



Analiza wybranych zagadnień zawartych w projekcie

„Polityki Oświatowej Miasta Poznania 2030”

1. Główne tezy

- a. Projekt „Polityka Oświatowa Miasta Poznania 2030” wykracza poza obszar planowania polityki oświatowej i wprowadza elementy mające na celu oddziaływanie ideologicznie na dzieci, młodzież oraz pracowników systemu oświaty, wychodzące daleko poza obszar dbania o przestrzeganie zasady równości i niedyskryminacji.
- b. Zawarte w Projekcie niedookreślone pojęcia takie jak nierówne traktowanie i dyskryminacja, pozostawiają szeroki zakres interpretacyjny, a tym samym stwarzają realne zagrożenie wprowadzenia do szkół szeroko rozumianej indoktrynacji młodzieży i dzieci, która w dalszej perspektywie może doprowadzić do odrzucenia aksjologii na których oparte jest Prawo oświatowe i Konstytucja.
- c. Projekt odwołuje się do dokumentów, których główne założenia stanowią afirmację postulatów teorii *gender*, takich jak Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym.
- d. Badania, na których oparto główne założenia Projektu w zakresie zjawiska dyskryminacji, zostały przeprowadzone na znikomej grupie osób, z pominięciem rzetelnych standardów metodologii, przez co ich wyników nie można uznać za miarodajne.
- e. Wdrożenie w życie założeń Polityki Oświatowej Miasta Poznania 2030 będzie zagrażało takim wartościom jak wolność słowa, swoboda sumienia, wolność wyrażania przekonań, godziło w prawa pracownicze nauczycieli i innych osób zatrudnionych w szeroko pojętym systemie oświaty oraz ograniczało rodzicom możliwość wyboru dla dzieci szkół promujących wartości zgodne z ich przekonaniami.

2. Wstęp

Rada Miasta Poznania, uchwałą Nr XLI/708/VII/2017 z dnia 24 stycznia 2017 r., przyjęła Strategię Rozwoju Miasta Poznania 2020+¹ (dalej: „Strategia 2020+”), jako kontynuację kierunków rozwojowych Poznania, wyznaczonych w poprzednich dokumentach strategicznych².

¹ Biuletyn Informacji Publicznej Miasta Poznania, Uchwała nr XLI/708/VII/2017 z dnia 2017-01-24, <https://bip.poznan.pl/bip/uchwaly/uchwala-nr-xli-708-vii-2017-z-dnia-2017-01-24,66457/> (dostęp: 23.10.2022).

² Dokument „Strategia Rozwoju Miasta Poznania 2020+”, s.2., dostępny na stronie: <https://www.poznan.pl/mim/main/-p,14886.html> (dostęp: 21.02.2023)

Po jej uchwaleniu, władze miasta uznały potrzebę stworzenia kolejnego dokumentu strategicznego, tym razem określającego wieloletnie kierunki polityki miasta w dziedzinie oświaty. W tym celu Prezydent Poznania powołał „Zespół do spraw wypracowania założeń polityki oświatowej Miasta Poznania”³, który w późniejszym czasie został zastąpiony „Zespołem sterującym pracami nad polityką oświatową Miasta Poznania”⁴.

Efektom pracy zespołu jest powstanie dokumentu, powiązanego ze Strategią 2020+, o nazwie „Polityka Oświatowa Miasta Poznania 2030” (dalej: POMP). POMP nie jest, póki co, aktem prawa miejscowego. Głosowanie nad jego uchwaleniem planowane jest jednak podczas sesji Rady Miasta Poznania, która ma się odbyć końcem marca bieżącego roku.

3. Główne założenia Polityki Oświatowej Miasta Poznania

Jak wskazują autorzy POMP, projekt ten „ma na celu wyznaczenie kierunków działań podejmowanych przez Miasto Poznań i inne podmioty, które w nich uczestniczą i są bezpośrednio zainteresowane rozwojem oświaty i edukacji w Poznaniu, tj. dyrektorów szkół i placówek oświatowych, nauczycieli, rodziców i dzieci, uczniów”⁵.

W dokumencie wskazano najważniejsze obszary działania, określając je mianem priorytetów strategicznych; należą do nich: 1) edukacja klimatyczna; 2) równość w edukacji; 3) edukacja bliższa potrzebom rynku pracy; 4) edukacja zapewniająca bezpieczeństwo uczniom; 5) podwyższenie kompetencji nauczycieli i dyrektorów szkół; 6) wsparcie instytucjonalne innowacji; 7) działania na rzecz intensyfikacji współpracy pomiędzy różnymi interesariuszami⁶.

Efektom wdrożenia POMP ma być poprawa sytuacji poznańskich uczniów i uczennic m.in. poprzez: lepsze zarządzanie zasobami finansowymi, ludzkimi i organizacyjnymi, zwiększenie dobrostanu wśród uczniów, poprawa skuteczności nauczania i wychowania, wzrost poziomu akceptacji i zaufania wobec nauczycieli oraz pracowników szkół i placówek⁷.

Autorzy dokumentu zastrzegają jednocześnie, że POMP nie ingeruje w realizację planów nauczania i podstaw programowych wyznaczonych przez Ministerstwo Edukacji i Nauki⁸. Wskazują również, że priorytety strategiczne POMP – choć są powiązane z ośmioma kompetencjami kluczowymi wśród uczniów⁹, do których należą: 1) kompetencje w zakresie rozumienia i tworzenia informacji,

³ Biuletyn Informacji Publicznej Miasta Poznania, Zarządzenie nr 64/2018/P <https://bip.poznan.pl/bip/zarzadzenia-prezydenta/64-2018-p,NT00147622/> (dostęp: 23.10.2022).

⁴ Biuletyn Informacji Miasta Poznania, Zarządzenie nr 643/2019/P, <https://bip.poznan.pl/bip/zarzadzenia-prezydenta/643-2019-p,NT0015BC3A/> (dostęp: 23.10.2022).

⁵ *Polityka Oświatowa Miasta Poznania 2030*, dokument dostępny na stronie: bip.poznan.pl (dostęp: 21.02.2023), s. 19.

⁶ Tamże, s.28-31.

⁷ Tamże, s. 7.

⁸ Tamże, s. 4.

⁹ Mowa o kompetencjach kluczowych zawartych w Zaleceniach Rady (Unii Europejskiej) z dnia 22 maja 2018 roku w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej C 189/1, 2018).

2) kompetencje w zakresie wielojęzyczności, 3) kompetencje matematyczne oraz kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii, 4) kompetencje cyfrowe, 5) kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się, 6) kompetencje obywatelskie, 7) kompetencje w zakresie przedsiębiorczości, 8) kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej – to jednak nie koncentrują się bezpośrednio na ich rozwijaniu, ponieważ to zadanie jest obowiązkiem samorządu, wynikającym z dokumentów wyższego rzędu¹⁰.

4. Działania równościowe i antydyskryminacyjne

W POMP szczególną uwagę poświęcono zagadnieniu równości w edukacji oraz działaniom antydyskryminacyjnym, podkreślając wagę takich wartości jak równość, różnorodność oraz ochrona dzieci i młodych ludzi przed dyskryminacją w systemie oświaty.

O ile same postulaty brzmią słusznie, to POMP nie precyzuje, co kryje się pod pojęciami równości i dyskryminacji oraz w czym ma przejawiać się dyskryminacja i nierówne traktowanie, którym należy przeciwdziałać. Rodzi to obawę, iż **te nieostre pojęcia staną się narzędziami służącymi do zwalczania każdego zachowania oraz poglądów, które są niezgodne ze światopoglądem podmiotów nadzorujących**, upoważnionych do wyciągania konsekwencji z uwagi na stwierdzenie wystąpienia praktyk dyskryminacyjnych.

Obawy te są tym bardziej uzasadnione, że wśród kluczowych dokumentów oraz strategii, stanowiących punkt odniesienia dla POMP¹¹, znajduje się wiele pozycji odwołujących się do założeń teorii *gender*, wg której bycie kobietą lub mężczyzną jest niezależne od ludzkiej biologii. Akcentuje się w niej natomiast pojęcie tzw. płci społeczno-kulturowej, która wyraża się w społecznie skonstruowanych wzorcach i rolach, za którymi nie stoi żadna obiektywna rzeczywistość¹².

Na tego rodzaju założeniach oparta jest przywoływana w POMP Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym¹³ (dalej: „Karta”). W osobliwy sposób odnosi się ona m.in. do kwestii definiowania równości. Autorom bowiem równość rozumiana jako równe traktowanie kobiet i mężczyzn nie wystarcza. Karta promuje „prawdziwą” równość i „prawdziwie” egalitarne społeczeństwo. Jako „podstawę” osiągnięcia tak rozumianej równości Karta traktuje „eliminację stereotypów opartych na płci”, przy czym w kategoriach stereotypu rozpatruje właściwie wszystkie różnice między kobietami a mężczyznami. Wszelka różnorodność występująca w demokratycznym i pluralistycznym społeczeństwie, „w rodzinie, edukacji, kulturze, mediach, miejscu pracy, społeczeństwie” zdaje się być dla autorów Karty przejawem „stereotypów”¹⁴.

¹⁰ POMP, s. 28.

¹¹ Tamże, s. 9.

¹² Zob. B. Zalewski, R. Dorosiński, T. Zych, *Opinia prawna dotycząca uchwały w sprawie przyjęcia przez Miasto Poznań Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym*, <https://ordoiuris.pl/rodzina-i-malzenstwo/opinia-prawna-dotyczaca-uchwaly-w-sprawie-przyjecia-przez-miasto-poznan> (dostęp 23.10.2022 r.).

¹³ Tamże, s. 21.

¹⁴ Część I pkt 5 oraz część I pkt 4 Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym.

Warto nadmienić, że sama Karta, choć została przyjęta uchwałą nr XXII/414/VIII/2020 Rady Miasta Poznania z dnia 11 lutego 2020 r., została zakwestionowana przez Wojewodę Wielkopolskiego, który rozstrzygnięciem nadzorczym z dnia 16 marca 2020 r., znak KN-I.4131.1.148.2020.16 stwierdził jej nieważność. Rozstrzygnięcie to zostało następnie zaskarżone przez Miasto Poznań, skargą do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu, który skargę oddalił. Podobny los spotkał skargę kasacyjną Miasta Poznania, oddaloną wyrokiem NSA z dnia 20.10.2022 r. sygn. akt III OSK 3547/21. Z kolei samo podpisanie Karty przez Prezydenta Miasta Poznania w dniu 11 października 2021 r. w Poznaniu, podczas Europejskiego Forum Samorządowego, nie wywołuje żadnych skutków prawnych i nie stwarza podstaw do uznania działań Prezydenta Poznania w zakresie „przyjęcia” Karty za wiążące w jakikolwiek sposób.

Wskazane okoliczności zostały całkowicie pominięte przez autorów POMP, którzy zawarli jedynie ogólne stwierdzenie, iż „Europejska Karta została przyjęta i jest wdrażana w blisko dwóch tysiącach europejskich samorządów lokalnych i regionalnych”, co może błędnie sugerować, że Karta wymieniona i opisana w Rozdziale I. pt. „Odniesienia Polityki Oświatowej Miasta Poznania do przepisów prawa oraz strategii krajowych i europejskich lub regionalnych”, jest dokumentem wiążącym, skutecznie przyjętym i obowiązującym.

Innym kluczowym dokumentem, stanowiącym punkt odniesienia dla POMP są **Założenia polityki oświatowej Miasta Poznania** (zwane dalej „Założeniami”), zaproponowane przez Zespół powołany przez Prezydenta Miasta Poznania wspomnianym już Zarządzeniem nr 64/2018/P. Widać wyraźną zbieżność postulatów i twierdzeń w nich zawartych z przywołaną wyżej, *progenderową* Europejską Kartą Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym. Świadczą o tym poniższe przykłady postulatów i twierdzeń, jakie znalazły się w Założeniach:

- „Włączanie zasady równości i różnorodności w główny nurt polityki i kultury systemu oświaty w Poznaniu. Promowanie oświaty w Poznaniu jako przestrzeni i kultury otwartej na różnorodność – bez uprzedzeń i dyskryminacji;
- Konsekwentne uwzględnienie równościowego języka ze względu na płeć oraz wrażliwości na określenia związane z innymi grupami osób narażonych na dyskryminację. Promowanie równościowego i włączającego języka w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej Miasta na temat oświaty;
- Zapobieganie wszelkim wykluczeniom i marginalizacji.
- Uwzględnienie w POMP celów przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz wspierania równego traktowania we wszystkich dokumentach strategicznych dotyczących oświaty, m.in. poprzez wypracowanie standardów oraz możliwych i realnych prorównościowych i antydyskryminacyjnych rozwiązań we wszystkich agendach oświaty (wraz ze stałym monitoringiem i ewaluacją tych działań);
- Tworzenie środowiska, które będzie bezpieczne, wolne od przemocy i dyskryminacji, wspierające różnorodność, aspiracje oraz wysiłek dzieci i młodych ludzi o różnym potencjale;

- Umożliwienie zdobywania wiedzy i kompetencji w zakresie budowania i rozwijania wrażliwości, a także kompetencji w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i działania na rzecz równości. Budowanie sieci ekspertek i ekspertów oraz systemu wsparcia;
- Podnoszenie świadomości osób pracujących w systemie oświaty (kadra pedagogiczna i pracownicy niepedagogiczni oraz osoby zatrudnione pracujące w Urzędzie Miasta Poznania na rzecz oświaty) na temat krzywdzących stereotypów i negatywnych skutków uprzedzeń oraz radzenia sobie w sytuacji dyskryminacji;
- Wypracowanie i wdrożenie jasnej, bezpiecznej, szybkiej i etycznej procedury zgłaszania i reagowania w przypadku dyskryminacji w szkołach i systemie oświaty;
- Formułowanie celów/zadań w sposób pozytywny, z użyciem sformułowań typu „włączanie”, „podmiotowość”, „wspieranie” itp.”¹⁵

Z powyższego zestawienia wynika, iż POMP ma na celu oddziaływanie w kwestiach „równościowych” na każdą strefę poznańskiego szkolnictwa, co w zestawieniu z brakiem definicji pojęć równości i dyskryminacji, umożliwi sankcjonowanie, subiektywnie uznanych za niepożądane, działań w każdym obszarze edukacji i to zarówno wobec, uczniów, nauczycieli, dyrektorów szkół, jak i urzędników zajmujących się sprawami oświaty.

POMP odwołuje się również do strategii na poziomie europejskim. Jedną z nich, jest „Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027”, będący strategią UE na rzecz dostosowania systemów kształcenia i szkolenia państw członkowskich do realiów epoki cyfrowej¹⁶. Wydawać by się mogło, że projekt ten odnosi się do kwestii *stricte* cyfrowych/technologicznych. Tymczasem jednym z jego priorytetów, przywoływanych w POMP, jest „równa reprezentacja dziewcząt i młodych kobiet na studiach i zawodach”¹⁷.

Inną strategią europejską w dziedzinie edukacji, przytaczaną przez autorów POMP, jest Europejski Obszar Edukacji¹⁸. Projekt ten ma na celu „wspieranie państw członkowskich Unii Europejskiej w budowaniu odpornych i przyszłościowych systemów kształcenia i szkolenia”¹⁹. Jak wskazują autorzy POMP, przedstawiona przez Komisję wizja europejskiego obszaru edukacji opiera się na sześciu wymiarach, gdzie jednym z nich jest „włączenie i równouprawnienie płci”. W tym zakresie postuluje się m.in.: wspieranie edukacji włączającej i opartej na równouprawnieniu płci na wszystkich poziomach i we wszystkich sektorach kształcenia i szkolenia; dążenie do większej wrażliwości na kwestie płci poprzez zwalczanie molestowania seksualnego oraz zachowań seksistowskich w instytucjach szkoleniowych i edukacyjnych; przełamywanie i obalanie stereotypów

¹⁵ POMP, s. 22-23.

¹⁶ Tamże, s. 9.

¹⁷ Tamże, s.10.

¹⁸ Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on achieving the European Education Area by 2025, str. 6.

¹⁹ POMP, s. 12.

płci, jeśli chodzi o wybór studiów, a także stereotypów przekazywanych w ramach praktyk w zakresie kształcenia i szkolenia oraz w materiałach do nauki²⁰.

Odnosząc się do przedstawionych wyżej postulatów warto zwrócić uwagę na niedookreślony charakter używanych pojęć, takich jak stereotypy, molestowanie seksualne oraz zachowania seksistowskie. O tym, że tego rodzaju terminy mogą być definiowane bardzo obszernie, świadczą m.in. zapisy Polityki Równościowej i Antydyskryminacyjnej Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, gdzie jako przykład molestowania lub molestowania seksualnego podaje się m.in. „umyślne i uporczywe używanie niewłaściwego imienia lub zaimka w odniesieniu do osoby transpłciowej lub odwoływanie się do jej tożsamości płciowej w przypadku, gdy dane osoby transpłciowej zostały skorygowane w systemach informatycznych UAM widocznych dla innych użytkowników”²¹. Innymi słowy zwracanie się do biologicznego mężczyzny z użyciem męskiego imienia i zaimków, a do kobiety – żeńskiego, jest na poznańskiej uczelni kwalifikowane, w ww. warunkach, jako molestowanie lub molestowanie seksualne. Przytoczenie przykładu zapisów dokumentu obowiązującego na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza jest tym bardziej zasadne, że narzędzie badawcze oraz jeden z raportów z badań empirycznych, na których opiera się POMP, zostały przygotowane przez Zespół Badawczy Wydziału Studiów Edukacyjnych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu²².

5. Analiza badań i raportów powołanych w POMP

Jak wskazano we wstępie do POMP, przygotowanie polityki oświatowej dla dużego miasta, wymaga wysłuchania wszystkich interesariuszy oraz dotarcia do istoty ustalonych problemów i wyzwań, aby móc dopasować rozwiązania do danej sytuacji²³.

Jedną z podstaw diagnozy ustalonej przez autorów POMP, w odniesieniu do zagadnienia dyskryminacji, był raport pt. „Badanie problemów i potrzeb wybranych grup społecznych doświadczających i narażonych na dyskryminację”²⁴ (dalej: „Raport”), wykonany na zlecenie Prezydenta Miasta Poznania w grudniu 2020 r. przez prywatny podmiot: Public Profits sp. z o.o. z/s w Poznaniu²⁵.

²⁰ POMP, s. 12-13.

²¹ *Polityka Równościowa i Antydyskryminacyjna Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu*, stanowiąca załącznik do zarządzenia nr 232/2021/2022 Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 6 czerwca 2022 roku, dostępna pod adresem: <https://bip.amu.edu.pl/data/assets/pdf/file/0031/374566/ZR-232-2021-2022-Zal..pdf> (dostęp: 22.02.2023), s. 14.

²² POMP, s. 72.

²³ Tamże, s. 3.

²⁴ Tamże, s. 72.

²⁵ *RAPORT z badania problemów i potrzeb wybranych grup społecznych doświadczających i narażonych na dyskryminację w Poznaniu*, grudzień 2020 r., dostępny na stronie internetowej Miasta Poznania <https://www.poznan.pl/mim/wos/-doc,1017,47674/-,96067.html> (dostęp: 23.10.2022 r.).

Prowadząc badania spółka posłużyła się metodami zarówno o charakterze ilościowym jak i jakościowym. Najpierw przeprowadzono badania jakościowe, które miały na celu poznanie zjawisk i ustalenie ich przyczyn²⁶, tj. ustalenie jakie są najczęstsze powody dyskryminacji. Dopiero potem przeprowadzono badanie ilościowe, mające na celu ujawnienie skali występowania rozpoznanych zjawisk. Warto zwrócić uwagę na liczebność grup, które wzięły udział w poszczególnych rodzajach badań; prezentuje się ona następująco:

- 13 osób badanych metodą jakościową IDI (*Individual In-depth Interview*), tj. metodą wywiadów pogłębionych, które stanowią bezpośrednią rozmowę pomiędzy badaczem a badanym. Taki wywiad jest ustrukturyzowany (scenariusz) i posiada cele (zdobyć odpowiedzi na pytania), które badacz chce osiągnąć;
- 6 osób badanych metodą jakościową FGI (*Focus Group Interview*), tj. metodą zogniskowanego wywiadu grupowego (grupa fokusowa, dyskusja grupowa);
- 403 osoby badane metodą CAWI (*Computer Assisted Web Interview*) będącą metodą o charakterze ilościowym. Polega ona na przeprowadzeniu wspomaganego komputerowo wywiadu za pośrednictwem strony internetowej. Innymi słowy jest to metoda zbierania danych i informacji, w której respondent wypełnia ankietę w formie elektronicznej. Na potrzeby omawianego badania zastosowano ankietę opracowaną na platformie „webankieta.pl”.

Pierwsze, co rzuca się w oczy, to marginalna liczba osób, które uczestniczyły w badaniu, szczególnie, że mówimy o badaniu przeprowadzonym na potrzeby opracowania polityki oświatowej miasta liczącego ponad pół miliona mieszkańców. Już z tego względu trudno uznać, by badania przedstawione w Raporcie były reprezentatywne i odzwierciedlały rzeczywistą wagę danego problemu w przekroju całej społeczności miasta. Ponadto, co istotne z punktu widzenia tworzonej polityki oświatowej, **jedynie 3 uczestników badania stanowiło grupę dzieci i młodzieży²⁷. Tym samym przywołany raport uznać należy za całkowicie niemiarodajny dla zobrazowania problemów istniejących w szkole i bezpośrednio związanych z oświatą.** Niemniej autorzy POMP powołują się na wyniki badań prezentowane w Raporcie, dlatego wypada bliżej im się przyjrzeć, jak również zastosowanej przez badaczy metodologii.

Wyniki badań jakościowych, w których wzięło udział łącznie 19 (!) osób „wykazały”, że grupami najbardziej narażonymi na dyskryminację są: 1) osoby LGBTQ+, 2) obcokrajowcy, 3) osoby z niepełnosprawnościami oraz 4) seniorzy. Wobec powyższego, kwestionariusze ankiet internetowych na potrzeby badania ilościowego skierowano wyłącznie do tych mieszkańców Poznania, którzy należą do jednej z czterech powyższych grup²⁸. Tym samym badania ilościowe zostały dodatkowo zawężone jedynie do ww. czterech kategorii osób najbardziej narażonych na

²⁶ Raport, s. 5.

²⁷ Tamże, s. 6.

²⁸ Tamże, s. 9.

dyskryminację, wytypowanych w oparciu o wspomniane badania jakościowe. Zatem dobór osób biorących udział w badaniu jakościowym, miał istotny wpływ na to, kto będzie udzielał odpowiedzi podczas badania ilościowego.

Jak wynika z zestawienia typu respondentów²⁹, osoby biorące udział w badaniu były wyróżnione ze względu na jakąś cechę. Nie wiadomo jednak jak sklasyfikowano daną osobę, która mogła być wyróżniona w oparciu o więcej niż jedno kryterium. Np. w badaniu jakościowym IDI, spośród 13 osób biorących w nim udział, najliczniejszą grupę stanowiły „kobiety z doświadczeniem dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć oraz mężczyźni z doświadczeniem dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć”. Nie wiemy jednak, czy osoby te nie należały jednocześnie do społeczności LGBT+, która również stanowi odrębną kategorię osób objętych badaniem. Prawdopodobieństwo, że ta sama osoba może spełniać kryteria pozwalające na jej przypisanie do każdej z ww. grup, jest tym większe, że dyskryminacja osób „transpłciowych” (jeśli faktycznie do niej dochodzi), bywa utożsamiana z dyskryminacją ze względu na płeć. Podobnie, osoby z wyróżnionej odrębnie grupy „dzieci i nastolatków, do której skierowano pytania, również mogły identyfikować się jako członkowie grup LGBT+. **Mogło zatem być tak, że większość osób biorących udział w badaniu jakościowym IDI należała do grup LGBT+, co nie pozostawałoby bez wpływu na to, jakie powody dyskryminacji były wskazywane przez respondentów jako główne powody dyskryminacji w przekroju całego społeczeństwa, wypaczając w ten sposób wyniki badań.**

W tym kontekście warto przyrzeć się drugiemu rodzajowi przeprowadzonych badań jakościowych – FGI. Otóż w tym badaniu wzięło udział 6 osób, spośród których tylko jedna miała identyfikować się jako LGBT+ (vide: zestawienie typu respondentów). Tymczasem w „Najważniejszych obserwacjach” Raportu, dot. badań jakościowych czytamy: „Większa część uczestników FGI nie manifestuje swojej tożsamości płciowej – nie chce prowokować”³⁰. Powyższe sugeruje, że większość osób biorących udział w badaniu FGI była transpłciowa, co wskazywałoby, że było ich co najmniej 4, a nie jak podano – 1.

Na uwagę zasługuje również typ respondentów określonych jako „osoby zaangażowane w życie religijne/kościół, różnowyznaniowe z uwzględnieniem osób bezwyznaniowych (różnopłciowych)”. Zakładając, że wzmianka o osobach „różnopłciowych” jest pomyłką redakcyjną, to zupełnie niezrozumiałe jest przypisanie osób zaangażowanych w życie religijne/kościół oraz osób bezwyznaniowych do jednej kategorii. Być może zabieg ten miał na celu stworzenie wrażenia, że w badaniach wzięto pod uwagę również opinie przedstawicieli wyznań religijnych, które mogą doświadczać nierównego traktowania ze względu na religię, jednak równie dobrze mogli być to walczący z religią ateści, którzy są osobami bezwyznaniowymi. Przy czym stosowanie liczby mnogiej nie jest do właściwe, bowiem jak wskazano w zestawieniu typu respondentów, do tej kategorii należała tylko jedna osoba. Powyższe nie przeszkodziło jednak autorom Raportu do wyciągnięcia

²⁹ Tamże, s. 6.

³⁰ Tamże, s. 19.

wniosków, na podstawie odpowiedzi „osób” przypisanych do wspomnianej kategorii, zgodnie z którymi uprzywilejowaną grupą w Polsce są katolicy, a najbardziej dyskryminowane są osoby LGBTQ+ oraz osoby z niepełnosprawnościami³¹.

Wśród kategorii respondentów znajdziemy nadto „przedstawicieli/ki organizacji pozarządowych działających na rzecz osób doświadczających i narażonych na dyskryminację”. Z zestawienia raportu wynika, że również w ramach tej kategorii, w badaniu wzięła udział tylko jedna osoba. Nie wiemy jednak, którą organizację pozarządową reprezentowała. Jak zaś wiadomo mamy przeróżne organizacje pozarządowe: od tych występujących w obronie wolności religijnej do tych walczących z „homofobią”. To, czym się zajmuje dany podmiot, z pewnością nie pozostaje bez wpływu na główną przyczynę dyskryminacji osób w Polsce, wskazywaną przez jego przedstawiciela.

Przechodząc do badań jakościowych CAWI (przeprowadzonych za pomocą internetowych ankiet), w pierwszej kolejności należy wskazać, że autorzy Raportu nie wyjaśniają, czy i w jaki sposób weryfikowano dane osoby uczestniczące w badaniach. **Nieweryfikowalność przesłanych formularzy może prowadzić do sytuacji, w której jedna osoba wypełnia dany formularz ankiety kilkakrotnie**, manipulując w ten sposób wynikami badań.

Ponadto, jak wskazują autorzy Raportu, do dystrybucji ankiet wykorzystano przede wszystkim media społecznościowe (w tym grupy facebookowe) oraz **stowarzyszenia i organizacje działające na rzecz czterech badanych grup społecznych**³². Co prawda nie dowiadujemy się, które konkretnie organizacje zajmowały się dystrybuowaniem ankiet, a tym samym doбором osób biorących udział w badaniu, jednak „pewne światło” może rzucać wynik odpowiedzi respondentów na pytanie nr 16³³: jakie „organizacje, stowarzyszenia, które działają na rzecz przeciwdziałania gorszemu - nierównemu traktowaniu i pomagają osobom dyskryminowanym z różnych powodów” są znane respondentowi? Wśród najczęstszych odpowiedzi, na pierwszych pięciu miejscach znalazły się: 1) Stowarzyszenie/Grupa Stonewall, 2) Kampania Przeciw Homofobii, 3) Lambda, 4) Ogólnopolski Strajk Kobiet, 5) Stowarzyszenie Miłość Nie Wyklucza. **Cztery z tych pięciu organizacji to organizacje aktywności LGBT** (a piąta wspiera ich postulaty). Dodać należy, że również na dalszych miejscach zdecydowanie przeważały organizacje o podobnych postulatach.

Analizując przeprowadzone badania można odnieść wrażenie, że były one przeprowadzone jedynie dla potwierdzenia z góry przyjętej tezy, a nie rzetelnego zbadania zjawiska dyskryminacji na terenie Poznania i jego realnej skali.

6. Podsumowanie

³¹ Tamże, s. 25.

³² Tamże, s. 9.

³³ Tamże, s. 59.

Nazwa projektu „Polityka Oświatowa Miasta Poznania 2030” sugeruje, że dokument ten koncentruje się przede wszystkim na kwestiach związanych z edukacją i oświatą, a jego głównym celem jest usprawnienie organizacji oświaty, podniesienie jakości i poprawy warunków nauczania, czy też polepszenie sytuacji osób zatrudnionych w systemie oświaty.

Po analizie poszczególnych założeń POMP oraz wybranych badań, na których opierają się autorzy „Polityki” okazuje się jednak, że w znacznej mierze dokument ten poświęcony jest zagadnieniom o charakterze światopoglądowym. W szczególności promuje on, by nie powiedzieć – narzuca, wdrażanie w każdym obszarze oświaty, postulatów teorii *gender*. Można zakładać, że niedookreślone terminy takie jak „równość”, „włączanie” i walka z „dyskryminacją”, staną się narzędziem do zwalczania, również w przestrzeni szkolnej, poglądów, postaw, a nawet form wystawiania się, niezgodnych postulatami wspomnianej teorii. Tym, którzy nie będą chcieli podporządkować się zaprezentowanej wizji, w dalszej perspektywie łatwo będzie zarzucić wspieranie zjawisk dyskryminacji, wykluczenia i tzw. „mowy nienawiści”, zaś wobec osób zatrudnionych w systemie oświaty – nauczycieli, dyrektorów szkół, a także urzędników pracujących w jednostkach/wydziałach zajmujących się oświatą, dodatkowo wyciągnąć konsekwencje dyscyplinarne; wobec tych którzy są już zatrudnieni w systemie oświaty – poprzez kary porządkowe/rozwiązanie stosunku pracy, zaś wobec tych, którzy aplikują o pracę – przez zamknięcie drogi do zatrudnienia w poznańskich szkołach i urzędach, zajmujących się sprawami oświatowymi.

Powyższe doprowadzi do poważnego ograniczenia rodzicom i uczniom możliwości wyboru szkoły wolnej od nachalnej indoktrynacji realizowanej pod hasłami różnorodności, tolerancji, równości czy inkluzywności. Znaczącemu ograniczeniu ulegnie zatem prawo rodziców do wychowania dzieci zgodnie z własnymi przekonaniami, gwarantowane przez art. 48 Konstytucji RP.

r.pr. Marek Puzio – koordynator programu „Chrońmy dzieci. Szkoła i edukacja”

Kamila Zduńczyk – analityk Centrum Prawa i Polityki Rodzinnej Ordo Iuris