

STANOWISKO

KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”

UNIwersytetu IM. ADAMA MICKIEWICZA W POZNANIU

W SPRAWIE: „PLANU RÓWNOŚCI PŁCI NA UNIwersYTECIE IM. ADAMA MICKIEWICZA W POZNANIU”

z dnia 10 czerwca 2022 roku

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu otrzymała od władz Rektorskich dokument: „Plan Równości Płci na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu”.

W związku z tym Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” oświadcza, co następuje:

1. Lektura dokumentu prowadzi do wniosku, że zawarte w nim regulacje służą nowej utopii społecznej. W świetle proponowanych w nim rozwiązań nasz Uniwersytet ma się stać swego rodzaju laboratorium, w którym będzie testowana poprawność polityczna, wymuszanie tolerancji dla zachowań odbiegających od normy, tłumienie samodzielnego myślenia i nowomowa. Jeśli ten plan się powiedzie, nasza wolność zostanie najpierw stłumiona, a potem zlikwidowana. Być może i my też.

Jako społeczeństwo jesteśmy ciągle w trakcie wyzwania się z okowów komunizmu. Wprowadzanie w życie poprzednich utopii – a były to: Rewolucja Francuska, Komuna Paryska, Rewolucja Październikowa i jej potomstwo (z polską odmianą włącznie), nowy świat narodowo-socjalistyczny i różne pochodne obu ostatnich totalitaryzmów – wywołało nieprawdopodobną wręcz hekatombę. Wszystkie znane nam utopie skutkowały milionami ofiar.

Tymczasem mamy do czynienia z kolejnym projektem „nowego, lepszego świata”, lansowanym przez ruchy feministyczne, genderowe, LGBT+ itp. Mnożą się próby wykluczania z życia publicznego ludzi inaczej myślących. Nie tylko na zachodzie Europy i w USA, ale i u nas działają takie bojówki wspomnianych ruchów, jak Antifa, nie można więc twierdzić, że projekt ten będzie realizowany wyłącznie metodami pokojowymi. Przypominamy, że również na naszej Uczelni w ostatnich latach miały miejsce próby nękania, zastraszania i uciszania naukowców otwarcie polemizujących z tezami radykalnej lewicy.

2. W tej sytuacji trzeba zadać pytanie o prawomocność implementowania lewicowej utopii na Uniwersytecie metodami administracyjnymi. Pytamy zatem:

KTO DAŁ PRAWO GRUPIE LEWICY OBYCZAJOWEJ

DO ORGANIZOWANIA ŻYCIA NA NASZYM UNIwersYTECIE W MYŚL UTOPIJNYCH POSTULATÓW?

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza jest uniwersytetem państwowym, własnością całego społeczeństwa, a nie jednej zorganizowanej grupy aktywistów. W naszym najgłębszym przekonaniu uniwersytet musi pozostać miejscem swobodnych badań naukowych i wolnej wymiany myśli, formułowanych w języku nieskażonym żadną ideologią. Debata prowadzona na uczelni powinna być otwarta dla wielu przekonań, wyznawanych przez polskie społeczeństwo w całym jego zróżnicowaniu, i w żadnym wypadku nie może być zdominowana i regulowana przez jedną opcję światopoglądową. W przeciwnym wypadku Uniwersytet przestanie być przestrzenią autentycznej twórczości i wynalazczości, a prawa pracowników, w zwłaszcza ich godność i strzeżona przez prawodawstwo polskie i europejskie wolność sumienia zostaną poważnie

zagrożone. Także nasi studenci reprezentują różne światopoglądy i ich również nie wolno przymuszać do akceptacji jakiegokolwiek agendy ideologicznej. Podkreślmy, że misja dydaktyczna uniwersytetu państwowego zawiera w sobie wolność od nacisków ideologicznych, a więc łączy się z obowiązkiem chronienia studentów przed presją światopoglądową, a nie propagowania jednej ideologii czy wręcz indoktrynacji. Z komunistycznymi naciskami ideologicznymi walczyliśmy w poprzednim ustroju i nie chcemy takich nacisków więcej.

Uprzedzając argument, jakoby to Senat zapewniał proponowanym regulacjom konieczną sankcję demokratyczną, pragniemy zaznaczyć, że Senatorowie reprezentują przede wszystkim interesy szkół dziedzinowych i wydziałów, a nie opinie zróżnicowanych światopoglądowo środowisk uniwersyteckich. Podziały ideowe na uczelni przebiegają w poprzek podziału na dyscypliny naukowe. Jakkolwiek Senat, zgodnie ze Statutem, ma „prawo wyrażania opinii wspólnoty Uniwersytetu we wszystkich sprawach”, to jednak nie wolno mu tego prawa nadużywać, a zwłaszcza stwarzać warunki do przemocy ideologicznej i dalszej antagonizacji społeczności uniwersyteckiej. Pragniemy też przypomnieć, że historia narodzin ustrojów totalitarnych zna przypadki, kiedy demokratyczne ciała opiniodawcze i ustawodawcze nie rozpoznawały autorytarnych zagrożeń. Pamiętając zarazem o niechlubnej roli wielu intelektualistów na tym polu, przykładowo, o niechlubnej roli wyrafinowanego filozofa Martina Heideggera, zwracamy się z apelem o niewprowadzanie w życie projektów, które, uprzywilejowując projekty radykalnych środowisk lewicowych, zagrażają de facto wolności wszystkich pozostałych członków naszej wspólnoty.

3. Uważamy, że doprowadzenie do tego, by ideologia lewicy obyczajowej zapanowała na naszym Uniwersytecie jest niedopuszczalne. Wyrażamy stanowczy protest przeciwko nadawaniu dalszego biegu czy nawet oddawaniu jej przedstawicielom inicjatywy strategicznej i powierzania jej formułowania planów dotyczących całej społeczności UAM. Widzimy w tym groźny dla Uniwersytetu krok w kierunku ustanowienia na nim dyktatury mniejszości. Jesteśmy całkowicie przekonani, że wyrażone przez nas stanowisko jest stanowiskiem nie tylko naszym, ale i zdecydowanej większości polskiego społeczeństwa sprzeciwiającego się przeprowadzaniu eksperymentów obyczajowych za publiczne pieniądze. Jeżeli jednak projekt ideologiczny pod nazwą „Planu równości płci” zostanie przyjęty, zwrócimy się do władz państwowych o zapobieżenie wprowadzeniu go w życie.

Szczegółowe uwagi do projektu dokumentu

„Plan Równości Płci na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu”

Uchwała Rady Ministrów w sprawie ustanowienia „Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030” z dnia 24 maja 2022 roku (<https://www.gov.pl/.../rada-ministrow-przyjela-uchwale-w...>) określa 10 obszarów, w których należy przeciwdziałać naruszaniu zasady równego traktowania: płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Jednak Autorzy przedmiotowego dokumentu odnoszą się tylko do dwóch spośród nich, płeć i orientacja seksualna, nie wyjaśniając dlaczego, czy w ogóle i w jakim trybie powstaną uczelniane regulacje w stosunku do pozostałych obszarów.

Konsultowany dokument nie jest głosem w debacie, lecz wprowadza uregulowania prawne, co ma poważne konsekwencje. Może on uszczegóławiać, ale nie powinien rozszerzać regulacji prawnych w dokumentach wyższej rangi, jak konstytucja, ustawy,

czy rozporządzenia Rządu RP. Nie powinien też wprowadzać nowych kategorii prawnych. Chociaż w dokumentach różnych instytucji Unii Europejskiej (UE) używa się innych określeń dla płci człowieka, to w polskim systemie prawnym, który na mocy traktatów UE pozostaje poza jej kompetencjami, obowiązują wyłącznie binarne określenia „kobieta” i „mężczyzna”. Próby wprowadzania w konsultowanym dokumencie, mającym charakter regulacji prawnych, rozszerzania tych określeń, w tym tzw. subiektywne poczucie niebinarnej tożsamości płciowej (str. 7), promowanie kultury i języka równościowego wdrażającego to poczucie niebinarnej tożsamości płciowej na uczelni (cel 1.), czy obowiązkowe szkolenia dla studentów i doktorantów „dotyczące aktualnej polityki gender balance” (cel 5.) pozostają nielegalne. W konsekwencji końcowe akapity rozdziału 3, poczynając od drugiego akapitu na dole strony 6 do jego końca, zawierają nieuprawnione próby rozszerzenia obowiązującego w polskim systemie prawnym binarnego sposobu określenia płci człowieka „kobieta” albo „mężczyzna”. Jedyna dozwolona w polskim systemie prawnym droga zmiany określenia osoby wymaga przeprowadzenia prawomocnej procedury sądowej. Respektowanie danych osobowych według obowiązującego stanu prawnego nie jest, wbrew pozorom, dowodem ani niewrażliwości na cierpienie drugiego człowieka, ani też bezdusznego legalizmu. Postulowanie zwracania się do studentów wbrew ich danym osobowym jest bezpodstawne i nosi cechy ideologicznej indoktrynacji, która kompromitowałaby uczelnię. System prawny opiera się na odniesieniu do rzeczywistości pozasubiektywnej i wymaga używania danych osobowych zawartych w oficjalnych dokumentach i uczelnia nie jest autoryzowana, by to zmieniać.

Pojawia się pytanie, jakie grono prawnicze konsultowało projekt tego dokumentu, skoro występują w nim tak rażące niezgodności z obowiązującym w Polsce prawem (Konstytucja, Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, prawo pracy)?

Zatem treść tego dokumentu należy dostosować do obowiązującego w Polsce prawa zanim będzie on mógł być konsultowany i procedowany.

Dla równowagi warto dodać, że dobrze odbierany jest cel 4. "Stworzenie warunków pracy ułatwiających łączenie życia zawodowego z rodzinnym". Pozytywnie odbiega on od reszty dokumentu i jest wart wprowadzenia.

Zarówno przez kobiety jak i mężczyzn bardzo krytycznie oceniane są „dbanie o zachowanie równowagi płci w procedurach konkursowych” (cel 2.) oraz „dążenie do tworzenia zrównoważonej reprezentacji płci w organach decyzyjnych uczelni” (cel 3.). Statystyka zajmowanych stanowisk z podziałem na płeć nie może być bezpośrednim dowodem na dyskryminację którejkolwiek z płci. Fakt, że pewne posady są chętniej zajmowane przez kobiety, a inne przez mężczyzn, nie powinien być powodem do niepokoju. Wystarczy tylko, że aplikacje mogą być składane przez osoby obojga płci. Przeciwnie wyróżnienia w procedurach aplikacyjnych „płci niedoreprezentowanej” wiążą się z jawną dyskryminacją osób z grupy „płci nadreprezentowanej”. Autorzy dokumentu nie zauważyli także, że w takim przypadku osoba z grupy w ten sposób „uprzywilejowanej” ich zdaniem nie jest w stanie rywalizować o dane stanowisko na równi z pozostałymi, co ma skutek przeciwny do zaplanowanego. Tym samym według tych autorów osoba płci „niedostatecznie reprezentowanej” znalazłaby się w konkretnym miejscu nie ze względu na swoje kompetencje, wiedzę i umiejętności, ale w celu „wyrównania liczby kobiet i mężczyzn” w danej grupie. Kilkadziesiąt Pań, które udostępniły nam swoje uwagi, solidarnie protestuje wobec takiego ich traktowania.

Potrzebę tych regulacji w wątpliwość podają: wykres 1., informujący, że więcej kobiet niż mężczyzn jest zatrudnionych na uniwersytecie, oraz wykres 2., podający, że pracowników naukowo-dydaktycznych obu płci jest w zasadzie tyle samo. Nie widzimy również istotnych dysproporcji w piastowaniu funkcji kierowniczych przez kobiety i mężczyzn na naszej uczelni.

W dokumencie nastąpiło nielogiczne utożsamianie równości lub równouprawnienia z równą reprezentacją lub równowagą. Jest to zupełnie nieuzasadnione merytorycznie, gdyż brak równowagi może wynikać z powodów w ogóle niezwiązanych z brakiem równości. Takie utożsamienie wprost prowadzi do niesprawiedliwych i niemerytorycznych działań dążących do absurdalnego ustalenia parytetu płci.

Przykładowo wśród przedszkolek czy pielęgniarek przeważają kobiety i nie ma w tym żadnej dyskryminacji, dopóki mężczyźni też mogą przystąpić do egzaminów i być sprawiedliwie ocenieni.

Przyjęcie tego dokumentu budzi nasz niepokój dlatego, że sugeruje on, iż na UAM źle się dzieje i dzieje pod kątem dyskryminacji, co jest po pierwsze nieprawdziwe, a po drugie ma fatalny wydźwięk zewnętrzny i może przyczynić się do spadku zainteresowania naszą uczelnią wśród potencjalnych studentów, doktorantów i adiunktów, a w efekcie do znacznego obniżenia prestiżu dydaktycznego i naukowego UAM.

Używane w przedmiotowym dokumencie pojęcie różnorodności jest wysoce mgliste. Rozumiane zbyt szeroko, może prowadzić do promowania różnych odstępstw od społecznie przyjętej normy i eksponowania żądań środowisk niszowych. Próba dodania tzw. osób niebinarnych czy też środowiska LGBT+ do problemów równości płci nie tylko w sposób nieuprawniony wprowadza nieistniejące w Polsce kategorie prawne, ale jest merytorycznie nieuzasadniona. Nie ma to żadnego związku z równością płci. Czy zatem nie jest to próba przemycenia innych treści pod pozorem wprowadzania równości płci? Ze zgorzaniem obserwujemy, jak tak zwane w przedmiotowym dokumencie środowisko LGBT+, podnosząc postulat równości, w obsceniczny sposób obnosi się publicznie ze swoją seksualnością nie tylko naruszając dobre obyczaje i uregulowaną prawnie intymność tej sfery, ale różnymi drogami usiłuje nakłaniać do takich zachowań także młodzież i dzieci. Umieszczenie tych treści w dokumencie w przedmiotowym dokumencie kompromituje Uniwersytet.

Poza tym kryterium różnorodności miałyby katastrofalne skutki dla funkcjonowania uczelni, np. przy rekrutacji pracowników w ten sposób, że poza kryterium merytorycznym będą preferowane osoby np. z mniejszości etnicznych, obyczajowych itp.

Z treści raportu wyraźnie przebija niezadowolenie jego autorów z niezrównoważonej reprezentacji płci na UAM. To czego w nim bardzo brakuje, to wykazanie, że taka sytuacja jest dla UAM szkodliwa. Tego w raporcie nie wykazano, zatem brakuje elementarnego uzasadnienia dla wprowadzenia tych regulacji.

Każdy jest zobowiązany do wykonywania pracy zgodnie z powszechnie przyjętymi zasadami prawa i kultury. Nikt, również pracodawca, nie ma prawa wymuszać na drugiej osobie zmiany tych powszechnie obowiązujących zasad tylko dlatego, że ktoś właśnie wymyślił jakieś inne, które uznał za lepsze. Nasza umowa o pracę dotyczy wyłącznie wykonywania pracy i nigdy nie daliśmy pracodawcy, UAM, prawa do wychowywania nas inaczej, niż to jest powszechnie przyjęte, mówienia nam co jest

dobrze, a co złe. To niewłaściwa droga do zmieniania reguł kultury i budzi bardzo złe skojarzenia z totalitarnej przeszłości.

Przypominamy, że dnia 24 listopada 2021 roku Prezydent RP podpisał Pakiet Wolności Akademickiej gwarantujący wolność słowa, wypowiedzi, głoszenia poglądów dla wszystkich opcji i środowisk (<https://www.prawo.pl/.../pakiet-wolnosci-akademickiej...>).

Wprowadzane w dokumencie nowe formy typu „doktorki” budzą zażenowanie u większości osób, w tym częściej u kobiet, które udostępniły nam swoje krytyczne uwagi. Ich zdaniem określenia typu doktor, czy kierownik są neutralne płciowo, chociaż (to ważne rozróżnienie) same słowa są rodzaju męskiego.

Wyjściowy materiał, będący podstawą dalszej części dokumentu i końcowych diagnoz poczynając od rozdziału 4, czyli opracowanie Raportu z monitoringu warunków pracy i równego traktowania (red. G. Gajewska, I. Chmura-Rutkowska, E. Głowacka-Sobiech, M. Kokociński, K. Wala, Poznań 2022), jest oparty o badania sondażowe przeprowadzone w 2021 roku. Pytania w tych badaniach sondażowych zostały tendencyjnie dobrane pod z góry określone tezy wyłącznie w kategoriach niezdefiniowanej w polskim systemie prawnym tzw. subiektywnej i niebinarnej tożsamości płciowej. Przejawia się to w ograniczeniu liczby możliwych odpowiedzi i pominięciu tych, które mogłyby udzielić osoby stojące na gruncie polskiego prawa i chrześcijańskiej etyki, a które dominują w polskim społeczeństwie. Wskutek tak skandalicznego wykluczenia w tych badaniach sondażowych, Autorzy opracowania dokonują diagnoz nie tylko niezgodnych z polskim prawem, ale dokonują wykluczenia dominującej grupy społeczności akademickiej. Co więcej, sami Autorzy przedmiotowego „Planu Równości Płci UAM” stwierdzają na str. 18, że nawet uzyskane w taki sposób „wyniki badań stanowią pewne uproszczenie i nie mogą być miarodajną podstawą do analizy”.

Biorąc powyższe pod uwagę, należy przedmiotowy dokument wycofać, gruntownie przepracować usuwając wskazane i objaśnione niedorzeczności i sprzeczności, uzgodnić z obowiązującym w Polsce prawem. Należy zacząć od wskazania luk w systemie prawnym RP, w którym istnieje szereg zapisów zakazujących nierównego traktowania i dyskryminacji oraz chroniących obywateli przed tymi zjawiskami. Jeżeli okaże się to zasadne, należy przeprowadzić obiektywne badania sondażowe, niewykluczające nikogo, uczciwie określające cel badań, aby móc zdiagnozować, w jakim zakresie taki dokument jest potrzebny. Twórcy tego dokumentu przede wszystkim powinni jednoznacznie wykazać, że proponowane przez nich rozwiązania przyczynią się do poprawy osiągnięć naukowych i dydaktycznych UAM.

Na zakończenie wnioskujemy do władz Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu o poddawanie dokumentów, które wprowadzają tak daleko idące zmiany w regulacjach prawnych, powszechnym konsultacjom wśród ogółu zatrudnionych na UAM z udostępnieniem treści projektowanego dokumentu, z odpowiednim do wagi proponowanych regulacji czasem na ich przeprowadzenie (przynajmniej trzy miesiące).

W imieniu Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Przewodnicząca Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”

Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Krystyna Andrzejewska

