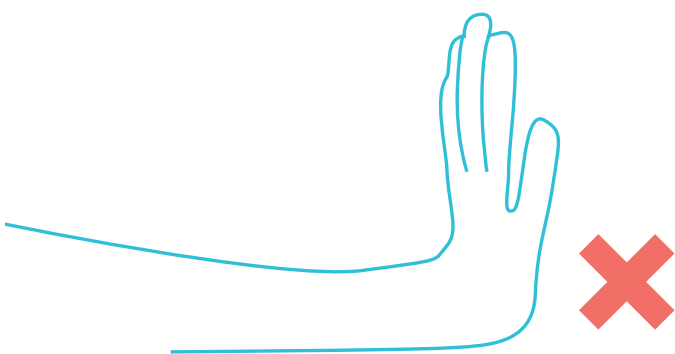




UNIwersytet
Warszawski



PRZECIWDZIAŁANIE MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU NA UCZELNI

INFORMATOR UNIwersytetu Warszawskiego

AUTORKI I AUTORZY:

dr hab. Julia Kubisa

Główna specjalistka ds. równouprawnienia w UW

dr Anna Cybulko

Rzeczniczka Akademicka (Ombudsman) w UW

mgr Natalia Broniarczyk

Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji UW

prof. dr hab. Bożena Chołuj

członkini Rectorskiej Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji UW
w kadencji 2016-2020

Antonina Lewandowska

konsultantka ds. przemocy seksualnej przy Rzeczniku Praw Studenta UW

prof. dr hab. Paweł Łuków

przewodniczący Komisji Antymobbingowej UW w kadencji 2016-2020

Borys Tencer

zespół konsultantki ds. przemocy seksualnej przy Rzeczniku Praw Studenta UW

prof. dr hab. Tadeusz Tomaszewski

przewodniczący Komisji Dyscyplinarnej UW w kadencji 2016-2020

Katarzyna Wardzyńska

Rzeczniczka Praw Studenta UW w kadencji 2020

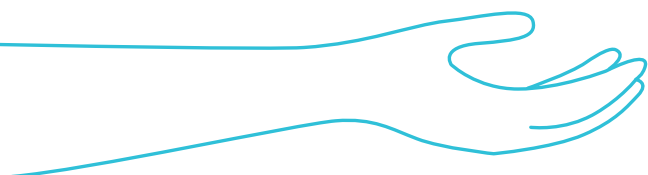
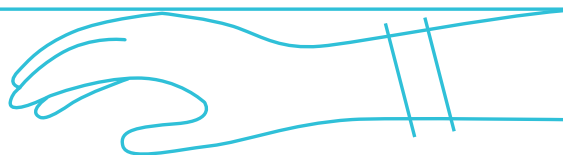
prof. dr hab. Eleonora Zielińska

Wydział Prawa i Administracji UW



www.rownowazni.uw.edu.pl

Warszawa, 2021



SZAC UNEK

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE

Wartości Uniwersytetu Warszawskiego **3**

Definicja molestowania seksualnego i kluczowe zagadnienia **4**

Przykłady molestowania seksualnego **5**

Wyrażna zgoda (*consent*) oraz brak zgody **6**

Działania bezpośrednie – poradnik **7**

Działania bezpośrednie, które można podjąć samodzielnie **7**

1. Zapobieganie molestowaniu seksualnemu **7**
2. Co możesz zrobić w przypadku doświadczenia molestowania seksualnego lub jeśli jesteś jego świadkiem **9**
3. Oferowanie pomocy **10**

Zgłoszenie molestowania seksualnego do właściwych instytucji uniwersyteckich **11**

Kontakt **12**

Gdzie dodatkowo uzyskać wsparcie **12**

Relacje emocjonalno-intymne a molestowanie seksualne **13**

ANEKS Definicje prawne **14**

WPROWADZENIE

WARTOŚCI UNIwersYTETU WARSZAWSKIEGO

Podstawową zasadą społeczności Uniwersytetu Warszawskiego jest traktowanie się nawzajem z szacunkiem. Każda osoba powinna czuć się bezpiecznie, studiując i pracując na naszej uczelni. Molestowanie seksualne jest sprzeczne z prawem, ponieważ jest formą dyskryminacji ze względu na płeć. Jest również sprzeczne z wartościami Uniwersytetu Warszawskiego.

Molestowanie seksualne prowadzi do nierównego traktowania, utrwała i wzmacnia szkodliwe stereotypy, kreuje przyzwolenie na seksualizowanie środowiska pracy i nauki. Jego częstą konsekwencją są problemy psychiczne czy psychosomatyczne. Niesie ze sobą wiele negatywnych zjawisk, takich jak m.in. obniżenie poczucia własnej wartości, pogorszenie możliwości skupienia się czy spadek motywacji do pracy lub nauki oraz zaburzenie poczucia bezpieczeństwa na uczelni.

Nic nie usprawiedliwia molestowania seksualnego. Winny mu jest sprawca, a osoba, która doświadczyła molestowania seksualnego, ma prawo się bronić oraz oczekiwać aktywnego wsparcia ze strony każdego członka społeczności uniwersyteckiej i władz Uniwersytetu Warszawskiego. Niestety, zdarzają się sytuacje, w których osoby ze społeczności uniwersyteckiej doświadczają molestowania seksualnego. Dlatego Uniwersytet Warszawski wprowadza *Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu na uczelni. Informator Uniwersytetu Warszawskiego*.

Podjęcie działań w tym zakresie jest ważne z perspektywy przestrzegania wartości uniwersyteckich i poczucia sprawiedliwości oraz konieczności zapewnienia dobrych i bezpiecznych warunków pracy i nauki. Jest również istotne z uwagi na przepisy prawne takie jak Kodeks pracy czy Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania oraz zalecenia Rzecznika Praw Obywatelskich.

Molestowanie seksualne jest karane na gruncie konstytucji, Kodeksu pracy, Kodeksu karnego i ustawy o wdrażaniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Podstawą prawną przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu na UW jest Statut UW – § 3 ust. 4 i 5:

4. *Konstytucyjna zasada równego traktowania wszystkich członków wspólnoty Uniwersytetu stanowi fundament jego działalności. Uniwersytet wspiera różnorodność i przeciwdziała dyskryminacji.*
5. *Uniwersytet wdraża najwyższe standardy etyczne, stoi na straży rzetelności naukowej i kieruje się zasadami wynikającymi z Europejskiej Karty Naukowca.*

Niniejszy Informator i Procedura skierowane są do wszystkich osób pracujących i studiujących na Uniwersytecie Warszawskim, a także do osób zapraszanych i współpracujących z uczelnią.

DEFINICJA MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO I KLUCZOWE ZAGADNIENIA

Molestowanie seksualne jest formą dyskryminacji ze względu na płeć.

Przez molestowanie seksualne rozumie się 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. Szczegółowe definicje prawne znajdują się w Aneksie.

Aby określone zachowanie uznać za molestowanie seksualne, oprócz wspomnianych elementów, musi wystąpić nieakceptowanie danego zachowania przez adresata. Dezaprobata czy sprzeciw mogą być wyrażone bezpośrednio wobec osoby molestującej, jak i pośrednio – przez zgłoszenie do przełożonych, samorządu studenckiego, do Rzecznika Akademickiego lub do koordynatora ds. antydyskryminacji.

Naruszenie godności w przytoczonej powyżej definicji może polegać na zachowaniach wyrażających się w gestach, słowach, stwierdzeniach znieważających, szykanujących bądź w jakikolwiek inny sposób nękających daną osobę. Często molestowanie seksualne polega na nadużyciu indywidualnej lub instytucjonalnej (wynikającej z zajmowanego stanowiska) władzy wobec molestowanej osoby.

Molestowanie seksualne może spotkać każdą osobę – niezależnie od płci, wieku, stopnia naukowego czy pozycji w uniwersyteckiej strukturze. Może przybierać różnego rodzaju formy zachowania, takie jak niestosowne żarty o konotacji seksualnej, insynuacje, dotykanie, nieprzyzwoite komentarze, stworzenie szantażu emocjonalnego itp.



PRZYKŁADY MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO:

- niestosowne żarty o seksualnym podtekście wygłaszane np. podczas wykładu – nawet jeśli przedstawiane są z intencją „rozluźnienia atmosfery”;
- niechciane uwagi o charakterze seksualnym – dotyczące m.in. ciała, wyglądu czy życia prywatnego lub seksualności;
- dwuznaczne aluzje czy gesty o charakterze seksualnym;
- nachodzenie, nagabywanie, natarczywe zapraszanie na prywatne spotkania pomimo odmowy;
- natarczywe przyglądanie się i taksowanie wzrokiem;
- przysyłanie niechcianych wiadomości, emaili, smsów o niestosownej, seksualizującej treści;
- gwizdnięcia, wydawanie sugestywnych odgłosów i innego rodzaju zaczepki;
- eksponowanie seksistowskich, erotycznych czy pornograficznych materiałów w jakiegokolwiek formie (np. wygaszacze ekranu, kalendarze, zdjęcia, plakaty);
- niechciany kontakt fizyczny, niechciany dotyk – dotykanie, ocieranie się, chwytywanie za części intymne, uszczypnięcia i klepanie;
- podciąganie części ubrania bez zgody;
- eksponowanie genitaliów innej osobie, która nie wyraziła na to zgody;
- niechciane flirtowanie i oferowanie prezentów;
- niechciane propozycje o podtekście seksualnym;
- zmuszanie do kontaktów seksualnych;
- szantażowanie ujawnieniem posiadanych materiałów o charakterze intymnym, przedstawiających molestowaną osobę;
- rozpowszechnianie informacji o poniżającym charakterze dotyczących czyjegoś życia osobistego lub seksualnego;
- wykorzystywanie trudnego położenia, poczucia osamotnienia lub bezradności do nawiązania relacji intymnych.

Tym, co odróżnia molestowanie seksualne od dopuszczalnych form kontaktu, jest brak wyraźnej i niebudzącej wątpliwości zgody na kontakt.

WYRAŻNA ZGODA (*CONSENT*) ORAZ BRAK ZGODY

Molestowanie seksualne występuje zawsze wtedy, gdy brak jest wyraźnej zgody osoby molestowanej na określone zachowania lub gdy wyraża sprzeciw wobec molestującego.

Wyrażna zgoda (*consent*) oznacza klarowne wyrażenie intencji nawiązania kontaktu, w szczególności kontaktu fizycznego (w tym seksualnego) i emocjonalnego, z konkretną osobą. Pojęcie wyraźnej zgody pojawiło się w odpowiedzi na zjawisko molestowania seksualnego i przekraczania granic w szeroko rozumianych relacjach społecznych.

Zgoda to wzajemne porozumienie słowne, fizyczne lub emocjonalne. Nie może zostać uzyskane przez wprowadzenie w błąd, manipulację, groźby czy przemoc.

Ważne jest, by zwracać uwagę na komunikaty niewerbalne innych osób i zadawać sobie pytanie czy nasze działania są przez nie akceptowane.

Zgoda jest zawsze:

- **wyrażna**, tj. sformułowana w sposób, który nie budzi wątpliwości odnośnie do zamiarów lub oczekiwań każdej ze stron i zakresu akceptowanych aktywności;
- **ograniczona** (selektywna), tj. nie jest zgodą na wszystko, ale dotyczy konkretnych zamiarów, oczekiwań lub aktywności;
- **dobrowolna**, tj. wyrażana bez podlegania presji; presja może przybierać różne formy, również te nieoczywiste i niewidoczne dla osób trzecich, ponieważ jej źródłem może być np. pozycja społeczna, rodzaj zależności czy relacji. Zażycie środków odurzających stwarza ryzyko, że zgoda wyrażona przez osobę nie będzie dobrowolna, przez co wymaga zachowania szczególnej ostrożności – czy zgoda została wyrażona rzeczywiście dobrowolnie;
- **wzajemna**, tj. wyrażają ją obie osoby zamierzające razem podejmować określone aktywności;
- **odwoływalna**, tj. nigdy nie jest dana raz na zawsze, może być cofnięta w każdej chwili bez obawy ponoszenia negatywnych konsekwencji zmiany zdania.

Brak zgody, czyli sprzeciw wobec zachowań stanowiących molestowanie seksualne, może zostać wyrażony w dowolnej formie – zarówno pisemnej, jak i ustnej, bądź nawet sygnalizującej otoczeniu, iż dana osoba stała się obiektem niechcianych i nieakceptowanych przez nią zachowań.

Czasem werbalne okazanie sprzeciwu może być trudne, zwłaszcza jeśli osoby znajdują się w nierównych pozycjach względem siebie (np. różnica stanowisk czy statusu studentki/wykładowcy). Unikanie kontaktu wzrokowego, zamknięta pozycja ciała, niechęć czy unikanie mogą być niewerbalnym wyrażaniem sprzeciwu.

DZIAŁANIA BEZPOŚREDNIE – PORADNIK

Niniejsza część dokumentu przedstawia ścieżki działania w sytuacji molestowania seksualnego dostępne w Uniwersytecie Warszawskim. W celu uproszczenia porad przyjęto konwencję zwracania się do osoby czytającej „na ty”.

Działania bezpośrednie, które można podjąć samodzielnie:

1. Zapobieganie molestowaniu seksualnemu:

- Postaraj się prowadzić dyżury lub konsultacje przy otwartych drzwiach.
- Zapoznaj się z materiałami edukacyjnymi oferowanymi przez Uniwersytet Warszawski: www.rownowazni.uw.edu.pl, „Poradnik antydyskryminacyjny” oraz internetowy „Kurs na Równość”.
- Unikaj wypowiedzi odwołujących się do stereotypów dotyczących płci i seksualności.
- Szanuj granice i prywatność innych osób pracujących i studiujących na Uniwersytecie Warszawskim – nie nagabuj, nie ponawiaj zaproszeń na randki, jeśli nie słyszysz wyraźnej zgody.
- Zapisz się na szkolenia równościowe dla osób pracujących w administracji, pracujących na stanowiskach naukowych i dydaktycznych, dla osób studiujących na UW.
- Jeśli organizujesz wydarzenia na Uniwersytecie Warszawskim, takie jak konferencje czy debaty, wyjazdy integracyjne, wyjazdy badawcze, obozy zerowe, wyjazdy szkoleniowe, udostępniij osobom zaproszonym ten Informator z zaznaczeniem, że mogą zgłosić się do organizatorów, jeśli zetkną się z molestowaniem seksualnym.
- W sytuacjach zawodowych związanych z pracą i nauką zaleca się zachowanie odpowiedniego dystansu przestrzennego – nie podchodź zbyt blisko osób, z którymi rozmawiasz, w celu uszanowania ich przestrzeni osobistej.
- **Jeśli masz wątpliwości, czy Twoje zachowanie jest lub może być odbierane jako molestowanie seksualne**, zastanów się nad odpowiedziami na poniższe pytania. Dla ułatwienia użyto wymiennie formy męskiej i żeńskiej w przypadku osoby, której zachowań te pytania dotyczą. Celem tych pytań jest nauczenie się uwzględniania, jak „zwyczajne” zachowania, czasem wręcz niepozorne, mogą niekorzystnie wpływać na inne osoby.
 - Czy spojrzaleś na kogoś w sposób natarczywy lub taksowałeś wzrokiem?
 - Czy komentowałaś cielesność, wygląd lub urodę osoby, gdy o to nie prosiła?
 - Czy komentowałeś cielesność, wygląd, urodę osób w twoim otoczeniu w seksualny sposób?
 - Czy komentowałaś cielesność, urodę, wygląd innych osób, także w uogólniony sposób?

- Czy patrzyłeś na dekolt osoby, rozmawiając z nią?
- Czy dotknęłaś osobę bez jej wyraźnej zgody?
- Czy „skradłeś całusa”?
- Czy zrobiłaś osobie zdjęcia bez jej wiedzy czy wyraźnej zgody?
- Czy upowszechniałaś zdjęcia, nagrania i materiały dotyczące osoby, która nie wyraziła na to zgody?
- Czy wypytywałaś nieproszona o życie seksualne osoby?
- Czy ponawiałaś zaproszenia na randki, mimo że osoba uprzednio odmówiła?
- Czy mówiłaś komuś, że nic dziwnego, że kobietę molestują, skoro tak się ubiera?
- Czy zaoferowałaś osobie pracę w zamian za seks?
- Czy zaoferowałaś osobie pracę tylko dlatego, że jest atrakcyjna?
- Czy powiedziałaś, że kobiety, które opowiadają o tym, że były molestowane, przesadzają?
- Czy wygłaszałeś komentarze pod adresem osób w miejscu pracy/nauki, które były intencjonalnie dwuznaczne, z seksualnym podtekstem?
- Czy próbowałaś umówić się z osobą uczestniczącą w Twoich zajęciach?
- Czy próbowałaś wykorzystać swoją pozycję, by się z kimś umówić?
- Czy stawałeś zbyt blisko bez wyraźnego powodu?

Jeśli na choć jedno z powyższych pytań odpowiedź brzmi „tak” – zaprzestań takich zachowań, skonsultuj się z Rzecznikiem Akademickim lub Głównym specjalistą ds. równouprawnienia na UW. Istnieje ryzyko, że Twoje zachowania są molestowaniem seksualnym.

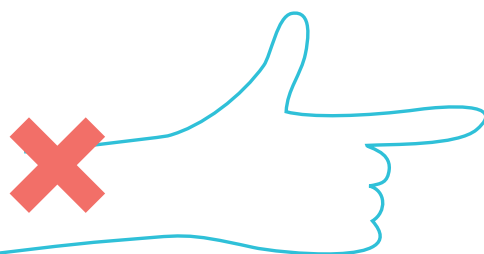
- W przypadku, gdy w jednostce organizacyjnej pojawiają się doniesienia o przypadku molestowania seksualnego bądź przemocy seksualnej, nie powielaj tej informacji jako konwersacyjnej anegdoty. Plotki i komentarze wyrządzają dodatkową krzywdę osobom, które doświadczyły molestowania seksualnego czy przemocy seksualnej. W razie wątpliwości skontaktuj się z Rzeczniczką Akademicką, Główną specjalistką ds. równouprawnienia na UW.
- Jeśli pracujesz bądź pisziesz doktorat na Uniwersytecie Warszawskim i uczestniczysz w imprezach i wyjazdach organizowanych dla studentów i studentek – staraj się nie spoufalać, nie wykorzystuj swojej pozycji do nawiązywania relacji intymnych. Poczucie bezpieczeństwa studentek i studentów jest tam jeszcze bardziej istotne niż zazwyczaj. Niektóre tego typu relacje są niedozwolone na UW, a pozostałe, jeśli opierają się na zależności między obiema stronami, są odradzane (sprawdź dział „Relacje emocjonalno-intymne a molestowanie seksualne”).

2. Co możesz zrobić w przypadku doświadczenia molestowania seksualnego lub jeśli jesteś jego świadkiem:

- **Porozmawiaj** z kimś, do kogo masz zaufanie. Opowiedzenie o zdarzeniu osobie, której ufasz, pozwoli uporządkować myśli, ocenić powagę sytuacji i zaplanować dalsze kroki.
- **Udokumentuj** – np. w formie notatki o zdarzeniu, z jak największą liczbą szczegółów takich jak czas i miejsce, cytaty, opis tego, co się wydarzyło. Zachowaj emaile, wiadomości tekstowe czy zdjęcia.
- Masz prawo do **wyrażenia bezpośredniego sprzeciwu** – staraj się nie ignorować molestowania seksualnego, jeśli go doświadczasz lub jeśli je dostrzegasz, daj o tym wyrażnie znać tym, którzy się tego zachowania dopuszczają:
 - Nazwij sytuację.
 - Nazwij swoje uczucia.
 - Pokaż jakie są konsekwencje tego typu zachowań.
 - Powiedz jakiej zmiany w zachowaniu oczekujesz
np. *„Jestem zły, kiedy opowiada pan seksistowskie kawały, bo są naprawdę krzywdzące dla kobiet/mężczyzn i źle wpływa to na atmosferę nauki. Proszę tego nie robić.”*
- **Skontaktuj się z osobami odpowiedzialnymi na UW za wsparcie w przypadkach molestowania seksualnego** (sprawdź w następnej sekcji). Jeżeli jesteś gościem na UW, zgłoś sprawę osobie, która Cię zaprosiła – organizatorom konferencji, opiekunce stypendium, koordynatorowi zajęć.
- Jeśli byłeś/byłaś świadkiem molestowania seksualnego lub usłyszałeś/usłyszałaś o takiej sytuacji – nie oceniaj ani nie interpretuj w jaki sposób zachowała się osoba, która doświadczyła molestowania seksualnego. Nie wypytuj np. o to, jak była ubrana czy co powiedziała. Tego rodzaju pytania mogą spowodować dodatkowy i większy stres. W zamian skorzystaj z Informatora, by doradzić, gdzie można uzyskać fachową pomoc na Uniwersytecie Warszawskim i jak działa Procedura Antydyskryminacyjna.

RE

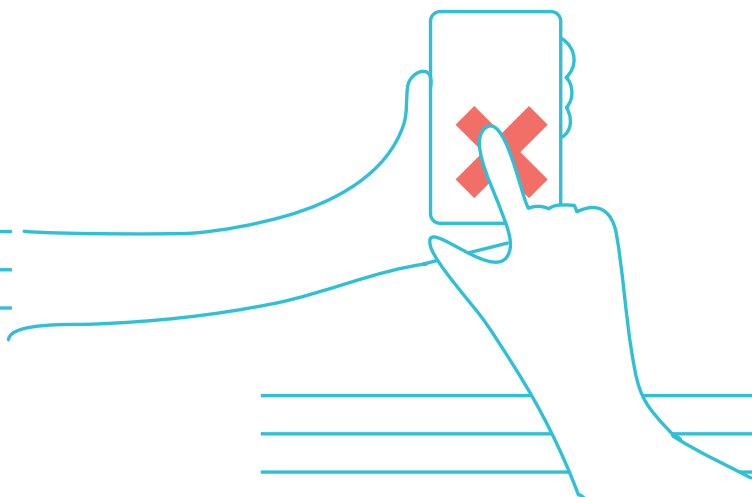
AKCJA



3. Oferowanie pomocy

Jeśli zgłosiła się do Ciebie osoba, która doświadczyła molestowania seksualnego:

- Sprawdź czy w Twojej jednostce działa Pełnomocnik_Pełnomocniczka ds. równości i skontaktuj się z tą osobą.
- Jeśli nie lub jeśli nie chcesz rozmawiać o sytuacji z kimś z Twojej jednostki – skontaktuj się z Rzecznikiem Akademickim w celu uzyskania porady.
- Możliwe, że konieczne będą rozwiązania wspierające osobę, która doświadczyła molestowania seksualnego, takie jak zmiana grupy zajęciowej, czy wsparcie przy uzyskaniu urlopu zdrowotnego. Skonsultuj się w tej sprawie z Rzecznikiem Akademickim.



DZIAŁANIE

ZGŁOSZENIE MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO DO WŁAŚCIWYCH INSTYTUCJI UNIwersYTECKICH

Postępowanie w sprawie molestowania seksualnego może przybrać dwie różne formy:

1. Postępowanie „miękkie” – odformalizowane działania wspierająco-naprawcze prowadzone przez Rzecznika Akademickiego lub wydziałowego Pełnomocnika_Pełnomocniczkę ds. równości

Zgłoszenie do Rzecznika Akademickiego bądź wydziałowego Pełnomocnika_Pełnomocniczki ds. równości ma charakter poufny, a wszelkie dalsze interwencje Rzecznika Akademickiego lub Pełnomocnika_Pełnomocniczki ds. równości możliwe są dopiero po uzyskaniu pisemnej zgody zgłaszającego.

Pełnomocnik_Pełnomocniczka ds. równości może działać samodzielnie lub we współpracy z Rzecznikiem Akademickim. Może także – za zgodą osoby zgłaszającej sprawę – przekierować sprawę w całości do Rzecznika Akademickiego.

W zakres postępowania miękkiego wchodzi takie działania, jak:

- Bezpośrednie wsparcie osoby doświadczającej dyskryminacji.
- Informacja na temat dostępnej pomocy psychologicznej, w miarę potrzeby przekierowanie do Centrum Pomocy Psychologicznej.
- Kontakt z wydziałem/właściwą jednostką akademicką oraz pomoc w uzyskaniu wsparcia organizacyjnego, w zakresie np. zmiany grup zajęciowych, zmiany terminów egzaminów, uzyskania urlopu zdrowotnego lub okolicznościowego etc.
- Działania edukacyjne wobec sprawcy, np. bezpośrednia rozmowa wyjaśniająco-edukacyjna, rozmowa z przełożonymi sprawcy, rekomendacja udziału w szkoleniach/warsztatach antydyskryminacyjnych.
- Działania dyscyplinujące wobec sprawcy – sygnalizacja pisemna na ręce przełożonego, rekomendacja wszczęcia formalnej procedury skargowej.

2. Postępowanie „twarde” – formalne postępowanie skargowe regulowane zasadami Procedury Antydyskryminacyjnej

Wszczęcie postępowania wymaga złożenia przez osobę pokrzywdzoną oficjalnej skargi do Komisji Antydyskryminacyjnej. Skarga ma charakter jawny i składa się ją na ręce Koordynatora ds. antydyskryminacji. Informacja na temat wszczęcia sprawy trafia do osoby obwinionej oraz jej przełożonych. Komisja Antydyskryminacyjna prowadzi postępowanie wyjaśniające, mające na celu wydanie opinii o tym, czy zaistniałe działania lub zaniechania mają charakter dyskryminujący.

Komisja Antydyskryminacyjna w swojej opinii może rekomendować działania naprawcze (np.: przeniesienie pracownika, zmiana grupy w przypadku studenta, wsparcie psychologiczne, obligatoryjny udział w warsztatach antydyskryminacyjnych etc.) lub zastosowanie sankcji dyscyplinarnych. Skład wyjaśniający może także rekomendować wszczęcie postępowania antymobbingowego.

Opinia Komisji Antydyskryminacyjnej przekazywana jest na ręce JM Rektora oraz Dziekana (bądź innego właściwego przełożonego) oraz do wiadomości osoby inicjującej postępowanie i osoby, przeciwko której toczyło się postępowanie. JM Rektor po zasięgnięciu opinii właściwego przełożonego podejmuje decyzję o zastosowaniu środków naprawczych, wymierzeniu kary dyscyplinarnej lub skierowaniu sprawy do komisji dyscyplinarnej. Decyzja JM Rektora przekazywana jest także do wiadomości osoby inicjującej postępowanie.

KONTAKT:

Rzecznik Akademicki – Ombudsman
dr Anna Cybulko
ombudsman@uw.edu.pl
tel. 22 55 27 214
www.ombudsman.uw.edu.pl

Główna specjalistka ds. równouprawnienia UW/
Koordynator ds. antydyskryminacji
rownouprawnienie@uw.edu.pl

Rzecznik Praw Studenta
rps@samorząd.uw.edu.pl

W roku akademickim 2020/2021 kontaktować się można również z samorządową konsultantką ds. przemocy seksualnej w zespole RPS:
konsultantka@samorząd.uw.edu.pl

Gdzie dodatkowo uzyskać wsparcie:

Centrum Pomocy Psychologicznej UW
tel. 694 711 731



**PO
MOC**

RELACJE EMOCJONALNO-INTYMNE A MOLESTOWANIE SEKSUALNE

Zdarza się, że osoby, które poznały się w miejscu pracy czy nauki, przenoszą znajomość na grunt prywatny.

W przypadku, gdy relacje te nabierają charakteru emocjonalno-intymnego, a w miejscu pracy i nauki istnieje zależność o charakterze formalnym między dwiema osobami – oznacza to, że jest to relacja niedozwolona i niewłaściwa z punktu widzenia Uniwersytetu Warszawskiego. W sytuacji zależności formalnej między dwiema osobami zachodzi prawdopodobieństwo nierównego traktowania osoby pozostającej w relacji podległości formalnej, w porównaniu do tego jak jest traktowana osoba, która w takiej relacji nie pozostaje. Może to oznaczać zarówno lepsze, jak i gorsze traktowanie. Równie ważne jest, że do molestowania seksualnego może dojść także w sytuacji, gdy relacja się zakończy; jest wtedy prawdopodobne, że np. jedna strona chce kontynuować relację, a druga chce ją zakończyć.

W trosce o równe traktowanie wszystkich osób pracujących i studiujących na Uniwersytecie Warszawskim oraz ochronę ich przed molestowaniem seksualnym, za niewłaściwe i niedozwolone uważa się następujące rodzaje relacji o charakterze emocjonalno-intymnym:

- relacje między osobą prowadzącą zajęcia (nauczyciele akademicki) a osobą studiującą na studiach I i II stopnia – nawet jeśli prowadzący_a zajęcia nie uczy, nie ocenia i nie doradza studentowi/studentce obecnie lub w przyszłości;
- relacje między doktorantem_doktorantką prowadzącymi zajęcia a osobami uczęszczającymi na te zajęcia;
- relacje między wykładowcami_wykładowczyniami a osobami studiującymi na studiach III stopnia – jeśli wykładowca_wykładowczyni są lub mogą być w przyszłości odpowiedzialni za rozwój naukowy doktoranta_tki;
- relacje między pracownikami_pracownicami administracji Uniwersytetu a studiującymi na studiach I i II stopnia – jeśli pracownicy pełnią funkcje doradcze wobec studiujących lub mają bezpośredni wpływ na sytuację studiujących.

Natomiast w przypadku poniższych relacji o charakterze emocjonalno-intymnym konieczne jest powiadomienie przełożonych osób pozostających w relacji na Uniwersytecie Warszawskim:

- relacja pomiędzy osobami studiującymi, jeśli jedna z osób uczy lub ocenia formalnie drugą osobę;
- relacja pomiędzy pracownikami, jeśli zachodzi pomiędzy nimi relacja zwierzchnictwa.

W przypadku relacji między osobami pracującymi na UW, między którymi jest zależność formalna, należy zachować szczególną ostrożność i transparentność. Tego rodzaju relacje powinny być ujawniane, ponieważ stwarzają ryzyko faworyzowania i dyskryminacji oraz mogą źle odbijać się na atmosferze pracy.

DEFINICJE PRAWNE:**Art. 18^{3a} §6 KODEKSU PRACY**

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).

Art. 18^{3a} §7 KODEKSU PRACY

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.



**Przepisy KODEKSU KARNEGO z dnia 6 czerwca 1997 r.
(art. 197 § 1 KK, art. 198 KK, art. 199 KK)**

Art. 197. Zgwałcenie lub wymuszenie czynności seksualnej

§ 1. Kto przemocą, groźbą bezprawną lub podstępem doprowadza inną osobę do obcowania płciowego, podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 12.

§ 2. Jeżeli sprawca, w sposób określony w § 1, doprowadza inną osobę do poddania się innej czynności seksualnej albo wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8.

§ 3. Jeżeli sprawca dopuszcza się zgwałcenia:

- 1) wspólnie z inną osobą,
- 2) wobec małoletniego poniżej lat 15,
- 3) wobec wstępnego, zstępnego, przysposobionego, przysposabiającego, brata lub siostry, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 3.

§ 4. Jeżeli sprawca czynu określonego w § 1-3 działa ze szczególnym okrucieństwem, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 5.

Art. 198. Seksualne wykorzystanie bezradności lub niepoczytalności innej osoby

Kto, wykorzystując bezradność innej osoby lub wynikający z upośledzenia umysłowego lub choroby psychicznej brak zdolności tej osoby do rozpoznania znaczenia czynu lub pokierowania swoim postępowaniem, doprowadza ją do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8.

Art. 199. Seksualne nadużycie stosunku zależności lub krytycznego położenia

§ 1. Kto, przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia, doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

§ 2. Jeżeli czyn określony w § 1 został popełniony na szkodę małoletniego, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

§ 3. Karze określonej w § 2 podlega, kto obcuje płciowo z małoletnim lub dopuszcza się wobec takiej osoby innej czynności seksualnej albo doprowadza ją do poddania się takim czynnościom albo do ich wykonania, nadużywając zaufania lub udzielając w zamian korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy.

Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego
ul. Prosta 69, 00-838 Warszawa
e-mail: wuw@uw.edu.pl
księgarnia internetowa: www.wuw.pl

Redakcja i korekta: Elwira Wyszynska
Projekt i skład: Anna Zagrajek
ISBN 978-83-235-5104-1

Wydanie I
Warszawa, 2021