzekający Komisji o przysługujących jej powszechnych środkach ochrony prawnej, w szczególności o możliwości skierowania pozwu do sądu.
8. Ofiara dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego ma prawo wnosić o przeniesienie jej do innego miejsca pracy i lub nauki. Przeniesienie, o którym mowa może polegać na:
 - a) zmianie miejsca pracy ofiary dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego, połączonej w razie potrzeby lub konieczności ze zmianą stanowiska pracy na równorzędne.
 - b) zmianie grupy / prowadzącego lub innych zmian w dopuszczalnym zakresie zmian w obszarze programu kształcenia.

W przypadku skierowania takiego wniosku do Męża zaufania, Komisji lub składu orzekającego Komisji, wniosek ten przekazywany jest do Rektora (lub osoby przez niego upoważnionej).
9. Jeżeli sytuacja faktyczna wymaga konsultacji diagnostyczno-terapeutycznej, skład orzekający Komisji informuje Rektora (lub osobę przez niego upoważnioną) o konieczności skierowania ofiary do służb wyspecjalizowanych w przeciwdziałaniu skutkom dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego i stresu. W szczególności ofierze zapewniona jest w takich przypadkach, na koszt Uczelni, pomoc psychologa lub lekarza psychiatry.
10. W związku z danym przypadkiem dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego skład orzekający Komisji może ustalić dodatkowe środki prewencyjne, jakie powinna podjąć Uczelnia w celu zapobiegania w przyszłości dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego w miejscu pracy i nauki w związku z pracą i nauką. Wykonanie działań, o których mowa powierza się Mężowi zaufania we współpracy z Rektorem (lub osobą przez niego upoważnioną).

§ 12

Postanowienia końcowe

Poufność

1. Wszystkie osoby dopuszczone do prac związanych z dyskryminacją, przemocą, nierównym traktowaniem, molestowaniem, w tym molestowaniem seksualnym zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku prac i w związku z nimi i przed podjęciem prac winny podpisać oświadczenie, którego treścią jest zobowiązanie do zachowania poufności.
2. Z wyłączeniem Osób zainteresowanych, którym na ich żądanie wydaje się kopie wnioskowanych dokumentów, ani Męża zaufania, ani członkowie Komisji nie mogą kopiować w celu udostępnienia ani też w jakikolwiek sposób udostępnić lub rozpowszechniać jakichkolwiek dokumentów dotyczących danego przypadku dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego lub dotyczących prac Męża zaufania lub Komisji. Jakichkolwiek dokumenty dotyczące danego przypadku dyskryminacji, przemocy, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego lub prac Męża zaufania lub Komisji nie są również kopiowane ani udostępniane świadkom.
3. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji mogą zawierać sensytywne dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

§ 13

Zmiany Procedury

Wszelkie zmiany Procedury są dokonywane przez Powiślańską Szkołę Wyższą w drodze stosownego zarządzenia. Wraz ze zmianami ogłaszany będzie każdorazowo tekst jednolity Procedury.

Rektor PSW



prof. dr hab. Krystyna Strzała