



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Warszawa,

**Adam Bodnar**

**XI.420.4.2018.AS**

**Pan  
Jarosław Gowin  
Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego  
ul. Hoża 20  
00-529 Warszawa**

Jako Rzecznik Praw Obywatelskich i niezależny organ ds. równego traktowania, powierzone mi na mocy art. 18 ustawy z dnia z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>1</sup> ze szczególną uwagą przyglądam się sytuacji osób narażonych na dyskryminację. Analizując stan przestrzegania praw człowieka w Polsce, w tym zasady równego traktowania nieocenionym wsparciem są dla mnie doświadczenia i wiedza przedstawicieli i przedstawicielek organizacji pozarządowych, jak również instytucji naukowych, których działalność porusza problematykę przeciwdziałania dyskryminacji i wykluczeniu społecznemu. Sugestie ekspertek i ekspertów – obok zaleceń międzynarodowych organów ochrony praw człowieka - są również pomocne w wyborze tematu niezależnych badań dotyczących dyskryminacji, których obowiązek prowadzenia wynika z treści art. 17b pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich<sup>2</sup>.

Mając na uwadze powyższe, w 2018r. zdecydowałem o konieczności sporządzenia diagnozy zjawiska molestowania i molestowania seksualnego w środowisku akademickim oraz wypracowania i wdrożenia odpowiednich rozwiązań zapewniających wsparcie osobom doświadczającym dyskryminacji<sup>3</sup>. Moja decyzja o przeprowadzeniu badania społecznego w

---

<sup>1</sup> Dz. U. z 2016.1219 j.t.

<sup>2</sup> Dz.U.2018.2179 j.t.

<sup>3</sup> Komitet ds. dyskryminacji kobiet (CEDAW) w Uwagach końcowych dla Polski z 7 listopada 2014 r., po rozpatrzeniu kolejnych sprawozdań okresowych RP z wdrażania Konwencji w sprawie zwalczania wszelkich form dyskryminacji kobiet (Dz.U z 1982 r. Nr 10, poz. 71), wyraził zaniepokojenie brakiem skarg dotyczących molestowania seksualnego w miejscu pracy oraz ograniczonym zastosowaniem sankcji administracyjnych i środków zadośćuczynienia w sprawach

ramach środowiska akademickiego podyktowana była też założeniem, że rzetelne dane pozwolą lepiej zrozumieć to zjawisko i przyczynią się do wypracowania adekwatnych środków zaradczych<sup>4</sup>, zwłaszcza, że obowiązujące regulacje prawne nie zapewniają jednostkom skutecznej ochrony w przypadku doświadczenia dyskryminacji, w tym w formie molestowania, w obszarze edukacji, zwłaszcza w relacjach pozapracowniczych, czyli pomiędzy studentami czy w relacji wertykalnej: wykładowca-studentka/student<sup>5</sup>.

W związku z powyższym, przekazuję uprzejmie Panu Ministrowi wyniki badania zawarte w raporcie pt. „**Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia**”<sup>6</sup>. Ufam, że zebrane dane i sformułowane na tej podstawie rekomendacje pozwolą skutecznie przeciwdziałać wszelkim przejawom nierównego traktowania na uczelniach wyższych. Obowiązki w tym zakresie wynikają bowiem nie tylko z treści art. 32 Konstytucji, zgodnie z którym wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne, a wszelkie przejawy dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny są zakazane, czy też art. 70 Konstytucji, który ustanawia obowiązek zapewnienia przez władze publiczne powszechnego i równego dostępu do wykształcenia. To także zobowiązanie płynące z ratyfikowanych umów międzynarodowych, m.in. Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych<sup>7</sup>, Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych Społecznych i Kulturalnych<sup>8</sup>, Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej<sup>9</sup>, czy Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności<sup>10</sup>, a także – w odniesieniu do przypadków dyskryminacji ze względu na płeć –

---

dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć (CEDAW/C/POL/CO/7-8, pkt 14-15). Na potrzebę podjęcia tematu wskazano we wnioskach fundacji Feminoteka i Poznańskiego Centrum Praw Człowieka INP PAN, przedstawionych w ramach konsultacji tematów badań antydyskryminacyjnych przeprowadzonych przez RPO w roku 2015.

<sup>4</sup> Akcja #Metoo podjęła w niektórych krajach problematykę molestowania i molestowania seksualnego na uczelniach wyższych, co potwierdzały historie publikowane głównie przez młode kobiety oznaczone hasztagiem #MetooPhD. Ten aspekt akcji #Metoo opisał Keiran Hardy w artykule pt. *#MeTooPhD reveals shocking examples of academic sexism*, opublikowanego przez The Guardian: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2018/feb/04/metoophd-reveals-shocking-examples-of-academic-sexism>.

<sup>5</sup> Przepisy ustawy z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2016r. poz. 1219 t.j.) przyznają różnicowany 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 odniesieniu do szkolnictwa wyższego ustawa zakazuje nierównego traktowania osób wyłącznie ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość (zob. art. 7 ustawy). W konsekwencji, wskazać należy, że ww. ustawa nie przyznaje ochrony prawnej przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym ze płeć, czy orientacja seksualna, jeśli do tego rodzajów czynów doszło w związku z realizacją studiów wyższych.

<sup>6</sup> Raport w formie elektronicznej dostępny jest też w dziale publikacje na stronie internetowej RPO, pod linkiem: <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/molestowanie-wsrod-studentek-i-studentow-analiza-i-zalecenia-rpo>.

<sup>7</sup> Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167.

<sup>8</sup> Dz.U. 1977 r. Nr 38, poz. 169.

<sup>9</sup> Dz.U. z 1969 r. Nr 25, poz. 187.

<sup>10</sup> Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284.

Konwencji o eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet oraz Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej<sup>11</sup>.

Pragnę podkreślić, że jako Rzecznik Praw Obywatelskich uznaję za wysoce niepokojące dane, które wskazują na **bardzo dużą skalę nadużyć w środowisku akademickim w Polsce – spośród osób ankietowanych prawie połowa studentek i jedna trzecia studentów doświadczyła molestowania**. Pragnę również podkreślić istotną okoliczność – szczegółowe analizy konkretnych wydarzeń (sytuacji najbardziej przykrych w okresie od początku studiów) pokazują, że **najczęściej przywoływanymi powodami molestowania była płeć, wyznanie i przekonania religijne oraz orientacja seksualna** – co druga studentka doświadczająca molestowania wskazywała płeć jako przesłankę nękania, podczas gdy wśród mężczyzn najczęściej wymienianą przesłanką była orientacja seksualna. Alarmujące jest, że **sprawcą co trzeciej sytuacji** wskazywanej przez osoby badane **był wykładowca akademicki/wykładowczyni akademicka** oraz, że **dwie trzecie z tych wydarzeń miało miejsce na terenie uczelni**.

Prawie **co trzecia badana osoba zadeklarowała doświadczenie przynajmniej jednego zachowania o charakterze molestowania seksualnego od momentu rozpoczęcia studiów** – w przeważającej większości były to kobiety. Molestowania seksualnego doświadczyły średnio **aż cztery na dziesięć badanych**. **Szczególną wrażliwość na tę problematykę powinny wykazać władze uczelni technicznych oraz uniwersytetów**, gdyż najczęściej studentki takich właśnie uczelni doświadczyły zdarzeń o charakterze molestowania seksualnego od chwili rozpoczęcia studiów, choć badania nie dają podstaw do twierdzenia, że molestowanie seksualne jest problemem tylko jednego, wybranego typu uczelni. Najczęściej sprawcami/sprawczyniami molestowania seksualnego były osoby spoza uczelni, w drugiej kolejności koledzy lub koleżanki ze studiów, zaś w trzeciej kolejności pracownicy naukowcy/pracowniczki naukowe (prawie 15,6%), w tym nauczyciele/nauczycielki lub promotorzy/promotorki.

Badanie ujawnia także istotną zależność, której – jako nauczyciele akademicy i osoby odpowiedzialne za prawidłowy proces dydaktyczny – nie możemy zignorować. **Doświadczenie molestowania seksualnego ma poważne następstwa** – ponad 75% uczestniczek wskazało, że molestowanie, którego doświadczyły w okresie studiów, miała negatywne konsekwencje dla ich funkcjonowania. Prawie 70% kobiet, które znalazły się w takiej sytuacji, poczuło się w jakimś stopniu zagrożone. Co ważne, **zdaniem jednej piątej wszystkich kobiet, które doświadczyły molestowania seksualnego, opisywane zdarzenie miało bezpośredni wpływ na dalszy przebieg ich studiów**. Natomiast w przypadku kobiet, które doświadczyły tego zdarzenia na terenie uczelni, wskaźnik ten wzrastał znacząco – tu bowiem prawie jedna trzecia kobiet dostrzegła wpływ tego zdarzenia

---

<sup>11</sup> Dz.U. z 2015 r., poz. 1390.

na swoje studia. **Doświadczenie molestowania ze względu na płeć lub przemocy seksualnej na terenie uczelni odbija się silnie na poczuciu bezpieczeństwa na kampusie.** Osoby, które od początku studiów doświadczyły co najmniej jednego zachowania o charakterze molestowania seksualnego, miały znacznie niższe poczucie bezpieczeństwa w porównaniu do tych, które nie miały tego rodzaju doświadczeń. Co więcej te osoby, które doświadczyły tego zdarzenia na terenie uczelni, czuły się znacznie bardziej zagrożone od osób doświadczających molestowania poza uczelnią. Wyniki te są o tyle ważne dla kontekstu szkoły wyższej, że badania światowe pokazują, iż **poczucie bezpieczeństwa jest istotnie związane z wynikami w nauce. Osoby, które nie czują się bezpiecznie w szkole, osiągają znacznie gorsze wyniki**<sup>12</sup>.

Powyzsza zależność została już odnotowana przez najbardziej prestiżowe uczelnie wyższe na świecie, które zdecydowały się podjąć tą skomplikowaną problematykę i wdrożyć strategie przeciwdziałania zjawiskom molestowania i molestowania seksualnego w środowisku akademickim, a także stworzyć systemy wsparcia dla pokrzywdzonych studentek i studentów. Doskonałym przykładem wydają się tu być **przepisy federalnej ustawy Education Amendments Act z 23 czerwca 1972 roku**<sup>13</sup>, tzw. Title IX (dalej: „ustawa Title IX”), które wraz z **przepisami wykonawczymi**<sup>14</sup> i **zaleceniami Departamentu Edukacji Stanów Zjednoczonych** stworzyły podwaliny systemu przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć i przemocy seksualnej w środowisku akademickim. Ze względu na przełomowy charakter wskazanych dokumentów, ich najistotniejsze postanowienia pozwalam sobie przedstawić w załączeniu jako przykład kompleksowego podejścia do problematyki dyskryminacji ze względu na płeć i molestowania seksualnego na uczelniach wyższych.

Pragnę również podkreślić, że śladem uniwersytetów amerykańskich podążają także uczelnie europejskie – przyjęcie strategii przeciwdziałania molestowaniu i dyskryminacji już od kilku lat stanowi wśród nich konieczny standard<sup>15</sup>. **Potrzebę ustanowienia takich regulacji zauważono także w Polsce** – choć jak wskazuje raport Helsińskiej Fundacji Praw

---

<sup>12</sup> Zob. Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich nr 5/2018, Zasada Równego Traktowania – prawo i praktyka nr 25, *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów Analiza i zalecenia*, str. 84.

<sup>13</sup> 20 U.S.C. §§ 1681 et seq.

<sup>14</sup> 34 C.F.R Part 106.

<sup>15</sup> Zob. Oxford University, *Policy and Procedure on Harassment* z dnia 1 grudnia 2014 r. dostępna: <https://www.admin.ox.ac.uk/eop/harassmentadvice/policyandprocedure/>.

Cambridge University, *Code of conduct for students in respect of harassment and sexual misconduct*, dostępna: [https://www.studentcomplaints.admin.cam.ac.uk/files/code\\_of\\_conduct\\_for\\_students\\_in\\_respect\\_of\\_harassment\\_and\\_sexual\\_misconduct.pdf](https://www.studentcomplaints.admin.cam.ac.uk/files/code_of_conduct_for_students_in_respect_of_harassment_and_sexual_misconduct.pdf).

Universidad Complutense de Madrid, *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género de la Universidad Complutense de Madrid*, dostępna: [https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-1465/Protocolo\\_acoso\\_UCM.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-1465/Protocolo_acoso_UCM.pdf).

Universitat de Barcelona, *Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes*, dostępna: [https://www.ub.edu/dyn/cms/continguts\\_ca/menu\\_eines/noticies/docs/protocol\\_assetjament.pdf](https://www.ub.edu/dyn/cms/continguts_ca/menu_eines/noticies/docs/protocol_assetjament.pdf).

Człowieka tylko 14 uczelni wyższych zdecydowało się powołać organy, których zadaniem jest przeciwdziałanie dyskryminacji<sup>16</sup>. Niewątpliwie przykładami takich inicjatyw są tutaj m.in. Komisja Rektorska ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji Uniwersytetu Warszawskiego, która współpracuje z innymi instytucjami Uniwersytetu m.in. Głównym Specjalistą ds. Równouprawnienia oraz Rzecznikiem Akademickim oraz analogiczne ciała powołane przez władze Uniwersytetu im. Mikołaja Kopernika w Toruniu, Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, czy też Uniwersytetu Wrocławskiego. Związek dyskryminacji z poczuciem bezpieczeństwa studentek i studentów zauważyły również władze Uniwersytetu Jagiellońskiego powołując Pełnomocnika Rektora ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów, odpowiedzialnego m.in. za opracowanie procedur reagowania na zdarzenia stanowiące naruszenie wolności seksualnej studentów i doktorantów oraz przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji ze względu na płeć. Otrzymując skargi dotyczące molestowania większość uczelni korzysta z rozwiązań zawartych w dziale VII ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce<sup>17</sup>, choć przyznać należy, że nieliczne uczelnie zdecydowały się również podjąć inne działania, których celem jest wsparcie pokrzywdzonych dyskryminacją studentów i studentek jak np. stworzenie we współpracy z Urzędem Miasta i Miejską Komendą Policji projektu aplikacji mobilnej z praktycznymi poradami, jak postępować w trudnych sytuacjach, czy wywieszenia specjalnej skrzynki na anonimowe skargi, w tym dotyczące molestowania seksualnego<sup>18</sup>.

W mojej ocenie, w szczególności w świetle prezentowanych wyników badań, wskazane inicjatywy są krokiem w dobrym kierunku. **Tego typu instytucje powinny jednak działać na każdej uczelni wyższej w Polsce i dysponować odpowiednimi zasobami o charakterze osobowym i finansowym.** Wydaje się to niezbędne, zwłaszcza że przeprowadzone badania wskazują, że osoby, które zdecydowały się powiedzieć komuś o przykrew sytuacji, która je spotkała, miały istotnie wyższe poczucie bezpieczeństwa od tych osób, które zachowały to dla siebie<sup>19</sup>. Jest zatem **kluczowe, aby nie tylko pracować nad ograniczeniem liczby takich incydentów, ale także by wykreować kulturę organizacyjną, która zaoferuje osobie pokrzywdzonej niezbędne wsparcie, a także stworzyć procedurę antydyskryminacyjną znajdującą zastosowanie w przypadkach molestowania i molestowania seksualnego pomiędzy studentami czy w relacji wertrykalnej: wykładowca-studentka/student.**

Mam nadzieję, że przedstawione w niniejszym wystąpieniu wyniki badania, jak również jego omówienie zawarte w raporcie pt. „Doświadczenie molestowania wśród

---

<sup>16</sup> Zob. *Molestowanie na polskich uczelniach publicznych*, raport Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, lipiec 2019, str. 3.

<sup>17</sup> Dz.U. z 2018 r. poz. 1668.

<sup>18</sup> Zob. *Molestowanie na polskich uczelniach publicznych*, raport Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, lipiec 2019, str. 8.

<sup>19</sup> Zob. Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich nr 5/2018, Zasada Równego Traktowania – prawo i praktyka nr 25, *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów Analiza i zalecenia*, str. 85.

studentek i studentów. Analiza i zalecenia” będą stanowić istotną pomoc w osiągnięciu opisanych celów. Jako niezależny organ ds. równego traktowania chciałbym także **zachęcić Pana Ministra do podjęcia działań nakierowanych na ocenę skali zjawiska molestowania i molestowania seksualnego na poszczególnych uczelniach i dobrania właściwych środków zaradczych, przy wykorzystaniu opracowanego na moje zlecenie narzędzia badawczego**<sup>20</sup>. Zastosowanie jednolitej metodologii ułatwi także późniejszą wymianę informacji i doświadczeń, co z pewnością będzie wartością dodaną dla całej społeczności akademickiej w naszym kraju oraz innych osób i instytucji zajmujących się omawianą problematyką.

W związku z powyższym, działając na podstawie art. 16 ust. 1 w zw. z art. 17b pkt 3 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2018 r. poz. 2179, z późn. zm.), zwracam się do Pana Ministra z uprzejmą prośbą o ustosunkowanie się do zawartych w raporcie rekomendacji i przedstawienie stanowiska dotyczącego możliwości ich wdrożenia.

Liczę, że wskazane narzędzie zainspiruje do dalszych działań na rzecz równego traktowania w środowisku akademickim, w szczególności wdrożenia standardów antydyskryminacyjnych i stworzenia kompleksowych programów wsparcia studentek i studentów.

*Załącznik:*

*- Standardy przeciwdziałania nierównemu traktowaniu ze względu na płeć w edukacji w federalnej ustawie Education Amendments Act z dnia 23 czerwca 1972 roku<sup>21</sup> oraz zaleceń Departamentu Edukacji Stanów Zjednoczonych z dnia 4 kwietnia 2011 roku<sup>22</sup> (opracowanie własne BRPO)*

---

<sup>20</sup> Zob. *Molestowanie na uczelniach w Polsce. Skala zjawiska, poczucie bezpieczeństwa i wymiar instytucjonalny. Kwestionariusz do badania antydyskryminacyjnego dotyczącego molestowania, w tym molestowania seksualnego, studentek, studentów, doktorantek i doktorantów na uczelniach*, dostępny: <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/molestowanie-wsrod-studentek-i-studentow-analiza-i-zalecenia-rpo>.

<sup>21</sup> 20 U.S.C. §§ 1681 et seq.

<sup>22</sup> United States Department of Education, Office for Civil Rights, *Dear Colleague Letter* z 4 kwietnia 2011 r., dostępny: <https://www2.ed.gov/ocr/letters/colleague-201104.html>.

**Standardy przeciwdziałania nierównemu traktowaniu ze względu na płeć w edukacji w federalnej ustawie Education Amendments Act z 23 czerwca 1972 roku<sup>23</sup> oraz zaleceń Departamentu Edukacji Stanów Zjednoczonych z dnia 4 kwietnia 2011 roku<sup>24</sup>**

**(opracowanie własne BRPO)**

Ustawa Title IX zakazuje nierównego traktowania ze względu na płeć w jakimkolwiek programie edukacyjnym lub obszarze działalności edukacyjnej finansowanym ze środków federalnych. Zakaz dyskryminacji obejmuje wszelkie przejawy dyskryminacji ze względu na płeć i przemoc seksualnej, w tym molestowania seksualnego studentek i studentów.

Obowiązki i wymogi stawiane przez ustawę doprecyzowywał Departament Edukacji Stanów Zjednoczonych w wydawanych przez siebie zaleceniach, z których szczególne znaczenie ma dokument Dear Colleague Letter z dnia 4 kwietnia 2011 roku<sup>25</sup> (dalej: „DCL”). Założenia przyjęte przez autorów tego dokumentu pozostają zbieżne z wynikami raportu opracowanego przez rzecznika Praw Obywatelskich pt. *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów Analiza i zalecenia – doświadczenie dyskryminacji tworzy w miejscu nauki wrogie środowisko, które przeszkadza studentce/studentowi lub ogranicza ich w korzystaniu lub czerpaniu korzyści z programu edukacyjnego oferowanego przez uczelnię*. Z tego względu Departament Edukacji Stanów Zjednoczonych wymaga, aby uczelnia aktywnie przeciwdziałała dyskryminacji ze względu na płeć, niezwłocznie reagowała na wszelkie sygnały naruszeń zapewniając pokrzywdzonym niezbędną pomoc.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że ustawa Title IX zobowiązuje uczelnie korzystające ze środków federalnych **do wydania tzw. zawiadomienia o niedyskryminacji ze względu na płeć** (ang. *notice of nondiscrimination*) **i przestrzeganiu postanowień ustawy Title IX**. W tym zawiadomieniu trzeba ująć, że uczelnia zatrudnia **co najmniej jednego odpowiednio przeszkolonego Koordynatora** (ang. *Title IX Coordinator*) sprawującego nadzór nad tym, czy uczelnia właściwie realizuje postanowienia ustawy. Koordynator odpowiada także za rozpatrywanie skarg osób pokrzywdzonych i identyfikowanie potencjalnych problemów związanych z dyskryminacją. Autorzy DCL zalecają, aby Koordynator nie wykonywał innych obowiązków zawodowych niż te związane z ustawą Title IX, gdyby mogło to tworzyć sytuację konfliktu interesów. Dostęp do wsparcia ze strony Koordynatora należy maksymalnie ułatwić – stąd też zaleca się, aby jego imię i nazwisko, adres biura, telefon kontaktowy, e-mail zawrzeć w zawiadomieniu

---

<sup>23</sup> 20 U.S.C. §§ 1681 et seq.

<sup>24</sup> United States Department of Education, Office for Civil Rights, *Dear Colleague Letter* z 4 kwietnia 2011 r., dostępny: <https://www2.ed.gov/ocr/letters/colleague-201104.html>.

<sup>25</sup> United States Department of Education, Office for Civil Rights, *Dear Colleague Letter* z 4 kwietnia 2011 r., dostępny: <https://www2.ed.gov/ocr/letters/colleague-201104.html>.

o niedyskryminacji. Wydaniu zawiadomienia o niedyskryminacji towarzyszy **szeroki obowiązek informacyjny** – należy je przekazać nie tylko studentom, ich rodzicom i pracownikom uczelni, ale także ubiegającym się o przyjęcie na studia lub pracę w danej placówce oraz wszystkim innym odpowiednim osobom. W praktyce zaleca się, aby zawiadomienie było stale dostępne na stronie internetowej uczelni, zawieszane w jej budynkach i na terenie kampusu, a także zawarte w materiałach, które informują studentów i pracowników o procedurach i usługach oferowanych przez uczelnię.

Kluczowym wymogiem ustawy Title IX jest obowiązek stworzenia gwarancji proceduralnych dla studentów, którzy zarzucają, że padli ofiarą dyskryminacji ze względu na płeć. Uczelnie są zobowiązane do opracowania i opublikowania **procedury skargowej**, która zapewniałaby pokrzywdzonym **niezwłoczne i sprawiedliwe rozpatrzenie skargi dotyczącej przypadków molestowania ze względu na płeć**.

Ustawa pozostawia uczelniom pewien zakres swobody w kształtowaniu wskazanej procedury, identyfikując jedynie jej konieczne elementy. W ocenie Departamentu Edukacji powinna ona znajdować zastosowanie do przypadków dyskryminacji, których **sprawcą jest pracownik uczelni, inny student lub osoba trzecia**. Niezbędne jest zapewnienie, że skarga zostanie rozpatrzona po przeprowadzeniu **odpowiedniego, wiarygodnego i bezstronnego dochodzenia**, które umożliwia obu stronom powoływanie świadków i innych dowodów. **Wymogi ustawy będzie spełniać tylko taka procedura, która ocenia okoliczności sprawy i zgromadzone dowody według standardu „większego prawdopodobieństwa”** (ang. *preponderance of the evidence standard*), który nakazuje uznać skargę, gdy materiał dowodowy wskazuje, że **bardziej prawdopodobne jest, że do molestowania seksualnego doszło niż że nie miało ono miejsca**. Obarczanie skarżącego bardziej rygorystycznymi wymogami dowodowymi, np. koniecznością wykazania wysokiego prawdopodobieństwa lub wystarczającej pewności molestowania, narusza ustawę i naraża uczelnię na odpowiedzialność prawną. Warto również nadmienić, że **uczelnia ma bezwzględny obowiązek rozpatrzenia skargi** dotyczącej dyskryminacji w trybie ustawy Title IX - nie wyłącza go nawet złożenie przez pokrzywdzonego zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa. Departament Edukacji wymaga, aby procedura zakreślała także **maksymalny czas trwania dochodzenia; termin, przed upływem którego strony otrzymają zawiadomienie o sposobie rozpatrzenia skargi i termin do wniesienia środka odwoławczego**. Ustawa kładzie również nacisk na to, aby **cała procedura rozpatrywania skarg** związanych z dyskryminacją na płeć i wskazanie organu właściwego **została upowszechniona wśród zainteresowanych osób, a jej opis był sporządzony za pomocą prostego, zrozumiałego języka**.

Należy również podkreślić, że analiza zaleceń Departamentu Edukacji nie pozostawia wątpliwości, że **priorytetem** ustawy Title IX **jest zapewnienie bezpieczeństwa**



**i pomocy pokrzywdzonym** studentkom i studentom. W zaleceniach tych znajdują się rekomendacje, aby procedura miała charakter holistyczny i obejmowała m.in. ustanowienie dyżuru interwencyjnego (typu on-call), możliwość skorzystania z poradnictwa medycznego, konsultacji psychologa, dodatkowe wsparcie dydaktyczne (tutoring). Studentów zgłaszających przypadek molestowania lub przemocy uczelnie mają obowiązek chronić już od momentu zgłoszenia skargi, np. ograniczając styczność między stronami postępowania (np. umożliwiając zmianę terminu zajęć, czy rozlokowanie w domach studenckich).

Według autorów DCL uczelnie powinny działać wielotorowo – **oprócz powyższych kroków, uczelnia ma obowiązek podejmowania działań proaktywnych w postaci przyjęcia programów prewencyjnych i stworzenia systemów wsparcia dla osób pokrzywdzonych dyskryminacją i przemocą seksualną.** Kluczowe jest włączenie problematyki dyskryminacji i molestowania seksualnego do szkoleń wstępnych dla nowoprzyjętych studentów, wykładowców, trenerów sportowych i innych pracowników uczelni, tak aby w ich trakcie uczestnicy otrzymali jasny komunikat, jakie zachowania stanowią molestowanie seksualne i przemoc seksualną i mieli możliwość zapoznania się z polityką uczelni w tym obszarze i konsekwencjami ich naruszenia. Zaleca się także, aby podejmować działania zachęcające studentów do zawiadamiania o przypadkach przemocy seksualnej i diagnozować przyczyny ewentualnej niskiej zgłaszalności takich zdarzeń.