



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

OPINIA PRAWNA

***sporządzona dnia 9 kwietnia 2022 r. w przedmiocie oceny zgodności z prawem projektu
„Polityki równościowej i antydyskryminacyjnej Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza
w Poznaniu”***

Podstawa prawna

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483), dalej: „Konstytucja”;
- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej z dnia 30 marca 2010 r. (Dz. Urz. UE. C Nr 83, str. 389), dalej: „KPP”;
- Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z dnia 4 listopada 1950 r. (Dz. U. 1993 Nr 61, poz. 284), dalej: „EKPCz”;
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r., poz. 574), dalej: „p.s.w.n.”;
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320);
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2020 r. poz. 2156);
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 534), dalej: „k.p.k.”;
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz. U. z 2021 r. poz. 2345).

Główne tezy

- 1) Przyjęte w *Polityce równościowej i antydyskryminacyjnej Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu* rozwiązania, prowadzą do ograniczenia podstawowych praw i wolności, takich jak: wolność słowa, wolność wyrażania poglądów, debaty, wymiany myśli, prowadzenia badań naukowych. Tym samym są niezgodne z przepisami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, a co więcej niezgodne z Konstytucją RP, Kartą Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Konwencją o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, a także z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka. Wprowadzenie tego rodzaju ograniczeń w drodze zarządzenia Rektora UAM narusza nadto art. 31 ust. 3 Konstytucji, który jedynie wyjątkowych sytuacjach dopuszcza ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw, z tym jednak



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

zastrzeżeniem, że ograniczenia te nie mogą być ustanawiane w drodze aktu o randze niższej niż ustawa.

- 2) Założenia „Polityki” są w znacznej mierze odzwierciedleniem postulatów ideologii *gender*, którą próbuje się narzucić wszystkim członkom wspólnoty uniwersyteckiej. Ich realizacja miałyby się odbywać z jednej strony za pomocą działań promocyjnych, konferencji, warsztatów, systemu szkoleń (w tym obowiązkowych), z drugiej zaś, poprzez system sankcji oraz wprowadzenie specjalnej procedury zmierzającej do ścigania zachowań uznawanych za nierówne traktowanie lub dyskryminację.
- 3) Wdrożenie w życie założeń „Polityki” nie tylko nie urzeczywistni deklarowanego przez jej autorów celu, jakim miało być dbanie o jakość kształcenia i zapewnienie bezpiecznego oraz wolnego od przemocy i dyskryminacji środowiska pracy i nauki, lecz grozi wywołaniem skutków zgoła odmiennych, w postaci mobbingu osób o poglądach konserwatywnych, dyskryminacji ze względu na wyznawane wartości, przekonania lub poglądy oraz ograniczenia swobody prowadzenia badań naukowych i prezentacji ich wyników.
- 4) Wdrożenie w życie postanowień „Polityki” w obecnym kształcie w formie zarządzenia Rektora UAM lub innego aktu wydanego przez organ uczelni, winno skutkować stwierdzeniem jego nieważności przez Ministra Edukacji i Nauki, z powodu niezgodności z przepisami prawa.
- 5) Pożądanym działaniem byłoby wprowadzenie w miejsce obecnego dokumentu Polityki regulacji zgodnych z obowiązującym prawem oraz sprzyjających realizacji funkcji badawczo-naukowej uniwersytetu, który powinien być miejscem otwartym na ścieranie się różnych koncepcji, poglądów, wymianę myśli i merytoryczną dyskusję, a zarazem – przy wnoszeniu wkładu w rozwój kultury – szanującym również tradycję oraz dotychczasowy dorobek naukowy. W odniesieniu do członków społeczności uniwersyteckiej, warto byłoby zwrócić uwagę na ułatwienie dostępu do nauki i zajęć osobom planującym rodzicielstwo, szczególnie wobec niekorzystnej sytuacji demograficznej w Polsce; w tym zakresie rozważyć można m.in. możliwość uczestnictwa w zajęciach i zdawania egzaminów w formie zdalnej, jak również digitalizację większej liczby zasobów bibliotecznych.

1. Główne założenia Polityki równościowej i antydyskryminacyjnej UAM



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

Na stronie internetowej Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (dalej: „UAM”), w ramach realizacji jednego z punktów Strategii UAM na lata 2020-2030¹, ukazał się dokument o nazwie *Polityka równościowa i antydyskryminacyjna Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu*² (dalej również jako: „Polityka”). W preambule dokumentu przedstawiono wizję uczelni m.in. *jako podstawowej wspólnoty wytyczającej nowe kierunki rozwoju myśli i kultury (...), realizującej zasadę równości między ludźmi i skutecznie przeciwstawiającej się dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami; podkreślając, że przemoc, nierówne traktowanie i dyskryminacja ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne i narodowe, przekonania polityczne rasę, religię, wyznanie lub bezwyznaniowość, tożsamość płciową czy orientację psychoseksualną i inne – utrudniają lub uniemożliwiają wykorzystanie potencjału indywidualnego i społecznego, stanowiąc barierę w dostępie do pełnego uczestnictwa w życiu uniwersyteckim i poza uczelnią.*

Jak podstawowy cel Polityki wskazano *dbanie o jakość kształcenia i zapewnienie bezpiecznego oraz wolnego od przemocy i dyskryminacji środowiska pracy i nauki.* Wśród obszarów, w których władze uczelni zamierzają podejmować działania, wymieniono m.in.: *rekrutację, kształcenie studentów i studentek oraz kadry naukowej, badania, upowszechnianie i pomnażanie osiągnięć nauki, kultury i techniki, współpracę ze społecznościami lokalnymi, zarządzanie uczelnią, działania marketingowe i promocyjne, działalność na rzecz osób studiujących* (s. 3 Polityki).

W końcowej części preambuły wyraźnie zaznaczono, że założenia polityki równościowej i antydyskryminacyjnej mają moc obowiązującą na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

2. Struktura Polityki

W ramach polityki równościowej i antydyskryminacyjnej UAM wyodrębniono trzy płaszczyzny: 1) *Strategię* (s. 5-7 Polityki), 2) *Standardy* (s. 8-10 Polityki), 3) *Procedurę przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, mobbingowi i dyskryminacji* (s. 11-22 Polityki).

Strategia przewiduje w szczególności: Instytucjonalne wsparcie przedsięwzięć mających na celu realizację polityki równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w społeczności akademickiej UAM (w ramach tego wsparcia ma rozpocząć działalność Rzecznik Praw i Wolności Akademickich oraz Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji, o czym mowa w dalszej części.

1 Dokument dostępny pod adresem: https://bip.amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0032/219974/US-93-2020-2021-Zal..pdf (dostęp: 5 kwietnia 2022).

2 Dokument dostępny pod adresem: https://bezdykskryminacji.amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0023/283037/Strategia_UAM_Bez_dykskryminacji_jednostronnie.pdf (dostęp: 5 kwietnia 2022).



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

Obecnie na terenie uczelni działają Pełnomocnik ds. równego traktowania oraz Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji, na podstawie zarządzenia Rektora UAM z dnia 30 listopada 2016 r. w sprawie przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu); prowadzenie akcji promocyjnych i edukacyjnych; monitoring przypadków dyskryminacji i nierównego traktowania (w tym działalność tzw. sygnalistów oraz wprowadzenie systemu sankcji); wsparcie prawne i psychologiczne osób, które doświadczyły nierównego traktowania i działań dyskryminacyjnych; współpracę ze strukturami władzy publicznej i stowarzyszeniami w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji (seminaria, spotkania, konsultacje, prace nad strategiami antydyskryminacyjnymi); instytucjonalne i merytoryczne wsparcie działań interesariuszy zewnętrznych w zakresie promowania różnorodności etnicznej, kulturowej, poszanowania praw „społeczności LGBT+”, wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami i innymi dodatkowymi potrzebami; rozwój systemu mediacji.

W **Standardach** w pierwszej kolejności zamieszczono postulat zawierania w dokumentach strategicznych UAM regulacji dotyczących polityki równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji³. Kolejne zalecenie, to odwoływanie się w regulacjach do *fundamentalnych podstaw prawnych*, wśród których wymieniono: Zalecenia Komisji Europejskiej z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (Dz. U C. 282 z 25.11.2003 r.), Rezolucję Rady z dnia 11 listopada 2003 r., 2003/C 282/01 w sprawie zawodu i kariery naukowców na terenie Europejskiej Przestrzeni Badawczej, Rezolucję Parlamentu Europejskiego z dnia 18 grudnia 2019 r. w sprawie dyskryminacji osób LGBT i nawoływania do nienawiści do nich w sferze publicznej, w tym stref wolnych od LGBTI (2019/2933(RSP), Dyrektywę 2000/78/WE w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (pkt 1 lit. a *Standardów*). Wypada w tym miejscu zauważyć, że może budzić zaskoczenie traktowanie jako „fundamentalnych podstaw prawnych”, niemającego mocy wiążącej zalecenia Komisji Europejskiej⁴ oraz rezolucji Parlamentu Europejskiego, które trudno w ogóle nazywać aktami prawnymi, a co najwyżej instrumentami typu *soft law*⁵. Pozostałe kierunki wyznaczone w Standardach to: *ulepszanie procedur w zakresie działania organów ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, opracowanie kompleksowego programu podnoszenia kompetencji antydyskryminacyjnych społeczności akademickiej, opracowanie procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na*

3 Trzeba zauważyć, że realizacja tego postulatu może w praktyce powodować niepotrzebne powielanie tych samych zapisów w wielu dokumentach oraz doszukiwanie się zjawisk dyskryminacji również w tych obszarach działalności, np. stricte badawczej, w których one nie występują.

4 Zgodnie z art. 288 akapit 4 TFUE: *Zalecenia i opinie nie mają mocy wiążącej.*

5 Zob. A. Wróbel, B. Kurcz komentarz art. 288, [w:] Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Tom III (art. 223-358), red. D. Kornobis-Romanowska, J. Łacny, Lex 2012.



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

przypadki dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, realizacja działań wyrównawczych w celu przeciwdziałania dyskryminacji oraz wspieranie grup szczególnie na nią narażonych, monitoring i ewaluacja działań antydyskryminacyjnych (pkt 2-6 Standardów).

Trzecia z wymienionych w Polityce części - **Procedura przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, mobbingowi i dyskryminacji**, ma przyjąć formę zarządzenia Rektora UAM – *w sprawie wprowadzenia procedury przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, mobbingowi i dyskryminacji w Uniwersytecie im. A. Mickiewicza w Poznaniu oraz określenia zasad działania Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz Rzecznika Praw i Wolności Akademickich* (dalej również: „zarządzenie”) – a zatem źródła prawa wewnętrznie obowiązującego, wiążącego pracowników, studentów oraz doktorantów uczelni.

Projekt zarządzenia składa się z kilku części. Dwie pierwsze to *Postanowienia ogólne* i *Definicje* – zawierające również przykłady „niepożądanych” zachowań. Kolejna część – *Uczestnicy postępowania*, przewiduje powołanie, przez Rektora UAM, Rzecznika Praw i Wolności Akademickich (dalej: „Rzecznik”) oraz Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji (dalej: „Komisja”). W skład Komisji wchodzi: Rzecznik jako przewodniczący, dziewięciu pracowników UAM, przedstawiciel studentów i doktorantów oraz co najmniej jeden przedstawiciel pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Dodatkowo, zgodnie z § 5 ust. 2 zarządzenia, rektor na wniosek Rzecznika może powoływać konsultantów, a w szczególności: Konsultanta ds. społeczności LGBT, Konsultanta ds. przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu oraz Konsultanta ds. obcokrajowców (§ 5).

Kolejne części zarządzenia (§ 6 - § 8) zawierają opis postępowania w przedmiocie naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji, w którym kluczowe role odgrywają Rzecznik i Komisja. Ostatnia część (§ 9) – wskazuje na pozostały zakres działania Rzecznika i Komisji, a także konsultantów, gdzie obok czynności sprawozdawczych, monitorujących, opiniujących oraz pomocowych, znaczną uwagę poświęcono akcjom o charakterze informacyjno – promocyjnym, mającym na celu m.in. *przeciwdziałanie praktykom dyskryminacyjnym, promowanie wśród pracowników Uczelni oraz innych członków społeczności akademickiej pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań, upowszechnianie wiedzy na temat dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego na terenie UAM i stosowania metod zapobiegawczych*. Należy przy tym odnotować, to samo zarządzenie, jako jeden z przykładów molestowania lub molestowania seksualnego, podaje: *umyślne używanie niewłaściwego imienia lub zaimka w odniesieniu do osoby transpłciowej lub odwoływanie się do jej tożsamości płciowej* (§ 4 ust. 3.03).

3. Postępowanie w przedmiocie naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

3.1 Przebieg postępowania

Co do zasady postępowanie w przedmiocie naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji, rozpoczyna się od złożenia wniosku do Rzecznika (w sprawach należących do zakresu działania konsultantów z wnioskiem można wystąpić także bezpośrednio do konsultanta). Taki wniosek może złożyć każdy członek wspólnoty uniwersyteckiej (§ 6 ust. 1-2 zarządzenia). Po wpłynięciu wniosku, Rzecznik przeprowadza postępowanie wyjaśniające, podczas którego spotyka się osobno z wnioskodawcą (jeżeli ten wyrazi taką wolę), z osobą pokrzywdzoną i z osobą, której czynu dotyczy wniosek (jej sytuacja podobna jest do sytuacji „osoby podejrzanej” w postępowaniu przygotowawczym uregulowanym w Kodeksie postępowania karnego)⁶, w celu uzyskania wyjaśnień. Postępowanie wyjaśniające może zakończyć się skierowaniem wniosku do Komisji, skierowaniem wniosku do mediacji bądź decyzją Rzecznika o nienadawaniu sprawie biegu (§ 6 ust. 5).

W przypadku skierowania sprawy do rozpoznania przez Komisję, Rzecznik wyznacza spośród członków Komisji skład orzekający w danej sprawie, którego przewodniczącym jest Rzecznik. Jedynie w uzasadnionych przypadkach Rzecznik może wyznaczyć inną osobę z Komisji do pełnienia funkcji przewodniczącego składu (§ 7 ust. 1). W trakcie postępowania, skład orzekający wysłuchuje wnioskodawcę (jeżeli ten wyrazi taką wolę), osobę pokrzywdzoną, osobę której czynu dotyczy postępowanie (na tym etapie można ją porównać gruncie procedury karnej z „podejrzany”) oraz świadków (§ 7 ust. 4). Z zarządzenia nie wynika, czy przedstawiona kolejność jest przypadkowa, czy stanowi obowiązkowy element procedury. Nieusprawiedliwione niestawiennictwo osoby, której dotyczy postępowanie wyjaśniające, nie wstrzymuje dalszego postępowania (§ 7 ust. 9).

Osoba pokrzywdzona i osoba, której czynu dotyczy postępowanie, mają prawo do: 1) składania wyjaśnień; 2) odmowy składania wyjaśnień; 3) odmowy odpowiedzi na poszczególne pytania; 4) korzystania z pomocy wybranego konsultanta w przypadkach uzasadnionych rodzajem sprawy; 5) bycia wysłuchanym w obecności konsultanta przez siebie wskazanego; 6) zgłaszania wniosków dowodowych (§ 7 ust. 8). Skład orzekający pomija wniosek dowodowy, jeżeli dowód: 1) ma wykazać fakty bezsporne lub nieistotne dla sprawy lub zostały one udowodnione zgodnie z twierdzeniem zgłaszającego; 2) jest niemożliwy do przeprowadzenia; 3) zmierza jedynie do przedłużenia postępowania (§ 7 ust. 10). Warto odnotować, że nie zostało przewidziane dla

⁶ Osoba podejrzana to osoba, w stosunku do której nie wydano postanowienia o przedstawieniu zarzutów ani nie przesłuchano jej w charakterze podejrzanego po uprzednim przedstawieniu zarzutów (K. T. Boratyńska, P. Czarnecki, komentarz art. 71 [w:] *Kodeks postępowania karnego. Komentarz.*, red. A. Sakowicz, C.H. Beck, 2020, Nb 2, SIP Legalis) – dopiero po tym staje się stroną w postępowaniu przygotowawczym tj. „podejrzany” (zob. art. 71 § 1 i art. 299 § 1 k.p.k.).



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

osoby pokrzywdzonej oraz osoby, której czynu dotyczy postępowanie, prawo do zadawania pytań.

Po przeprowadzeniu postępowania, Komisja może wydać orzeczenie: 1) o stwierdzeniu naruszenia zasady równego traktowania oraz przekazaniu sprawy rektorowi z wnioskiem o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego (w przypadku nauczyciela akademickiego); 2) o stwierdzeniu naruszenia zasady równego traktowania wraz z ewentualnym zaleceniem rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub nałożenia kary porządkowej (w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi); 3) stwierdzające brak podstaw uzasadniających naruszenie zasady równego traktowania i niedyskryminacji (§ 7 ust. 12).

Jak wspomniano Rzecznik może również zdecydować o skierowaniu sprawy do mediacji, co wymaga zgody osoby pokrzywdzonej i osoby, której czynu dotyczy postępowanie (§ 8 ust. 1). Mediacja prowadzona jest przez nauczyciela akademickiego, wskazanego przez Rzecznika w uzgodnieniu z Rektorem UAM, posiadającego doświadczenie w zakresie mediacji albo mediator zewnętrzny (§ 8 ust. 2). Mediacja powinna zakończyć się zawarciem ugody (§ 8 ust. 4).

3.2. Ocena procedury

Na początku nadmienić wypada, że zatytułowanie części zarządzenia zawartej w § 5 jako „Uczestnicy postępowania”, w odniesieniu do Rzecznika i Komisji, jest mylące. Z analizy § 6 i § 7 zarządzenia wynika bowiem iż, pełnią oni funkcje organów prowadzących postępowanie w przedmiocie naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji. Gdybyśmy mieli odnieść się do modelu przyjętego w procedurze karnej, ich pozycja zbliżona jest do pozycji prokuratora. Rzeczywistymi uczestnikami postępowania są natomiast: wnioskodawca (jeśli wyrazi taką wolę), pokrzywdzony (może być on równocześnie wnioskodawcą) oraz osoba, której czynu dotyczy postępowanie.

Postępowanie w przedmiocie naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji, jak już sygnalizowano, przypomina w swej istocie postępowanie przygotowawcze na gruncie procedury karnej, którego celem jest: 1) ustalenie, czy został popełniony czyn zabroniony i czy stanowi on przestępstwo; 2) wykrycie i w razie potrzeby ujęcie sprawcy; 3) zebranie danych dotyczących podejrzanego oraz danych środowiskowych; 4) wyjaśnienie okoliczności sprawy, w tym ustalenie osób pokrzywdzonych i rozmiarów szkody; 5) zebranie, zabezpieczenie i w niezbędnym zakresie utrwalenie dowodów dla sądu (zob. art. 297 k.p.k.). W zarządzeniu brak jednak jednoznacznego określenia, jakie są cele prowadzonego postępowania, na wzór choćby art. 297 k.p.k., co należy ocenić negatywnie. Orzeczenie Komisji stwierdzające naruszenie



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

zasady równego traktowania i skutkujące skierowaniem sprawy na drogę postępowania dyscyplinarnego, na etapie którego wymierzana jest właściwa kara, można porównać do wniesienia aktu oskarżenia. Zamieszczone w § 3 zarządzenia definicje, sprawiają wrażenie swego rodzaju przepisów prawa materialnego, znajdujących się w części szczególnej Kodeksu karnego⁷. Brakuje jednak określenia, które z wymienionych pojęć stanowią o naruszeniu zasady równego traktowania⁸. Trzeba przy tym zauważyć, że w § 3 zarządzenia, zdefiniowane zostały pojęcia o różnym, wydawałoby się, ciężarze gatunkowym⁹. Należy również odnotować, że w wymienionych rodzajach orzeczeń „niekorzystnych” dla obwinionego, stanowiących podstawę skierowania sprawy na drogę postępowania dyscyplinarnego bądź rekomendacji rozwiązania umowy o pracę lub nałożenia kary porządkowej (zob. § 7 ust. 12.01, 12.02), mowa jest tylko o naruszeniu zasady równego traktowania, nie ma zaś wzmianki o naruszeniu zasady niedyskryminacji, z czego można byłoby wnioskować, że dyskryminacja nie może być podstawą do wydania tego rodzaju orzeczenia. Z kolei samo „nierówne traktowanie” zostało zdefiniowane w sposób lakoniczny jako *nieuzasadnione, odmienne traktowanie osób znajdujących się w podobnej sytuacji faktycznej i prawnej* (§ 3 ust. 5). Powyższe wprowadza niepewność dla stron postępowania. Ponadto, mając na uwadze charakter i cele postępowania przed Rzecznikiem i Komisją, za znacząco osłabiające pozycję „podejrzanego” oraz ograniczające jego możliwości obrony, należy uznać niedoprecyzowanie podstaw do wydania orzeczenia stwierdzającego naruszenie zasady równego traktowania oraz posługiwanie się niedookreślonymi pojęciami, które znalazły się w również w *Definicjach* w § 3 zarządzenia, o czym będzie mowa dalszej części.

4. Niedoprecyzowanie pojęć

Pomimo zamieszczenia w projekcie zarządzenia Rektora UAM części poświęconej definicjom, nie wszystkie pojęcia stosowane w Polityce zostały wyjaśnione i doprecyzowane. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na używanie, jako jednej ze szczególnie chronionych cech, pojęcia tzw. **tożsamości płciowej**. Znalazło się ono m.in. w preambule Polityki oraz wskazane zostało jako jedna z przyczyn nierównego traktowania i dyskryminacji w § 2 ust. 3 zarządzenia. Termin ten nie został jednak zdefiniowany w § 3 zarządzenia ani w żadnym innym jego miejscu. Definicji *tożsamości płciowej* nie znajdziemy również w polskim porządku prawnym.

⁷ Zob. art. 117 i nast. Kodeksu karnego.

⁸ Należy pamiętać, że stwierdzenie przez Komisję naruszenia zasady równego traktowania staje się podstawą do skierowania sprawy na drogę postępowania dyscyplinarnego bądź rekomendacji rozwiązania umowy o pracę lub nałożenia kary porządkowej (zob. rodzaje orzeczeń w § 7 ust. 12).

⁹ Z jednej strony znajdziemy np. definicje różnych rodzajów dyskryminacji: pośredniej, bezpośredniej, przez asocjację, przez asumpcję; definicję mobbingu oraz molestowania seksualnego; z drugiej zaś, definicję tzw. *mowy nienawiści*, czy *stereotypów* – do których *nota bene* zarządzenie nie odwołuje się w żadnym innym miejscu.



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

W szczególności pojęciem tym nie posługuje się Konstytucja RP, ani nawet poświęcona zagadnieniom dyskryminacji i nierównego traktowania ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Podobnie polski Kodeks pracy w żadnym miejscu, w tym w rozdziale IIa, dotyczącym równego traktowania w zatrudnieniu, nie używa terminu *tożsamość płciowa*. Analogiczne uwagi można odnieść do używanego również, w projekcie zarządzenia rektora, terminu *osoba transpłciowa* (§ 4 ust. 3 pkt 03). Nie jest to bez znaczenia, skoro dyskryminacja lub nierówne traktowanie ze względu na *tożsamość płciową* może powodować dla członka społeczności uniwersyteckiej poważne konsekwencje, w tym wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, zalecenie nałożenia kary porządkowej, a nawet rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Brak również wytycznych w oparciu o które miałyby być weryfikowana *tożsamość płciowa* pokrzywdzonego - czy wystarczy samo jego oświadczenie, wg którego czuje się on kobietą, mimo iż anatomia, wygląd, a nawet posiadane dokumenty świadczą o czymś innym? Czy na tej podstawie inni członkowie społeczności uniwersyteckiej, obowiązkowo mają zwracać się do niego tak jak do kobiety? Trudno zaprzeczyć, że tego rodzaju sytuacje nie tylko nie licują z powagą uniwersytetu, ale stwarzają realne pole do nadużyć, tym bardziej, że opisana wyżej sytuacja, zgodnie z zarządzeniem, wyczerpuje znamiona molestowania lub molestowania seksualnego (zob. § 4 ust. 3.03 zarządzenia).

Innym terminem używanym w dokumencie Polityki, nad którym należy się pochylić jest ***mowa nienawiści***. Podobnie jak w przypadku *tożsamości płciowej*, termin ten nie występuje w polskim porządku prawnym. Również w prawie międzynarodowym nie ma uzgodnionej definicji tego pojęcia¹⁰. W projekcie zarządzenia rektora podjęto jednak próbę jego zdefiniowania. Zgodnie z § 3 pkt 9, mowa nienawiści to *wszelkie formy ekspresji (wypowiedzi ustne, pisemne, przedstawienia graficzne i inne) wyszydzające, poniżające, łączące, oskarżające grupy, osoby lub inne podmioty, a także grożące im lub wzbudzające poczucie zagrożenia, ze względu na faktyczną lub domniemaną cechę tożsamości. Mowa nienawiści rozpowszechnia, podżega, wspiera lub usprawiedliwia różne formy nienawiści oparte na nietolerancji, uprzedzeniach, dyskryminacji lub wrogości wobec osób lub grup wyróżnionych w oparciu o faktyczne lub domniemane cechy tożsamości. Mową nienawiści jest publiczne wyrażanie przekonań, które deprecjonują, oczerniają, dehumanizują grupę osób ze względu na jakieś cechy tożsamości*.

10 Zob. odpowiedź Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania zank BRT-XXI.070.3.2021.AN na wystąpienie Rzecznika Praw Obywatelskich do Prezesa Rady Ministrów w sprawie kompleksowej strategii przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji i przestępczości motywowanej nienawiścią, s. 8, dostępna pod adresem: <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Odp.%20ws%20mowy%20nienawi%20C5%9Bci,%205%20maja%202021%20przes%20C5%82ane%2013.05.2021.pdf> (dostęp: 8 kwietnia 2022).



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

Jak widać, zaprezentowana definicja z jednej strony posługuje się niedookreślonymi pojęciami jak *wszelkie formy ekspresji, cecha tożsamości, różne formy nienawiści*, zaś z drugiej – uzależniania zaistnienie zjawiska *mowy nienawiści* od subiektywnych doznań i odczuć osoby, pod adresem której miałyby być kierowane nienawistne treści. Powyższe daje niezwykle szerokie pole do interpretacji tego, co należy rozumieć przez zachowanie wyczerpujące znamiona *mowy nienawiści*. Co więcej, potencjalna ofiara staje się niejako sędzią we własnej sprawie, skoro to od jej odczuć zależy, czy doszło już np. do *wzbudzenia poczucia zagrożenia*, czy też jeszcze nie. Jest to o tyle istotne, że jak zostało wskazane, procedura postępowania przed Rzecznikiem, a następnie przed Komisją, jest w pewnym sensie zbliżona do procedury karnej, a dla osoby uznanej za „winną” dopuszczenia się nierównego traktowania, może skończyć się poważnymi konsekwencjami.

5. Ograniczanie praw i wolności o randze ustawowej i konstytucyjnej

Z przedstawionej definicji *mowy nienawiści* wynika, że mową nienawiści są wszelkie formy ekspresji polegające m.in. na **oskarżaniu** grup, osób lub innych podmiotów, ze względu na faktyczną lub domniemaną cechę tożsamości. Dalej czytamy, że przez mowę nienawiści należy rozumieć także wspieranie lub usprawiedliwianie różnych form nienawiści, opartych m.in. na nietolerancji i uprzedzeniach w stosunku do grup wyłonionych w oparciu o faktyczne lub domniemane cechy tożsamości. Można zadać pytanie, czy formą nienawiści, opartą na nietolerancji i uprzedzeniu, będzie np. działalność na rzecz ochrony życia poczętego, usprawiedliwianie postulatów ruchów *pro-life* i związane z tym ukazywanie aborcji jako pozbawienia życia drugiego człowieka – co przecież może być odczytane przez osoby popierające aborcję oraz osoby, które się jej dopuściły, jako oskarżenie pod ich adresem. Podobnie można przewidywać, że za oskarżanie, a tym samym – mowę nienawiści, tudzież za **przemoc motywowaną uprzedzeniami, stereotypy lub uprzedzenia** – których definicje również znajdziemy w § 3 zarządzenia – zostałoby uznane dowodzenie, że wychowywanie dzieci przez pary jedнопłciowe nie zapewni dziecku prawidłowych warunków rozwoju, jak w przypadku tradycyjnie pojmowanej rodziny, jak również oponowanie przeciwko przyznaniu parom homoseksualnym prawa do adopcji dzieci. Ponadto nietrudno wyprowadzić wniosek, że prezentowanie badań, z których wynikałoby, że jakieś negatywne zjawisko zachodzi wśród grupy osób, którą można wyróżnić ze względu na jedną z cech objętych ochroną, może być uznane za „oskarżanie”, a tym samym za wyczerpujące znamiona *mowy nienawiści*.

Powyższe przykłady świadczą o niezgodności zarządzenia z przepisami ustawy prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, m.in. z art. 23 ust. 2 pkt 2a, zgodnie z którym do *zadań rektora należy w szczególności: zapewnianie w uczelni poszanowania wolności słowa, nauczania, badań naukowych, ogłaszania ich wyników, a także debaty akademickiej organizowanej przez*



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

członków wspólnoty uczelni z zachowaniem zasad pluralizmu światopoglądowego i przepisów porządkowych uczelni oraz z art. 73 Konstytucji, stanowiącym, iż Każdemu zapewnia się wolność twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, wolność nauczania, a także wolność korzystania z dóbr kultury.

Przedstawione uwagi wskazują również na naruszenie podstawowych praw i wolności – szczególnie wolności słowa, wolności posiadania i wyrażania opinii i poglądów – gwarantowanych konstytucyjnie oraz w prawie międzynarodowym. W tym kontekście należy wskazać przede wszystkim na art. 54 ust. 1 Konstytucji, który zapewnia każdemu *wolność wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji*. Także przywoływana w Preambule Polityki Powszechna Deklaracja Praw Człowieka w art. 19 stanowi, iż *Każdy człowiek ma prawo wolności opinii i wyrażania jej; prawo to obejmuje swobodę posiadania niezależnej opinii, poszukiwania, otrzymywania i rozpowszechniania informacji i poglądów wszelkimi środkami, bez względu na granice*. Podobną ochronę przewiduje Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, której Polska jest stroną od 1993 r. Zgodnie art. 10 EKPCz: *Każdy ma prawo do wolności wyrażania opinii. Prawo to obejmuje wolność posiadania poglądów oraz otrzymywania i przekazywania informacji i idei bez ingerencji władz publicznych i bez względu na granice państwowe (...)*. Należy zwrócić uwagę na szerokie pojmowanie wyrażonej w przytoczonym przepisie wolności posiadania i przekazywania poglądów. Europejski Trybunał Praw Człowieka w wyroku z dnia 16 stycznia 2018 r. 40975/08 wskazał, że wolność wyrażania opinii (gwarantowana przez art. 10 ust. 1 EKPCz, z uwzględnieniem wyjątków przewidzianych w ust. 2) *ma zastosowanie nie tylko do »informacji« czy »idei«, które są przyjmowane korzystnie lub postrzegane jako nieszkodliwe lub obojętne, ale również takich, które mogą być obraźliwe, szokujące lub niepokojące*. Analogiczną regulację zawiera również art. 11 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej¹¹, do której znajdziemy odwołanie w preambule Polityki.

Jak zatem widzimy, wolność słowa, wolność wyrażania poglądów oraz inne wartości gwarantowane Konstytucją, podlegają szczególnej ochronie. Wyrazem tego jest przepis art. 31 ust. 3 Konstytucji, zgodnie z którym *Ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te*

11 Art. 11 ust. 1 KPP: *Każdy ma prawo do wolności wypowiedzi. Prawo to obejmuje wolność posiadania poglądów oraz otrzymywania i przekazywania informacji i idei bez ingerencji władz publicznych i bez względu na granice państwowe.*



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

nie mogą naruszać istoty wolności i praw. Tymczasem, jak zostało wykazane¹², tego rodzaju ograniczenia zamierza się wprowadzić **zarządzeniem rektora**. Co istotne, ograniczenia te nie obowiązują wyłącznie na terenie uniwersytetu ale także poza nim. Wynika to bezpośrednio z § 6 ust. 1 *in fine* zarządzenia, gdzie wskazano, że wniosek o wszczęcie postępowania w przedmiocie naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji *dotyczy sytuacji, która miała miejsce na UAM lub była funkcjonalnie związana z jego działalnością* [podkr. autora].

Warto w tym miejscu przywołać wywód Naczelnego Sądu Administracyjnego, zawarty w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 września 2021 r. II GSK 427/21: *Uzależnienie dopuszczalności ograniczeń wolności i praw od ich ustanowienia "tylko w ustawie" jest czymś więcej, niż tylko przypomnieniem ogólnej zasady wyłączności ustawy dla unormowania sytuacji prawnej jednostek, stanowiącej klasyczny element idei państwa prawnego. Jest to także sformułowanie wymogu odpowiedniej szczegółowości unormowania ustawowego. Skoro ograniczenia konstytucyjnych praw i wolności mogą być ustanawiane "tylko" w ustawie, oznacza to nakaz kompletności unormowania ustawowego, które powinno w sposób samodzielny określać wszystkie podstawowe elementy ograniczenia danego prawa i wolności tak, aby już na podstawie lektury przepisów ustawy można było wyznaczyć kompletny zarys tego ograniczenia. Niedopuszczalne jest natomiast przyjmowanie w ustawie uregulowań blankietowych, pozostawiających organom władzy wykonawczej swobodę normowania ostatecznego kształtu owych ograniczeń, a w szczególności wyznaczania zakresu tych ograniczeń (vide: Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z 12 stycznia 2000 r., sygn. akt P 11/98, publ. OTK 2000/1/3).*

Konkludując, ograniczenia konstytucyjnych praw i wolności, wynikające z Polityki, są niezgodne z Konstytucją po pierwsze dlatego, że zamierza się je ustanowić w drodze zwykłego zarządzenia rektora, które nie jest aktem o randze ustawy; po drugie, naruszają one istotę ograniczanych praw i wolności¹³, czego wprost zakazuje art. 31 ust. 3 *in fine* Konstytucji; po trzecie – niejednoznaczność definicji używanych w Polityce powoduje, że nie sposób mówić o kompletności unormowania ograniczeń.

W tym kontekście zauważyć również wypada, że deklaracja *wielkiego szacunku dla obowiązujących w Polsce regulacji stojących na straży praw człowieka, chroniących przed dyskryminacją i przemocą* (s. 3 Polityki) nijak ma się do treści dokumentu Polityki i potencjalnych skutków wdrożenia w życie jego założeń.

12 Dość przypomnieć, iż w znajdującej się w zarządzeniu definicji *mowy nienawiści* wprost wskazano iż jest nią: *publiczne wyrażanie przekonań, które deprecjonują, oczerniają, dehumanizują grupę osób ze względu na jakieś cechy tożsamości*.

13 Choćby w zakresie wolności posiadania poglądów i dzielenia się nimi, przekazywania informacji.



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

6. Narzucanie określonej linii światopoglądowej

Na podstawie analizy Polityki i jej postulatów można wnioskować, że intencją jej autorów jest narzucenie społeczności uczelnianej określonej linii światopoglądowej w postaci tak mocno promowanej w ostatnich latach przez środowiska lewicowo-liberalne ideologii *gender*. Już w preambule Polityki czytamy o wizji uczelni jako podstawowej wspólnoty – nie tyle przyczyniającej się do rozwoju kultury (o czym mowa w preambule do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce) – co *wytarczającej nowe kierunki rozwoju myśli i kultury* (s. 2 Polityki). Nieprzypadkowy jest również nacisk, jaki położono w dokumencie Polityki na akcje promocyjno-edukacyjne w postaci m.in. organizowania konferencji, seminariów i warsztatów dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, publikowanie wydawnictw poświęconych problematyce równego traktowania, a nawet prowadzenie obowiązkowych (!) szkoleń antydyskryminacyjnych dla przyjmowanych pracowników, doktorów oraz studentów UAM (pkt 2 Standardów). W ramach Strategii przyjęto również postulaty współpracy m.in. ze stowarzyszeniami w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, a także *instytucjonalne i merytoryczne wsparcie działań interesariuszy zewnętrznych w zakresie promowania różnorodności etnicznej, kulturowej, poszanowania praw społeczności LGBT+* (pkt 5-6 Standardów).

Celem podejmowanych akcji promocyjnych i edukacyjnych jest *zwiększenie świadomości pracowników, doktorantów i studentów w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji oraz kształtowania postaw otwartości, wrażliwości społecznej, tolerancji i wzajemnej akceptacji* (pkt 2 Standardów). Szczególną uwagę należy zwrócić na cel w postaci **kształtowania postaw wzajemnej akceptacji**. Otóż należy zauważyć, że akceptacja oznacza aprobatę¹⁴, czyli *uznanie czegoś za dobre, słuszne, godne poparcia i zgoda na to*¹⁵. Wzajemna akceptacja wiąże się zatem nieuchronnie ze zmianą sposobu myślenia i rezygnacją z własnych poglądów jednej ze stron, która do tej pory inaczej postrzegała określone kwestie. Paradoksalnie zatem, autorzy Polityki, deklarujący uznanie i promocję różnorodności formułują postulaty, których skutek jest zgoła odmienny.

Nie trudno nie dostrzec także ideologicznego zabarwienia używanych w dokumencie Polityki pojęć. Zwrócić należy m.in. uwagę na odwoływanie się do *tożsamości płciowej*, będącej głównym polem zainteresowania wspomnianej ideologii *gender* – której jednym z podstawowych złoża jest odejście od określania płci człowieka w oparciu o aspekty biologiczne, a przy okazji zanegowanie tradycyjnego modelu rodziny oraz małżeństwa jako

14 Zob. internetowy Słownik Języka Polskiego PWN, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/akceptacja.html> (dostęp: 9 kwietnia 2022).

15 Tamże, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/aprobata.html> (dostęp: 9 kwietnia 2022).



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

związku kobiety i mężczyzny. Podkreślić w tym miejscu należy, że dla znacznej części społeczeństwa, zwłaszcza tej o poglądach konserwatywnych (które to poglądy władze uczelni zdają się chcieć wyrugować), jest oczywiste, że rozróżnić możemy dwie płcie i to w oparciu o anatomię człowieka. Warto w tym miejscu odnotować, że na str. 242 Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych ICD-10 Światowej Organizacji Zdrowia¹⁶ (obowiązującej formalnie do 31 grudnia 2021 r.) zaburzenia identyfikacji płciowej klasyfikowane są właśnie jako zaburzenia. Mimo to w Polityce, o czym już była mowa, jako przykład molestowania lub molestowania seksualnego wskazano *umyślne używanie niewłaściwego imienia lub zaimka w odniesieniu do osoby transpłciowej lub odwoływanie się do jej tożsamości płciowej* (§ 4 ust. 3.03 zarządzenia).

Kolejnym przykładem forsowania postulatów ideologii *gender* jest próba narzucenia „nowomowy” poprzez m.in.: nakaz stosowania tzw. *języka równościowego*; *przywracanie lub wprowadzenie sformułowań nieobecnych w bieżącym, powszechnym stosowaniu, co do określeń zawodów, czy też ujawnianie dyskryminującego charakteru powszechnie stosowanych określeń i sformułowań, w tym form o charakterze etnocentrycznym i rasistowskim oraz zaprzestanie ich stosowania* (zob. § 1 ust. 4 zarządzenia). Warto nadmienić, że za niezwykle istotne uznaje się przy tym *wypracowanie mechanizmów ułatwiających zgłaszanie przypadków nadużyć, dyskryminacji i nierównego traktowania, w tym zapewnienie bezpieczeństwa tzw. sygnalistom*. Z kolei wobec tych, którzy będą łamać *dobrze akademickie obyczaje* przewiduje się system sankcji (pkt 3 *Strategii*).

7. Zagrożenia związane z wdrożeniem w życie Polityki

Narzucanie zabarwionych ideologicznie standardów nauczycielom akademickim i pracownikom niebędącym nauczycielami, wyznającym wartości konserwatywne, prowadzić musi nieuchronnie do ich mobbingowania, zwłaszcza gdy nie będą chcieli porzucić własnych poglądów¹⁷.

¹⁶ Klasyfikacja dostępna pod adresem: <https://stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/icd10/pdf/ICD10TomI.pdf> (dostęp: 10.04.2022).

¹⁷ Znany jest przypadek ukarania wykładowcy Uniwersytetu Śląskiego, prof. Ewy Budzyńskiej, za rzekome wypowiedzi homofobiczne, które miały polegać m.in. na przedstawianiu w czasie wykładu małżeństwa jako związku kobiety i mężczyzny (Zob. Komunikat Instytutu na rzecz Kultury Prawnej Ordo Iuris, <https://ordoiuris.pl/edukacja/postepowanie-przeciwko-profesor-za-wykłady-o-rodzinie-ordo-iuris-interweniuje> (dostęp: 7 kwietnia 2022)). Wcześniej rzecznik dyscyplinarny UŚ miał zarzucić dr hab. Ewie Budzyńskiej m.in., że *sformułowała wypowiedzi, opierając się na własnym, narzucanym studentom światopoglądzie o charakterze wartościującym, stanowiące przejaw braku tolerancji wobec grup społecznych i ludzi o odmiennym światopoglądzie, nacechowane wobec nich co najmniej niechęcią, w szczególności wypowiedzi homofobiczne, wyrażające dyskryminację wyznaniową, krytyczne wobec wyborów życiowych kobiet, dotyczących m.in. przerywania ciąży* (A. Gumułka, Katowice/ Wykładowczyni uniwersytetu dr hab. Ewa Budzyńska ukarana naganą,



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

Z kolei względem studentów którzy nie podzielają linii światopoglądowej forsowanej w Polityce, zachodzi poważne ryzyko dyskryminacji ze względu na przekonania, poglądy, czy wypowiedzi, które mogłyby być zakwalifikowane jako mowa nienawiści, uprzedzenia czy choćby naruszenie wspomnianych już *dobrych obyczajów akademickich*, z czym wiązać się ma system sankcji. Należy zaznaczyć, że art. 21 ust. 1 KPP¹⁸ oraz art. 14 EKPCz¹⁹ tego typu sytuacje uznają za dyskryminujące.

Dodatkowo opracowanie i wdrożenie narzędzi monitorowania przejawów nierównego traktowania, dyskryminacji i przemocy (pkt 4 lit. c *Standardów*) – w rozumieniu definicji zamieszczonych w zarządzeniu – oraz obecność tzw. sygnalistów (zob. pkt 3 *Strategii*) wiązać się będzie z poczuciem inwigilacji i zagrożenia.

8. Wnioski i rekomendacje

Założenia „Polityki równościowej i antydyskryminacyjnej Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu” są w znacznej mierze odzwierciedleniem postulatów ideologii *gender*, którą próbuje się narzucić wszystkim członkom wspólnoty uniwersyteckiej. Ich realizacja ma się odbywać z jednej strony poprzez działania promocyjne, konferencje, warsztaty, system szkoleń (w tym obowiązkowych), z drugiej zaś poprzez system sankcji oraz wprowadzenie specjalnej procedury zmierzającej do monitorowania oraz ścigania zachowań uznawanych za nierówne traktowanie lub dyskryminację.

Przyjęte w Polityce rozwiązania są jednak niezgodne z obowiązującymi przepisami prawa, zarówno rangi ustawowej jak i konstytucyjnej, a także z przepisami zawartymi w wiążących Polskę: Karcie Praw Podstawowych UE oraz Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Prowadzą one bowiem do ograniczenia podstawowych praw i wolności takich jak: wolność słowa, wyrażania poglądów, debaty, wymiany myśli, prowadzenia badań naukowych, co jest nie tylko niezgodne z obowiązującym prawem, ale także zaprzecza podstawowej misji jaką powinien wypełniać uniwersytet: misji naukowo-badawczej i dydaktycznej.

<https://naukawpolsce.pl/aktualnosci/news%2C87097%2Ckatowice-wykladowczyni-universytetu-dr-hab-ewa-budzynska-ukarana-nagana.html> (dostęp: 7 kwietnia 2022).

18 Zgodnie z art. 21 ust. 1 KPP: *Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.*

19 Zgodnie z art. 14 EKPCz: *Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn.*



*Razem w obronie
życia, wolności, rodziny
i suwerenności!*

Deklarowany przez autorów Polityki podstawowy cel, jakim miało być *dbanie o jakość kształcenia i zapewnienie bezpiecznego oraz wolnego od przemocy i dyskryminacji środowiska pracy i nauki* (s. 2 Polityki) nie tylko nie zostanie osiągnięty, ale wręcz przekreślony, w przypadku wdrożenia w życie założeń objętych Polityką.

Należy jednak mieć na uwadze, że stosownie do art. 427 ust. 2 p.s.w.n. minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki²⁰, jako organ nadzorczy nad uczelnią w zakresie zgodności działania z przepisami prawa, stwierdza nieważność aktu wydanego przez organy uczelni (a do takich aktów należą zarządzenia rektora) w przypadku stwierdzenia jego niezgodności z prawem.

W związku z powyższym rekomendowanym działaniem jest odstąpienie od przyjęcia i wdrożenia Polityki w aktualnym kształcie oraz wprowadzenie takich regulacji, które byłyby zgodne z obowiązującym prawem i sprzyjały realizacji funkcji badawczo-naukowych uniwersytetu, który powinien być miejscem otwartym na ścieranie się różnych koncepcji, poglądów, wymianę argumentów i merytoryczną dyskusję. Wydaje się również, że uczelnia, obok wyznaczania nowych kierunków rozwoju myśli i kultury, powinna być zarazem miejscem gdzie pielęgnuje się tradycję i dorobek naukowy. W odniesieniu do członków społeczności uniwersyteckiej warto byłoby zwrócić uwagę na ułatwienie dostępu do nauki i zajęć osobom planującym rodzicielstwo, szczególnie wobec niekorzystnej od dłuższego czasu sytuacji demograficznej w Polsce; w tym zakresie rozważyć można m.in. możliwość uczestnictwa w zajęciach i zdawania egzaminów w formie zdalnej oraz digitalizację większej liczby zasobów bibliotecznych²¹.

20 Aktualnie Minister Nauki i Edukacji.

21 Zob. B. Zalewski, *Opinia prawna w sprawie oceny zgodności „Planu równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz planu działań równościowych na lata 2020-2023” z Konstytucją RP*, Warszawa 2020, pkt 4, opinia dostępna pod adresem: <https://ordoiuris.pl/edukacja/opinia-prawna-w-sprawie-oceny-zgodnosci-planu-rownosci-plci-dla-uniwersytetu-warszawskiego> (dostęp: 5 kwietnia 2022).