

Standardy przeciwdziałania nierównemu traktowaniu ze względu na płeć w edukacji w federalnej ustawie Education Amendments Act z 23 czerwca 1972 roku²³ oraz zaleceń Departamentu Edukacji Stanów Zjednoczonych z dnia 4 kwietnia 2011 roku²⁴

(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 (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 niezbędne wsparcie.

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 stworzyć 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

²³ 20 U.S.C. §§ 1681 et seq.

²⁴ 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 umożliwi 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.