

Mobbing, dyskryminacja, molestowanie seksualne w służbach mundurowych
Raport Fundacji #SayStop nt. sytuacji w Polsce na tle państw UE i NATO

Spis treści

1. Wprowadzenie.	str.2-5
2.1 Prawne uregulowania w UE, NATO rozwiązujące kwestie dyskryminacji, molestowania i mobbingu w służbach, a także odpowiednie szkolenia w zakresie problematyki antydyskryminacyjnej. str. 5-15	
2.2 Statystyki dotyczące dyskryminacji i molestowania w służbach mundurowych.	str.15-22
2.3 Organizacje pozarządowe działające na rzecz zapobiegania dyskryminacji, mobbingowi i innym rodzajom przemocy w służbach mundurowych.	str.22-24
2.4 Czy służby mundurowe potrzebują odrębnych regulacji prawnych? Jaka jest korelacja między pracami sądów powszechnych i sądów wojskowych w sprawach dotyczących dyskryminacji, mobbingu i molestowania w innych państwach członkowskich?	str. 24-27
2.5 Dostęp do wsparcia, pomocy prawnej i psychologicznej dla ofiar mobbingu lub innych rodzajów przemocy w służbach mundurowych. W jakich państwach członkowskich jest gwarantowany taki dostęp?	str. 27-33
2.6 Statystyka samobójstw w służbach. Jakie kraje monitorują i zapobiegają samobójstwom?	str.33-39
2.7 Przemoc domowa w służbach mundurowych. Czy istnieją statystyki? W jakich państwach?	str. 40-44
3. Przypadki dyskryminacji, molestowania i mobbingu w polskich służbach mundurowych w doniesieniach medialnych oraz sprawach sądowych.	str. 44-46
4. Działalność w zakresie rozwiązania problemu dyskryminacji, molestowania i mobbingu w służbach mundurowych w latach 2009–2018.	str. 46-47
5. Raporty ze służb mundurowych w zakresie działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w roku 2016 skierowane do RPO.	str. 47-57
6. Raporty służb dotyczące działań w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji z 2022 roku dla Fundacji #SayStop.	str. 58-69
7. Działalność Fundacji w zakresie wsparcia poszkodowanych molestowaniem, mobbingiem i dyskryminacją w służbach.	str. 69-73
8. Zestawienie działań Fundacji i resortów na podstawie analizy informacji z Raportów z lat 2016 i 2022 w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w służbach.	str. 73-82
9. Wnioski końcowe. Rekomendacje/zalecenia/kierunki działań.	str. 82-84

1.Wprowadzenie

Czym jest Raport i dlaczego powstał?

Nasz Raport jest opracowaniem odpowiadającym na pilnie zapotrzebowanie społeczne docierające do Fundacji z całego środowiska mundurowego, od osób doświadczających przemocy. Powstał on tak samo jak Fundacja #SayStop w reakcji na brak systemowych działań służb wspierających ofiary przemocy w służbach (brak pomocy prawnej, psychologicznej, medycznej, wsparcia środowiska), z niezgody na przemoc, niesprawiedliwość, obłudę, ukrywanie prawdy, z protestu przeciw łamaniu praw człowieka, przeciw panoszącej się nieprawości, przeciw dyskryminacji kobiet, przeciw patriarchalnym stosunkom, przeciw niemożności dokonania istotnych zmian kultury organizacyjnej armii.

Raport jest także reakcją na pojawiające się w mediach informacje o dyskryminowanych, mobbingowanych czy molestowanych funkcjonariuszkach, czy żołnierzach w tych formacjach, kończących się najczęściej wydalaniem ich ze służby. W przestrzeni publicznej nadal brakuje wiarygodnych rzetelnych informacji o tych zjawiskach w służbach. Żaden z ministrów, jako przedstawiciel cywilnej kontroli nad służbami bezpieczeństwa i siłami zbrojnymi, ani żaden parlamentarzysta z Komisji Obrony Narodowej w ramach kontroli sprawowanej nad siłami zbrojnymi nie zlecił badań społecznych tego środowiska, a podejmowane dochodzenia po medialnych doniesieniach zwykle kończyły się niczym.

Raport zajmuje się specyficznym środowiskiem mundurowym, które ze względu na hierarchiczność, hermetyczność, obwarowania dyscyplinarno-regulaminowe i szczególną kulturę organizacyjną zbudowaną na podwalinach patriarchy jest trudne dla kobiet, szczególnie gdy znajdują się one w mniejszości. To sprzyja łamaniu ich praw obywatelskich i podstawowych wolności. Realia służby stwarzają potencjalne zagrożenie naruszania, a nawet łamania wolności i praw. Obecność kobiet w formacjach mundurowych w Polsce nie jest już żadną nowością, ale niemal wszystkie formacje mundurowe wciąż są dla nich bastionami męskości z charakterystyczną dla nich konserwatywną kulturą, niezwykle oporną na zmiany, na akceptację obecności kobiet.

Raport przedstawia diagnozę sytuacji w służbach mundurowych w aspektach równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i innym zjawiskom patologicznym w służbach mundurowych po wejściu Polski do NATO oraz UE, tym bardziej, że w wojsku nie ma związków zawodowych stojących w obronie żołnierza. Zasada równego traktowania i niedyskryminacji jest jedną z podstawowych wartości konstytucyjnych, a pozytywne obowiązki państwa w tym zakresie wynikają zarówno z aktów prawa krajowego, jak i międzynarodowego. Wiemy, że Polska w nowych sojuszach zadeklarowała przyjęcie regulacji w sprawie udziału kobiet w sferze bezpieczeństwa wraz z wymogiem dokonania zmian w kulturze organizacyjnej wolnej od zjawisk patologicznych regulacje NATO i otwartość na zmiany oraz konieczne regulacje szanujące prawa człowieka, dostrzegające wartości wynikające z udziału obu płci.

Raport powstał, aby zobrazować problem molestowania, dyskryminacji, mobbingu w służbach i ukazać brak działań w tym zakresie na poziomie państwa mimo konstytucyjnych zapisów oraz podjętych zobowiązań zarówno wobec UE jak i NATO czy ONZ.

Raport nie jest dokumentem pełnym ze względu na trudności w pozyskiwaniu danych, czasem zastanianie się „klauzulą tajności”, informacją, że nikt ich wcześniej nie gromadził i nie segregował z uwzględnieniem podziałów na płęć. Twórcy Raportu dołożyli jednak wszelkich starań, aby wiernie oraz w miarę możliwości rzetelnie zestawić przedstawione z resortów dane i odzwierciedlić faktyczny stan rzeczy.

Raport obnażył brak woli podejmowania zmian na rzecz lepszej integracji kobiet w służbach i wskazał na torpedującą te zmiany rolę decydentów w tej kwestii. Ukazał brak wrażliwości służb na kwestie płci, równości, likwidacji stereotypów płci w zmieniającym się świecie.

Nasz Raport ukazał niezwykle smutny obraz żołnierza i funkcjonariusza jako obywatela w mundurze, który w obliczu kryzysu spowodowanego mobbingiem, dyskryminacją lub molestowaniem w służbie pozostaje samotny w walce o swoją godność i człowieczeństwo, pozbawiony pomocy prawnej, wsparcia psychologicznego, jest osaczany i niszczone w sposób systemowy, gdy próbuje się bronić, dochodzić prawdy, obnażając struktury przemocy i mechanizmy władzy. Stając się ofiarą jest wypluwany przez system jak nikomu niepotrzebny odpad.

Opracowanie to mogło powstać dzięki wspólnemu wysiłkowi i znakomitej współpracy wielu ludzi dobrej woli, ekspertów ze służb i organizacji pozarządowych. Dzięki życzliwemu wsparciu Roberta Biedronia, przewodniczącego Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia w UE uzyskaliśmy dane dotyczące sytuacji kobiet w służbach mundurowych państw członkowskich UE oraz NATO. Powstały Raport jest efektem pracy Fundacji #SayStop, wykorzystującej liczne materiały udostępnione przez Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Biuro Roberta Biedronia jako przewodniczącego wymienionej Komisji PE. Wykorzystano w nim także materiały z NATO, DCAF, UE, raporty służb mundurowych sporządzone dla RPO w 2016 roku oraz raporty ze służb pozyskane przez Fundację w roku 2022 w ramach wystosowania zapytań w formie wniosku o udostępnienie informacji publicznej (w trybie ustawy o dostępie do informacji publicznej).

Opracowany Raport powinien zainteresować wszystkie instytucje związane z równym traktowaniem i przeciwdziałaniem dyskryminacji oraz mobbingowi w służbach mundurowych, w tym Rzecznika Praw Obywatelskich, Parlament, polityków zamierzających uczestniczyć w koniecznej już wkrótce reformie sektora bezpieczeństwa, organy kontroli państwowej, decydentów w formacjach mundurowych, Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania, instytucje naukowe zajmujące się tą tematyką, a także NGO i media.

Konstrukcja niniejszego opracowania ujmuje Raporty dotyczące działań poszczególnych formacji mundurowych w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji molestowaniu i mobbingowi z roku 2016 skierowane do RPO oraz z 2022 roku sporządzone dla Fundacji #SayStop, blisko dwuletnią działalność Fundacji na rzecz osób poszkodowanych w resortach, a także porównanie działalności Fundacji z prowadzonymi sprawami w służbach, wskazujące ogromne pole krzywd i zaniechań jeśli chodzi o systemowe wsparcie poszkodowanych. W związku ze zobowiązaniami Polski w zakresie przeciwdziałania tym patologicznym zjawiskom w służbach mundurowych po wstąpieniu naszego państwa do NATO i UE przedstawione zostały w tym opracowaniu najistotniejsze krajowe działania w okresie 2009–2016, na tle medialnych doniesień w sprawach molestowania, mobbingu i dyskryminacji w służbach, w tym nawet podczas misji PKW w Afganistanie. Kluczowe problemy

zidentyfikowane w sferze bezpieczeństwa i obronności dotyczące dyskryminacji, mobbingu i molestowania w służbach mundurowych tworzą diagnozę środowiska mundurowego w Polsce, ale Raport przedstawia także dobre praktyki i doświadczenia obecne w państwach Unii Europejskiej oraz NATO. W tej części Raportu ujęte zostały Regulacje prawne dotyczące działań antidyskryminacyjnych i przeciwdziałających molestowaniu, a także procedury stosowane w UE czy państwach NATO oraz statystyki NATO w zakresie przemocy w służbach mundurowych, istnienia środków zapobiegawczych i systemów reagowania w przypadkach molestowania seksualnego, nadużycia seksualnego i napaści na tle seksualnym w siłach zbrojnych państw NATO. W procesie poprawy równości, ograniczenia dyskryminacji i zajęcia się konkretnymi kwestiami, takimi jak nękanie i molestowanie, niebagatelną rolę odgrywa instytucja Rzecznika Praw Obywatelskich dla Sił Zbrojnych powołana w środowisku międzynarodowym oraz Euromil (Europejska organizacja stowarzyszeń organizacji wojskowych i związków zawodowych), a także Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka – ODIHR. Wydało ono ważne opracowania Kompendium praw człowieka personelu sił zbrojnych: Związki i stowarzyszenia wojskowe, oraz "Włączenie perspektywy płci do nadzoru wewnętrznego w ramach sił zbrojnych" w wytycznych dotyczących płci i reformy sektora bezpieczeństwa, autorstwa Megan Bastick, o których mowa w jednym z rozdziałów Raportu. Istotną kwestią jest fakt, że służby mundurowe w Polsce nie podlegają Kodeksowi Pracy. W celu walki z mobbingiem w środowisku mundurowym, wymagają odrębnych rozwiązań prawnych. Przy tej kwestii omówione zostały także różne systemy wymiaru sprawiedliwości wojskowej, ze zwróceniem uwagi na stopniowe zanikanie sądów wojskowych w poszczególnych państwach. Ważną częścią niniejszego opracowania jest omówienie dostępu do wsparcia, pomocy prawnej i psychologicznej dla ofiar mobbingu lub innych rodzajów przemocy w służbach mundurowych w wybranych krajach oraz uregulowania w tym zakresie przedstawione w opracowaniu *"Zapobieganie i reagowanie na dyskryminację seksualną, molestowanie, zastraszanie i wykorzystywanie w siłach zbrojnych"*, będącym częścią „Integrating a Gender perspective into Internal Oversight in Armed Forces, Gender and SSR Guidance Note” [Włączenie perspektywy płci do nadzoru wewnętrznego w ramach sił zbrojnych, wytyczne dotyczące płci i reformy sektora bezpieczeństwa], Megan Bastick, OBWE, ODIHR, DCAF, 2014. W niniejszym opracowaniu zostały jeszcze poruszone dwie ważne kwestie dla służb mundurowych wynikające ze specyfiki służby: samobójstw oraz przemocy domowej, które w naszej polskiej rzeczywistości są traktowane zupełnie marginalnie. W NATO zauważono, że na całym świecie personel wojskowy jest grupą ryzyka popełnienia samobójstwa oraz że szereg państw i organizacji rozpoczęło wdrażanie lub wzmacnianie nadzoru nad samobójstwami. W Raporcie znaleźć można informacje o samobójstwach w wojsku w krajach państw członkowskich UE oraz zarys problematyki kobiet-weteranek wojskowych o większym ryzyku samobójstwa w Stanach Zjednoczonych. Problem przemocy domowej został przedstawiony w rozdziale "Zapobieganie wykorzystywaniu seksualnemu, nadużyciom seksualnym i przemocy domowej przez członków sił zbrojnych przeciwko członkom społeczeństwa i reagowanie na nie" wydawnictwa „Integrating a Gender perspective into Internal Oversight in Armed Forces, Gender and SSR Guidance Note” [Włączenie perspektywy płci do nadzoru wewnętrznego w ramach sił zbrojnych, wytyczne dotyczące płci i reformy sektora bezpieczeństwa], Megan Bastick, OBWE, ODIHR, DCAF, 2014. Podkreślono w nim, że siły zbrojne muszą być również wyczulone na przemoc domową z udziałem ich personelu i muszą posiadać środki, aby im zapobiegać i reagować na nie,

potrzebne są do tego: określona polityka, prewencja, oraz mechanizmy składania skarg. Chcąc zrealizować przedstawione w końcowej części postulaty, niniejsze opracowanie dostarcza bogactwo literatury powstałej w ośrodkach naukowych DCAF, NATO, praktyk i doświadczeń innych państw, które są na bardziej zaawansowanej drodze do równości oraz eliminacji z życia służb mundurowych przemocy, mobbingu, molestowania seksualnego i dyskryminacji.

Fundacja, działając w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji w sferze obronności i bezpieczeństwa, dąży ambitnie do powstania rzetelnej diagnozy w tej sprawie. Niniejszy Raport jest pierwszym krokiem uczynionym w tym celu. Zauważyć jednak należy, że to nie na Fundacji ciąży obowiązek diagnozowania sytuacji w służbach mundurowych w celu rzetelnego zbadania istnienia patologicznych zjawisk i przeciwdziałania im oraz podjęcia stosownych działań, ale na państwie i na resortach, jako pracodawcach żołnierzy i funkcjonariuszy obu płci. Obecnie beczynnienie udają one, że ich te sprawy nie dotyczą, bo skoro nie ma nazwanego „mobbingu” w ustawach pragmatycznych, czy w innych aktach prawnych resortów, to zjawisk po prostu nie ma, a więc nie ma czego badać.

Fundacja #SayStop powstała w 2020 roku w proteście przeciw beczynnności państwa, przeciw brakowi systemowych rozwiązań, z potrzeby i chęci wspierania i pomocy niesionej osobom, które zmagają się z problemami molestowania seksualnego, dyskryminacji i mobbingu w służbie. Jej założycielki i członkinie, jako były żołnierki i funkcjonariuszki, wykorzystują bagaż własnych doświadczeń i zmagają z systemem do walki o sprawiedliwość w formacjach mundurowych oraz do pomocy innym poszkodowanym przez system.

Fundacja rzuca wyzwanie wszystkim instytucjom bezpieczeństwa w Polsce w kwestii wsparcia poszkodowanych i tworzenia rozwiązań systemowych. Jako pierwsza i jedyna, jak dotąd, działa na rzecz osób poszkodowanych, dotkniętych patologicznymi zjawiskami w formacjach mundurowych, pomaga osobom ze środowisk mundurowych bez względu na płeć i kolor munduru.

2. 1 Prawne uregulowania w UE i NATO rozwiązujące kwestie dyskryminacji i molestowania w służbach, a także odpowiednie szkolenia w zakresie problematyki antydyskryminacyjnej.

Polska w nowych sojuszach zadeklarowała przyjęcie regulacji w sprawie udziału kobiet w sferze bezpieczeństwa wraz z wymogiem dokonania stosownych zmian w kulturze organizacyjnej wolnej od zjawisk patologicznych /regulacje NATO/regulacje UE/ oraz otwartość na zmiany i konieczne regulacje szanujące prawa człowieka, dostrzegające wartości wynikające z udziału obu płci.

Sytuację kobiet w służbach mundurowych niektórych państw członkowskich UE oraz NATO przedstawiają poniższe Regulacje prawne wdrożone przez państwa członkowskie UE w celu zapobiegania dyskryminacji, mobbingowi, przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu oraz w celu reagowania na nie w ramach służb mundurowych (policja, wojsko czy straż graniczna).

Najnowsza [analiza porównawcza prawa dotyczącego równości płci w Europie](#), jeśli chodzi o ogólne przepisy dotyczące molestowania i molestowania seksualnego, wydana w 2021 r. przez Europejską

Sieć Ekspertów Prawnych ds. Równości Płci i Niedyskryminacji wykazała (sekcja 2.6, s.22), że wszystkie państwa UE zakazały zarówno molestowania, jak i molestowania seksualnego w przepisach krajowych.

- Prawo francuskie posunęło się o krok dalej, zakazując w pracy również zachowań seksistowskich. Definiuje się je jako zachowanie ze względu na płeć, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub stworzenie zastraszającego, wrogiego, poniżającego, upokarzającego lub ofensywnego środowiska pracy (art. L.1142-2-1 francuskiego kodeksu pracy).
- W 2022 r. Grecja przyjęła nowe przepisy karne dotyczące molestowania seksualnego, rozszerzając ich obecny zakres na osoby poszukujące zatrudnienia.
- Ramy prawne UE na temat przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, określono w marcu 2018 r. w badaniu IPOL, wydanym dla komisji FEMM.

Badanie źródeł wtórnych, w tym sprawozdawczości dla NATO wykazało wprowadzenie regulacji prawnych odnoszących się konkretnych służb mundurowych, w przykładach państw członkowskich Unii Europejskiej.

Francja

Siły zbrojne

Przyczynkiem do działań we francuskiej armii było opublikowanie w 2014 r. dokumentu „*La guerre invisible – Révélations sur les violences sexuelles dans l’armée française*”, szeroko rozpowszechnionego w mediach, który stał się impulsem do działania ówczesnego ministra obrony Jean-Yves Le Drian. Utworzono specjalną jednostkę/strukturę THEMIS ds. zwalczania nękania w siłach zbrojnych i zapobiegania im. Regulacje dotyczące molestowania psychicznego i seksualnego zostały włączone do kodeksu obrony w pakiecie przepisów dotyczących równouprawnienia płci (Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l’égalité réelle entre les femmes et les hommes).

W dekrete z dnia 31 sierpnia 2021 r. minister obrony narodowej Florence Parly ustanowiła system zgłaszania, określając procedurę rejestrowania i rozpatrywania zgłoszeń aktów przemocy, dyskryminacji, molestowania psychicznego i seksualnego oraz seksizmu w Ministerstwie Obrony oraz rozszerzyła zakres kompetencji działu THEMIS. Dekret przewiduje, że w procedurze składania skarg mogą uczestniczyć agenci cywilni i wojskowi, praktykanci i stażyści zatrudnieni przez sztaby i służby MON, personel, dyrekcje i departamenty Ministerstwa Obrony oraz podmioty powiązane, uczniowie szkół wojskowych i placówek szkoleniowych podlegających Ministerstwu oraz wolontariusze realizujący zadania w interesie ogólnym, określone w krajowym kodeksie służby. Określa on rejestrację zgłoszenia oraz monitorowanie przetwarzania zgłoszonych faktów. W dekrete określono podział kompetencji między wydziałem Themis, inspekcją pracy w armii lub kierownikiem organizacji, której dana osoba, podlega. Dekret wspomina również o prowadzeniu dochodzeń administracyjnych, osobach, które mogą lub nie mogą być wyznaczone do ich przeprowadzenia, sprawozdaniach, które są sporządzane i ich konsekwencjach. Zapisy dekretu określają środki wsparcia, pomocy i ochrony, które muszą być dostępne dla ofiar i świadków. Istnieją również zapisy dotyczące poufności informacji, zakazu działań odwetowych oraz sankcji za fałszywe lub zniekształniające skargi.

Policja i Żandarmeria krajowa

Francuska policja składa się z trzech scentralizowanych sił, z których dwie mają tę samą misję, ale różne jurysdykcje o zasięgu krajowym: Policja Krajowa i Żandarmeria Narodowa oraz policja gminna na szczeblu lokalnym. W 2014 r. utworzono wewnętrzną platformę „Stop-discr”, zarządzaną przez Biuro Inspektora Generalnego Żandarmerii Krajowej (IGGN), aby umożliwić członkom żandarmerii wszystkich grup krajowego zaszerogowania zgłaszanie przypadków nękania psychicznego lub seksualnego, dyskryminacji, przemocy lub aktów seksistowskich, których doświadczyli lub byli ich świadkami.

Tuluza. Dziesięć kobiet składa skargę dotyczącą molestowania seksualnego wobec trenera w akademii policyjnej, Ouest Francja, kwiecień 2022 r.

W Tuluzie dziewięć studentek sił pokojowych z krajowej akademii policji złożyło skargę na głównego trenera brygady za akty molestowania seksualnego, które miało mieć miejsce podczas testu we wtorek 5 kwietnia 2022 r. Dziesiątą skargę złożył kilka dni później kolega pozwanego.

Włochy

Siły zbrojne i policja Carabinieri

Kobiety uzyskały dostęp do służby we włoskich siłach zbrojnych w 2000 r. w następstwie ustawy 380 z 1999 r., której celem było ustanowienie komitetu doradczego, monitorującego integrację kobiet we włoskiej armii. Jednym z zadań Komitetu była aktualizacja etyki wojskowej, a kolejną konsekwencją było opracowanie i wydanie przez Główny Sztab Obrony dyrektywy zawierającej wytyczne, których należy przestrzegać w środowisku wojskowym, niezależnie od płci i wszelkich innych różnic. W 2014 r. w sprawozdaniu dla NATO odnotowano, że dyrektywa *Wytyczne w sprawie równego traktowania, stosunków międzyludzkich, rodziny i ochrony rodzicielstwa*, wydane przez Ministerstwo Obrony w 2012 r., dotyczy walki z dyskryminacją kobiet w siłach zbrojnych, w szczególności poprzez zwalczanie szkodliwych zachowań (molestowanie, molestowanie seksualne i nękanie).

Wprowadzono włoski kurs dla doradców ds. płci, który obejmuje trzydniowe zajęcia poświęcone tym zagadnieniom. Korpus Carabinieri, jako wojskowa policja, przechodzi również specjalistyczne szkolenie w zakresie prowadzenia dochodzeń w sprawie napaści na tle seksualnym, a także w zakresie postępowania z ofiarami. W sprawozdaniu dla Komitetu ds. Perspektywy Płci NATO (NCGP) z 2019 r. stwierdzono, że we Włoszech w biurze szefa obrony (CHOD) działa specjalna jednostka organizacyjna pod nazwą „*Równość szans i perspektywa płci*”. Włoskie siły zbrojne ustanowiły strategię i politykę zapobiegania molestowaniu seksualnemu, niegodziwemu traktowaniu w celach seksualnych i napaściom na tle seksualnym, obejmujące programy i kontrole na wszystkich szczeblach, a także formalne procedury zgłaszania incydentów.

Szwecja

Siły zbrojne

Szwedzkie Siły Zbrojne miały problem z molestowaniem w armii, co zostało potwierdzone na fali zorganizowanej także w Szwecji w 2017 r. międzynarodowej akcji #metoo, podczas której dla kobiet rozmieszczonych w siłach zbrojnych utworzono hashtag #givaktochbitihop. Pod tym hashtagem 1768

kobiet świadczyło o molestowaniu i znęcaniu się. Efektem podjętych przez szwedzkie siły zbrojne działań w 2020 r. było opublikowanie *Wytycznych zawierających zasady postępowania dotyczące naruszania zasad specjalnego traktowania, molestowania i molestowania seksualnego w siłach zbrojnych*. Wprowadzenie do wytycznych odnosi się do krajowych przepisów, stanowiących fundament dla nowych regulacji: przepisów szwedzkiego Urzędu ds. Środowiska Pracy dotyczących środowiska pracy i środowiska pracy społecznej ([AFS 2015: 4](#)), regulacji nt. systematycznej pracy w środowisku pracy (2001 r.:1) oraz ustawy o dyskryminacji ([2008 r.: 567](#)). Rozporządzenie w sprawie środowiska pracy organizacyjnej i społecznej przewiduje między innymi, że pracodawca musi posiadać wiedzę na temat zapobiegania i postępowania w przypadku nadużyć. Ponadto pracodawca musi dysponować wytycznymi i procedurami dotyczącymi zapobiegania niepożądanym zachowaniom i zarządzania nimi. Należy aktywnie przeciwdziałać wszelkim formom niepożądanego zachowania i stanowić część zarządzania środowiskiem pracy sił zbrojnych. Dobrze zaprojektowane i wiarygodne systemy rozwiązywania problemów związanych z niepożądanym zachowaniem w miejscu pracy mają wyraźny skutek zapobiegawczy. Pracownicy i kierownicy traktują się wzajemnie z szacunkiem i zgodnie z obowiązującymi przepisami, wartościami i kodeksem postępowania sił zbrojnych. Dalsze akty prawne są również wymienione w załączniku 2 do wytycznych: [AFS 2001:1](#) Systemowe środowisko pracy, [SFS 1977: 1160](#) Ustawa o środowisku pracy, [Kodeks karny](#) (1962: 700), [Ustawa o zatrudnieniu publicznym](#) (1994: 260), [Wartości sił zbrojnych i kodeks postępowania](#), Europejski dialog społeczny (2007), [Porozumienie ramowe w sprawie molestowania i przemocy w miejscu pracy](#).

Sprawozdawczość NATO

Od 2014 r. NATO publikuje [roczne podsumowania](#) krajowych sprawozdań państw członkowskich NATO i Organizacji Partnerskich dla [Komitetu NATO ds. Perspektywy Płci](#) (NCGP). Sprawozdanie zawiera podsumowanie i sekcje dotyczące poszczególnych krajów, w których streszczono konkretne strategie polityczne lub przepisy dotyczące uwzględniania aspektu płci i przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu. [Najnowsze sprawozdanie roczne za 2019 r.:](#)

- **Dania**

Dyrektywa duńskiego Ministerstwa Obrony w sprawie zdrowia i bezpieczeństwa zawiera ustęp dotyczący molestowania seksualnego, niegodziwego traktowania w celach seksualnych i napaści na tle seksualnym. W dyrektywie ustanowiono politykę zerowej tolerancji, co oznacza, że należy podjąć działania zapobiegawcze w celu zapewnienia dobrego i zdrowego miejsca pracy w kraju oraz istnieje obowiązek podjęcia odpowiednich działań, jeżeli dojdzie do incydentu. Zmieniona wersja dyrektywy miała zostać opublikowana w 2020 r. Duńskie siły zbrojne (DAF) nie posiadały żadnych innych konkretnych strategii politycznych ani przepisów dotyczących uwzględniania aspektu płci, które były egzekwowane w 2019 r.

- **Finlandia**

W 2019 r. dowódca Fińskich Sił Obronnych (FDF) nakazał opracowanie planów na rzecz równości, ze szczególnym uwzględnieniem równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji i nękania.

- **Niemcy**

W 2019 r. Bundeswehra kontynuowała aktualizowanie obowiązujących przepisów dotyczących molestowania seksualnego, niegodziwego traktowania w celach seksualnych i napaści na tle seksualnym.

- **Litwa**

W Statucie Dyscypliny Wojskowej ustanowiono formalne procedury zgłaszania przestępstw przeciwko wolności seksualnej lub obyczajności dla żołnierzy obu płci. Zgodnie ze statutem personel wojskowy ma prawo złożenia skargi do struktury dowodzenia lub bezpośrednio do Generalnego Inspektora. Dowódca wojskowy i Generalny Inspektor Wojskowy w przypadku otrzymania skargi są zobowiązani do wszczęcia postępowania wyjaśniającego w sprawie dyscypliny wojskowej. Ponadto są to postępowania karne za przestępstwa przeciwko nietykalności seksualnej i wolności seksualnej danej osoby. W art. 152 pkt VII-1968 kodeksu karnego Republiki Litewskiej ustanowiono odpowiedzialność karną za molestowanie seksualne, a art. 88 nr XI-1636 statutu dyscypliny wojskowej przewiduje środki dyscyplinarne mające na celu ukaranie sprawców. Istnieje możliwość odwołania się do inspekcji generalnej Ministerstwa Obrony Narodowej.

- **Luksemburg**

Prawo krajowe ma zastosowanie do całego personelu wojskowego.

- **Portugalia**

W 2019 r. portugalskie siły zbrojne zatwierdziły plan działania na rzecz obrony równouprawnienia płci (2019–2021) oraz trzeci krajowy plan działania.

- **Słowenia**

W wojsku istnieje standardowa procedura operacyjna, w tym przepisy dotyczące ochrony przed molestowaniem, mobbingiem i innymi formami przemocy.

- **Hiszpania**

Hiszpański Wojskowy kodeks karny zawiera konkretne artykuły dotyczące przestępstw niegodziwego traktowania w celach seksualnych (art. 49), molestowania seksualnego (art. 50) i napaści na tle seksualnym (art. 42).

Wytyczne dotyczące płci i reformy sektora bezpieczeństwa zawarte w wydawnictwie Megan Bastick, OBWE, ODIHR, DCAF, 2014, „Integrating a Gender perspective into Internal Oversight in Armed Forces, Gender and SSR Guidance Note” [Włączenie perspektywy płci do nadzoru wewnętrznego w ramach sił zbrojnych,],

Monitorowanie włączania perspektywy płci do prawa, doktryny i dyrektyw (rozdział 4.2 s.18).

Aby siły zbrojne mogły włączyć perspektywę płci, muszą istnieć odpowiednie prawa, doktryny i dyrektywy. Przepisy prawne powinny zapewniać, że nie ma bezpośredniej dyskryminacji kobiet, że kobiety i mężczyźni są chronieni przed przemocą i dyskryminacją w siłach zbrojnych oraz że istnieją niezależne procesy nadzoru. Dyrektywy muszą ustanawiać jasne standardy wydajności, ponieważ nierozsądne jest oczekiwanie od personelu pełniącego służbę, aby uwzględnił perspektywę płci bez jasnego wskazania, czego to wymaga i jak spełnić standardy wydajności. Co więcej, wszystkie doktryny i dyrektywy w siłach zbrojnych muszą odpowiednio odnosić się do kwestii płci (podejście „gender

mainstreaming”). Ponadto należy sformułować szczegółowe dyrektywy dotyczące konkretnych kwestii płci.

Samoocena płci lub audyt płci

Przeprowadzenie samooceny lub audytu pod kątem płci może być doskonałym pierwszym krokiem w ustaleniu, które prawa, doktryny, dyrektywy i praktyki obowiązują, a które są potrzebne. Audyt płci to proces oceny, który organizacja wykorzystuje do określenia, w jaki sposób kwestie płci są rozwiązywane w jej wewnętrznych procesach i działaniach organizacyjnych. Po zebraniu informacji z różnych źródeł, audyt płci może zbadać konkretną kwestię płci lub może przyjrzeć się wszystkim aspektom organizacji. Wytyczne dotyczące integracji płci z nadzorem nad sektorem bezpieczeństwa przez Ombuds Institutions i National Human Rights Institutions zawierają studium przypadku audytu płci przeprowadzonego przez Siły Obronne Nowej Zelandii. Niniejsze wytyczne zawierają tabelę samooceny na stronie 45. DCAF opracowała również bardziej szczegółowy Przewodnik samooceny pod kątem płci dla policji, sił zbrojnych i wymiaru sprawiedliwości, który można wykorzystać do opracowania i ukierunkowania procesu audytu (zob. Dodatkowe zasoby na temat, strona 51). Narzędzie DCAF, OBWE/ODIHR i UN-INSTRAW dotyczące oceny, monitorowania i oceny reformy sektora bezpieczeństwa oraz oceny płci udziela również porad dotyczących audytów pod kątem płci w instytucjach sektora bezpieczeństwa.

Przegląd praw, doktryn i dyrektyw pod kątem płci

Siły zbrojne powinny systematycznie dokonywać przeglądu wszystkich swoich praw, protokołów doktrynalnych, dyrektyw, procesów i praktyk w celu zapewnienia, że są one niedyskryminacyjne, uwzględniać różne potrzeby personelu płci żeńskiej i męskiej oraz uwzględniać kwestie płci w operacjach. Będzie to wymagało ustrukturyzowanego i systematycznego podejścia. Pomocne może być priorytetyzowanie określonych obszarów, w tym zasoby ludzkie, szkolenia, planowanie operacyjne i dyscyplinę (wszystkie z nich omówiono w kolejnych sekcjach).

Aby ułatwić monitorowanie perspektywy płci, doktryna lub dyrektywa powinny określać:

- Jakie dane są wymagane (dane z podziałem na płeć są podstawowym wymogiem);
- W jaki sposób gromadzone informacje mają być raportowane;
- Wskaźniki lub kamienie milowe osiągnięć.

Na przykład dyrektywa w sprawie programów szkolenia funkcjonariuszy może wymagać gromadzenia danych o płci kandydatów na każdym etapie procesu szkoleniowego, a także o powodach nieukończenia szkolenia przez kobiety i mężczyzn.

Dyrektywa powinna:

wymagać, aby dane były przekazywane do odpowiedzialnego organu w wyznaczonych odstępach czasu. Jednym z celów dyrektywy byłoby zapewnienie równego prawdopodobieństwa ukończenia szkolenia pomyślnie przez kobiety i mężczyzn. Jeżeli okaże się, że więcej kobiet niż mężczyzn rezygnuje ze szkolenia, wówczas należy zbadać przyczyny i wprowadzić środki naprawcze. Dzięki systematycznemu gromadzeniu i raportowaniu danych z podziałem na płeć, dowódcy i organy nadzoru wewnętrznego mają zasoby, za pomocą których można mierzyć, w jaki sposób konkretna

doktryna lub dyrektywa ma różny wpływ na kobiety i mężczyzn (oraz – w stosownych przypadkach – na dziewczęta i chłopców), a także na postęp w osiąganiu określonych celów związanych z płcią. Tam, gdzie widoczny jest negatywny wpływ na którąkolwiek z płci, mogą podjąć analizę przyczyny tej rozbieżności, zdecydować się na podjęcie działań naprawczych, uzgodnić sposoby wykonania tego i określić, jakie zasoby są potrzebne do wsparcia rozwiązania.

Polityka płci, doktryna i dyrektywy

Szereg sił zbrojnych skorzystało na opracowaniu i wdrożeniu określonej polityki płci, strategii lub planu działania i/lub doktryny lub dyrektywy dotyczącej zagadnienia/kwestii płci. Polityka płci określa cele i zobowiązania w aspektach zapewnienia, że perspektywa płci jest zintegrowana z każdą polityką i praktyką, podczas gdy plan działania na rzecz równości płci określa działania, harmonogramy i obowiązki, aby to osiągnąć. Niektóre polityki dotyczące płci w siłach zbrojnych koncentrują się przede wszystkim na równych szansach dla personelu kobiecego (np. Belgia, Czechy, Finlandia, Norwegia, Republika Irlandii, Republika Południowej Afryki i Hiszpania). Inne włączają również kwestie płci do działań poprzez szkolenia i konkretne inicjatywy, takie jak reagowanie na przemoc seksualną w konfliktach i angażowanie się z populacją kobiet (np. Holandia i Sierra Leone).

NATO sformułowało Bi-Strategic Command Directive 40-1 w sprawie włączenia rezolucji RB ONZ 1325 i perspektywy płci do struktury dowodzenia NATO, która koncentruje się na szkoleniu, obsadzie personelu oraz planowaniu operacyjnym i raportowaniu.

Przykład 2 – Ministerstwo Obrony Holandii

Projekt „Siła Płci”- Genderforce”

W 2004 r. holenderskie Ministerstwo Obrony uruchomiło sześcioletni plan działania na rzecz równości płci w celu zwiększenia liczby kobiet rekrutowanych do sił zbrojnych. W następnym roku plan ten stał się częścią bardziej holistycznego projektu „Genderforce”, który dotyczył również tematów:

- Płeć w operacjach reagowania kryzysowego;
- Płeć w szkoleniu;
- Gender mainstreaming.

W realizacji pomogło szereg wewnętrznych i zewnętrznych procesów nadzorczych projektu Genderforce.

Wewnętrzne ramy monitorowania Genderforce: projekt Genderforce został sformułowany wokół konkretnych zagadnień oraz zawierał cele i wartości docelowe, którym towarzyszyły plany działania i plany poddziałań. Na przykład projekt zawierał szereg działań, aby wzmocnić rekrutację, zatrzymanie i awans kobiet, w tym poprzez zwiększenie udziału kobiet w szkoleniach i szkoleniach dotyczących ścieżki kariery oraz zwiększenie reprezentacji kobiet w wojsku o 12% do 2010 r.

Organ zarządzający złożony z najwyższych przedstawicieli różnych zaangażowanych dyrekcji oraz Ministerstwa Obrony, a także przedstawiciel Ministerstwa Spraw Społecznych i Zatrudnienie, miał za zadanie monitorowanie postępów projektu i podejmowanie działań w razie potrzeby. Poza tym powołano lidera projektu i grupę sterującą projektem, z których każda miała określone działania

monitorujące. Aby zapewnić zaangażowanie całego Ministerstwa Obrony i sił zbrojnych, zastępcy dowódców siedmiu głównych elementów obrony zostali mianowani ambasadorami płci. Każdy z nich został odpowiedzialny za realizację planów poddziałań, monitorowanie uwzględniania perspektywy płci we wszystkich działaniach podlegających ich kontroli oraz składanie sprawozdań Sekretarzowi Stanu. Zgodność z planami poddziałań była monitorowana za pomocą półrocznych sprawozdań z zarządzania i była poddana krytycznej ocenie w regularnych odstępach czasu na najwyższych szczeblach Ministerstwa Obrony. Sprawozdania z postępów zostały sporządzone w połączeniu z różnymi elementami z Ministerstwa Obrony i omówiony z Sekretarzem Stanu ds. Obrony.

Zewnętrzny monitoring Genderforce.

Zewnętrzna Grupa Ekspertów ds. Płci została utworzona, aby okresowo spotykać się w celu „uzyskania świeżego spojrzenia na projekt Genderforce z punktu widzenia niezwiązanego z obronnością”. Przewodniczyło jej Ministerstwo Spraw Społecznych i Zatrudnienia i obejmowało szereg niezależnych podmiotów, takich jak think-tank, związki zawodowe, Rada Kobiet i Amnesty International. Opracowano broszury na temat celów, mechanizmów i wyników projektu Genderforce. Broszury te zawierały nazwiska i dane kontaktowe wszystkich zaangażowanych pracowników.

Wyniki

- Wzmocniona świadomość płci w siłach zbrojnych.
- Niewielki wzrost liczby personelu kobiecego: odsetek kobiecego personelu wojskowego wzrósł do 9 procent, podczas gdy więcej kobiet zostało mianowanych na wyższe stanowiska.
- Większy nacisk na zatrzymanie kobiet, ponieważ projekt ujawnił, że zatrzymanie jest kluczowym priorytetem w osiągnięciu bardziej zrównoważonej proporcji personelu płci żeńskiej i męskiej.
- Integracja perspektywy płci w bieżącym planowaniu, kontroli i procesach raportowania.
- Rozszerzone ramy wspierające integrację perspektywy płci. Na przykład w 2006 r. wydano dyrektywę Szefa Obrony dotyczącą płci, czyniąc z płci stałą część centralnego zarządzania operacyjnego. W 2007 r. w Dyrektywie Operacyjnej wprowadzono listę kontrolną dotyczącą płci w celu wsparcia włączenia perspektywy płci do planowania, realizacji i oceny operacji. Kwartalny raport Ministerstwa Obrony zawiera teraz komponent płci. (Źródła: Ella Van den Heuvel i Meijer Marten, „Gender Force in the Netherlands Armed Forces”, 2008 (artykuł przedstawiony na sympozjum RTO Human Factors and Medicine Panel w Antalyi, Turcja w dniach 13–15 października 2008 r.). Zobacz też: Raport NATO RTO-MP-HFM-158; „Siła płci – kobiety i mężczyźni pracują razem lepiej” (Haga: holenderskie Ministerstwo Obrony, 2006); Emma Jansen, UNSCR 1325 Krajowy raport monitorujący: Holandia (Haga: WO=MEN, 2006 r.).

Jeżeli polityka płci, strategia i/lub plan działania zostały już opracowane, wyznaczony organ lub organy powinny otrzymać zadanie monitorowania jej wdrażania i oceny jego wpływu. Organy te mogą składać się z dedykowanego zespołu, międzywydziałowej grupy roboczej lub wyższego komitetu zarządzającego. Dobrą praktyką jest włączanie w skład organu monitorującego przedstawicieli zewnętrznych, na przykład z Ministerstwa ds. Równości Płci, krajowej instytucji praw człowieka i/lub

ekspertów społeczeństwa obywatelskiego ds. konfliktu płci. Siły zbrojne mogą również zatrudnić ekspertów społeczeństwa obywatelskiego do monitorowania i oceny ich polityk związanych z płcią. Projekt Genderforce holenderskich sił zbrojnych w Przykładzie 2 przedstawiono szereg wewnętrznych i zewnętrznych struktur monitorowania i nadzoru, które można wykorzystać podczas wdrażania polityki płci.

Istniejące krajowe i instytucjonalne polityki dotyczące płci mogą również nakładać na siły zbrojne szczególne obowiązki, w niektórych przypadkach powiązane z zobowiązaniami międzynarodowymi. Mogą one przybrać formę krajowego planu działania na podstawie rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1325 lub krajowych polityk dotyczących takich kwestii, jak równość płci lub przemoc wobec kobiet. **Siły zbrojne muszą monitorować i w wielu przypadkach, składać parlamentowi sprawozdania z wykonywania swoich ról w ramach takich krajowych ram politycznych.** Członkowie NATO również składają coroczne sprawozdania Komitetowi NATO ds. Perspektyw Płci.

Wyspecjalizowane organy i role

Jednym z pytań, które rozważa wiele sił zbrojnych, jest to, czy ustanowić wyspecjalizowany organ i/lub wyspecjalizowane role w celu realizacji i monitorowania zobowiązań dotyczących płci. Niektóre Siły Zbrojne ustanawiają biuro ds. płci lub dział ds. płci; na przykład hiszpańskie Obserwatorium Wojskowe ds. Równości Kobiet i Mężczyzn w Siłach Zbrojnych (patrz Przykład 3). Inni mają jednostki poświęcone konkretnym kwestiom płci, takie jak jednostka ds. równości i różnorodności lub, w Stanach Zjednoczonych, Biuro ds. Zapobiegania i Reagowania na Napaść Seksualną. Wiele z nich ma w siedzibie głównej doradców ds. płci lub punkty kontaktowe ds. płci.

Poniżej przedstawiono zalety i wady korzystania z wyspecjalizowanych organów do rozwiązywania problemów płci.

Zalety i wady stosowania organów specjalistycznych do realizacji i monitorowania zobowiązań w zakresie płci w ramach Sił Zbrojnych

Zalety

Tworzy pulę ekspertów ds. płci.

Zwiększa strategiczne ukierunkowanie na płęć i utrzymuje dynamikę.

Promuje koordynację i zaangażowanie w różnych działach.

Może przyciągnąć fundusze celowe na integrację perspektywy płci.

Może pomóc wzmocnić współpracę z zewnętrznymi podmiotami płci/nadzoru.

Wady

Może osłabić poczucie odpowiedzialności za uwzględnianie płci w innych częściach sił zbrojnych.

Może brakować stażu pracy i wiarygodności.

Może stworzyć równoległą strukturę, niezgodną z resztą organizacji.

Wyspecjalizowany organ lub jednostka, której zadaniem jest nadzorowanie kwestii płci, będzie najskuteczniejsza, gdy:

- Ma wsparcie na szczeblu politycznym i ze strony dowództwa wyższego szczebla;
- Nakazuje dostęp i wpływ na decydentów na poziomach strategicznych oraz do informacji we wszystkich działach;
- Jest zintegrowany z istniejącymi strukturami, a jego praca jest powiązana lub skoordynowana z istniejącymi strukturami nadzoru (takimi jak wojskowy wymiar sprawiedliwości);
- Jego praca jest długoterminowa i zorientowana na cel;
- Posiada zdolność prowadzenia badań i analizy polityki oraz ma dostęp do wszystkich istotnych danych;
- Jej personel przechodzi szkolenie w zakresie płci;
- Ma równą lub prawie taką samą liczbę pracowników płci żeńskiej i męskiej;
- Jest wspierany wystarczającym długoterminowym finansowaniem.

Hiszpania

Wojskowe Obserwatorium Równości Kobiet i Mężczyzn w Siłach Zbrojnych (zwane dalej „Obserwatorium”) zostało założone przez Radę Ministrów w 2005 r. jako stała struktura, wysoko umiejscowiona w hiszpańskim Ministerstwie Obrony. Podsekretarz Obrony działa jako Przewodniczący Obserwatorium i spotyka się z pracownikami przez jeden dzień co sześć miesięcy. Role Obserwatorium obejmują następujące.

- Analiza zróżnicowanego wpływu na kobiety i mężczyzn procesów rekrutacji, szkolenia i zarządzania, a także procesów integracji i powrotu do życia cywilnego. Obserwatorium co miesiąc analizuje i publikuje statystyki w odniesieniu do kwestii płci, w tym czasu przeznaczanego na urlop ojcowski, macierzyński lub laktacyjny (karmienie piersią lub butelką). Każdego roku Obserwatorium przedstawia szczegółowy raport na temat względnego udziału kobiet i mężczyzn w różnych oddziałach sił zbrojnych, podzielone według rangi, statusu poborowego lub rezerwisty i tak dalej.
- Przyjmowanie skarg lub zapytań, od personelu pełniącego służbę, związanych z kwestiami płci. Obserwatorium posiada „gorącą linię”, która jest otwarta dla wszystkich członków sił zbrojnych, a także pracowników cywilnych. Po otrzymaniu skargi lub zapytania Obserwatorium rozpatruje je wbrew odpowiednim przepisom i sporządza raport doradczy dla skarżącego i odpowiedniego dowódcy (dowódców).
- Proponowanie usprawnień prawnych i instytucjonalnych ram równości płci w siłach zbrojnych. Obserwatorium wsparło opracowywanie przepisów dotyczących szeregu kwestii, w tym badań fizycznych dla kobiet (przewidywanie zmiany terminu badań z powodu ciąży lub porodu); rodzaje zadań podczas ciąży lub karmienia piersią; wsparcie dla samotnych rodziców; wydłużenie urlopu ojcowskiego do czterech tygodni; opieka nad dzieckiem; i wsparcie dla ofiar molestowania seksualnego lub przemocy seksualnej.
- Wspieranie szkoleń pod kątem płci przed oddelegowaniem oraz opracowywanie programów nauczania równouprawnienia płci.
- Prowadzenie badań w kierunku poprawy zdolności sił zbrojnych do zaspokojenia potrzeb personelu służby. Na przykład w 2012 r. Obserwatorium przeprowadziło badanie dotyczące wpływu zmian geograficznych na życie osobiste i rodzinne w wyniku urzutowania wojsk. Badanie zawierało

propozycje ułatwienia tej mobilności w zakresie mieszkalnictwa, transportu, edukacji dzieci, usług zdrowotnych i tak dalej.

Personel i szkolenia. Obserwatorium ma stały zespół siedmiu pełnoetatowych pracowników, z których wszyscy ukończyli lub są przeszkoleni w zakresie płci. Dąży do osiągnięcia równości płci w zespole i rekrutacji personelu z różnych służb.

Wpływ

Oprócz usług świadczonych na rzecz personelu wojskowego, Obserwatorium odegrało kluczową rolę w opracowywaniu polityk i ram prawnych związanych z równością płci w wojsku, w tym ustawy o karierze wojskowej z 2007 r., która definiuje równość płci jako jedną z pięciu głównych zasad wojskowych.

Źródła: Komandor Fernando Izquierdo (szef, Departament ds. Międzynarodowych Problemów Płci, hiszpańskie Ministerstwo Obrony) w rozmowie z autorem, 4 czerwca 2013 r.; Fernando Izquierdo, „Hiszpański model równości płci”, prezentacja PowerPoint, w pliku z autorem (bez daty).

Stowarzyszenia pracownicze kobiet

Szereg sił zbrojnych (np. w Wielkiej Brytanii, Bułgarii, Kanadzie, Polsce i na Węgrzech) utworzyło komitety lub sieci reprezentujące żeński personel wojskowy i cywilny. Chociaż formalnie nie mają za zadanie wdrażania polityki, grupy te często monitorują kwestie istotne dla personelu płci żeńskiej, komunikują się z kierownictwem na temat problemów lub kwestii i doradzają kierownictwu w rozwiązywaniu problemów. Jako takie mogą być użytecznym mechanizmem nadzoru wewnętrznego.

2.2 Statystyki dotyczące dyskryminacji i molestowania w służbach mundurowych.

Statystyki NATO

Największym zestawieniem statystyk dotyczących kwestii płci w NATO jest roczne podsumowanie sprawozdań krajowych państw członkowskich NATO i ONZ oraz państw partnerskich dla [Komitetu NATO ds. Perspektywy Płci](#) (NCGP).

Sprawozdania zawierają specjalną sekcję poświęconą zapobieganiu molestowaniu seksualnemu, nadużyciom seksualnym i napaściom na tle seksualnym, zawierającą informacje na temat programów i planów działania oraz statystyk dotyczących zgłoszonych incydentów.

Sprawozdania uwzględniające kwestie przemocy są tworzone w NATO **od 2014 r.** Wszystkie państwa członkowskie NATO w ramach rocznego sprawozdania statystycznego przedstawiają dane dotyczące przemocy w służbach mundurowych, uwzględniające w odpowiednich sekcjach streszczenie informacji o strategiach politycznych, regulacjach dotyczących aspektu płci i przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu. NCGP podsumowuje dane z poszczególnych krajów tworząc odpowiednie statystyki NATO w tym zakresie.

- Ze sprawozdań dla NATO wynika, że większość państw członkowskich UE wprowadziła formalne procedury zgłaszania przypadków molestowania seksualnego, nadużyć seksualnych i napaści na tle seksualnym w siłach zbrojnych, ale istnieją pewne luki.
- Zgodnie z najnowszym sprawozdaniem w 2019 r. Łotwa, Luksemburg i Portugalia nie wprowadziły żadnych formalnych procedur zgłaszania incydentów, natomiast Węgry i Szwecja nie stosowały żadnych procedur zgłaszania napaści na tle seksualnym.
- Sprawozdania NATO oraz inne źródła pokazują, że niektóre państwa, w szczególności Francja i Szwecja, ustanowiły specjalne scentralizowane struktury w celu rejestrowania incydentów.
- Statystyki można również gromadzić za pomocą specjalnych badań lub poprzez włączanie pytań dotyczących molestowania do corocznych badań wśród pracowników.
- Spośród przypadków molestowania seksualnego, nadużycia seksualnego i napaści na tle seksualnym zgłoszonych przez wszystkie państwa członkowskie NATO i kraje partnerskie w 2019 r. płeć skarżącego podano w 934 przypadkach (76 % kobiet), ale w przypadku 7895 pozostałych incydentów zgłoszonych w tym roku nie było dostępnych informacji co do płci. Poza UE szczegółowe dane dotyczące przypadków przemocy związanej z płcią są rejestrowane na przykład w USA, Kanadzie i Norwegii.

[Sprawozdania krajowe dla Komitetu NATO ds. Perspektywy Płci \(NCGP\)](#), zostały ostatnio zaktualizowane 22 września 2021 r., wraz ze sprawozdaniem rocznym za 2019 r.

[Streszczenie sprawozdań krajowych członków NATO i ONZ partnerskich za 2019 r.](#) (688 stron)

24 państwa członkowskie UE dostarczyły dane do najnowszego sprawozdania. Obejmowały one:

20 państw członkowskich NATO: Belgia, Bułgaria, Chorwacja, Republika Czeska, Dania, Estonia, Francja, Niemcy, Grecja, Węgry, Włochy, Łotwa, Litwa, Luksemburg, Niderlandy, Polska, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Hiszpania;

4 Państwa Partnerskie NATO: Austria, Finlandia, Irlandia, Szwecja.

Rozdział 5 streszczenia (s. 99–105) zawiera przegląd kwestii dotyczących molestowania seksualnego, nadużycia seksualnego i napaści w na tle seksualnym w siłach zbrojnych państw członkowskich NATO. W rozdziale tym podkreślono, w jaki sposób siły zbrojne NATO zajmują się molestowaniem seksualnym, nadużyciom seksualnym i napaściom na tle seksualnym oraz czy istnieją [środki zapobiegawcze i systemy reagowania](#). Ponadto w rozdziale tym przeanalizowano incydenty zgłoszone przez kobiety i mężczyzn żołnierzy w 2019 r. Rozdział ten rozszerzono w celu uwzględnienia napaści na tle seksualnym, natomiast w swojej analizie z 2019 r., napaści na tle seksualnym nie uwzględniono w streszczeniu sprawozdania krajowego za 2018 r. Spośród wszystkich państw członkowskich NATO, które przekazały dane w swoich raportach rocznych, [formalne procedury zgłaszania przypadków molestowania seksualnego](#) znajdowały się wśród 88% państw raportujących. Zauważyć należy, że przedstawiana statystyka dotyczy istnienia formalnych procedur w poszczególnych państwach a nie ilości przypadków molestowania czy mobbingu.

I. Kraje członkowskie NATO, które stosują środki zapobiegające molestowaniu seksualnemu. 26 z 29 krajów zgłosiło te informacje.

Strategie i/lub polityka profilaktyczna - 20 państw (Albania, Belgia, Bułgaria, Kanada, Chorwacja, Czechy, Dania, Francja, Niemcy, Włochy, Luksemburg, Czarnogóra, Holandia, Norwegia, Polska, Słowacja, Słowenia, Hiszpania, Wielka Brytania, USA).

Programy i/lub szkolenia profilaktyczne – 23 państwa (Albania, Belgia, Bułgaria, Kanada, Chorwacja, Czechy, Dania, Estonia, Francja, Niemcy, Grecja, Włochy, Luksemburg, Czarnogóra, Holandia, Norwegia, Polska, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Hiszpania, Wielka Brytania, USA).

Wyznaczony personel nadzorujący zarzuty - 18 państw (Albania, Belgia, Kanada, Chorwacja, Czechy, Dania, Francja, Luksemburg, Czarnogóra, Holandia, Norwegia, Polska, Słowacja, Słowenia, Hiszpania, Wielka Brytania, USA).

Formalne procedury zgłaszania incydentu - 23 państwa (Albania, Belgia, Bułgaria, Kanada, Chorwacja, Czechy, Dania, Estonia, Francja, Niemcy, Grecja, Węgry, Włochy, Litwa, Holandia, Norwegia, Polska, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Hiszpania, Wielka Brytania, USA).

II. Kraje członkowskie NATO, które mają środki zapobiegające nadużyciom seksualnym. 26 z 29 krajów zgłosiło te informacje.

Strategie i/lub polityka profilaktyczna- 19 państw (Albania, Bułgaria, Kanada, Chorwacja, Czechy, Dania, Francja, Niemcy, Włochy, Luksemburg, Czarnogóra, Holandia, Norwegia, Polska, Słowacja, Słowenia, Hiszpania, Wielka Brytania, USA).

Programy i/lub szkolenia profilaktyczne-22 państwa (Albania, Bułgaria, Kanada, Chorwacja, Czechy, Dania, Estonia, Francja, Niemcy, Grecja, Włochy, Luksemburg, Czarnogóra, Holandia, Norwegia, Polska, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Hiszpania, Wielka Brytania, USA).

Wyznaczony personel nadzorujący zarzuty- 17 państw (Albania, Kanada, Chorwacja, Czechy, Dania, Estonia, Francja, Luksemburg, Czarnogóra, Holandia, Norwegia, Polska, Słowacja, Słowenia, Hiszpania, Wielka Brytania, USA).

Formalne procedury zgłaszania incydentu - 22 państwa (Albania, Bułgaria, Kanada, Chorwacja, Czechy, Dania, Estonia, Francja, Niemcy, Grecja, Węgry, Włochy, Litwa, Czarnogóra, Holandia, Norwegia, Polska, Słowacja, Słowenia, Hiszpania, Wielka Brytania, USA).

III. Kraje członkowskie NATO, które mają środki zapobiegawcze w przypadku napaści na tle seksualnym. 26 z 29 krajów zgłosiło te informacje.

Strategie i/lub polityka profilaktyczna- 19 państw (Albania, Bułgaria, Kanada, Chorwacja, Czechy, Dania, Francja, Niemcy, Włochy, Luksemburg, Czarnogóra, Holandia, Norwegia, Polska, Słowacja, Słowenia, Hiszpania, Wielka Brytania, USA).

Programy i/lub szkolenia profilaktyczne-21 państw (Albania, Bułgaria, Kanada, Chorwacja, Czechy, Dania, Estonia, Francja, Niemcy, Grecja, Włochy, Luksemburg, Czarnogóra, Holandia, Norwegia, Polska, Słowacja, Słowenia, Hiszpania, Wielka Brytania, USA).

Wyznaczony personel nadzorujący zarzuty- 17 państw (Albania, Kanada, Chorwacja, Czechy, Dania, Estonia, Francja, Luksemburg, Czarnogóra, Holandia, Norwegia, Polska, Słowacja, Słowenia, Hiszpania, Wielka Brytania, USA).

Formalne procedury zgłaszania incydentu- 21 państw (Albania, Bułgaria, Kanada, Chorwacja, Czechy, Dania, Estonia, Francja, Niemcy, Grecja, Włochy, Litwa, Czarnogóra, Holandia, Norwegia, Polska, Słowacja, Słowenia, Hiszpania, Wielka Brytania, USA).

Zgłoszone incydenty związane z molestowaniem seksualnym, nadużyciem seksualnym i napastowaniem seksualnym

W 2019 r. spośród 26 państw członkowskich **17 państw (65%)** zgłosiło przypadki molestowania seksualnego, nadużycia lub napaści.

65% zgłosiło incydent związany z molestowaniem seksualnym/ wykorzystywaniem/ napaścią. 35% państw w raportach nie zgłaszało przypadków molestowania seksualnego, nadużycia lub napaści.

Jak wykazano, w 2019 r. w państwach członkowskich NATO zgłoszono łącznie **934** przypadki **molestowania seksualnego, wykorzystywania/nadużycia i napaści seksualnej (gwałt)**. Ogólnie kobiety (**711** incydentów) zgłosiły ponad trzykrotnie więcej incydentów niż mężczyźni (223 incydenty). Niektóre państwa członkowskie zidentyfikowały zgłoszone przypadki jako wykorzystywanie seksualne, prześladowanie i gwałt/próby gwałtu.

W 2019 r. najczęściej zgłaszanym rodzajem incydentów (**438** incydentów) było **molestowanie seksualne**, a następnie **wykorzystywanie/nadużycie seksualne (285** incydentów) oraz **napaść na tle seksualnym (168** incydentów).

Niektóre kraje członkowskie stwierdziły, że incydenty w 2019 roku zostały zgłoszone **bez określenia płci**. W 2019 r. **Holandia** zgłosiła **70** incydentów, a **Stany Zjednoczone 7 825** incydentów. Ponadto **Norwegia i Zjednoczone Królestwo** stwierdziły, że miały miejsce przypadki molestowania seksualnego, wykorzystywania/nadużycia i napaści seksualnej, ale **nie podano liczby** tych przypadków. Ponadto niektóre państwa członkowskie stwierdziły, że zgłoszono również następujące inne incydenty: przemoc domowa, nękanie, żarty, zaloty seksualne, rozpowszechnianie lub pokazywanie materiałów z wyraźnymi treściami seksualnymi, homofobia/transfobia, udostępnianie zdjęć/robienie zdjęć, molestowanie seksualne w mediach społecznościowych, obmacywanie.

Ogólnie **kobiety** częściej niż mężczyźni **zgłaszają przypadki molestowania seksualnego (82%)**, wykorzystywania/nadużycia seksualnego (64%) i napaści na tle seksualnym (80%). Jednak w **2019** roku

mężczyźni zgłosili ponad jedną trzecią (36%) incydentów wykorzystywania/nadużycia seksualnego w krajach członkowskich.

Streszczenie

Odsetek państw członkowskich NATO, które zgłosiły posiadanie środków zapobiegawczych lub procedur zgłaszania molestowania seksualnego, wykorzystywania/nadużyć i napastowania w 2019 r. (na podstawie 26 z 29 zgłaszających krajów członkowskich NATO).

Strategie i/lub polityki profilaktyczne /77% środki zapobiegające molestowaniu seksualnemu, 73% środki zapobiegające nadużyciom seksualnym, 73% środki zapobiegawcze w przypadku napaści na tle seksualnym.

Programy i/lub szkolenia profilaktyczne /88% środki zapobiegające molestowaniu seksualnemu, 85% środki zapobiegające nadużyciom seksualnym, 81% środki zapobiegawcze w przypadku napaści na tle seksualnym/.

Wyznaczony personel nadzorujący zarzuty /69% środki zapobiegające molestowaniu seksualnemu, 65% środki zapobiegające nadużyciom seksualnym, 65% środki zapobiegawcze w przypadku napaści na tle seksualnym/.

Formalne procedury zgłaszania incydentu /88% środki zapobiegające molestowaniu seksualnemu, 85% środki zapobiegające nadużyciom seksualnym, 81% środki zapobiegawcze w przypadku napaści na tle seksualnym/.

Z raportów wynika, że w 2019r. zgłoszono 934 przypadki nadużyć seksualnych (zgłoszenia 76% kobiety, 24% mężczyźni).

Wśród incydentów molestowania seksualnego w ilości 438 przypadków 360 zgłosiły kobiety (82%) natomiast 78 zgłosili mężczyźni (18%).

Incydenty nadużyć seksualnych w ilości 285 przypadków, 183 zgłosiły kobiety (64%) oraz 102 zgłosili mężczyźni (36%).

Incydenty napaści na tle seksualnym w ilości 211 przypadków, 168 zgłosiły kobiety (80%) oraz 43 zgłosili mężczyźni (20%).

Wśród zgłoszonych dodatkowo 7.895 incydentów nie została ujawniona płeć. Dwa inne kraje zgłosiły, że incydenty miały miejsce, ale nie podały liczby incydentów.

Dane statystyczne z Raportów NATO nie są dokładne i pokazują, że problem istnieje, ale dość trudno ustalić jego skalę.

Państwa członkowskie NATO, które podjęły rozważania lub inicjatywy w celu wdrożenia zaleceń NCGP 2018 do Komitetu Wojskowego.

A. Członkowie i partnerzy NATO powinni dążyć do integracyjnego i pełnego szacunku środowiska pracy Luksemburg, Czarnogóra **19** państw (Albania, Belgia, Bułgaria, Kanada, Chorwacja, Czechy, Dania, Niemcy, Grecja, Litwa, Luksemburg, Czarnogóra, Holandia, Norwegia, Polska, Słowenia, Hiszpania, Wielka Brytania, USA).

B. Członkowie i partnerzy powinni dysponować skutecznymi mechanizmami zapobiegania, zgłaszania i reagowania w celu zwalczania molestowania seksualnego i innych form molestowania w miejscu pracy bez wiktyimizacji – **18** państw (Albania, Belgia, Bułgaria, Kanada, Chorwacja, Dania, Francja, Niemcy, Grecja, Litwa, Czarnogóra, Holandia, Norwegia, Polska, Słowenia, Hiszpania, Wielka Brytania, USA).

Statystyki spoza UE

Z bardzo szczegółowych danych statystycznych sił zbrojnych w USA, które mogą być interesujące, wyciągnięto interesujące wnioski:

- Molestowanie seksualne i napaści seksualne w wojsku powinny być postrzegane łącznie jako jeden problem. Gdy molestowanie seksualne pozostaje bezkarne, tworzy środowisko pracy, które pozwala na niewłaściwe zachowanie seksualne. Zdaniem niektórych, zachowanie to może eskalować od nękania do napaści.
- W niniejszym sprawozdaniu opisano analizy mające na celu określenie, w jaki sposób molestowanie seksualne innych osób w środowisku pracy lub w otoczeniu pracownika wpływa na jego własne ryzyko napaści na tle seksualnym. Autorzy uważają, że molestowanie seksualne kobiet i mężczyzn w służbie jest silnie powiązane z ryzykiem napaści na tle seksualnym, nawet po opanowaniu wielu innych czynników ryzyka napaści na tle seksualnym (takich jak wiek, stopień uprzywilejowania, stan cywilny i poziom wykształcenia). W rzeczywistości ryzyko napaści na tle seksualnym kobiet w służbie wzrosło średnio o ponad 1,5, gdy pracowały one w środowiskach, w których wskaźniki molestowania seksualnego kobiet i mężczyzn były powyżej średniej, w porównaniu z ryzykiem napaści na tle seksualnym w przypadku pracujących kobiet, w których wskaźniki te były niższe od średniej. A ryzyko napaści na tle seksualnym mężczyzn wzrosło o 1,8 w przypadku pracy w takich środowiskach.
- Autorzy doszli do wniosku, że napaść na tle seksualnym i molestowanie seksualne w wojsku należy uznać za jeden problem lub za pojedyncze zaburzenia w miejscu pracy. Ponadto, ponieważ wydaje się, że środowisko pracy, w którym wskaźniki molestowania seksualnego są wysokie, przyczynia się do ryzyka napaści na tle seksualnym, wysiłki na rzecz zapobiegania napaści na tle seksualnym powinny kłaść **nacisk na zapobieganie molestowaniu seksualnemu lub jego powstrzymanie**. Dane na potrzeby tych analiz pochodzą z badania Wojskowego Miejsca Pracy RAND z 2014 r., niezależnej oceny napaści na tle seksualnym i molestowania seksualnego w wojsku USA.

- [Molestowanie seksualne i dyskryminacja ze względu na płeć w czynnej służbie: różnice w cechach najpoważniejszych zdarzeń w zależności od rodzaju ryzyka związanego z płcią i jednostką](#) – Elektroniczne zasoby dostępne w celu lepszego zrozumienia molestowania seksualnego i dyskryminacji ze względu na płeć w armii, badacze RAND Arroyo stworzyli profile najpoważniejszych przypadków molestowania seksualnego i dyskryminacji ze względu na płeć wśród żołnierzy służby czynnej. W niniejszym sprawozdaniu opisano najczęstsze rodzaje zachowań, które występują, cechy (domniemanych) sprawców, najczęstsze czasy i miejsca, w których dochodzi do molestowania seksualnego i dyskryminacji ze względu na płeć, a także różnice między instalacjami wysokiego ryzyka i innymi instalacjami.
 - **Podmiot przekazujący dane:** Cottrell, Linda – Stany Zjednoczone. Armia – Schell, Terry L. – Cefalu, Matthew – Meadows, Sarah O. (Sarah Opal) – Calkins, Avery – Arroyo Center – Collins, Rebecca L. – Rand Corporation (Data: 2021)
- [Badanie do celów oceny nękania rasowego/etnicznego nękania i dyskryminacji w Stanach Zjednoczonych w katalogu wojskowym](#) – dostępne zasoby elektroniczne. Departament Obrony Stanów Zjednoczonych ma na celu oszacowanie odsetka członków służb, którzy w minionym roku doświadczyli dyskryminacji rasowej lub etnicznej lub molestowania. Autorzy niniejszego sprawozdania dostarczają informacji na temat instrumentu badania, który naukowcy RAND Corporation zaprojektowali, aby pomóc Ministerstwu w uzyskaniu tych szacunków. W sprawozdaniu opisano proces opracowywania instrumentów, sam instrument oraz zalecenia dotyczące wsparcia jego stosowania.
 - **Podmiot przekazujący dane:** Matthews, Miriam – Schell, Terry L. – Stany Zjednoczone. Departament Obrony. Biuro Sekretarza Obrony – Gore, Kristie L. – Farris, Coreen – National Defense Research Institute (U.S.). Centrum Polityki w zakresie Sił i Zasobów – Rand Corporation (**Data:** 2021)

Prawodawstwo

- [S.658 – 112. Kongres \(2011-2012\): Wsparcie dla ustawy o rodzinie](#) wprowadzone w Senacie. Zapewnienie zachowania przez Departament Obrony dokumentów potwierdzających przypadki napaści na tle seksualnym i molestowania seksualnego w wojsku oraz w innych celach w Departamencie Obrony.
 - **Podmiot przekazujący dane:** Kongres–Senat–Klobuchar, Amy (**Data:** 2011-03-28)

Ustawa o pomocy osobom żywym – zobowiązuje Sekretarza Obrony do określenia najodpowiedniejszych i najskuteczniejszych sposobów zachowania dokumentów potwierdzających przypadki napaści na tle seksualnym lub molestowania seksualnego, w których ofiarą padł członek sił zbrojnych (przypadki objęte dochodzeniem), przez Departament Obrony, które to środki powinny być wykorzystywane przez wszystkie departamenty wojskowe. Wymaga, aby zidentyfikowane środki miały formę elektroniczną i obejmowały pełną ochronę prywatności ofiary oraz dostęp do takich dowodów przez całe życie. Poleca sekretarzowi i sekretarzowi ds. weteranów (VA) utworzenie wspólnej grupy

zadaniowej, której zadaniem będzie ustalenie, czy należy ustanowić formularz dokumentacji dowodowej, sprawozdanie lub dokument zastępujący formularze, sprawozdania i dokumenty obecnie generowane przez Ministerstwo Obrony. Zwraca się do sekretarza o Sprawozdanie dla Kongresu na temat zidentyfikowanych środków ochrony oraz zapewnienia wykonania tych środków przez departamenty wojskowe w terminie 18 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

2.3 Organizacje pozarządowe działające na rzecz zapobiegania dyskryminacji, mobbingowi i innym rodzajom przemocy w służbach mundurowych.

Sprawozdania poszczególnych państw wskazują w szczególności na rolę instytucji Rzeczników Praw Obywatelskich, związków zawodowych i stowarzyszeń pracowników płci żeńskiej w monitorowaniu i badaniu skarg, zapewnianiu wsparcia i pomocy oraz wydawaniu zaleceń. Żołnierz niezależnie od płci jest obywatelem w mundurze i dlatego jego prawa podlegają ochronie przez Rzecznika Praw Obywatelskich.

- Podczas [Międzynarodowej Konferencji Instytucji Rzeczników Praw Obywatelskich dla Sił Zbrojnych](#) powołano w środowisku międzynarodowym instytucję rzecznika praw obywatelskich dla sił zbrojnych i płci. (Benjamin Buckland, 5 listopada 2014 r.), analizując, po pierwsze, niektóre kluczowe kwestie i wyzwania związane z płcią i siłami zbrojnymi, a po drugie, **sposoby, w jakie instytucje rzeczników mogą przyczynić się do poprawy równości, ograniczenia dyskryminacji i zajęcia się konkretnymi kwestiami, takimi jak nękanie i molestowanie**. Podsumowano w nim niewielką liczbę **zaleceń** dotyczących poprawy równouprawnienia płci (i ogólnie niedyskryminacji) w siłach zbrojnych.
- W wielu armiach sojuszu istnieją związki zawodowe, a skupia je jako organizacja parasolowa [Europejska Organizacja Stowarzyszeń Wojskowych i Związków Zawodowych \(EUROMIL\)](#). Jest ona organizacją patronacką krajowych stowarzyszeń wojskowych i związków zawodowych. Założona w 1972 r. promuje społeczne i zawodowe interesy personelu wojskowego wszystkich stopni w Europie. Polskę reprezentuje w Euromilu Konwent Dziekanów WP, ponieważ polska armia nie ma związków zawodowych żołnierzy. W ramach działań tej organizacji w dniu 18 listopada 2020 r. EUROMIL przeprowadził internetową dyskusję na temat roli wojskowych związków zawodowych w **zwalczaniu dyskryminacji** w siłach zbrojnych (Jacob Emmanuel, 20 listopada 2020 r.).
- Warto znać [Kompedium praw człowieka personelu sił zbrojnych: Związki i stowarzyszenia wojskowe](#), zestawienie informacji (Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka ODIHR, 4 marca 2021 r.). Związki i stowarzyszenia wojskowe udzielają pomocy personelowi w różnych dziedzinach, w tym w zakresie podnoszenia świadomości na temat przysługujących mu praw, promowania dobrobytu, reprezentowania ich interesów oraz konsultowania lub negocjowania warunków służby. Wolność zrzeszania się, definiowana jako swoboda przystępowania do organizacji zawodowych i związków zawodowych, jest prawem podstawowym. Nie ma ona jednak zastosowania bez ograniczeń do mężczyzn i kobiet w siłach zbrojnych w całym regionie OBWE.

- Służby mundurowe w poszczególnych państwach podlegają Nadzorowi Wewnętrznemu i Parlamentarnej Kontroli nad Siłami Zbrojnymi, którą sprawują zgodnie z Konstytucją specjalnie powołane komisje, organy kontroli państwowej (NIK, RPO), a także Prezydentowi i Premierowi państwa.

[Włączenie perspektywy płci do nadzoru wewnętrznego w ramach sił zbrojnych](#), stało się istotną kwestią wraz z szerszym pojawieniem się kobiet w szeregach armii. W 2014 r., w ramach prac OBWE, ODIHR, DCAF, ukazały się wytyczne dotyczące płci i reformy sektora bezpieczeństwa autorstwa Megan Bastick, (64 strony zob. s. 25: **Stowarzyszenia pracowników płci żeńskiej**). Ze sprawozdań składanych do NCGP wynika, że szereg sił zbrojnych (np. w Zjednoczonym Królestwie, Bułgarii, Kanadzie i na Węgrzech, a także w Polsce) ustanowiło Komitety, Rady, Obserwatoria lub sieci reprezentujące personel wojskowy i cywilny kobiet. Chociaż grupy te nie są formalnie odpowiedzialne za wdrażanie polityki, często monitorują kwestie budzące niepokój personelu płci żeńskiej, komunikują się z dowódcami na temat problemów oraz doradzają przełożonym w ich rozwiązywaniu. Stanowią one użyteczny mechanizm nadzoru wewnętrznego.

Państwa gdzie ustanowiono wewnętrzny mechanizm nadzoru:

Federacja związkowe

- W kilku stanach wojskowy związek zawodowy może być częścią federacji związków zawodowych. Pomimo obaw o potencjalne wpływy zewnętrzne, doświadczenia członków federalnych są generalnie pozytywne, na przykład w Holandii nigdy nie podjęto akcji strajkowej.
- Rodzaje stowarzyszeń sił zbrojnych, których personel może przyłączyć się do państw uczestniczących OBWE:

Ogólne związki zawodowe: Austria, Finlandia, Niemcy, Malta, Norwegia, Słowenia, Szwecja;

Branżowe związki zawodowe: Austria, Finlandia, Norwegia, Słowenia, Szwecja, Szwajcaria;

Stowarzyszenia wojskowe: Albania, Austria, Cypr, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Grecja, Irlandia, Czarnogóra, Norwegia, Polska, Słowenia, Szwecja, Szwajcaria, Wielka Brytania.

Inne przykłady: Rumunia – stowarzyszenia zawodowe, techniczne i kulturalne, Łotwa – Rada wybranych podoficerów, Włochy – organy przedstawicielskie w wojsku.

Dobre praktyki obejmują:

- umożliwienie członkom sił zbrojnych wstępowania do stowarzyszeń zawodowych lub związków zawodowych reprezentujących ich interesy;
- poświęcenie szczególnej uwagi reprezentowaniu interesów kobiet służących w siłach zbrojnych;
- zezwalanie związkom wojskowym na przystępowanie do krajowych i międzynarodowych organizacji patronackich;
- nawiązanie dialogu ze stowarzyszeniami wojskowymi w kwestiach dotyczących warunków służby;

- zagwarantowanie, że członkowie sił zbrojnych nie są poddawani działaniom dyscyplinarnym, wiktymizacji lub dyskryminacji za udział w działalności stowarzyszeń zawodowych lub związków zawodowych;
- zapewnienie, że wszelkie ograniczenia dotyczące działań zbiorowych są przewidziane przez prawo, proporcjonalne do uzasadnionych interesów państwa, uznanych w traktatach dotyczących praw człowieka, i niedyskryminujące.

Pierwszą w USA organizacją pozarządową skierowaną do ofiar przestępstw seksualnych w armii jest **Protest Our Defenders**. Zwalcza przemoc seksualną, odwet na ofiarach, mizoginię, uprzedzenia seksualne i rasizm w wojsku w jego wymiarze sprawiedliwości. Prawnicy i personel *pro bono* zapewniają bezpłatną, bezpośrednią pomoc prawną ponad 200 osobom, które przeżyły, w obliczu zwolnień odwetowych, błędnych diagnoz medycznych, naruszeń prywatności, dyskryminacji i innych niesprawiedliwych konsekwencji zgłaszania napaści i złego traktowania. Organizacja walczy z kulturą nękania w wojsku poprzez szkolenia i programy prewencyjne oraz wykorzystując siłę przekazów ocalałych w mediach i zeznaniach dla Kongresu.

2.4. Czy służby mundurowe potrzebują odrębnych regulacji prawnych?

Jaka jest korelacja między pracami sądów powszechnych i sądów wojskowych w sprawach dotyczących dyskryminacji, mobbingu i molestowania w innych państwach członkowskich?

W niektórych państwach członkowskich NATO, takich jak Polska, służby mundurowe, zwane też „formacjami dyspozycyjnymi”, nie podlegają ustawie o prawie pracy, lecz odrębnym aktom, które nie zawierają żadnych przepisów dotyczących molestowania, mobbingu lub przemocy ze względu na płeć i przemocy seksualnej. Żołnierze i funkcjonariusze nie pracują, ale pełnią służbę, są w pełni dyspozycyjni do wykonywania postawionych przed nimi zadań. Zapisy dotyczące przeciwdziałania mobbingowi zawarte w Kodeksie Pracy, dotyczą tylko pracowników cywilnych w formacjach mundurowych. Z uwagi na wyłączenie żołnierzy i funkcjonariuszy służb mundurowych z uregulowań Kodeksu Pracy muszą zostać utworzone odrębne regulacje umożliwiające rozwiązanie kwestii mobbingu w służbach, gdzie kobiety stanowią mniejszość. Znaczna przewaga liczebna mężczyzn nad kobietami w służbach mundurowych pozwala na stwierdzenie, że w służbach mundurowych panuje typowo męska kultura, która wpływa nie tylko na dyskryminowanie kobiet, ale także na tworzenie kultury opartej na wartościach sprzecznych z empatią i wzajemnym szacunkiem. O związku między kulturą organizacji a prawdopodobieństwem wystąpienia patologii piszą holenderscy badacze A. Huber i M. van Veldhoven¹. Naukowcy dzięki swoim badaniom wykazali, że przewaga mężczyzn w środowisku pracy determinuje występowanie zachowań takich jak: agresywny styl komunikacji,

¹ M. Najda, Etyka pracy a mobbing w ujęciu filozofii moralnej i psychologii, Warszawa 2015, s.92

obsceniczny język, wulgarne dowcipy, które stanowią naturalny sposób bycia traktowany w tym kontekście jako wyraz mocnej psychiki, a nie patologii w relacjach międzyludzkich.

Pamiętać należy, że każdy żołnierz jako obywatel w mundurze korzysta z praw człowieka i obywatela oraz członka personelu sił zbrojnych.

[Kompedium praw człowieka personelu sił zbrojnych: Dyscyplina i wymiar sprawiedliwości wojskowej](#), arkusze informacyjny, 4 marca 2021 r.: podkreśla, że personel sił zbrojnych podlega tym samym przepisom prawa karnego, co ludność cywilna. W wielu krajach musi on również przestrzegać odrębnego systemu dyscypliny wojskowej. Wojskowe systemy wymiaru sprawiedliwości są zazwyczaj tworzone w celu utrzymania wysokich standardów dyscypliny niezbędnej do prowadzenia operacji wojskowych. System dyscypliny wojskowej odrębny od sądów cywilnych jest również przydatny w ustanawianiu wspólnych systemów prawnych dla całego personelu, w tym personelu rozmieszczonego za granicą.

Znaczna różnorodność sądów wojskowych w całej UE

Rozważając różne modele jurysdykcji i organizacji sądów w UE, zazwyczaj istnieją cztery główne rodzaje: czysto wojskowy, jurysdykcyjny hybrydowy, strukturalnie hybrydowy i czysto cywilny (Vashakmadze, 2011, s.12).

W modelu czysto wojskowym sądy wojskowe mają wyłączną właściwość w sprawach sądowych o charakterze wojskowym. Taki system można znaleźć w Luksemburgu i Polsce (OHCHR, 2011).

Hybrydowy model jurysdykcyjny oznacza, że jurysdykcja sądów wojskowych i cywilnych potencjalnie się pokrywa. Wiele czynników może mieć wpływ na podział spraw między sądami, takich jak miejsce popełnienia przestępstwa, jego dotkliwość, tożsamość ofiary oraz czy przestępstwo to miało miejsce w czasie wojny, czy w czasie pokoju. Belgia stosuje taki model, a sądy wojskowe orzekają w sprawach o przestępstwa popełnione za granicą, podczas gdy ich partnerzy cywilni zajmują się sprawami popełnionymi na terytorium Belgii (Smis i Borght, 2017).

Strukturalnie hybrydowy model obejmuje sądy cywilne, w których skład wchodzi wyspecjalizowane izby zajmujące się sprawami o wojskowym charakterze sądowym. Na przykład w Niderlandach istnieją sądy cywilne, które orzekają w sprawach o przestępstwa wojskowe. Natomiast ich sądy wojskowe są odpowiedzialne za zajmowanie się wykroczeniami dyscyplinarnymi (ONZ ds. utrzymywania pokoju, 2016 r.). Włochy i Portugalia również stosują formę modelu hybrydowego pod względem strukturalnym (Europejski wymiar sprawiedliwości, 2020 r.).

Model czysto cywilny wskazuje, że wojskowe sprawy sądowe podlegają jurysdykcji sądów cywilnych. Dotyczy to Danii i Szwecji (Andreu-Guzmań, 2004, 225). W czasie pokoju Niemcy również stosują taki model, ponieważ państwo to nie utrzymuje w takich okresach sądów wojskowych (Tomus-chat, 2019). Ponadto sądy administracyjne lub dyscyplinarne zajmują się przestępstwami służbowymi, podczas gdy ich partnerzy cywilni koncentrują się na przestępstwach.

Podobnie w czasach pokoju kilka państw członkowskich UE na szczeblu środkowo-wschodnim zniósł również stałe sądy wojskowe, chociaż ich konstytucje nadal sankcjonują tworzenie tego systemu w czasie wojny.

Stopniowe zanikanie sądów wojskowych

- W ciągu ostatnich kilku lat obserwuje się proces „cywilizacji” jurysdykcji wojskowych (Andreu-Guzman, 2018 r., 125). Proces ten wiąże się z ograniczeniem właściwości sądów wojskowych. Kilka państw postanowiło nawet znieść swoje sądy wojskowe (*ibidem*). Na przykład Słowacja, Łotwa i Republika Czeska to państwa, które zniosły wyspecjalizowane sądy wojskowe (*ibidem*, 126). Jednocześnie państwa takie jak Niemcy, Austria, Belgia, Dania, Słowenia, Estonia, Francja, Szwecja, Norwegia, Niderlandy i Portugalia postanowiły znieść swoje sądy wojskowe w czasach pokoju (*ibidem*). Na cały ten proces duży wpływ miały międzynarodowe prawo praw człowieka (IHRL) oraz działalność organizacji międzynarodowych, których celem jest ochrona tych praw (tamże, 125). [...]
- Wojskowy wymiar sprawiedliwości i wymiar sprawiedliwości w sprawach cywilnych uznaje się za dwa odrębne systemy, ponieważ wiążą się one z różnymi procedurami i różnymi procesami. W niektórych krajach można jednak stwierdzić nakładanie się tych dwóch wymiarów sprawiedliwości, wynikające albo z tożsamości ofiary, albo nawet z miejsca popełnienia przestępstwa. Oprócz sfery krajowej, wojskowy wymiar sprawiedliwości musi również przestrzegać międzynarodowego prawa dotyczącego praw człowieka (IHRL). W związku z tym przedstawione zostanie orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (ETPC) oraz praktyka Komitetu Praw Człowieka ONZ.
- Zbadanie związku między wojskowymi systemami wymiaru sprawiedliwości a cywilnymi systemami wymiaru sprawiedliwości ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia poszanowania i egzekwowania praworządności. Niniejszy dokument, wykorzystując porównawczą analizę przekrojową wojskowych systemów prawa, ma na celu uwypuklenie, jak zmieniały się wojskowe systemy wymiaru sprawiedliwości w wybranych państwach europejskich, jakie są ich różnice i podobieństwa, a także wskazuje na wyzwania, z którymi będą musiały się zmierzyć w przyszłości.
- W poniższych artykułach wyjaśniono związki między sądami wojskowymi i cywilnymi w państwach członkowskich UE. Drugie sprawozdanie dotyczy w szczególności kwestii nadużyć seksualnych.

[Rola sądów wojskowych w całej Europie: A Comparative Understanding of Military Justice Systems](#), Daniela Cotelea, Alberto Pineda Alcántara, Cristina Tempera, Medeleine Brach, Cedric Foisseau i Giuseppe A. Ira, FINABEL, 2 czerwca 2021 r.

W ostatnich dziesięcioleciach wojskowe systemy wymiaru sprawiedliwości były przedmiotem licznych reform w różnych państwach europejskich. Dążenie do modernizacji wynika z faktu, że wojskowy wymiar sprawiedliwości w niektórych państwach musi zwiększyć gwarancje rzetelnego procesu sądowego w swoich ramach prawnych. W ostatnim czasie zagrożone było istnienie wielu tradycyjnych trybunałów wojskowych. Wielu krytyków uważa, że wymiar sprawiedliwości wojskowej jest kwestionowany ze względu na rzekomą bezstronność sądów wojskowych i zmiany w prawie międzynarodowym. Niektóre sądy wojskowe nie istnieją już same, wojskowe kompetencje sądowe zostały włączone do sądów cywilnych lub przekazane do nich (Andreu-Guzman, 2004, 161). Zniesiono kilka stałych sądów wojskowych, podczas gdy inne nadal istnieją, chociaż ich rola i obowiązki w czasie

pokoju są bardzo skromne. Niektóre państwa, takie jak Niemcy i Francja, zezwalają na tworzenie trybunałów ad hoc, aby stawić czoła nadzwyczajnym sytuacjom, takim jak wojna, i jest to przewidziane w ich odpowiednich konstytucjach.

W opracowaniu [Włączenie perspektywy płci do nadzoru wewnętrznego w ramach sił zbrojnych](#), zawierającym wytyczne dotyczące płci i reformy sektora bezpieczeństwa, opracowanym przez Megan Bastick, OBWE, ODIHR, DCAF, w 2014, zawarte są informacje:

Zapobieganie dyskryminacji seksualnej, molestowaniu, nękanii i wykorzystywaniu w siłach zbrojnych oraz zwalczanie tych zjawisk

Przy prowadzeniu dochodzeń w sprawie przestępstw, w tym nadużyć seksualnych (s. 33–35), istnieją znaczne różnice w sposobie, w jaki siły zbrojne radzą sobie z przestępstwami.

- W niektórych krajach **przestępstwa popełniane przez członków sił zbrojnych** są rozpatrywane przez **sądy wojskowe** (np. w Azerbejdżanie, Białorusi, Luksemburgu, Polsce, Szwajcarii, Turcji i na Ukrainie).
- W innych przypadkach **sądy cywilne są właściwe w sprawach przestępstw popełnionych przez członków sił zbrojnych**, przynajmniej w przypadku popełnienia ich w ich krajach pochodzenia (np. w Republice Czeskiej, Danii, Finlandii, Niemczech, Włoszech, Niderlandach, Norwegii, Hiszpanii i Szwecji).
- W trzecim modelu istnieje **pokrywająca się jurysdykcja**, w której sądy wojskowe mogą rozpoznawać niektóre przestępstwa, a inne sądy cywilne, w zależności od **charakteru przestępstwa**, miejsca, w którym zostało ono popełnione, oraz tego, kim były ofiary i domniemani sprawcy (np. w Belgii, Kanadzie, Zjednoczonym Królestwie i Stanach Zjednoczonych). W Kanadzie i Zjednoczonym Królestwie, chociaż wojsko zachowuje właściwość do rozpoznawania spraw karnych, władza ta spoczywa raczej na niezależnych prokuratorach wojskowych, a nie na dowódcach.

W przeszłości dyskusje na temat tych różnych modeli koncentrowały się przede wszystkim na sposobie ochrony praw oskarżonych. Jeżeli jednak wojskowy wymiar sprawiedliwości zajmuje się niegodziwym traktowaniem w celach seksualnych, szczególnie ważne jest zapewnienie poszanowania praw i interesów ofiary.

2.5 Dostęp do wsparcia, pomocy prawnej i psychologicznej dla ofiar mobbingu lub innych rodzajów przemocy w służbach mundurowych. W jakich państwach członkowskich jest gwarantowany taki dostęp?

W październiku 2020 r. Departament Praw Człowieka Biura Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka OBWE (ODIHR) zorganizował [internetowy dialog na temat nękania, przemocy i nadużyć w siłach zbrojnych w ramach](#) przygotowań do opracowania wytycznych dotyczących najlepszych praktyk. Jednym z problemów, który wymagał szczególnej uwagi, było wsparcie dla ofiar.

Krajowe strony internetowe pokazują, że niektóre państwa członkowskie oferują wsparcie ofiarom w ramach procedur wewnętrznych:

- [Strona internetowa duńskiej agencji kadrowej Ministerstwa Obrony](#) zawiera informacje na temat [pomocy dla ofiar](#), dla [oskarżonych](#) i [osób, które były świadkami przemyocy](#). Informacja na temat pomocy dla ofiar: *Jeśli doświadczyli Państwo nadużyć, ważne jest, aby szukali Państwo pomocy i wsparcia. Bez względu na to, kim jest sprawca i bez względu na zakres naruszenia.* W Departamencie Obrony panuje zerowa tolerancja dla nadużyć ze względu na płeć. Doradcy organizacji ds. doradztwa osobistego i wsparcia koleżeńkiego (OPRK) mają obowiązek zachowania poufności i bezstronności. Słuchają i pomagają zrozumieć, co się wydarzyło. Doradca może pomóc rozpocząć proces postępowania w sprawie incydentu i być w trakcie procesu, na przykład podczas trudnych rozmów. Przedstawiciele Unii mogą pomóc w poczynieniu postępów w tym procesie, na przykład poprzez upewnienie się, że nastąpił kontakt z doradcą OPRK. Można skontaktować się z programem zgłaszania nieprawidłowości w Ministerstwie Obrony. Mogą pomóc przejść do odpowiednich specjalistów. Bliscy współpracownicy mogą porozmawiać z kolegami i przy tej sposobności dowiedzieć się, czy inni też doświadczyli podobnych zdarzeń. W przypadku przymusu seksualnego i niegodziwego traktowania w celach seksualnych ważne jest niezwłoczne skontaktowanie się z lekarzem.
- [Francuskie Ministerstwo Obrony](#) informuje, że ofiary mogą kontaktować się z psychologiem korzystającym z infolinii słuchania obrony /*Ecoute défense*/ oraz skorzystać z dostępnego wewnątrznie wsparcia ze strony służb medycznych i społecznych, przedstawicieli personelu, punktów kontaktowych ds. równości lub ich odpowiedników, wojska lub inspektoratu cywilnego oraz obrońcy praw. Wskazuje również poszkodowanym na zewnętrzne źródła wsparcia, w szczególności na następujące stowarzyszenia: www.arretonslesviolences.gouv.fr; www.france-victimes.fr; www.flagasso.com; www.sos-homophobie.org i stowarzyszenie ofiar molestowania w miejscu pracy, www.avht.org.
- W Irlandii minister spraw zagranicznych i obrony wyznaczył w 2021 r. organizację zewnętrzną, której zadaniem jest udzielanie wskazówek (ale nie wsparcia doradczego) ofiarom: Aby zachęcić zainteresowane osoby do zgłaszania się, minister ogłosił, że w pełni niezależna organizacja, Raisea concern, została wyznaczona na zaufaną osobę kontaktową (CCP). Rolą CCP jest udzielanie pomocy osobom, które padły ofiarą takiego zachowania, poprzez słuchanie ich i pomaganie im w dokumentowaniu ich skarg w bezpiecznym, wspierającym i niezależnym środowisku. *„Jeśli jesteś taką osobą, zachęcamy do zgłoszenia się. CCP nie będzie rozpatrywał Twojej skargi ani nie świadczył usług doradczych, ale poza pisemnym zapisem Twojej skargi będzie doradzał i udzielał wskazówek na temat obu procesów”*.
- W Belgii odnotowano, że Ministerstwo Obrony posiada 95 „*ludzi godnych zaufania*”, z którymi mogą skontaktować się ofiary, mogą również skontaktować się z „*doradcą ds. profilaktyki*” w kwestiach psychospołecznych. W 2021 r. Ministerstwo rozpoczęło kampanię RESPECT mającą na celu zwiększenie świadomości na temat dostępnego wsparcia, w tym pilotażowego programu szkoleniowego.

- Ze sprawozdań NATO wynika, że niemiecka Bundeswehra utworzyła centralny punkt, który „wspiera wszystkich czynnie pełniących służbę i byłych pracowników, którzy doświadczyli lub doświadczyli nękania lub molestowania, w tym ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową”.

W Polsce brak instytucjonalnego wsparcia pokrzywdzonych w sektorze bezpieczeństwa. Obecnie instytucje państwa nie są w stanie pomóc pokrzywdzonym, nie są one wystarczająco przygotowane do przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. W wojsku, pomimo wielu dekad obecności kobiet w mundurach, ciągle jeszcze nie wykształciły się głębokie przemiany świadomościowe akceptujące kobiety w szeregach armii, przyjmujące równouprawnienie jako narzędzie niezbędne do normalnego funkcjonowania obu płci. Pamiętać należy, że na profesjonalizm całej formacji składają się działania lub zaniechania jej poszczególnych członków. W celu skutecznego działania w tym zakresie niezbędne jest wprowadzenie polityk równościowych, systemu edukacji podnoszącego świadomość równości płci wszystkich żołnierzy oraz metod prewencyjnych ujmujących procedury postępowania antymobbingowego oraz antydyskryminacyjnego i objęcie wszystkich żołnierzy kodeksami postępowania. Jeśli narzędzia te zostaną mądrze wykorzystane, to niewątpliwie przyczynią się do poprawy jakości funkcjonowania wojska, poprzez zmianę jego kultury organizacyjnej.

Zapobieganie i reagowanie na dyskryminację seksualną, molestowanie, zastraszanie i wykorzystywanie w siłach zbrojnych.

Dyskryminacja seksualna, molestowanie, zastraszanie i nadużycia w siłach zbrojnych są uznawane za powszechne i niezwykle poważne problemy w wielu krajach. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą być ofiarami takich przestępstw. Przykładowo przeprowadzone przez fińskie wojsko w 2012 r. badanie klimatu wykazało, że 14% poborowych mężczyzn i 35% kobiet poborowych doświadczyło molestowania seksualnego podczas swojej służby. Sprawcami są zazwyczaj mężczyźni, ale czasami kobiety. W niektórych przypadkach takie czyny stanowią wykroczenie zgodnie z kodeksami dyscypliny wojskowej; w innych są to zbrodnie najwyższej wagi. Uwaga polityków i mediów skierowana na te kwestie skłoniła wiele sił zbrojnych do przeanalizowania swoich procedur zapobiegania takim przestępstwom, reagowania i karania za nie, w tym poprzez solidny nadzór.

Polityka i prewencja.

Należy opracować jasne deklaracje dotyczące polityki, dyrektywy lub instrukcje, w których wyraźnie określono, co następuje:

- Każdy członek sił zbrojnych ma prawo do traktowania z szacunkiem i godnością oraz wykonywania swoich obowiązków bez jakiegokolwiek formy dyskryminacji, nękania, zastraszania lub nadużyć;
- Dowódcy mają obowiązek aktywnie zapobiegać dyskryminacji, nękaniu, zastraszaniu i nadużyciom w podległych im jednostkach oraz badać wszystkie skargi sprawnie, bezstronnie i z wyczuciem;
- Odwet na jakimkolwiek skarżącym lub świadku nie będzie tolerowany.

Szereg sił zbrojnych wpisał taką politykę w kodeks postępowania. Siły Zbrojne Irlandii na przykład mają „Kartę Godności”, która podkreśla zastraszanie i molestowanie seksualne.

Każdy taki kodeks postępowania lub karta musi być poparta bardziej szczegółowymi zasadami i wytycznymi, które jasno wyjaśniają następujące kwestie:

- Co jest uważane za niedopuszczalne zachowanie w odniesieniu do dyskryminacji, nękania, zastraszania lub wykorzystywania oraz rozróżnienia między tymi rodzajami niewłaściwego postępowania;
- Co stanowi zachowanie przestępcze w odniesieniu do dyskryminacji, nękania, zastraszania lub wykorzystywania;
- W jaki sposób osoby w siłach zbrojnych mogą złożyć skargę, gdy uważają, że są ofiarą takiego zachowania;
- Jakie usługi i wsparcie są dostępne dla ofiar.

Tej polityce muszą towarzyszyć stałe szkolenia i środki monitorowania.

Dowódcy powinni przejść szkolenie w zakresie:

- Ich role i obowiązki w utrzymaniu pozytywnego klimatu dowodzenia, w tym miejsce pracy wolne od dyskryminacji, molestowania, nękania i nadużyć;
- Dynamika molestowania i wykorzystywania seksualnego oraz dlaczego kobiety i mężczyźni często niechętnie zgłaszają takie zachowanie;
- Jak reagować w przypadku incydentu;
- Jak zapobiegać odwetowi na skarżącym.

Lista kontrolna Dowódcy dotycząca zapobiegania napaści seksualnej.

- Stwórz klimat nakazu zapobiegania oparty na wzajemnym szacunku i zaufaniu, który uznaje i obejmuje różnorodność oraz ceni wkład wszystkich jej członków.
- Podkreśl, że napaść na tle seksualnym narusza podstawowe wartości tego, czym jest profesjonalista w Siłach Zbrojnych i jest czymś, co ostatecznie niszczy spójność jednostek i zaufanie, które są niezbędne do powodzenia misji.
- Podkreśl politykę Departamentu Obrony i Służby Wojskowej dotyczącą napaści na tle seksualnym i potencjalnych konsekwencji prawnych dla tych, którzy popełniają takie przestępstwa.
- Trzymaj rękę na pulsie klimatu organizacji i reaguj odpowiednimi działaniami na wszelkie negatywne trendy, które mogą się pojawić.

Źródło: Departament Obrony Stanów Zjednoczonych, Lista kontrolna dowódcy dla nieograniczonych zgłoszeń napaści na tle seksualnym.

Składanie skarg.

System skarg członków sił zbrojnych, którzy chcą złożyć skargę na dyskryminację seksualną, molestowanie, zastraszanie lub wykorzystywanie przez kolegę, powinien przewidywać wiele sposobów złożenia skargi. Opcje złożenia formalnej skargi powinny obejmować następujące elementy:

- omijanie łańcucha dowodzenia;
- zgłoszenie się do osoby neutralnej w siłach zbrojnych;

- bezpośrednie zgłaszanie policji cywilnej w przypadku popełnienia przestępstwa;
- raportowanie do niezależnego organu nadzoru. Zwykle, o ile nie doszło do przestępstwa (a w niektórych krajach nawet wtedy) członek sił zbrojnych musi najpierw złożyć skargę za pomocą wewnętrznego systemu skarg sił zbrojnych. Powinien jednak istnieć przepis, który pozwoli ofierze na ominięcie tego, jeśli może to narazić ją na odwet;
- Możliwość złożenia poufnej skargi w celu uzyskania dostępu do usług wsparcia.

Odpowiednia polityka powinna jasno określać, co następuje:

- W jaki sposób można złożyć skargę (na przykład, czy musi mieć formę pisemną) i jakie szczegóły należy zawrzeć w skardze;
- W jaki sposób skarga zostanie uznana;
- Prawa osoby(osób) oskarżonej(ych);
- Proces dochodzenia, w tym ramy czasowe;
- Jak i na jakich etapach rozpatrywania skarg skarżący i oskarżony będą otrzymywać informacje o dochodzeniu.

Badanie przestępstw innych niż kryminalne dotyczące przestępstw seksualnych dyskryminacja, molestowanie lub zastraszanie.

- Pierwszą reakcją dowódcy po otrzymaniu skargi powinno być zwykle przeprowadzenie *wstępnego* przeglądu, aby zdecydować, czy skarga ma być rozpatrzona w postępowaniu administracyjnym, czy może stanowić przestępstwo.
- W zależności od tego początkowego ustalenia śledzone są różne procesy. Dowódcy i śledczy mogą mieć trudności ze zrozumieniem różnicy między molestowaniem seksualnym (zwykle, choć nie zawsze, sprawa niekarna a wykorzystywaniem seksualnym, które jest przestępstwem).
- Wszystkie osoby zaangażowane w dochodzenie w sprawie skarg dotyczących dyskryminacji, molestowania lub zastraszania wymagają zatem specjalnego przeszkolenia w zakresie odpowiednich przepisów wojskowych i cywilnych.

Poniżej omówiono dochodzenie w sprawie nękania lub nadużyć kryminalnych.

Zabezpieczenie w badaniu dyskryminacji, molestowania i zastraszania powinny obejmować:

- Jasne standardy gwarantujące, że dochodzenie jest uczciwe, przejrzyste, dokładne i przeprowadzone tak szybko, jak to możliwe;
- Jasne standardy dotyczące poufności skargi, terminy dochodzenia, środki zapobiegające odwetowi na ofierze i mechanizmy regularnej komunikacji z ofiarą;
- Polityka pozwalająca skarżącemu i domniemanemu sprawcy na to, by podczas przesłuchania towarzyszyła niezależna osoba trzecia – może to być godna zaufania osoba trzecia, adwokat lub wybrany kolega;
- Polityka pozwalająca składającemu skargę na ominięcie dowódcy w przypadku, gdy dowódca jest przedmiotem skargi.

Mechanizmy odpowiedzialności powinny nie tylko gwarantować, że sprawcy zostaną ukarani, ale także pociągać do odpowiedzialności przełożonych za zapewnienie, że dyskryminacja, nękanie i zastraszanie

nie będą tolerowane. Może to obejmować karanie każdego dowódcy, który nie podejmie rozsądnych kroków w celu zidentyfikowania i powstrzymania nękania.

Badanie przestępstw kryminalnych, w tym wykorzystywania seksualnego.

- Istnieją znaczne różnice w sposobie postępowania sił zbrojnych z przestępstwami **kryminalnymi**. W niektórych krajach przestępstwami kryminalnymi popełnianymi przez członków sił zbrojnych zajmuje się sądy wojskowe (m. in. w Azerbejdżanie, Białorusi, Luksemburgu, Polsce, Szwajcarii, Turcji i Ukrainie).
- W innych sądy cywilne sprawują jurysdykcję nad popełnionymi przestępstwami przez członków sił zbrojnych, przynajmniej w przypadku ich zaangażowania w swoich krajach pochodzenia (np. w Czechach, Danii, Finlandii, Niemczech, Włoszech, Holandii, Norwegii, Hiszpanii i Szwecji).
- W trzecim modelu istnieje nakładająca się jurysdykcja, w której sądy wojskowe mogą rozpoznać niektóre przestępstwa, a sądy cywilne inne, w zależności od charakteru przestępstwa, miejsca popełnienia i kim byli ofiary (ofiara) i domniemany sprawca (np. w Belgii, Kanadzie, Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych).
- W Kanadzie i Wielkiej Brytanii, chociaż wojsko zachowuje jurysdykcję do rozpatrywania spraw karnych, władza należy do niezależnych prokuratorów wojskowych, a nie do dowódców. W przeszłości dyskusja wokół tych różnych modeli koncentrowała się przede wszystkim na ochronie praw oskarżonych.
- Jednak tam, gdzie jest wojskowy wymiar sprawiedliwości, w sprawach związanych z wykorzystywaniem seksualnym, szczególnie ważne jest zapewnienie poszanowania praw i interesów ofiary. Dostrzegając tę potrzebę, Siły Powietrzne USA wprowadziły program Special Victims' Counsel, składający się z prawników zapewniających wsparcie prawne ofiarom wykorzystywania seksualnego i bronienie ich interesów.
- **Osoby odpowiedzialne za dochodzenia w sprawie wykorzystywania seksualnego wymagają specjalnego przeszkolenia.** Oprócz spraw wymienionych powyżej w podsekcji Dochodzenie w sprawie przestępstw innych niż kryminalne, dotyczących dyskryminacji seksualnej, molestowania lub zastraszania, śledczy powinni być edukowani i przeszkoleni, aby zrozumieć prawdopodobne reakcje ofiary na wykorzystywanie seksualne (w tym te, które mogą wydawać się podważać ich wiarygodność jako świadka), a także szczególne wymogi dowodowe zarzutów.
- Powinny istnieć **wytyczne i szkolenia** szczegółowo opisujące **sposób przeprowadzania przesłuchań i dochodzeń** oraz **sposób gromadzenia dowodów sądowych**.
- Zarówno kobiety, jak i mężczyźni powinni być dostępni jako prowadzący śledztwo. Aby poszerzyć tę wiedzę, w niektórych krajach **żandarmeria wojskowa i prokuratura przechodzą takie samo szkolenie w zakresie przemocy seksualnej, jak szkolenie prowadzone dla cywilnych śledczych i prokuratorów**. Armia amerykańska opracowała niedawno kursy dla śledczych na temat napaści na tle seksualnym, a niektóre służby wyznaczyły personel specjalizujący się w badaniu i ściganiu przestępstw związanych z wykorzystaniem seksualnym.

- Ofiara powinna mieć możliwość odwołania się do sądu cywilnego w celu rozpatrzenia decyzji prokuratury wojskowej o niewnoszeniu zarzutów, a także powinna nadal korzystać z usług wsparcia w tym przypadku.

Próby nadużyć seksualnych.

- Sędziowie, zarówno cywilni, jak i wojskowi, odgrywają kluczową rolę w zarządzaniu procesem dotyczącym wykorzystywania seksualnego w sposób, który może wspierać lub podważać ściganie w tym przypadku.
- Wszyscy sędziowie powinni przejść szkolenie dotyczące natury i skutków przemocy seksualnej, w tym tego, w jaki sposób związana z nią trauma może wpłynąć na zeznania ofiary, a także „mity o gwałcie” – błędne przekonania związane z gwałtem.
- W ramce 7 wymieniono zabezpieczenia, które należy wprowadzić w proces o wykorzystywanie seksualne, zarówno w sądzie cywilnym, jak i wojskowym.

Ramka 7 – Zabezpieczenia w procesach wykorzystania seksualnego.

- Środki poufności mające na celu ochronę tożsamości ofiary przed prasą i opinią publiczną, takie jak ukrywanie nazwiska ofiary w rejestrach publicznych;
- Zasady dowodowe i procedury, które sprzeciwiają się seksistowskim założeniom o zgodzie kobiet. Na przykład przepisy powinny określać, że zgody nie można wywnioskować w przypadku przymusu, milczenia lub braku oporu ofiary. Nie powinno być żadnego wymogu potwierdzającego dowody lub dowodów oporu;
- Zasady dowodowe i procedury zapobiegające „rewiktymizacji” ofiary poprzez, na przykład, pytania dotyczące jej wcześniejszego zachowania seksualnego lub ubioru, lub dowody „reputacji” ofiary;
- Zasady procesu, które dają sędziemu prawo do powstrzymania wszelkiego rodzaju nękania lub nękania ofiary przez obrońcę;
- Środki wsparcia ofiary mające na celu złagodzenie doświadczenia ofiary podczas składania zeznań, takie jak umożliwienie obecności osoby udzielającej pomocy przy ofierze w sądzie;
- Komunikacja między ofiarą a dowolnym adwokatem/doradcą pozostaje poufna („uprzywilejowana”), chyba że ofiara zrzeknie się tego przywileju.

Źródło: Kim Thuy Seelinger, Helene Silverberg i Robin Mejia, „Dochodzenie i ściganie przemocy seksualnej”, dokument roboczy dotyczący przemocy seksualnej i odpowiedzialności Seria (Berkeley, CA: University of California, 2011), s. 45-47, 51.

2.6. Statystyka samobójstw w służbach.

Jakie kraje- monitorują i zapobiegają samobójstwom?

Kwestiami samobójstw w NATO zajmuje się Organizacja Nauki i Techniki NATO (STO). Organizacja Nauki i Technologii NATO (STO) od 2008 r. bada kwestię samobójstw wojskowych. W 2018 r. Komisja opublikowała wyniki badania, które z uwagi na brak danych w tym obszarze miało na celu zrozumienie

zakresu problemu. Na ankietę odpowiedziało siedemnaście państw, w tym 12 państw członkowskich UE.

- Sześć z tych państw (Austria, Dania, Finlandia, Francja, Niemcy i Litwa) zgłosiło, że prowadzi „formalny wojskowy nadzór samobójczy”. Niektóre kraje zgłosiły przypadki samobójstwa wojskowego w podziale na płeć. Więcej informacji na ten temat można znaleźć w Sprawozdaniu przygotowanym na przywództwo NATO.

[Wojskowe zapobieganie ludobójstwu: Sprawozdanie przygotowane na przywództwo NATO,](#)

STO TECHNICAL REPORT TR-HFM-218, czerwiec 2018 r.

Streszczenie

Celem tego konkretnego projektu badawczego NATO i sprawozdania było zrozumienie zakresu samobójstw wojskowych i podsumowanie najlepszych praktyk w zakresie zapobiegania samobójstwom wojskowym. W sprawozdaniu stwierdzono, że **na całym świecie personel wojskowy jest grupą ryzyka popełnienia samobójstwa** oraz że szereg państw i organizacji rozpoczęło wdrażanie lub wzmacnianie **nadzoru nad samobójstwami** i próbami lepszego zrozumienia zakresu problemu i opracowania ukierunkowanych strategii zapobiegania samobójstwom w siłach zbrojnych.

Dane statystyczne:

W sprawozdaniu odnotowano, że od 2018 r. istniała luka w badaniach i informacjach na temat samobójstw wojskowych, przy czym **nie podjęto systematycznych działań w zakresie nadzoru międzynarodowego w celu śledzenia samobójstw wojskowych**. W związku z tym, aby zebrać dane, grupa robocza rozesała przygotowany kwestionariusz.

W rozdziale tym podsumowano wyniki badań dotyczących samobójstwa wojskowego przeprowadzonych przez 17 państw, w tym 12 państw członkowskich UE (**Austrię, Belgię, Danię, Estonię, Finlandię, Francję, Niemcy, Łotwę, Litwę, Niderlandy, Rumunię, Słowenię**). Spośród tych krajów 6 (Austria, Dania, Finlandia, Francja, Niemcy i Litwa) prowadziło „formalny wojskowy nadzór samobójczy”.

W przypadku niektórych państw dostępne były dane segregowane według kryterium płci. Australia (2013) odnotowała na 92 samobójstwa żołnierzy – 7 kobiet, Belgia (2012) wśród 13 samobójstw żołnierzy była 1 kobieta (34%), Francja (2009) wśród 69 samobójstw żołnierzy było 7 kobiet (13,9%), Wielka Brytania (1994–2013) wśród 408 samobójstw żołnierzy było 17 kobiet (10,7%), USA (2013) wśród 259 samobójstw żołnierzy było 15 kobiet. Przy czym w Belgii nie prowadzono „formalnego wojskowego nadzoru samobójczego”.

W sprawozdaniu podkreślono, że **nie można dokonywać porównań wskaźników samobójstw w poszczególnych krajach, ponieważ** państwa mają różne wytyczne dotyczące szacowania i zgłaszania samobójstw wojskowych, a wiele z nich zgłosiło wskaźniki samobójstw tylko w ostatnim roku, w którym zgromadzono dane.

Analiza danych ujawnia jednak pewne **ogólne tendencje**. W szczególności w wielu państwach śmierć na skutek samobójstwa jest jedną z głównych przyczyn śmierci wśród ludności wojskowej. W sprawozdaniu zaleca się, aby państwa opracowały ujednoczone definicje samobójstw wojskowych, wdrażały i stale wzmacniały procesy systematycznego nadzoru oraz dzieliły się doświadczeniami z

najlepszych praktyk w zakresie śledzenia śmiertelnych i nieśmiertelnych zachowań samobójczych w swoich siłach zbrojnych.

Informacje o krajach dla państw członkowskich UE- samobójstwa w wojsku.

Austria – Wojsko stanowi (0,4% ogółu ludności), składa się z 30.000 członków. Samobójstwo dla wojska jest trzecią główną przyczyną śmierci, a wskaźnik samobójstwa wojskowego wynosi 27,0 na 100.000 (średni wskaźnik w latach 2000–2012). W przypadku ludności wojskowej dane dotyczące wskaźnika samobójstwa ze względu na płeć nie są dostępne. Odsetek prób samobójczych dla ludności wojskowej – 30,0 na 100.000. Trzy najczęstsze metody samobójcze w populacji wojskowej – strzelanie, powieszenie i uderzenie pociągu. (Dane, 2013 r.).

Belgia – Wojsko stanowi (0,3% ogółu ludności) składa się z 31.027 członków (93% mężczyzn) o średnim wieku 41 lat. W przypadku wojska główna przyczyna śmierci nie jest dostępna, a wskaźnik samobójstwa wojskowego wynosi 32 na 100.000. W przypadku populacji wojskowej najczęstsza metoda samobójstwa jest powieszenie. (Dane , 2013 r.).

Dania – Wojsko (0,28% ogółu ludności) składa się z 15.800 członków (94% mężczyzn). W przypadku wojska główne przyczyny śmierci nie są dostępne. Wskaźnik samobójstwa wojskowego wynosi 12,7 na 100.000 (średni wskaźnik w latach 1990–2009). Wskaźnik samobójstw w przypadku ludności wojskowej – **samobójstwa kobiet zostały zgłoszone**. Odsetek prób samobójczych w przypadku ludności wojskowej dane dotyczące próby samobójstwa nie są dostępne. Trzy najczęstsze metody samobójcze wśród ludności wojskowej – broń palna, powieszenie i zatrucie. (Dane 1992–2013 r.)

Estonia-Wojsko (0,43% ogółu ludności) składa się z 5.800 członków (88 % mężczyzn).W przypadku wojska główne przyczyny śmierci i liczba samobójstw nie są dostępne. Wskaźnik samobójstw mężczyzn/kobiet w populacji ogólnej wynosi 5,9. Odsetek prób samobójczych w przypadku ludności wojskowej dane dotyczące próby samobójstwa nie są dostępne. Trzy najpowszechniejsze metody samobójstwa dane dotyczące ludności wojskowej nie są dostępne.

Finlandia- Wojsko (0,16% ogółu ludności) składa się z 8.884 członków (76,9% mężczyzn) o średnim wieku 41 lat. Dla wojska samobójstwo jest drugą najważniejszą przyczyną śmierci, a wskaźnik samobójstwa wojskowego wynosi 11,6 na 100.000. W przypadku ludności wojskowej **nie zgłoszono samobójstw kobiet**. Odsetek prób samobójczych w przypadku ludności wojskowej dane dotyczące próby samobójstwa nie są dostępne. Trzy najpowszechniejsze metody samobójcze w populacji wojskowej – strzelanie, powieszenie i skok. (Dane 2011 r.).

Francja – Wojsko (około 0,5% ogółu ludności) składa się z 325,583 członków (85% mężczyzn) o średnim wieku 32,7 lat. W przypadku wojska samobójstwo jest trzecią główną przyczyną śmierci, a wskaźnik samobójstwa wojskowego wynosi 20,3 na 100.000 (2009), przy czym najstarszą grupą wiekową są osoby w wieku od 40 do 44 lat. Wskaźnik samobójstw mężczyzn/kobiet a w populacji wojskowej – 2,7 (2002–2012). W przypadku ludności wojskowej odsetek prób samobójczych wynosi

35,8 na 100.000 (2002–2012). Trzy najpowszechniejsze metody samobójcze wśród ludności wojskowej – broń palna, powieszanie i zatrucie środkami odurzającymi. (Dane 2002–2012 r.).

Niemcy – Wojsko (0,25% ogółu ludności) składa się z 205.149 członków (91% mężczyzn). W przypadku wojska główne przyczyny śmierci nie są dostępne. Wskaźnik samobójstwa wojskowego wynosi **9,1 na 100.000**. Wskaźnik samobójstw kobiet/mężczyzn w przypadku ludności wojskowej **nie zgłoszono samobójstw kobiet**. w przypadku ludności wojskowej odsetek prób samobójczych wynosi 16,8 na 100.000. Trzy najczęstsze metody samobójcze w populacji wojskowej – powieszenie i inne (nieokreślone). (Dane 2011 r.).

Łotwa – Wojsko (0,25% ogółu ludności) składa się z 5.008 członków (79% mężczyzn). Wśród ludności wojskowej wskaźnik samobójstw wynosi **20,0 na 100.000**. Liczba prób samobójczych w populacji wojskowej **nie jest dostępna**. Dwie najczęstsze metody samobójstwa w populacji wojskowej to powieszenie i broń palna. (Dane 2003–2011 r.).

Litwa – Wojsko (0,25% ogółu ludności) składa się z 12.638 członków (91% mężczyzn) o średnim wieku 33 lat. Wśród personelu wojskowego samobójstwo jest drugą najważniejszą przyczyną śmierci. Wskaźnik samobójstw w populacji wojskowej nie jest dostępny, Nie są dostępne informacje na temat odsetka prób samobójczych ludności wojskowej. Trzy najczęstsze metody samobójcze wśród ludności wojskowej to powieszenie, broń palna i zatrucie. (Dane, 2012 r.).

Niderlandy – Wojsko (0,32% ogółu ludności) składa się z 53.130 członków (91% mężczyzn) o średnim wieku 33 lat. Wskaźnik samobójstw dane wojskowe nie są dostępne. Odsetek prób samobójczych nie jest dostępny.

Rumunia – Wojsko (0,37% ogółu ludności) składa się z 80.000 członków (92% mężczyzn) o średnim wieku 36 lat. Informacje dotyczące liczby samobójstw w ramach czynnej służby wojskowej nie są dostępne.

Słowenia – Wojsko (0,36% ogółu ludności) składa się z 7.500 członków (85% mężczyzn) o średnim wieku 35 lat. Wskaźnik samobójstw dane wojskowe nie są dostępne.

Karta projektu [STO: HFM 277 – Narzędzia przywództwa w zakresie zapobiegania samobójstwom](#) (2017–2020) Zespół rozpoznawczy (ET-103) i grupa zadaniowa ds. badań (RTG-218) zostały ustanowione odpowiednio w 2009 i 2011 r., aby zapewnić możliwość międzynarodowego dialogu na temat samobójstw wojskowych w różnych krajach NATO i państwach Partnerstwa dla Pokoju. Przed utworzeniem tych grup państwa nie podejmowały systematycznych wysiłków na rzecz wspólnego zbadania problemu w zakresie zdrowia publicznego związanego z samobójstwami wojskowymi oraz określenia najlepszych praktyk w zakresie zapobiegania samobójstwom wśród członków sił zbrojnych i weteranów. Sprawozdanie techniczne NATO RTG-218, opublikowane w 2015 r., zawiera ustalenia oparte na kwestionariuszu wypełnionym przez przedstawicieli 17 państw w sprawie samobójstw wojskowych i działań prewencyjnych. Przygotowano szereg białych ksiąg na tematy związane

z zapobieganiem samobójstwom wojskowym, a na Uniwersytecie Uniformed Services Sciences w Stanach Zjednoczonych trwają prace nad platformą internetową, której celem jest szerokie rozpowszechnianie międzynarodowej literatury i treści na temat samobójstw wojskowych. W skrócie stwierdzono, że do tej pory te grupy NATO osiągnęły następujące cele: Zbadano działania w zakresie nadzoru nad samobójstwami wojskowymi w kilku krajach NATO i PfP; Lepsze zrozumienie obecnych luk w zapobieganiu samobójstwom wojskowym oraz najlepszych praktyk, rozpowszechniano informacje na temat zapobiegania samobójstwom wojskowym w oparciu o współpracę i wymianę wiedzy między uczestniczącymi narodami. Konieczne są jednak stałe wysiłki na rzecz rozwiązania problemu z zakresu zdrowia publicznego, jakim jest samobójstwo wojskowe, i należy poczynić dodatkowe postępy.

Dodatkowe źródła.

Realizowany z uwzględnieniem aspektu płci projekt badawczy dotyczący samobójstw wśród weteranów w USA stworzył interesujące powiązania między doświadczeniami kobiet w zakresie przemocy seksualnej w siłach zbrojnych a samobójstwem.

[„Wzmocnienie wysiłków na rzecz zapobiegania samobójstwom dla kobiet weteranów poprzez linię kryzysową weteranów”](#), Melissa E. Dichter PhD MSW, Philadelphia, PA, okres finansowania: Lipiec 2020 r. – czerwiec 2023 r.

Kontekst

Wskaźnik samobójstw wśród kobiet weteranów znacznie wzrósł w ostatnich latach, w szczególności wśród młodszych kobiet i kobiet o ograniczonym udziale w opiece zdrowotnej weteranów (VHA) lub bez takiego zaangażowania. Departament ds. Weteranów USA (VA) zainwestował znaczne zasoby w celu zapobiegania samobójstwom wśród weteranów, w tym za pośrednictwem linii kryzysowej weteranów (VCL). Wcześniejsze badania dotyczące zapobiegania samobójstwom weteranów i stosowania VCL koncentrowały się w dużej mierze na mężczyznach weteranach. Badania wykazały jednak [potencjalnie wyjątkowe cechy charakterystyczne związane z ryzykiem samobójstwa wśród kobiet weteranów](#) oraz potrzebę dalszego zbadania, [w jaki sposób najlepiej zaspokoić potrzeby tej populacji w zakresie zapobiegania samobójstwom](#).

Znaczenie/Wpływ.

Celem tych badań jest zrozumienie i opracowanie zaleceń w celu lepszego zaspokojenia potrzeb kobiet weteranów w zakresie zapobiegania samobójstwom, które korzystają z linii kryzysowej weteranów (VCL). Wyniki tego badania zostaną wykorzystane w zaleceniach dotyczących wzmocnienia służb interwencyjnych w sytuacjach kryzysowych w celu zapobiegania samobójstwom wśród kobiet weteranów.

Artykuły Dziennika Urzędowego.

Dichter ME, Krishnamurti LS, Chhatre S, Hoffmire CA, Monteith LL, Bellamy SL, Iverson KM, Montgomery AE, Agha A, McCoy J. [Różnice płci w korzystaniu przez weteranów z linii kryzysowej](#)

weteranów (VCL): Ustalenia na podstawie danych dotyczących połączeń VCL. Psychiatria szpitala ogólnego. W dniu 1 stycznia 2022 r.; 74:65-70.

Samobójstwo to więcej życia wojskowego niż walka, zwłaszcza wśród kobiet, Petula Dvorak, Waszyngton Post, 30 maja 2022 r.

Według sprawozdania Departamentu Obrony opublikowanego w zeszłym miesiącu **liczba samobójstw w społeczności wojskowej jest najwyższa od 1938 r. W coraz większym stopniu zabitymi są kobiety**. W 2020 r. odpowiadały one za 7% samobójstw wojskowych – w porównaniu z 4% na dziesięć lat wcześniej, według danych Departamentu Obrony. Około 1 na 6 członków służby to kobiety. W sprawozdaniach przedstawiono przypadki śmierci według płci, wieku i gałęzi, ale trudno jest w nich zająć się dramatycznym **wzrostem liczby kobiet**. (...) „kobiety, które znajdują się w tych zdominowanych przez mężczyzn środowiskach wojskowych, szkolą się tak, by były silne, przewodziły” – powiedziała Melissa Dichter, profesor nadzwyczajna w Szkole Pracy Społecznej na Uniwersytecie w Temple, która opublikowała sprawozdanie na temat samobójstw kobiet w wojsku.

Dichter przeanalizowała ponad milion zanonimizowanych wezwań do Veteran Crisis Line na potrzeby jej sprawozdania. Według jej badania około 53% kobiet, które wybierały linię, było zagrożonych samobójstwem, w porównaniu z 41% mężczyzn. Wiele z nich miało historie związane z PTSD i walki z traumą. Dichter znalazł jednak jedną kluczową różnicę: Podczas gdy mężczyźni częściej walczą z nadużywaniem substancji i uzależnieniem, większość kobiet opowiadała się za intymnym partnerem lub przemocą seksualną. Kobiety w wojsku mają do czynienia z PTSD, izolacją i doświadczeniem tak popularnym, że ma własny wojskowy akronim – MST, **Wojskowa Trauma Seksualna**.

Kobiety weteranki wojskowe o większym ryzyku samobójstwa, badanie wskazuje, Don Steinberg, Temple College of Public Health, 8 lutego 2022 r. Wskaźniki samobójstw wśród weteranów wojskowych w Stanach Zjednoczonych są wyższe i rosną szybciej niż w przypadku osób nie będących weteranami. Jednocześnie kobiety stanowią najszybciej rozwijający się segment weteranów wojskowych Stanów Zjednoczonych, obecnie około **14%**. Obecnie w ramach pierwszego rodzaju badania przeprowadzonego przez Melissę Dichter, profesora stowarzyszonego w Szkole Pracy Społecznej, zbadano, w jaki sposób mężczyźni i kobiety weterani mogą mierzyć się z różnymi bieżącymi problemami dotyczącymi zdrowia psychicznego.

Departament ds. Weteranów Stanów Zjednoczonych (VA) przyznał zespołowi badawczemu dostęp do ponad miliona zapisów z rozmów przeprowadzonych do Veterans Crisis Line (VCL), **24-godzinnej usługi telefonicznej** utworzonej przez VA w 2007 r. Ze środków VA zespół badawczy Dichter przeanalizował bazę danych na temat zaproszeń zarejestrowanych z uwzględnieniem czynników, w tym płci, przyczyny zaproszenia oraz oceny ryzyka samobójstwa. Ich sprawozdanie pt. „Gender differences in veteran’s use of the Veterans Crisis Line” [Różnice płci w wykorzystaniu linii kryzysowej weteranów] zostało opublikowane w styczniu i lutym 2022 r. „Byliśmy nieco zaskoczeni, że kobiety i mężczyźni dzwoniący nie zwrócili uwagi na to, jak się od siebie różnią. Było więcej podobieństw niż różnic” – mówi Dichter. Jednak różnice są widoczne i ważne, dodaje. Około 53% kobiet wskazało na wysokie ryzyko samobójstw w porównaniu z 41% mężczyzn. Około 62% kobiet domagało się problemów związanych ze zdrowiem psychicznym, w porównaniu z 51% mężczyzn. Kobiety częściej wzywały do przemocy ze

strony partnera lub przemocy seksualnej, natomiast mężczyźni częściej opowiadali się za stosowaniem substancji i uzależnieniem. A nieco ponad 7% wezwań kobiet (w porównaniu z 1% w przypadku mężczyzn) wskazało **wojskowe urazy seksualne, prawnie zdefiniowane pojęcie stosowane przez VA jako powód, dla którego nazywały się VCL**. „Kobiety weterani jako grupa mają unikalne cechy i potrzeby” – mówi Dichter. „Są młodsze niż mężczyźni. Są one mniejszością w wojsku i w społeczności, w związku z czym znalezienie innych kobiet weteranów i posiadanie wsparcia społecznego może być trudniejsze. Z historycznego punktu widzenia kobiety mają takie doświadczenie, by udać się do VA w celu odbycia wizyty w służbie zdrowia, a ktoś zakłada, że jest tam dla znalezienia męża”. W wojsku zdominowanym przez mężczyzn kobiety mogą doświadczać molestowania i napaści na tle seksualnym. Kobiety weteranki doświadczają również w swoim życiu większej przemocy ze strony partnera niż kobiety, które nie służyły w wojsku, notatki Dichtera. „Wszystkie te źródła urazów psychicznych wpływają na zdrowie psychiczne, wpływają na dobrostan społeczny i zwiększają ryzyko samobójstw” – twierdzi.

Naukowcy zbadali zaproszenia skierowane do VCL w 2018 r. i 2019 r., filtrując te, które zostały umieszczone przez weteranów dla siebie (a nie przez krewnego) oraz te, w których wskazano płeć. Wszyscy dzwoniący otrzymują obowiązkowy przegląd oceny ryzyka samobójczego, zadając trzy pytania z opcjami odpowiedzi „tak/nie”: „Czy myślisz o samobójstwie?” „Czy myślałaś o samobójstwie w ciągu ostatnich dwóch miesięcy?” „Czy kiedykolwiek próbowałeś zakończyć życie?” VA prowadzi rejestry rozmów telefonicznych dla osób fizycznych, ale dane nigdy wcześniej nie były analizowane łącznie z porównaniem płci. Po filtrowaniu badania obejmowały 760.268 telefonów, około 15% od kobiet i 85% od mężczyzn. Badanie będzie obejmować dwa kolejne etapy: jedna z nich bada wyniki związane z samobójstwem (śmierć i próby) w ciągu 12 miesięcy po zaproszeniach do składania wniosków, a druga analizuje dane dotyczące połączeń VCL z 2020 r. w celu zbadania skutków COVID-19.

Jak twierdzi **Dichter**, badanie wskazuje na **potrzebę podejścia do zdrowia psychicznego** ze względu na **płeć** w odniesieniu do **weteranów wojskowych**. Istnieje już wiele takich programów. Każde centrum medyczne VA posiada pełnoetatowego kierownika programu dla kobiet weteranów i jest upoważnione do posiadania pełnoetatowego koordynatora ds. przemocy ze strony partnera.

W nowym zarządzeniu podpisanym przez prezydenta Bidena w styczniu uznano molestowanie seksualne za konkretne przestępstwo na mocy jednolitego kodeksu sądownictwa wojskowego i określono, że skargi dotyczące molestowania seksualnego muszą być rozpatrywane w drodze niezależnych dochodzeń. „Chcemy nadal mieć pewność, że będą zaspokajać potrzeby związane z płcią, tak aby można było bardziej **interweniować na wczesnym etapie i podejmować interwencje w zakresie rodzajów rzeczy, dla których ludzie dzwonią pod numer interwencyjny**” – mówi Dichter. „Różnice, jakie dostrzegamy w badaniu, wskazują na potrzebę zwrócenia szczególnej uwagi na tę populację w badaniach, a następnie w polityce i praktyce”.

2.7 Przemoc domowa – w służbach mundurowych

Czy istnieją statystyki? W jakich państwach?

W odpowiedzi na pytanie, które państwa posiadają statystyki dotyczące przypadków przemocy domowej z udziałem pracowników służb mundurowych, wspomniano, że niektóre państwa w sprawozdaniach NATO zgłaszają przypadki przemocy domowej. Bułgaria jest wyraźnie wymieniona w krajowych kartach informacyjnych, gdzie są doniesienia o przemocy domowej. Również Chorwacja podnosiła temat przemocy domowej w rodzinach wojskowych. Jak dotąd, badanie źródeł wtórnych nie wykazało przykładów krajowych statystyk dotyczących przemocy domowej, w których zgłasza się incydenty w podziale na grupy zawodowe lub kategorie sprawców lub ofiar i z podziałem na płeć. Istnieje literatura akademicka na ten temat, ale koncentruje się głównie na Stanach Zjednoczonych.

Zagadnienie przemocy domowej w środowisku wojskowym jest przybliżone w wydawnictwie [„Integrating a Gender perspective into Internal Oversight in Armed Forces, Gender and SSR Guidance Note”](#) [Włączenie perspektywy płci do nadzoru wewnętrznego w ramach sił zbrojnych, wytyczne dotyczące płci i reformy sektora bezpieczeństwa], Megan Bastick, OBWE, ODIHR, DCAF, 2014, zawiera ono informacje na temat zapobieganie wykorzystywaniu seksualnemu, niegodziwemu traktowaniu w celach seksualnych i przemocy domowej stosowanej przez członków sił zbrojnych przeciwko członkom społeczeństwa oraz zwalczanie tych zjawisk.

Zapobieganie wykorzystywaniu seksualnemu, nadużyciom seksualnym i przemocy domowej przez członków sił zbrojnych przeciwko członkom społeczeństwa i reagowanie na nie.

Na przestrzeni dziejów siły zbrojne wykorzystywały przemoc seksualną jako broń przeciwko ludności cywilnej. Podczas gdy współczesne siły zbrojne brzydzą się takim zachowaniem, nagabywanie miejscowych kobiet, dzieci i/lub mężczyzn do seksu jest zbyt często tolerowane, a pojedyncze przypadki wykorzystywania seksualnego miejscowych kobiet, dziewcząt i chłopców pozostają powszechne. Organizacja Narodów Zjednoczonych zabroniła takiego zachowania w swoich misjach jako „wykorzystywanie i nadużycia seksualne”, uznając, że wyzyskujące relacje z członkami społeczności lokalnej, w tym płacenie za seks, podważają zaufanie społeczności do Sił Zbrojnych i niszczy misję.

Tam, gdzie takie zachowanie stwarza zapotrzebowanie na handel ludźmi, ma to dalsze szkodliwe skutki finansowania organizacji przestępczych, co zostało uznane w Polityce NATO przeciwko handlowi ludźmi. Członkowie sił zbrojnych, którzy zachowują się w ten sposób u siebie w kraju, również kompromitują siły zbrojne. Struktury nadzoru muszą aktywnie zapobiegać takim nadużyciom i radzić sobie z nimi. **Siły zbrojne muszą być również wyczulone na przemoc domową z udziałem ich personelu i muszą posiadać środki, aby im zapobiegać i reagować na nie.**

Polityki i prewencja

Siły zbrojne powinny mieć jasne, możliwe do wyegzekwowania standardy, kodeksy postępowania, polityki, wytyczne i programy zapobiegające wykorzystywaniu seksualnemu i nadużyciom wobec ludności cywilnej, niezależnie od tego, czy osoba służąca jest na misji, czy mieszka w koszarach lub

w środowisku cywilnym. Normy ONZ, dotyczące zapobiegania wykorzystywaniu i nadużyciom seksualnym, powinny być wiążące dla personelu poprzez ich włączenie do prawa karnego lub wojskowego lub wydane jako polecenie.

Poza tym siły zbrojne potrzebują jasnych i praktycznych wytycznych, które dotyczą następujących kwestii:

- Rodzaje niedozwolonych zachowań – takich jak bezpośrednie lub pośrednie płacenie za seks; molestowanie seksualnie dorosłych; lub uprawianie seksu z osobami poniżej 18 roku życia;
- Rodzaje miejsc, które są poza granicami (np. burdele i kluby ze striptizem), a także konkretne miejsca, które są poza granicami w szczególnych obszarach działania;
- Procedury skargowe, dochodzeniowe, dyscyplinarne i sprawozdawcze;
- Obowiązek każdej osoby, która wie, że miały miejsce przypadki wykorzystywania seksualnego lub nadużycia, do zgłoszenia tego przełożonemu lub przeprowadzenia dochodzenia (w zależności od stanowiska);
- Każda osoba na stanowisku dowódcy, która zawiedzie w ich odpowiedzialności za zapobieganie lub karanie wykorzystywania seksualnego lub nadużyć zostanie pociągnięta do odpowiedzialności.

Wymagane jest szkolenie aby stworzyć kulturę organizacyjną, w której cały personel rozumie i wdraża te zasady oraz gdzie dowódcy monitorują ich przestrzeganie przez swój personel, kładąc kres i karząc za niewłaściwe postępowanie, jeśli to konieczne.

W niektórych krajach cywilna policja nie ma uprawnień do reagowania na incydenty związane z przemocą domową w bazie wojskowej. Osoby, które doświadczyły przemocy domowej ze strony partnera wojskowego, a także sami sprawcy, mogą niechętnie korzystać ze wsparcia wojskowego i usług doradztwa.

Należy starannie opracowywać Polityki w świetle odpowiedniej jurysdykcji i zasięgu policji cywilnej i wojskowej, wymiaru sprawiedliwości i służb wsparcia, aby zapewnić skuteczną ochronę ofiar i służby wsparcia pełniących służbę na miejscu.

Kodeks postępowania Szwedzkich Sił Zbrojnych dla personelu na misjach międzynarodowych.

Kodeks Postępowania Szwedzkich Sił Zbrojnych, przyjęty w 2004 r., opierał się na Zasadach Etycznych oraz kodeksie postępowania opracowanym przez szereg interesariuszy, w tym siły zbrojne, grupę roboczą ds. wdrażania rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ 1325, Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Krajowy Wydział Śledczy, Szwedzką Międzynarodówkę, Agencję Rozwoju i Współpracy oraz Krajową Administrację Sądową, a także liczne szwedzkie organizacje pozarządowe. Kodeks postępowania wyraźnie stwierdza, że:

Zabrania się kupowania usług seksualnych podczas pracy za granicą, w tym płacenia rachunków, czynszu itp., w wymianie na usługi seksualne. Zabrania się odwiedzania miejsc takich jak kluby ze striptizem, „kiedy może to zapewnić wspieranie czynów przestępczych, takich jak handel seksualny

i inne działania przestępcze”. Wszyscy żołnierze i funkcjonariusze są zobowiązani do podpisania Kodeksu Postępowania, aby wykazać, że zrozumieli i zobowiązali się do jego przestrzegania.

Szkolenie

Aby zbudować świadomość na ten temat i przygotować ludzi na stanowiskach dowódczych do egzekwowania kodeksu postępowania, szwedzkie siły zbrojne we współpracy ze społeczeństwem obywatelskim kobiet; organizacją Kvinna till Kvinna, prowadziły szkolenia na temat płci, prostytucji i handlu ludźmi dla całego personelu, który ma być rozmieszczony na misji.

Egzekwowanie

Poważne naruszenia Kodeksu Postępowania są rozpatrywane zgodnie z prawem karnym, natomiast mniej poważne wykroczenia podlegają środkom dyscyplinarnym stosowanym w ramach łańcucha dowodzenia. Żołnierze, którzy mają stosunki seksualne z miejscowymi kobietami, zostają odesłani do domu. Były brygadier Wojskowego Dowództwa Taktycznego w Kosowie, Bjorn Erkişson, opisał, jak przed oddelegowaniem do służby słyszał pogłoski o handlu ludźmi i prostytucji. Skontaktował się ze swoim radcą prawnym i komisarzem żandarmerii wojskowej i polecił im zbadać sprawę. Plotki te okazały się prawdziwe; trzech żołnierzy zostało zwolnionych, odesłanych do domu i skazanych za odwiedzanie prostytutek.

Źródła: „Kodeks postępowania OBWE w zakresie polityczno-wojskowych aspektów bezpieczeństwa – informacje roczne” wymiana w sprawie wdrażania Kodeksu Postępowania – Państwo uczestniczące: Szwecja”, Stała Delegatura Szwecji przy OBWE, 2011; „Wykaz szwedzkich środków wdrażania rezolucji Rady Bezpieczeństwa (UNSCR) 1325”, Stała Misja Szwecji przy ONZ, 2004;

Charlotte Isaksson, „GenderForce: Dlaczego nie zrobiliśmy tego wcześniej?”, otwarta Democracy.net, 29 listopada 2012 r.; Genderforce, dobre i złe przykłady: wnioski wyciągnięte z pracy z rezolucją ONZ 1325 w misjach międzynarodowych (Uppsala: Genderforce, 2007).

Włączenie perspektywy płci do nadzoru wewnętrznego w siłach zbrojnych, a sprawcy ponoszą odpowiedzialność w ramach prewencji. Na przykład w Stanach Zjednoczonych istnieje jasna polityka, zgodnie z którą **„dowódcy na każdym szczeblu mają obowiązek podjęcia odpowiednich kroków w celu zapobiegania przemocy domowej, ochrony ofiar i przetrzymywania tych, którzy zobowiązali się do odpowiedzialności”** Dowódcy mają obowiązek zgłaszania podejrzeń nadużyć w rodzinie i mogą wydawać nakazy ochrony.

Mechanizmy składania skarg

Gdy skarga dotyczy żołnierzy w ich kraju pochodzenia, obywatel powinien mieć możliwość wniesienia jej do lokalnego dowódcy, policji lub niezależnego organu, takiego jak instytucja praw obywatelskich lub prokurator. Powinno istnieć wiele sposobów składania skarg, w tym w koszarach i obiektach wojskowych, na posterunkach policji, korzystając z bezpłatnego numeru lub bezpłatnego adresu pocztowego i e-mailem. Na przykład w Rwandzie biuro ds. płci w wojsku uruchomiło bezpłatną infolinię do zgłaszania skarg na przemoc z udziałem:

Trudniejsze jest udostępnienie procesów składania skarg na obszarach działania. Informacje wyjaśniające procedurę składania skarg powinny być wyraźnie wywieszane wokół obiektów

wojskowych i innych obszarów społecznych, a także powinny być przekazywane organizacjom pomocy prawnej i społecznej dla kobiet.

Informacje powinny być dostępne w językach odpowiednich dla lokalnej społeczności i zilustrowane w formie zrozumiałej dla osób nieumiejących czytać. Skarżący powinni mieć możliwość złożenia skargi w swoim własnym języku i złożenia skargi ustnej.

- Dochodzenia w sprawie wykorzystywania seksualnego, wykorzystywania seksualnego i przemocy domowej.
- Dochodzenia w sprawie skarg członków społeczeństwa dotyczących wykorzystywania seksualnego lub wykorzystywania seksualnego przez wojsko, jak również skarg dotyczących przemocy domowej w rodzinach wojskowych, powinny być podejmowane z zachowaniem zabezpieczeń i ofiar środki wsparcia omówione w sekcji 4.5.
- Zapobieganie i reagowanie na dyskryminację seksualną, molestowanie, zastraszanie i wykorzystywanie w siłach zbrojnych na stronie 30 niniejszych wytycznych.
- W szczególności powinny istnieć środki ułatwiające ochronę fizyczną i/lub wsparcie społeczne dla ofiar i świadków.
- Skarżący i świadkowie mogą obawiać się wystąpienia z obawy przed odwetem. Ofiara przemocy seksualnej może być również narażona na stygmatyzację, ostracyzm, a nawet przemoc ze strony własnej rodziny lub społeczności.
- Kobiety i mężczyźni, którzy cierpią z powodu przemocy domowej w rodzinach wojskowych, nie mogą tego zgłaszać z obawy, że zaszkodzą karierze sprawcy.
- W jaki sposób perspektywę płci można zintegrować z nadzorem wewnętrznym w siłach zbrojnych? Gdy wykorzystywanie seksualne lub wykorzystywanie seksualne ma miejsce w trakcie rozmieszczenia za granicą, często sprawą musi zająć się wojskowy wymiar sprawiedliwości, a nie lokalny wymiar sprawiedliwości. Organizacja Narodów Zjednoczonych zaleca, aby sąd wojskowy odbył się na miejscu w kraju, w którym doszło do domniemanego przestępstwa. Należy podjąć staranne ustalenia, aby zapewnić, że misja jest zdolna do prowadzenia pełnych i odpowiednich śledztw w sprawie wykorzystywania seksualnego, wykorzystywania seksualnego i przemocy domowej.

Monitorowanie i nadzór zewnętrzny

Monitorowanie systemów zapobiegania wykorzystywaniu i nadużyciom seksualnym wobec członków publicznej lub domowej przemocy w rodzinach wojskowych powinny postępować zgodnie z dobrymi praktykami określonymi w Monitorowanie postępowania z dyskryminacją seksualną, molestowaniem, zastraszaniem i nadużyciami.

Szczególnie ważne jest korzystanie z niezależnych danych, takich jak raporty lokalnych i międzynarodowych organizacji praw człowieka oraz służby kobiet, aby ocenić, czy dochodzi do nadużyć. Siły zbrojne rozmieszczone za granicą powinny odpowiadać przed władzami lokalnymi za wszelkie wykroczenia popełnione przez członków wojska przeciwko ludności miejscowej, a także przed

władzami cywilnymi we własnym kraju sił zbrojnych, w tym przed parlamentami, instytucjami rzeczników praw obywatelskich i krajowymi instytucjami praw człowieka.

Temat przemocy domowej w polskich rodzinach mundurowych istnieje, ale nie jest badany, zgłaszany i monitorowany.

3. Przypadki dyskryminacji, molestowania i mobbingu w polskich służbach mundurowych w doniesieniach medialnych oraz sprawach sądowych.

Mimo wielu pozytywnych zmian, które dokonały się w naszym społeczeństwie po przystąpieniu Polski do NATO oraz Unii Europejskiej, niestety środowisko mundurowe nie zmieniło kultury organizacyjnej, nie stało się nagle wolne od dysfunkcyjnych zachowań takich jak dyskryminacja, molestowanie czy mobbing. W świetle obowiązującego prawa w służbach, żołnierzy i funkcjonariuszy nie obowiązuje Kodeks Pracy, dlatego służby mają ogromny problem ze zjawiskiem mobbingu, mimo iż każda z formacji jest pracodawcą dla żołnierzy czy funkcjonariuszy. Zjawiska te niestety od wielu lat występują w służbach, o czym co jakiś czas alarmują media.

Po ujawnieniu przeprowadzonych w 2009 r.² przez Wojskowe Biuro Badań Społecznych w polskiej armii publicznych badań ankietowych (na grupie 140 kobiet) media alarmowały, że ponad 30% kobiet żołnierzy spotkała się podczas służby z mobbingiem (12% pań zetknęło się z tym zjawiskiem osobiście, a 21,5% było świadkami takich zachowań przełożonych). Z kolei 6% ankietowanych przyznało, że doświadczyły molestowania seksualnego, a kolejnych 12,6% spotkało się z molestowaniem w wojsku. Prawie co dziesiąta kobieta, wypełniająca ankietę uznała, że wojsko polskie nie jest przygotowane organizacyjnie i kulturowo do służby kobiet. Były to jedyne jak dotąd badania społeczne w wojsku, tymczasem kobiet w wojsku przybywa, ale nikogo nie interesuje, jak kształtuje się środowisko mundurowe, jak przebiega integracja kobiet w armii i innych formacjach mundurowych. Cywilni badacze nie mają możliwości wejścia z tego typu badaniami do formacji mundurowych, natomiast wojskowi/policijni socjologowie milczą, nikt nie zleca badań w tym obszarze.

- Molestowanie podczas misji PKW w Afganistanie opisała Justyna Kopińska w „Dużym Formacie” „Gazety Wyborczej” (2016 r.) jako głośną sprawę molestowania kobiet żołnierzy na misji PKW w Afganistanie (2009 r.), która zakończyła się złagodzeniem kary, do dziewięciu miesięcy pozbawienia wolności z zawieszeniem na dwa lata, ale bez degradacji, po wniesieniu apelacji prokuratora wojskowego (naczelnika wydziału śledczego Wojskowej Prokuratury Okręgowej w Warszawie). **Kuriozalną była opinia sędziego rozpatrującego apelację, który uznał, że szkodliwość społeczna czynu jest niewielka, a przestępstwo seksualne nie musi pociągać za sobą degradacji wysokiego stopnia wojskowego.** Sąd tym wyrokiem zakonserwował istniejącą sytuację w wojsku i stworzył niebezpieczny precedens dla przyszłych spraw o molestowanie. Gdyby sprawa ta została oceniona z należytą surowością, zgodnie z wyrokiem sądu pierwszej instancji, to mężczyźni w obawie przed nieuchronną karą zachowywaliby się bardziej

powściągliwie, a kobiety- żołnierze czułyby się w służbie bezpieczniej. Niestety, stało się inaczej. Natomiast do środowiska wojskowego poszedł sygnał, że molestowanie, które jest surowo karane w innych armiach NATO, w polskiej armii nie jest czynem szczególnie szkodliwym społecznie.

- Światowa fala akcji #MeToo, przetaczająca się w mediach całego cywilizowanego świata w 2017 r., jak tsunami dotarła też do Polski, w tym do środowisk mundurowych. Jak się okazało, miała ona kluczowy wpływ na zmianę podejścia do molestowania, podejmowane dyskusje w różnych ważnych gremiach i w konsekwencji uczynienie ludzi bardziej świadomymi i wrażliwymi na problem molestowania w armii. Na światło dzienne wyszły zgłoszone przypadki molestowania i mobbingu kobiet- żołnierzy w Żandarmerii Wojskowej (ŻW), ujawnione przez dziennikarzy Onetu. Niepokojącym jest, że wszystkie opisywane przypadki miały miejsce w Żandarmerii, której zadaniem jest przecież tropienie, reagowanie i ujawnianie wszelkich nieprawidłowości w wojsku. Kobiety, które odważyły się zgłosić molestowanie czy mobbing, w konsekwencji musiały odejść ze służby, ponieważ ŻW, będąc sędzią we własnej sprawie, nie dopatrzyła się żadnego z nich. Ujawnione przypadki niewłaściwych zachowań w ŻW pokazały, że dość długo tolerowano wiele nieprawidłowości, łącznie z łamaniem prawa, nie podejmując żadnych działań profilaktycznych, zapobiegawczych, adekwatnie do ujawnionego przez Onet przeświadczenia generała Żandarmerii, że „mobbing nie jest przestępstwem do końca”.³ Zatrważające ponadto jest, że zgłoszenia sygnalistów nie służyły do eliminacji nieprawidłowości, ale do nękania, niszczenia poszkodowanych i prowadzenia działań odwetowych.

Te naganne przypadki, stały się przedmiotem specjalnego posiedzenia Sejmowej Komisji Obrony, zwołanego w trybie nadzwyczajnym z inicjatywy byłego Ministra Obrony Narodowej Tomasza Siemoniaka, w ramach sprawowania cywilnej kontroli nad siłami zbrojnymi. Posiedzenie dotyczyło braku reakcji władz MON na trudną sytuację kobiet w armii, ujawniona przez media. W reakcji na doniesienia o nasilającym się problemie mobbingu i molestowania w wojsku, posłanki PO wniosowały o konieczne wypracowanie stosownych procedur. Monika Wielichowska (PO), nie otrzymała od MON żadnej odpowiedzi na złożone przez nią trzy interpelacje w sprawie molestowania kobiet.

Brak właściwej reakcji MON w przytoczonych przypadkach jest jaskrawo odmienny od oficjalnego stanowiska NATO w zakresie wspierania integracji kobiet w służbie wojskowej oraz walki z przemocą na tle seksualnym wobec kobiet. Od wielu lat prowadzona jest z udziałem Sekretarza Generalnego NATO, Komitetu Wojskowego oraz Angeliny Jolie, kampania wspierająca walkę z przemocą wobec kobiet, w celu jak najszybszego, skutecznego zakończenia przemocy na tle seksualnym, która jest niezwykle istotną kwestią pokoju i bezpieczeństwa, a także sprawiedliwości społecznej. W jej ramach członkowie NATO zobligowani są do sporządzenia planów działania w zakresie implementacji *rezolucji UNSCR 1325 Kobiety, Pokój, Bezpieczeństwo*

3

<https://wiadomosci.onet.pl/tylko-w-onecie/mobbing-nie-jest-przestepstwem-do-konca-czyli-jak-zandarmeria-nie-ochronila-kapral/791tcs3>

oraz działań w zakresie podnoszenia świadomości w obszarze równości płci, przygotowania doradców ds. płci na misje prowadzone w rejonach konfliktów zbrojnych.

4. Działalność w zakresie rozwiązania problemu dyskryminacji, molestowania i mobbingu w służbach mundurowych w latach 2009-2018.

W latach 2009-2018 próbowano rozwiązać problemy dyskryminacji, molestowania i mobbingu w służbach mundurowych, najpierw w każdej z nich osobno, później doszło do połączenia wysiłków i wspólnych działań. Do integracji kobiet w mundurach doszło we współpracy z Kongresem Kobiet, Rzecznikiem Praw Obywatelskich i Pełnomocnikiem Rządu ds. Równego Traktowania.

Kobiety w służbach mundurowych rozpoczęły swoją współpracę pod parasolem Kongresu Kobiet począwszy od roku 2009. Systematycznie raz w roku spotykały się, wymieniając własnymi doświadczeniami i dyskutując o podobnych problemach podczas organizowanych paneli poświęconych służbom mundurowym z kobietami. Z czasem częstotliwość wspólnych spotkań wzrosła podczas współpracy przy organizowanych konferencjach, seminariach i warsztatach. Działając w podobnych środowiskach, stanowiąc w nich znakomitą mniejszość, mogły się wymieniać doświadczeniami i problemami w służbie. Podejmowały liczne próby integracji środowisk i nawiązania ściślejszej współpracy w celu stawienia czoła wspólnym problemom, jakie stanowiły dyskryminacja ze względu na płeć, molestowanie seksualne czy mobbing. Widziały pilną potrzebę podjęcia wspólnych działań w celu przygotowania odpowiedniej polityki w resortach, procedur umożliwiających podjęcie dochodzenia w przypadkach wnoszonych skarg w służbach oraz opracowania specjalnego poradnika skierowanego do służb.

W niektórych służbach były utworzone formalne lub nieformalne specjalne struktury zajmujące się integracją kobiet żołnierzy i funkcjonariuszy w służbie oraz monitorowaniem ich problemów do rozwiązania, ponieważ wszystkie służby wcześniej zmaskulinizowane były urządzone pod kątem obecności mężczyzn i nie uwzględniały specyfiki problemów kobiet w służbie. W latach 2009–2015 obserwowano w formacjach mundurowych powoływanie **Pełnomocników ds. Równego Traktowania, Koordynatorów ds. Równego Traktowania, Rady ds. Kobiet** i podobnych zespołów roboczych, tam gdzie ich wcześniej nie było.

W kwietniu 2014 r. w wyniku wcześniej podjętej ścisłej współpracy kobiet ze wszystkich służb mundurowych z Pełnomocnikiem Rządu ds. Równego Traktowania powstał **Zespół opiniodawczo-doradczy „Kobiety w służbach mundurowych”** przy Pełnomocniku Rządu ds. Równego Traktowania (Agnieszka Kozłowska–Rajewicz). Zadaniem tego Zespołu było monitorowanie prawa w swoich formacjach pod kątem obecności kobiet i ich specyficznych potrzeb, analiza potrzeb i diagnoza integracji kobiet oraz stworzenie pola do wymiany dobrych praktyk i doświadczeń, a także przygotowanie gruntu do stworzenia Krajowego Planu działań do implementacji **rezolucji ONZ nr 1325 Kobiety, Pokój, Bezpieczeństwo**.

W wyniku wcześniej podjętej współpracy z **Rzecznikiem Praw Obywatelskich** oraz wykonanej pracy analitycznej przez Zespół „Kobiety w służbach mundurowych”, przeglądu uregulowań prawnych dotyczących zapobiegania dyskryminacji, molestowania i mobbingu we wszystkich resortach oraz konferencji organizowanych przez biuro RPO powstał **„Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich 2018,**

nr 5 Zasada Równego Traktowania. Prawo i praktyka, nr 24 Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia". Niestety służby do dzisiaj nie wykorzystwały opracowania Biura Rzecznika Praw Obywatelskich z 2018 r. i nie wdrożyły w życie istotnych zaleceń, mogących poprawić sytuację kobiet jako mniejszości w formacjach mundurowych. W ramach mandatu Rzecznika Praw Obywatelskich, jako niezależnego organu do spraw realizacji zasady równego traktowania i niedyskryminacji, podejmował on w przeszłości zadania w zakresie monitorowania i wspieraniu równego traktowania, opracowywania i wydawania niezależnych sprawozdań, a także wydawania zaleceń odnośnie problemów związanych z dyskryminacją w służbach. RPO podejmował stosowne interwencje z urzędu po medialnych doniesieniach o molestowaniu lub mobbingu w służbach mundurowych. Inspirował służby do działań zapraszając na organizowane w biurze RPO konferencje tematyczne związane z przeciwdziałaniem molestowaniu, dyskryminacji i mobbingowi w 2016 r. Monitorował reakcje resortów na sporządzony w 2018 r. Raport RPO, dotyczący problemów dyskryminacji, molestowania i mobbingu w służbach – pytania i odpowiedzi oraz zalecenia i rekomendacje RPO dla poszczególnych służb mundurowych. W przedstawionym dokumencie wyspecyfikował wszystkie problemy do naprawienia dla każdego z resortów osobno. Niestety, spotkał się z zupełnym brakiem reakcji ze strony służb, brakiem zrozumienia spraw, brakiem chęci działania w kwestii walki ze zjawiskami patologii w służbach, zamiast wprowadzenia procedur, zmiany zapisów prawnych, naprawy sytuacji.

5. Raporty ze służb mundurowych w zakresie działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w roku 2016 skierowane do RPO.

W 2016 r. Rzecznik Praw Obywatelskich na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2014 r, poz. 1648 ze zm.) wystosował do wszystkich służb mundurowych pytania dotyczące „działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego)”, prosząc ich w szczególności o udostępnienie kopii regulacji wewnętrznych (względnie projektów takich regulacji), dotyczących zasad i trybu zgłaszania przez funkcjonariuszy/żołnierzy informacji o nieprawidłowościach w relacjach służbowych oraz o dyskryminacji. W zainteresowaniu Rzecznika pozostawały także dane dotyczące ilości prowadzonych postępowań związanych ze zjawiskiem mobbingu lub dyskryminacji (dyscyplinarnych, karnych, cywilnych i administracyjnych) oraz rozstrzygnięć tam zapadłych.

Powyższe pismo WZF.7050.1.2016.TO z dnia 22.06.2016 r. zostało wysłane do następujących adresatów:

1. Szef Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego – prof. dr hab. Piotr Pogonowski,
2. Szef Agencji Wywiadu – płk Grzegorz Małecki,
3. Szef Biura Ochrony Rządu – płk Andrzej Pawlikowski,

4. Szef Centralnego Biura Antykorupcyjnego – Ernest Bejda,
5. Komendant Główny Policji – nadinsp. Jarosław Szymczyk,
6. Komendant Główny Państwowej Straży Pożarnej – nadbryg. Leszek Suski,
7. Komendant Główny Straży Granicznej – ppłk Marek Łapiński
8. Dyrektor Generalny Służby Więziennej – gen. Jacek Kitliński,
9. Szef Służby Celnej – Podsekretarz Stanu – Marian Banaś,
10. Dowódca Generalny Rodzajów Sił Zbrojnych (MON) – gen. broni dr Mirosław Róžański,
11. Szef Służby Wywiadu Wojskowego – gen. bryg. Andrzej Kowalski,
12. Szef Służby Kontrwywiadu Wojskowego – Piotr Bączek.

Formacje mundurowe miały się odnieść do zagadnień w czterech głównych obszarach tematycznych:

- Zdarzenia zgłoszone/zarejestrowane wyczerpujące znamiona mobbingu, dyskryminacji bądź innych działań zmierzających do poniżenia funkcjonariusza/żołnierza/pracownika;
- Prowadzone sprawy wyczerpujące znamiona mobbingu, dyskryminacji bądź innych działań zmierzających do poniżenia funkcjonariusza/żołnierza/pracownika;
- Przepisy prawne, organy i rozwiązania organizacyjne (procedury i inne rozwiązania) i prawne mające zastosowanie w rozpatrywaniu spraw związanych z nierównym traktowaniem, mobbingiem i dyskryminacją (od kiedy);
- Szkolenia (jakie i ile) z podziałem na kadre kierowniczą i resztę stanu osobowego;

1. Zdarzenia zgłoszone/zarejestrowane wyczerpujące znamiona mobbingu, dyskryminacji bądź innych działań zmierzających do poniżenia funkcjonariusza/żołnierza/pracownika;

Spośród 12 podmiotów do których skierowano zapytania, odpowiedzi w tym bloku pytań udzieliło 9 formacji. Trzy formacje (AW, CBA, SKW) nie udzieliły żadnych odpowiedzi. Nie odnotowano żadnych zgłoszeń występowania zjawiska mobbingu czy dyskryminacji w ABW i SWW, natomiast w pozostałych formacjach odnotowano zgłoszenia osób pokrzywdzonych (BOR, Policja, Straż Pożarna, Straż Graniczna, Służba Więzienna, Służba Celna, MON), jednak przekazywane dane są podane w różnorodny, mało precyzyjny sposób. W MON odnotowano zgłoszenia od pokrzywdzonych dotyczące zarówno dyskryminacji, mobbingu jak i molestowania nie podając jednak jakiegokolwiek statystyki. Trudno określić wg takich danych skalę zjawiska.

BOR podał 3 przypadki skarg na nierówne traktowanie, które nie zostały w postępowaniu potwierdzone.

Policja podała dane tylko za 2016 (zgłoszono 13 spraw dotyczących mobbingu, 7 spraw dotyczących nierównowago traktowania oraz 5 spraw dotyczących mobbingu i nierównego traktowania).

Odpowiedzi ze służb nie precyzowały czego dotyczyły zgłaszane skargi (mobbingu, dyskryminacji czy molestowania) w przypadku *Straży Granicznej* (2013 r. – 7 skarg, w 2014 r. – 9 skarg, w 2015 r. – 15 skarg), *Służby Więziennej* w okresie 01.08. 2013 r. – 31.12.2013 r. zgłoszono 16 spraw, 2014 r.– 22, w 2015 r.– 33 , w okresie 01.01–12.08.2016 r. – 24, *Służby Celnej* – od 09.2013 r. do 12.2015 r.

wpłynęły 33 skargi, w 10 przypadkach zgłoszonych skarg zawarto ugody mediacyjne czy *Straży Pożarnej* – 21 spraw, gdzie żadna nie została rozstrzygnięta na korzyść osoby wnoszącej skargę.

Z przedstawionych danych wynika, że w 2013 r. wpłynęły do służb mundurowych 23 skargi (SG-7, SW-16), w 2014 było ich 31 (SG-9 oraz SW-22), w 2015r. było to 48 skarg (SG-15, SW-33) w 2016 (SW-24).

Sumując zgłoszenia w poszczególnych latach od 2013–2016 ze wszystkich służb (BOR – 3, Policja – 25, SP – 21, SG – 32, SW – 95, SC – 33) zgłoszono łącznie 208 różnych skarg, co daje średnią 52 skargi rocznie. Posiadając tak skąpe dane trudno wyciągnąć właściwe wnioski i ocenić właściwie skalę zjawiska w poszczególnych służbach.

Nie wpłynęła żadna sprawa z zakresu mobbingu w Straży Pożarnej oraz ABW. Zgłoszenia molestowania seksualnego miały miejsce w MON (brak danych, kiedy dokładnie i ile skarg wpłynęło), nie zgłoszono natomiast spraw związanych z molestowaniem seksualnym w policji i służbie celnej.

1.1. ABW (23.08.20216 r. – data pisma) nie odnotowano występowania zjawiska mobbingu i dyskryminacji jak również spraw karnych, administracyjnych, cywilnych oraz dyscyplinarnych dot. zjawiska mobbingu i dyskryminacji.

1.2. Agencja Wywiadu – brak danych.

1.3. BOR/SOP – Pełnomocnik zarejestrował 3 przypadki, które nie zostały potwierdzone. Nie odnotowano naruszenia zasad równego traktowania.

1.4. CBA brak danych.

1.5. Policja w 2016 zgłoszono 13 spraw dotyczących mobbingu, 7 spraw dotyczących nierównowago traktowania oraz 5 spraw dotyczących mobbingu i nierównego traktowania. Nie zgłoszono spraw związanych z molestowaniem seksualnym.

1.6. Straż Pożarna – w ramach procedury do KG PSP wpłynęło 21 spraw (żadna ze spraw nie została rozstrzygnięta przez Komisję na korzyść osoby wnoszącej skargę); do dn. 25.08.2016 (data pisma do RPO) nie stwierdzono/nie wpłynęła żadna sprawa z zakresu mobbingu.

1.7. Straż Graniczna odnotowała w 2013 r. – 7 skarg, w 2014 r. – 9 skarg oraz w 2015 r. – 15 skarg.

1.8. Służba Więzienna w okresie 01.08.2013 r.-13.12.2013 r. zgłoszono 16 spraw, w 2014 r.-22, w 2015 r.-33, w okresie 01.01.-12.08.2016 r.-24.

1.9. Służba Celna – od 09.2013 r. do 12.2015 r. do Komisji wpłynęły 33 skargi, w 10 przypadkach zgłoszonych skarg zawarto ugody mediacyjne. W wydanych opiniach nie stwierdzono co prawda żadnego przypadku mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, ale wskazano wiele nieprawidłowości, które niezdiagnozowane mogłyby skutkować mobbingiem.

1.10. MON – zgłoszenia do Żandarmerii Wojskowej (telefonicznie i osobiście), a przypadki molestowania także do Prokuratury, Biura Skarg i Wniosków oraz za pośrednictwem psychologa w jednostce wojskowej.

1.11. SWW – nie stwierdzono mobbingu w SWW.

1.12. SKW brak danych.

2. Prowadzone sprawy wyczerpujące znamiona mobbingu, dyskryminacji bądź innych działań zmierzających do poniżenia funkcjonariusza/żołnierza/pracownika.

Tylko 8 formacji odniosło się do tego tematu udzielając odpowiedzi (ABW, AW, Policja, Straż Pożarna, Służba Więzienna, Służba Celna, MON, SKW), w tym AW nie prowadzi żadnych postępowań, natomiast Służba Celna opisała stosowaną procedurę bez szczegółów dotyczących ilości postępowań. Z pozostałych 4 formacji (BOR, CBA, Straż Graniczna, SWW) brak jakichkolwiek danych.

Nie są prowadzone żadne postępowania związane ze zjawiskiem mobbingu i dyskryminacji w Agencji Wywiadu.

Łącznie w latach **2016–2020** prowadzono **163** sprawy związane z mobbingiem lub dyskryminacją (SW – 95, SP – 21, MON – 20, Policja – 25, ABW – 2) w tym dotyczące mobbingu – 13 (policja), nierównego traktowania – 8 (policja – 7, SKW – 1 postępowanie skargowe), mobbingu i nierównego traktowania – 8 (policja – 5, ABW – 2 sprawy cywilne, SKW – 1 postępowanie wyjaśniające).

Z przedstawionej statystyki wynika, że najwięcej spraw wniesiono w służbie więziennej (95), wśród których 1 była potwierdzona, 73 niepotwierdzonych, a 4 były w trakcie prowadzenia. Natomiast wśród 20 spraw prowadzonych w MON, 8 postępowań zostało zakończonych, w 1 przypadku wystosowano akt oskarżenia, 11 postępowań było w toku. W SKW w 2 sprawach (mobbing i dyskryminacja) nie potwierdzono zarzutów.

W latach 2010–2016 w **MON Żandarmeria Wojskowa** prowadziła 16 postępowań przygotowawczych w związku ze zgłoszonymi przypadkami możliwości popełnienia przestępstw przeciwko wolności seksualnej (wyłącznie), natomiast nie prowadzono spraw związanych z molestowaniem seksualnym w Policji i SKW.

2.1. ABW – 2 sprawy cywilne wszczęte z powództwa byłych funkcjonariuszy.

2.2. Agencja Wywiadu – nie są prowadzone żadne postępowania związane ze zjawiskiem mobbingu i dyskryminacji.

2.3. BOR/ SOP – nie prowadzono.

2.4. CBA – brak danych.

2.5. Policja – w 2016 r. prowadzono 13 postępowań dotyczących mobbingu (procedowane w oparciu o procedury wewnętrzne), 3 postępowania sądowe, 1 postępowanie prokuratorskie, 1 postępowanie dyscyplinarne, 7 postępowań dotyczących nierównego traktowania (procedowane w oparciu o procedury wewnętrzne), 5 spraw dotyczących mobbingu i nierównego traktowania (procedowane w oparciu o procedury wewnętrzne). Nie prowadzono spraw związanych z molestowaniem seksualnym.

2.6. Straż Pożarna – w ramach procedury do KG PSP prowadzono 21 spraw (żadna ze spraw nie została rozstrzygnięta przez Komisję na korzyść osoby wnoszącej skargę),

2.7. Straż Graniczna – brak danych.

2.8. Służba Więzienna – w okresie 01.08.2013–31.12.2013 prowadzono 16 spraw (1 potwierdzona), 2014 r. – 22 (niepotwierdzone), 2015 – 33 (31 – niepotwierdzone), w okresie 01.01–12.08.2016 – 24 (20 niepotwierdzonych, 4 w trakcie),

2.9. Służba Celna – procedura nie wyłącza możliwości skorzystania z wniesienia sprawy na drogę sądową, z analizy sytuacji w czasie obowiązywania procedury wynika, że funkcjonariusze/pracownicy nie kierują pozwów o naruszenie dóbr osobistych do sądów, decydując się na korzystanie z obowiązującej wewnętrznej procedury. W Służbie Celnej pełni służbę/pracuje ponad 14,5 tys. osób, natomiast niewielki odsetek korzysta z drogi sądowej.

2.10. MON w latach 2010–2016 *Żandarmeria Wojskowa* prowadziła 16 postępowań przygotowawczych w związku ze zgłoszonymi przypadkami możliwości popełnienia przestępstw przeciwko wolności seksualnej (wyłącznie). W 2016 r. w Prokuraturach Wojskowych prowadzono 20 postępowań w związku z mobbingiem lub dyskryminacją (8 zostało zakończonych, w 1 przypadku wystosowano akt oskarżenia, 11 postępowań było w toku).

2.11. SWW – brak danych.

2.12. SKW – 1 postępowanie wyjaśniające, które dotyczyło nieprawidłowości w funkcjonowaniu komórki organizacyjnej SKW (mobbing występował jako efekt uboczny), nie potwierdzono zarzutów, 1 postępowanie skargowe dot. dyskryminacji w miejscu służby – nie potwierdzono zarzutów. Brak innych zdarzeń w SKW.

3. Przepisy prawne, organy i rozwiązania organizacyjne (procedury i inne rozwiązania) i prawne mające zastosowanie w rozpatrywaniu spraw związanych z nierównym traktowaniem, mobbingiem i dyskryminacją

Spośród 12 analizowanych formacji mundurowych, w wielu z nich brak specjalnych zapisów, wewnętrznych regulacji, chroniących funkcjonariuszy przed nierównym traktowaniem, mobbingiem i dyskryminacją (AW, BOR, MON, SKW, SWW) natomiast w ABW regulacje te są objęte klauzulą „Zastrzeżone”.

Są formacje mundurowe (7), w których tworzone są specjalne procedury, regulacje, kodeksy:

- w **Agencji Wywiadu** w 2016 r. trwały prace legislacyjne nad projektem zarządzenia Szefa AW w sprawie „*Zasad etyki zawodowej funkcjonariusza AW*”,
- w **Policji** od 2013 r. wdrażano w całej Polsce do poziomu jednostek Komend Powiatowych **Policji Procedury antydyskryminacyjne oraz antymobbingowe** – zarówno dla policjantów jak i pracowników cywilnych.
- w **Straży Pożarnej** istnieje *Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa* z dn. 29.05.2013 r.; oraz „*Procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna w jednostkach organizacyjnych PSP*” – 17.06.2014 r.;
- w **Straży Granicznej** w 2014 r. powstała procedura w *sprawach o naruszenie zasady równego traktowania*, wprowadzono zmiany *Regulaminów pracy* jednostek organizacyjnych SG, wprowadzono ocenę kandydata do służby w SG odnoszącą się do obowiązku przestrzegania praw człowieka i godności innych osób, opracowano „*Wskazówki dot. dokonywania bieżącej obserwacji funkcjonariuszy pod kątem ewentualnych negatywnych dla służby symptomów występujących w ich zachowaniu*”;
- w **Służbie Więziennej** w 2013 r. wprowadzono zarządzenie „*W sprawie zapobiegania i przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji i molestowania w SW*”;
- w **Służbie Celnej** w 2013 r. wprowadzono „*Program zapobiegania zjawiskom niepożądanym w Służbie Celnej*” oraz *Wewnętrzną procedurę rozpatrywania spraw dotyczących konfliktów, w szczególności noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania w Służbie Celnej*;

- w **CBA** tworzona była procedura mająca na celu szybkie i skuteczne rozpoznanie, a następnie rozwiązanie zaistniałych sytuacji problemowych.

Tymczasem ABW odstąpiła od tworzenia specjalnych procedur oceniając, że aktualne obowiązujące przepisy zawierają wystarczające regulacje, pozwalające na efektywne wyjaśnienie przypadków mobbingu i dyskryminacji.

W kilku formacjach istnieją specjalne organy mające zastosowanie w rozpatrywaniu spraw związanych z nierównym traktowaniem, mobbingiem i dyskryminacją, stojące na straży równych praw.

- w **BOR** – Pełnomocnik ds. równego traktowania funkcjonował w latach 2013–2015 w związku z powołaniem Pełnomocnika w MSWiA;
- w **Policji** od 2004 r. powołano instytucje Pełnomocników ds. ochrony praw człowieka;
- w **Straży Pożarnej** wyznaczono *Pełnomocnika KG PSP do spraw równego traktowania* z dniem 2.04.2015 r.;
- w **Straży Granicznej** funkcjonuje Pełnomocnik KG SG ds. Ochrony Praw Człowieka oraz pełnomocnicy Komendantów Oddziałów;
- w **Służbie Więziennej** funkcjonuje komisja ds. relacji w środowisku pracy i służby;
- w **Służbie Celnej** funkcjonuje 32-osobowa stała Komisja, złożona z funkcjonariuszy lub pracowników cywilnych będących przedstawicielami wszystkich 16 izb celnych (wybory powszechne i tajne);
- w **MON** funkcjonuje kilka struktur stojących na straży równości i niedyskryminacji :
 - Rada ds. Kobiet w SZ RP resorcie ON od 1999 r.,
 - Pełnomocnik MON ds. Wojskowej Służby Kobiet od 2004 r.,
 - Koordynator ds. Równego Traktowania w resorcie ON.

Brak podobnych organów w 5 formacjach – ABW, AW, BOR, SWW, SKW.

3.1. ABW

Przepisy obowiązujące w ABW, które regulują kwestie związane z mobbingiem i dyskryminacją są objęte klauzulą „Zastrzeżone”. Po wewnętrznych analizach i ocenie sytuacji wstrzymano prace nad projektem wewnętrznej procedury, z uwagi na fakt, że aktualnie obowiązujące przepisy w pełni zabezpieczają prawa funkcjonariuszy i pozwalają na efektywne wyjaśnianie ewentualnych przypadków mobbingu i dyskryminacji.

3.2. Agencja Wywiadu

- Brak uregulowań wewnętrznych;
- Rozporządzenie RM w sprawie udzielania wyróżnień i przeprowadzenia postępowań dyscyplinarnych wobec funkcjonariuszy AW (Dz. U. z 2013 poz. 1420);
- Kodeks Cywilny – dobra osobiste art. 23 KC;
- Ustawa o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu – art. 44 pkt 3 stanowi, że służbę w ABW i AW może pełnić osoba wykazująca się nieskazitelną postawą moralną, obywatelską i patriotyczną;

- art. 47 ust 1 ustawy o ABW i AW – rola ślubowania i art. 79 ust 1 – funkcjonariusz jest obowiązany dochować obowiązków wynikających z roty złożonego ślubowania;
- trwają prace legislacyjne nad projektem zarządzenia Szefa AW w sprawie „Zasad etyki zawodowej funkcjonariusza AW”.

Organy – brak

3.3. BOR/ SOP

- Zarządzenie nr 2/2006 Szefa BOR w sprawie zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy BOR;
- Zarządzenie nr 4/20144 Szefa BOR w sprawie organizacji, zasad i celów działalności służbowej w zakresie bezpieczeństwa wewnętrznego w BOR

Organy

• w latach 2013–2015 (w związku z powołaniem Pełnomocnika w MSWiA) powołano koordynatora Programu Rządowego, następnie wprowadzono Zarządzeniem nr 9/2014 Szefa BOR *Pełnomocnika ds. równego traktowania*. Wygaśnięcie funkcji Pełnomocnika przy MSWiA spowodowało wygaśnięcie funkcji Pełnomocnika w formacji. Sprawy z zakresu dyskryminacji i mobbingu rozpatrywane są w rybie skargowym.

3.4. CBA planowano wdrożenie w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym procedury, mającej na celu szybkie i skuteczne rozpoznanie, a następnie rozwiązanie zaistniałych sytuacji, związanych z dyskryminacją, mobbingiem i molestowaniem

3.5. Policja. Od 2013 r. wdrażano w całej Polsce do poziomu jednostek Komend Powiatowych Policji *procedury antydyskryminacyjne oraz antymobbingowe* – zarówno dla policjantów, jak i pracowników cywilnych. Przy tworzeniu policyjnych procedurach wewnętrznych były prowadzone konsultacje z zespołami eksperckimi i organizacjami pozarządowymi.

Organy – od 2004 powołano instytucje *Pełnomocników ds. ochrony praw człowieka*.

3.6. Straż Pożarna

- *Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa* z dn. 29.05.2013 r.;
- „*Procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna w jednostkach organizacyjnych PSP*” – 17.06.2014 r.;

Organy: *Pełnomocnik KG PSP do spraw równego traktowania* wyznaczony od 2.04.2015 r.

3.7. Straż Graniczna

Dokumenty:

Decyzja nr 121 KG SG z dn. 30.06.2014 r. w sprawie wprowadzenia w SG procedury w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania (zgłaszanie, komisje); dla pracowników: zmiany *Regulaminów pracy* jednostek organizacyjnych SG.

- decyzja nr 191 KG SG z dn. 29.07.2006 r. – ocena kandydata do służby w SG odnoszące się do obowiązku przestrzegania praw człowieka i godności innych osób;

- uzupełnienie „Poradnika dla bezpośredniego przełożonego – Wprowadzenie nowego funkcjonariusza do służby” – spotkanie z pełnomocnikiem ds. ochrony praw człowieka i równego traktowania;

- „Wskazówki dot. dokonywania bieżącej obserwacji funkcjonariuszy pod kątem ewentualnych negatywnych dla służby symptomów występujących w ich zachowaniu”.

Organy – Pełnomocnik KG SG ds. Ochrony Praw Człowieka oraz pełnomocnicy Komendantów Oddziałów.

3.8. Służba Więzienna

- Zarządzenie nr 32/2013 Dyrektora Generalnego SW z dn. 18.07.2013 r. „W sprawie zapobiegania i przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji i molestowania w SW.”

Organy – *komisja ds. relacji w środowisku pracy* i służby (3 członków – 1 wskazany przez zarząd Okręgowy NSZZ Funkcjonariuszy i Pracowników więziennictwa) – monitoring, wyjaśnianie zgłoszonych przypadków.

3.9. Służba Celna

Obowiązujące przepisy

- W dniu 28.06.2013 r. Szef Służby Celnej zatwierdził „Program zapobiegania zjawiskom niepożądanym w Służbie Celnej”.

- W ramach Programu zapobiegania zjawiskom niepożądanym w Służbie Celnej została opracowana *Wewnętrzna procedura rozpatrywania spraw dotyczących konfliktów, w szczególności noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania w Służbie Celnej*. Jest to sformalizowana, jednolita dla wszystkich jednostek organizacyjnych Służby Celnej, metodologia postępowania w przypadku powzięcia formalnej informacji o możliwości wystąpienia działań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.

Organy:

- Szef Służby Celnej powołał na okres 5 lat 32 osobową stałą **Komisję**, w której skład wchodzi funkcjonariusze lub pracownicy cywilni będący przedstawicielami wszystkich 16 izb celnych (wybory powszechne i tajne).

- Praca Komisji koordynowana jest przez wyznaczonego Przewodniczącego Komisji, do którego przekazywane są skargi na działania noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania w Służbie Celnej.

- Członkowie Komisji opracowali Regulamin Pracy Komisji i Zespołów Orzekających oraz standardy pracy. Szef Służby Celnej powołał grupę psychologów oraz grupę mediatorów (instytucja mediacji w sporach).

3.10. MON

Przepisy obowiązujące

- *Regulamin Ogólnej Siły Zbrojnych* (pisemna skarga do przełożonego, a przed złożeniem skargi żołnierz może podejmować działania zmierzające do polubownego rozwiązania sporu).

W sytuacjach nie uregulowanych przepisami Regulaminu żołnierze zobowiązani są zachować się zgodnie z zasadami dobrego wychowania oraz przepisami prawa,

- *Kodeks Honorowy Żołnierza Polskiego*,
- Decyzja MON nr 250? MON z dn. 26.06.2015 r. w sprawie organizacji w resorcie ON systemu skargowo-wnioskowego. W sprawach skargowych stosowane są przepisy kodeksu postępowania administracyjnego.

Organy

- Rada ds. Kobiet w resorcie ON,
- Pełnomocnik MON ds. Wojskowej Służby Kobiet,
- Koordynator ds. Równego Traktowania w resorcie ON.

3.11. SWW

- Prawa i obowiązki regulowane ustawą o SKW i SWW (funkcjonariusze), oraz o ustawą o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (żołnierze),
- Pracownicy cywilni – Kodeks Pracy i Regulamin Pracy;

SWW nie widzi potrzeb wewnętrznych regulacji antymobbingowych.

Organy – brak

3.12.SKW

- ustawa o SKW i SWW;
- dział VII kodeksu postępowania administracyjnego;

Organy – brak

4. Szkolenia (jakie i ile) z podziałem na kadre kierowniczą i resztę stanu osobowego;

Wśród 12 analizowanych formacji mundurowych odpowiedzi udzieliło tylko 7 (BOR, CBA, Policja, Straż Pożarna, Straż Graniczna, Służba Celna, MON), 5 innych formacji nie udzieliło odpowiedzi w tym temacie (ABW, AW, Służba Więzienna, SWW, SKW). Niestety, niektóre odpowiedzi są tak lakoniczne i skąpe w informacje, szczególnie odpowiedź policji, które właściwie nic nie mówią, brakuje w nich szczegółów. Trudno jest ocenić ile szkoleń, jakich i kiedy przeprowadzono w służbach mundurowych, do kogo były one kierowane. Każda z 6 formacji podaje informacje w innym ujęciu. Z przedstawionych danych wynika, że odbyło się 7 szkoleń (1 szkolenie 2014 w PSP, 1 w BOR, 4 szkolenia przeprowadzone przez SG, SC – 1, 1 – MON)

Służba Celna informuje o cyklicznie organizowanych szkoleniach dla członków Komisji, ale nie podaje ile ich przeprowadzono i kiedy. Informuje, że szkolenia te prowadzone były przez doświadczonych wykładowców-psychologów zajmujących się w praktyce problematyką mobbingu, dyskryminacji i molestowania, oraz o korzystaniu z wiedzy doświadczenia niezależnych ekspertów zewnętrznych w przedmiotowej dziedzinie (np. biegłego sądowego w sprawach mobbingu, dyskryminacji i molestowania, czy socjologa, terapeuty), ale nie informuje, jak dużą grupę osób przeszkolono. Bez takich wskaźników trudno jest ocenić efektywność szkolenia.

Straż Pożarna podaje, że w 2014 r. przeprowadziła szkolenie „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji oraz przestrzeganie zasad równouprawnienia w miejscu pracy/służby” w KG PSP, natomiast **BOR w 2015 r.** wdrożył do systemu szkoleń zagadnienia dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w ramach *Strategii równego traktowania*, a **Straż Graniczna** przeprowadziła różnego rodzaju szkolenia, podstawowe z zakresu etyki zawodowej, skierowane do szkół podchorążych „*Relacje interpersonalne w służbie*” i specjalistyczne kursy doskonalące, a także szkolenia pełnomocników realizowane przez podmioty zewnętrzne. W ramach działalności edukacyjno-szkoleniowej w **MON Wojskowe Centrum Edukacji Obywatelskiej** zorganizowało kurs „Programowanie i prowadzenie polityki wychowawczej oraz przeciwdziałanie patologiom społecznym”, kierowany do kadry dowódczej. Ponadto wprowadza się do instytucji i JW procedury dot. postępowania w przypadku zgłoszenia molestowania, mobbingu, dyskryminacji oraz prowadzi przez ŻW działalność profilaktyczną przez żołnierzy posiadających odpowiedni poziom wiedzy i umiejętności, poparty nabytym w pracy zawodowej, najczęściej mającą formę pogadarek i spotkań środowiskowych; Z analizy przesłanych informacji wynika, że oferta szkoleniowa Straży Granicznej została przygotowała starannie dla szerokiego grona osób, na wielu poziomach służby od uczącego się funkcjonariusza przez doskonalącego się w służbie do pełniącego funkcje kierownicze oraz szkolącego się eksperta w celu pełnienia określonej roli nadzorującej czy kontrolnej. PSP swoje szkolenie kierowała do KG SP dbając o dobre przygotowanie kadry zarządzającej.

Podobnie staranny program szkoleń (od 2017 r.) zaplanowano w CBA dla całej kadry kierowniczej Biura oraz dla przyszłych mediatorów i członków Komisji do spraw rozpatrywania skarg na działania noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania. Uwzględniono również warsztaty szkoleniowe na temat zjawisk niepożądanych, dedykowane całej kadrze kierowniczej. Natomiast do szkolenia podstawowego włączona już została tematyka związana z efektywnym rozwiązywaniem konfliktów w służbie/pracy oraz zapobieganiem zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.

4.1. ABW – brak informacji

4.2. Agencja Wywiadu – brak danych

4.3. BOR/SOP – wdrożenie do systemu szkoleń zagadnień przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi poprzez wprowadzenie Zarządzenia nr 60/2015 Szefa BOR w sprawie wprowadzenia *Strategii równego traktowania w BOR*,

4.4. CBA

- systematycznie organizowane są dla całej kadry kierowniczej Biura oraz dla przyszłych mediatorów i członków Komisji do spraw rozpatrywania skarg na działania noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, warsztaty szkoleniowe na temat zjawisk niepożądanych.

- Cykl tegorocznych szkoleń, zakończony zostanie w IV kwartale warsztatami dedykowanymi po raz kolejny całej kadrze kierowniczej.

- Dodatkowo, do harmonogramu wewnętrznego szkolenia podstawowego włączona już została tematyka związana z efektywnym rozwiązywaniem konfliktów w służbie/pracy oraz zapobieganiem zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.

- Od 2017 r. na podstawie nowych programów szkoleń, wszyscy funkcjonariusze i pracownicy uczestniczący nie tylko w szkoleniu podstawowym, ale również specjalistycznym oraz doskonalącym, będą brali udział w obowiązkowych warsztatach z ww. zakresu.

4.5. Policja

Analiza zagadnienia w przedmiocie *Edukacja w zakresie warsztatów, seminariów i konferencji* przeprowadzona przez Pełnomocnika KGP nie wykazała bierności w tym temacie.

4.6. Straż Pożarna

„Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji oraz przestrzeganie zasad równouprawnienia w miejscu pracy/służby” – odbyło się 1 szkolenie w dniu 09.2014 w KG PSP.

4.7. Straż Graniczna

- szkolenie podstawowe „Etyka zawodowa” ;
- szkolenie w zakresie szkoły podchorążych „Relacje interpersonalne w służbie”;
- szkolenia specjalistyczne i kursy doskonalące;
- szkolenia lokalne (pełnomocnicy/podmioty zewnętrzne).

4.8. Służba Więzienna – brak danych.

4.9. Służba Celna

- Obowiązkiem członków Komisji oraz psychologów jest udział w cyklicznie organizowanych szkoleniach, które prowadzone są przez doświadczonych wykładowców-psychologów zajmujących się w praktyce problematyką mobbingu, dyskryminacji i molestowania, socjologów, prawników.
- Korzystano z wiedzy i doświadczenia niezależnych ekspertów zewnętrznych w przedmiotowej dziedzinie (np. biegłego sądowego w sprawach mobbingu, dyskryminacji i molestowania, czy socjologa, terapeuty).

4.10. MON

- Wojskowe Centrum Edukacji Obywatelskiej realizowało kurs „Programowanie i prowadzenie polityki wychowawczej oraz przeciwdziałanie patologiom społecznym”;
- wprowadza się do instytucji i JW procedury dot. postępowania w przypadku zgłoszenia molestowania, mobbingu, dyskryminacji,
- działalność profilaktyczna prowadzona jest przez *Żandarmerię Wojskową* przez żołnierzy posiadających odpowiedni poziom wiedzy i umiejętności, poparty nabytym w pracy zawodowej, najczęściej mają formę pogadanek i spotkań środowiskowych;

4.11. SWW – brak danych.

4.12. SKW – brak danych.

6. Raporty służb dotyczące działań w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji z 2022 r. dla Fundacji #SayStop

Fundacja przygotowując się do ambitnego zadania dokonania oceny poprawy sytuacji w służbach mundurowych w stosunku do 2016 r., kiedy to RPO wystosował zapytania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji wobec kobiet w formacjach mundurowych, zwróciła się w 2022 r. do 16 służb mundurowych w formie wniosku o udostępnienie informacji publicznej, w trybie ustawy o dostępie do informacji publicznej. Były to:

1. Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego – ABW
2. Agencja Wywiadu – AW
3. Służba Ochrony Państwa – SOP
4. Policja
5. Straż Graniczna – SG
6. Służba Więzienna – SW
7. Krajowa Administracja Skarbowa – KAS
8. Ministerstwo Obrony Narodowej – MON
9. Służba Wywiadu Wojskowego – SWW
10. Służba Kontrwywiadu Wojskowego – SKW
11. Żandarmeria Wojskowa – ŻW
12. Straż Miejska m.st. Warszawy – SM
13. Lasy Państwowe – LP
14. Straż Pożarna – brak odpowiedzi
15. Wojska Obrony Terytorialnej – brak odpowiedzi
16. Straż Marszałkowska – brak odpowiedzi

W 2016 r. RPO wystąpił z podobnymi pytaniami do 12 służb mundurowych ABW, AW, CBA, BOR obecnie SOP, Policji, Straży Pożarnej, Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Celnej obecnie KAS, MON, SWW, SKW.

Fundacja w 2022 r. wystąpiła z pytaniami dodatkowo do Żandarmerii Wojskowej, WOT, Lasów Państwowych, Straży Miejskiej oraz Straży Marszałkowskiej. Nie wystąpiła z pytaniem do CBA. Spośród 16 podmiotów zainteresowania Fundacji odpowiedzi nie udzieliły 3 służby: Państwowa Straż Pożarna, WOT i Straż Marszałkowska, natomiast pozostałe 13 formacji odpowiedziało na zadane pytania w sposób mniej lub bardziej szczegółowy.

Zestaw pytań w zakresie tematyki antydyskryminacyjnej oraz polityki równego traktowania obejmował kilka zagadnień, w tym nowe pytania dotyczące samobójstw oraz ilości udzielonych porad prawnych i porad psychologicznych udzielonych osobom potrzebującym w resortach.

Dokonano analizy 6 głównych zagadnień w 13 służbach:

1. Zdarzenia zgłoszone i/lub zarejestrowane wyczerpujące znamiona, mobbingu, dyskryminacji bądź innych działań zmierzających do poniżenia funkcjonariusza, żołnierza lub pracownika.

2. Prowadzone sprawy mogące wyczerpywać znamiona mobbingu, dyskryminacji bądź innych działań zmierzających do poniżenia funkcjonariusza/żołnierza lub pracownika z podziałem na sprawy umarzone i zakończone ukaraniem sprawcy.
3. Liczba samobójstw wśród podległych funkcjonariuszy i pracowników ze wskazaniem przypadków zdarzeń podczas służby/pracy oraz w czasie wolnym poza służba/pracą.
4. Rozwiązania organizacyjne (procedury i inne rozwiązania) i prawne mające zastosowanie w rozpatrywaniu spraw związanych z nierównym traktowaniem, mobbingiem i dyskryminacją podległych funkcjonariuszy i pracowników. Od kiedy funkcjonują.
5. Ilość porad prawnych i/lub psychologicznych udzielonych funkcjonariuszom/żołnierzom i pracownikom cywilnym.
6. Szkolenia (jakie i ile) z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji? Jaki procent stanu osobowego z podziałem na kadrę kierowniczą i resztę jest przeszkolonych z tego zakresu?

1. Zdarzenia zgłoszone i/lub zarejestrowane wyczerpujące znamiona, mobbingu, dyskryminacji bądź innych działań zmierzających do poniżenia funkcjonariusza, żołnierza lub pracownika.

Spośród 16 podmiotów do których skierowano zapytania, odpowiedzi na to pytanie udzieliło 13 formacji. Trzy formacje (PSP, WOT, Straż Marszałkowska) nie udzieliły żadnych odpowiedzi. Kilka formacji nie gromadzi takich statystyk (ABW, SG, SW, LP), w SWW nie odnotowano zdarzeń, natomiast SKW odpowiedziała, że informacje te są tajne i nie podlegają pod informację publiczną.

W pozostałych formacjach odnotowano zgłoszenia osób pokrzywdzonych: AW – 1 zdarzenie, SOP – 7 zgłoszeń (2012–2022), Policja – 40 zgłoszeń (2021 r.), KAS – zarejestrowano (2018–2022) 216 skarg, 81 umorzono, 135 procedowano, w 5 przypadkach stwierdzono zjawiska niepożądane, w MON (od 01.01.2012 do 30.04.2022 r.) przeprowadzono cztery (4) postępowania w celu rozpatrzenia skarg pracowników urzędu MON na działania dotyczące ewentualnego mobbingu. W wyniku przeprowadzonych postępowań nie stwierdzono mobbingu. Liczba spraw zgłoszonych do Koordynatora ds. Równego Traktowania w latach 2015 – 2021 wynosi łącznie **44** (3/2015, 12/2016, 5/2017, 5/2018, 10/2019, 5/2020, 4/2021). ŻW odnotowała w 2019 jedno zdarzenie. Natomiast Straż Miejska zarejestrowała w latach 2019-2022 – 4 przypadki (2/2019, 1/2021, 1/2022).

Odpowiedzi ze służb nadal nie precyzowały czego dotyczyły zgłaszane skargi (mobbingu, dyskryminacji czy molestowania?)

Z przedstawionych danych wynika, że w latach 2012-2022 wpłynęły do służb mundurowych **317** skargi (AW – 1, SOP – 7, Policja – 40, ŻW – 1, SM – 4, KAS – **zarejestrowanych 216, umorzonych 81, procedowanych 135, zakończonych orzeczeniem o winie – 5**, MON – 48, z czego 4 odrzucono nie stwierdzając mobbingu.

Sumując zgłoszone skargi w latach 2012–2022 w poszczególnych 7 służbach (AW, SOP, Policja, KAS, MON, ŻW, SM) zgłoszono łącznie 317 różnych skarg. Posiadając tak skąpe dane trudno wyciągnąć właściwe wnioski i właściwie ocenić skalę zjawiska w poszczególnych służbach.

1.1. ABW – odpowiedzi na pytania udzieliło Biuro Prawne Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego: brak statystyk.

1.2. AW – odpowiedzi na pytania udzielił Maciej Kawka z Biura Prawnego Agencji Wywiadu: 1 zdarzenie.

1.3. SOP – odpowiedzi na pytania udzielił Dyrektor Zarządu Ochrony Państwa SOP: **2012–2022 – 7 zgłoszeń** (2014 – 1 przypadek, 2015 – 2, 2020 – 3, 2021 – 1).

1.4. Policja – odpowiedzi na pytania udzielił Dyrektor Biura Kadr, Szkolenia, Obsługi Prawnej KGP insp. Jarosław Siekierski: brak statystyk za lata 2012–2020, natomiast w 2021 – ok. **40** zgłoszeń.

1.5. SG – odpowiedzi na pytania udzielił Dyrektor Biura OIN KG SG, płk SG Krzysztof Dziedzic: brak statystyk.

1.6. SW – odpowiedzi na pytania udzieliła Dyrektor Biura Dyrektora Generalnego SW płk Elżbieta Krakowska: brak statystyk, nie gromadzą danych.

1.7. KAS – odpowiedzi na pytania udzieliła Naczelnik Wydziału Biura Ministra w Ministerstwie Finansów-Roksana Mendelowska-Sitarska: od 05.04.2018 r. do 30.04.2022 r. zarejestrowanych zostało łącznie **216** skarg i informacji dotyczących przedmiotowych zdarzeń. Spośród 216 zarejestrowanych spraw umorzono 81 spraw, a **135** spraw procedowano, w wyniku czego wydano **5** opinii stwierdzających zaistnienie zjawisk niepożądanych. Pracownicy MF – 0 zgłoszeń.

1.8. MON – odpowiedzi na pytania udzieliła Koordynator Zespołu Informacji Publicznej Centrum Operacyjnego MON Beata Kozerańska: od 01.01.2012 do 30.04.2022 r. przeprowadzono 4 postępowania w celu rozpatrzenia **skarg pracowników** urzędu Ministra Obrony Narodowej na działania dotyczące ewentualnego mobbingu. W wyniku przeprowadzonych postępowań nie stwierdzono mobbingu. W 2015 roku został powołany etatowy Koordynator ds. Równego Traktowania, który od tego czasu prowadzi rejestr spraw zgłoszonych do niego przez żołnierzy i pracowników cywilnych jednostek resortu obrony narodowej. Liczba spraw zgłoszonych do Koordynatora ds. Równego Traktowania w latach 2015–2021 wynosi łącznie **44** (3/2015, 12/2016, 5/2017, 5/2018, 10/2019, 5/2020, 4/2021).

1.9. SWW – odpowiedzi na pytania udzielił Szef Służby Wywiadu Wojskowego: nie odnotowano zgłoszeń.

1.10. SKW – odpowiedzi na pytania udzieliła Zastępca Dyrektora Biura Prawnego Służby Kontrwywiadu Wojskowego radca prawny Alicja Kurek: tajne, nie podlega pod informację publiczną.

1.11. ŻW – odpowiedzi na pytania udzielił Szef Zespołu Prawnego radca prawny płk Grzegorz Krzywański: jedno (1) zdarzenie w 2019 roku

1.12. SM – w latach 2019–2022 – 4 przypadki (2/2019, 1/2021, 1/2022).

1.13. LP – brak statystyk.

2. Prowadzone sprawy mogące wyczerpywać znamiona mobbingu, dyskryminacji bądź innych działań zmierzających do poniżenia funkcjonariusza/żołnierza lub pracownika z podziałem na sprawy umarzone i zakończone ukaraniem sprawcy.

Spośród 16 podmiotów, do których skierowano zapytania, odpowiedzi na to pytanie udzieliło 13 formacji. Trzy formacje (PSP, WOT, Straż Marszałkowska) nie udzieliły żadnych odpowiedzi. W czterech formacjach brak takich statystyk (ABW, SG, SW, LP). Agencja Wywiadu poinformowała, że

jest prowadzone jedno postępowanie, jeszcze nie potwierdzone, natomiast SOP poinformował, że prowadzone czynności nie potwierdziły zgłaszanych zarzutów w żadnym z 7 przypadków zgłoszonych w latach 2012–2022. Policja zgłosiła brak danych, KAS wykazała 135 procedowanych spraw i tylko 5 zakończonych wyrokiem skazującym sprawcę. MON nie udzielił odpowiedzi podobnie jak SWW, natomiast SKW odpowiedziała, że informacje te są tajne i nie podlegają prawu do informacji publicznej. ŻW poinformowała, że 1 postępowanie w wyniku mediacji zostało zakończone polubownie. Straż Miejska odnotowała 4 przypadki (2019–2022) z czego 3 umorzone (2/2019 r. i 1/2021 r.) oraz jedna sprawa w toku (1/2022 r.). Podsumowując: na 16 podmiotów mamy szczerką wiedzę tylko o 5 podmiotach (AW, SOP, KAS, ŻW, SM). W tych formacjach spośród 148 spraw toczących się w 7 nie potwierdzono zarzutów, 3 zostały umorzone, jedno prowadzone postępowanie jeszcze jest nie potwierdzone, 5 zakończyło się ukaraniem sprawców, 1 zostało zakończone polubownie w wyniku mediacji, natomiast o losach pozostałych 131 nic nie wiadomo. Służby nie podają informacji jakiego zagadnienia dotyczą prowadzone sprawy: dyskryminacji, molestowania czy mobbingu.

2.1. ABW – brak statystyk.

2.2. AW – 1 postępowanie nie potwierdzone.

2.3. SOP – Prowadzone czynności nie potwierdziły zgłaszanych zarzutów w żadnym z 7 przypadków zgłoszonych w latach 2012 –2022.

2.4. Policja – brak statystyk.

2.5. SG – brak statystyk.

2.6. SW – brak statystyk, nie gromadzą danych.

2.7. KAS – od 05.04.2018 r. do 30.04.2022 r. zarejestrowanych zostało łącznie 216 skarg i informacji dotyczących przedmiotowych zdarzeń. Spośród 216 zarejestrowanych spraw umorzono 81 spraw, a 135 spraw procedowano, w wyniku czego wydano 5 opinii stwierdzających zaistnienie zjawisk niepożądanych. Pracownicy MF – 0 zgłoszeń.

2.8. MON – brak odpowiedzi.

2.9. SWW – brak odpowiedzi.

2.10. SKW – tajne, nie podlega pod informację publiczną.

2.11. ŻW – jedno postępowanie zakończone polubownie (mediacje).

2.12. SM – 2/2019 r. – umorzone; 1/2021 r. – umorzone; 1/2022 r. – sprawa w toku.

2.13. LP – brak statystyk.

3. Liczby samobójstw wśród podległych funkcjonariuszy i pracowników ze wskazaniem przypadków zdarzeń podczas służby/pracy oraz w czasie wolnym poza służbą/pracą.

Na 16 formacji mundurowych odpowiedzi na to pytanie o samobójstwa w służbie praktycznie udzieliły tylko 3 formacje (SOP, Policja i Las Państwowe). Pozostałe służby nie przesłały żadnych informacji (PSP, WOT, Straż Marszałkowska), udzieliły informacji „brak statystyk” (ABW, KAS, SG, SW, Straż Miejska), lub „nie odnotowano” (AW, MON, ŻW) albo „tajna informacja” (SWW, SKW). Samobójstwa odnotowano: **2** w SOP (1/2013 r. w służbie i 1/2020 r. poza służbą), w Policji w latach 2012–2022 – **112** policjantów oraz **11** pracowników cywilnych oraz w Lasach Państwowych (w okresie od

01.03.2017 do 30. 04.2022 r.) – 9 samobójstw podczas służby. Łącznie były to 134 samobójstwa w okresie 10 lat, co daje średnio 10 samobójstw rocznie w służbach mundurowych. Największą liczbę samobójstw odnotowano w policji. Niestety, nie ma informacji o płci przy statystyce dotyczącej samobójstw.

3.1. ABW – brak statystyk.

3.2. AW – nie odnotowano.

3.3. SOP – 1/2013 r. (w służbie), 1/2020 r. (poza służbą). Zdarzenia nie były spowodowane mobbingiem.

3.4. Policja – w okresie od 2012–04.2022 r. samobójstwa: policjanci – 112, pracownicy cywilni – 11 (od 2017 r.). Brak rozróżnienia, czy w służbie/pracy, czy poza nią.

3.5. SG – W KG SG nie odnotowano/brak statystyk dla całej formacji.

3.6. SW – brak statystyk, nie gromadzą danych.

3.7. KAS – brak statystyk.

3.8. MON – nie odnotowano.

3.9. SWW – tajna informacja.

3.10. SKW – tajne, nie podlega pod informację publiczną.

3.11. ŻW – nie odnotowano ani podczas służby, ani w czasie wolnym.

3.12. SM – brak statystyk, nie gromadzą danych.

3.13. LP – w okresie od 01.03.2017 do 30. 04.2022 r. odnotowano 9 samobójstw podczas służby.

4. Rozwiązania organizacyjne (procedury i inne rozwiązania) i prawne mające zastosowanie w rozpatrywaniu spraw związanych z nierównym traktowaniem, mobbingiem i dyskryminacją podległych funkcjonariuszy i pracowników. Od kiedy funkcjonują.

Na 16 służb zaproszonych do udzielenia odpowiedzi, żadnych informacji nie otrzymano z 3 (PSP, WOT, Straż Marszałkowska). Spośród pozostałych 13 tylko 2 formacje (ABW, SKW) nie udzieliły odpowiedzi zasłaniając się klauzulą „tajne” i określając, że aktualne rozwiązania w pełni zabezpieczają prawa funkcjonariuszy (ABW). Pozostałe wszystkie formacje mogły zgłosić obowiązujące w ich służbach wewnętrzne regulacje prawne, mające zastosowanie w rozpatrywaniu spraw związanych z nierównym traktowaniem, dyskryminacją i mobbingiem. Zauważyć należy, że w ostatnich latach, czyli w 2020, 2021 i 2022, w kilku służbach wprowadzono stosowne procedury (AW, SOP, Policja, Straż Miejska) oraz powołano Pełnomocnika ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi (SOP), a także wprowadzono politykę przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi (KAS). Wiele służb posiada już politykę przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi (SW – od 2013r., KAS – od 2017 r., Straż Miejska – od 2009 r.), stosowne procedury (SG od 2014r., MON – tylko urząd od 2012r. SWW, Straż Miejska – od 2016 r. LP – od 2015 r. oraz wyznaczone struktury zajmujące się tymi zagadnieniami od wielu lat (SW – od 2013 r., MON – od 1999 r., ŻW – od 2018 r.). Niestety, wciąż jaskrawo widoczny jest brak polityki antydyskryminacyjnej w MON, brak procedur obowiązujących żołnierzy w strukturach wojskowych, brak koniecznych uregulowań prawnych, na które zwracał uwagę RPO w swoim

wydawnictwie z 2018 r. „*Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich 2018, nr 5 Zasada Równego Traktowania. Prawo i praktyka, nr 24 Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia,*” tym bardziej, że NATO zwraca na te kwestie baczniejszą uwagę w związku z implementacją rezolucji ONZ nr 1325. Od 2015 r., po zmianie obozu rządzącego, obserwuje się pewien regres w służbach, które wcześniej były liderami w kwestarskich równouprawnień i przeciwdziałania dyskryminacji (SW, PSP, Policja, SG).

4.1. ABW – tajne, ale wg ABW w pełni zabezpieczają prawa funkcjonariuszy.

4.2. AW – 4 sierpnia 2020 r. wprowadzono procedury zapobiegania i przeciwdziałania zjawiskom o znamionach konfliktu. Obowiązek zapoznania z treścią.

4.3. SOP – Wprowadzono dwie nowe decyzje przeciwdziałające dyskryminacji i mobbingowi:

- Decyzja 132/2020 Komendanta SOP – wprowadzono procedurę antydyskryminacyjną i antymobbingową.
- Decyzja 134/2020 – powołanie Pełnomocnika ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. Jest to osoba znana funkcjonariuszom i pracownikom. Każdy może zgłosić problem.

4.4. Policja

- Decyzja nr 178 KGP z 5 lipca 2021 – Wewnętrzna procedura prowadzenia działań profilaktycznych oraz postępowania w przypadku wystąpienia sytuacji konfliktowej, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych.

4.5. SG

- 01.06.2014 r. weszła w życie decyzja nr 121 Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 30 maja 2014 r. w sprawie wprowadzenia w Straży Granicznej procedury w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania (Dz. Urz. KGSG poz. 86) – dotyczy funkcjonariuszy.
- 01.06.2014 r. wszedł w życie Aneks nr 2 Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 30 maja 2014 r. do regulaminu pracy w Komendzie Głównej Straży Granicznej (Dz. Urz. KGSG poz. 84), w którym została wprowadzona Procedura Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna – dotyczy pracowników.

4.6. SW

• W 2013 r. Dyrektor Generalny SW wydał Zarządzenie w sprawie zapobiegania i przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji i molestowania w SW regulujące procedurę uzyskania pomocy w sytuacji wystąpienia opisywanych zdarzeń. W przywołanym zarządzeniu przewidziano szereg obowiązków dla kierowników wszystkich szczebli pełniących służbę w jednostkach organizacyjnych Służby Więziennej, wśród których wymieniono m. in.: 1) zobowiązanie do dołożenia wszelkich starań, aby środowisko służby i pracy wolne było od jakichkolwiek przejawów dyskryminacji, mobbingu i molestowania, 2) obowiązek opierania swoich relacji z podległymi funkcjonariuszami i pracownikami na szacunku dla ich godności osobistej, 3) obowiązek podejmowania działań w zakresie m. in. zatrudniania, awansowania, nagradzania wyłącznie w oparciu o obiektywną ocenę posiadanych przez funkcjonariuszy kwalifikacji, umiejętności zawodowych oraz rezultatów ich pracy, 4) zobowiązanie do respektowania wiedzy i doświadczenia podległych funkcjonariuszy i pracowników, poszanowania ich

prawa do wyrażania uwag, kierowania się obiektywizmem w ocenach podległej kadry, 5) zobowiązanie do zajmowania krytycznego, opartego na racjonalnych i obiektywnych przesłankach stanowiska w stosunku do podległych funkcjonariuszy i pracowników oraz współpracowników naruszających zasady relacji i stosunków interpersonalnych.

- Każda jednostka SW posiada komisję ds. relacji w środowisku służby i pracy. Do ich zadań należy prowadzenie w jednostce monitoringu zjawisk w zakresie stosunków pracy i służby, a także wyjaśnienie wszelkich okoliczności zgłoszonych przypadków dyskryminacji, mobbingu i molestowania. Procedura uzyskania pomocy i zbadania sprawy przewiduje dokonanie zgłoszenia dyskryminacji, mobbingu lub molestowania w formie pisemnej przewodniczącemu komisji. Komisja powinna rozpatrzyć zgłoszenie niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia jego otrzymania, z zachowaniem należytej uwagi i poufności przy uwzględnieniu stanowisk obu stron.

- Zespół Służby Medycyny Pracy i Bezpieczeństwa i Higieny Pracy – odpowiedzialny za ochronę zdrowia funkcjonariuszy i pracowników przed wpływem niekorzystnych warunków środowiska służby lub pracy i sposobów jej pełnienia lub wykonywania. Jednocześnie, w ramach struktury poszczególnych okręgowych inspektoratów służby więziennej funkcjonują zakłady opieki zdrowotnej medycyny pracy, w ramach których organizowane są z jednej strony szkolenia dotyczące m. in. zjawisk mobbingu i dyskryminacji, z drugiej strony podejmowane są działania wspierające ofiary takiej dyskryminacji, o ile osoba taka zostanie skierowana lub zgłosi się z prośbą o udzielenie pomocy psychologicznej. Mając dodatkowo na względzie, że funkcjonariusze Służby Więziennej mogą anonimowo zgłaszać nieprawidłowości za pośrednictwem linii telefonicznej obsługiwanej przez Biuro spraw wewnętrznych CZSW, należy uznać, że wprowadzone rozwiązania organizacyjne gwarantują możliwość skutecznej ochrony w sytuacji wystąpienia zjawisk niepożądanych w środowisku pracy. Biuro Spraw Wewnętrznych prowadzi infolinię dla anonimowych zgłoszeń.

4.7. KAS

Szef Krajowej Administracji Skarbowej w dniu 5 kwietnia 2018 r. wydał zarządzenie w sprawie Polityki zapobiegania zjawiskom niepożądanym w Krajowej Administracji Skarbowej,

- 1) Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, stanowiąca załącznik do zarządzenia Dyrektora Generalnego Ministerstwa Finansów nr 33/BDG/2017 z dnia 20 grudnia 2017 r.;

- 2) Polityka przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi., stanowiąca załącznik do zarządzenia Ministra Finansów z dnia 17 lutego 2020 r. (Dz. Urz. Min. Fin. poz. 20).

4.8. MON

- procedura antymobbingowa w Urzędzie MON została wprowadzona w 2012 r.; pracodawca może powoływać komisje do rozpatrywania skarg związanych z mobbingiem.

- W 2013 r. wprowadzono do Regulaminu Ogólnego Sił Zbrojnych RP zapis o przeciwdziałaniu mobbingowi, ponadto w Regulaminie występują zapisy nakładające na żołnierzy obowiązek zachowania moralnego, godnego, uprzejmego, taktownego.

- żołnierz/pracownik cywilny może: złożyć skargę, zawiadomić o nieprawidłowościach, poprosić o radę Wydział Skarg i Wniosków w Biurze MON, Koordynatora ds. Równego Traktowania, Konwent Dziekanów lub Radę Kobiet w MON.

4.9. SWW

- Procedura wewnętrzna zgłaszania wszelkich nieprawidłowości w szeroko rozumianym funkcjonowaniu jednostek organizacyjnych oraz działania profilaktyczne w tym zakresie podejmowane są przez Zespół Audytu Wewnętrznego oraz Pion Kontroli Wewnętrznej.

4.10. SKW – tajne, nie podlega pod informację publiczną.

4.11. ŻW – procedura pozwala:

- Złożyć zawiadomienie do prokuratury.
- Pominąć drogę służbową i udać się do wyższego przełożonego zgodnie z Regulaminem Ogólnym SZ.
- Zgłosić zdarzenie do męża zaufania danej jednostki organizacyjnej.
- Zgłosić zdarzenie do psychologa danej jednostki organizacyjnej.
- Zgłosić zdarzenie do Rady ds. Kobiet SZ.
- Zgłosić zdarzenie Komisji do rozpatrywania przypadków wystąpienia zjawiska mobbingu, molestowania lub dyskryminacji w ŻW (od 4 kwietnia 2018 r.).

4.12. Straż Miejska w Warszawie

- Zarządzenie nr 10/2009 Komendanta SM m. st. Warszawy z 7.04.2009 r. w sprawie "*Zasad wewnętrznej polityki antymobbingowej w Straży Miejskiej m. st. Warszawy*";
- Zarządzenie nr 37/2011 Komendanta SM m. st. Warszawy z 16.09.2011 r. zmieniające Zarządzenie w sprawie "*Zasad wewnętrznej polityki antymobbingowej w Straży Miejskiej m. st. Warszawy*";
- Zarządzenie nr 50/2016 Komendanta SM m. st. Warszawy z 30.09.2016 r. w sprawie wprowadzenia "*Procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w Straży Miejskiej m. st. Warszawy*"; uchylające poprzednie;
- . Zarządzenie nr 27/2018 Komendanta SM m. st. Warszawy z 18.06.2018 r. zmieniające Zarządzenie w sprawie wprowadzenia "*Procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w Straży Miejskiej m. st. Warszawy*";
- Zarządzenie nr 8/2021 Komendanta SM m. st. Warszawy z 8.02.2021 r. zmieniające Zarządzenie w sprawie wprowadzenia "*Procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w Straży Miejskiej m. st. Warszawy*";
- Zarządzenie nr 22/2022 Komendanta SM m. st. Warszawy z 18.07.2022 r. zmieniające Zarządzenie w sprawie wprowadzenia "*Procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w Straży Miejskiej m. st. Warszawy*";

4.13. Lasy Państwowe

Zarządzenie nr 16 Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych z 23.02.2015 r. w sprawie Wewnętrznej procedury Antymobbingowej.

5. Ilość porad prawnych i/lub psychologicznych udzielonych funkcjonariuszom/żołnierzom i pracownikom cywilnym.

Wystosowane pytanie o pomoc prawną oraz psychologiczną w sytuacji potrzeby wsparcia żołnierza/funkcjonariusza, czy pracownika cywilnego służby mundurowej w sytuacji kryzysowej spotkało się z brakiem odpowiedzi 3 formacji (PSP, WOT, Straż Marszałkowska) spośród 16 do których było ono skierowane. Nadesłane odpowiedzi były wszystkie negatywne, w większości nie odnosiły się do zróżnicowania porad prawnych i psychologicznych, poza kilkoma służbami (AW, SOP, KAS, ŻW, SM). Formacje mundurowe udzielały odpowiedzi o braku statystyk (Policja, SG, SW, LP, MON), o tajności informacji (SWW, SKW), nie udzielano porad psychologicznych (ABW, AW, SOP, KAS, SM). Tylko ŻW informuje o udzielaniu wielu porad i konsultacji psychologicznych, niestety nie podając żadnych wiarygodnych liczb. Wynika z tego, że żadna potrzebująca osoba ze służby mundurowej w razie niezbędnej potrzeby nie uzyska od swojego pracodawcy pomocy prawnej ani wsparcia psychologicznego będąc osoba poszkodowaną i będzie musiała szukać prywatnie tej pomocy.

5.1. **ABW** – brak porad psychologicznych.

5.2. **AW** – nie udzielano porad prawnych ani psychologicznych.

5.3. **SOP** – w latach 2012–2011 nie udzielono porad prawnych ani psychologicznych.

5.4. **Policja** – brak statystyk.

5.5. **SG** – brak statystyk.

5.6. **SW** – brak statystyk, nie gromadzą danych, ponieważ wynika to z zasad etyki zawodowej psychologa.

5.7. **KAS** – nie udzielano porad prawnych. Brak danych jeśli chodzi o porady psychologiczne.

5.8. **MON** – porady psychologiczne: nie odnotowano zgłoszeń.

Brak statystyk dot. liczby porad udzielonych w instytucjach resortu ON i jednostkach wojskowych.

5.9. **SWW** – informacja tajna.

5.10. **SKW** – tajne, nie podlega pod informację publiczną.

5.11. **ŻW** – wiele porad i konsultacji psychologicznych do spraw, które nie pozwoliły na jednoznaczne stwierdzenie, że zgłaszane problemy spełniały kryteria molestowania, dyskryminacji lub mobbingu. Porady prawne – brak odpowiedzi.

5.12. **Straż Miejska w Warszawie** – nie udzielano porad prawnych ani psychologicznych.

5.13. **Lasy Państwowe** – brak statystyk.

6. Szkolenia (jakie i ile) z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji? Jaki procent stanu osobowego z podziałem na kadrę kierowniczą i resztę jest przeszkolonych z tego zakresu?

Pytanie dotyczące szkoleń antydyskryminacyjnych w służbach mundurowych wystąpiło w 2016 r. w pakiecie pytań od RPO i podobnie, jak w przypadku 16 służb, do których skierowano w 2022 r. zapytanie, odpowiedzi nie nadeszło z trzech formacji (PSP, WOT, Straż Marszałkowska), natomiast w 13 służbach udzielających odpowiedzi, stwierdzono brak szkoleń (ABW, AW, LP), brak informacji ze względu na klauzulę tajności (SKW, SWW). Bardzo ogólnie i bez szczegółów odpowiedziały Policja, Straż Graniczna, MON, ŻW zapewniając, że odbywa się systematyczne szkolenie całego personelu, w ramach obowiązków służbowych, jednak bez jakichkolwiek statystyk uwiarygodniających te informacje. Chociaż ŻW wspomina szkolenie dotyczące zagadnień związanych z mobbingiem przeprowadzone przez firmę zewnętrzną w 2018 r., było to 4 lata temu. Wiarygodne i konkretne są informacje SOP, informujące, że przeszkolono w latach 2020–2022 łącznie 312 osób (50/2020 r., 186/2021 r., 76/2022 r.), podobnie w SW w latach 2012–2022 zrealizowano łącznie 774 szkoleń (34 tematy). W KAS zorganizowano 182 szkolenia, w których wzięło udział łącznie 67.164 osób. Brak możliwości wykazania podziału na stanowiska kierownicze i nie kierownicze. Straż Miejska w latach 2017–2022 przeszkoliła łącznie 80 osób, na 3 różnych szkoleniach i warsztatach. Przy szkoleniach personelu należy pamiętać o powtarzaniu szkoleń, odświeżaniu wiedzy, w celu podnoszenia świadomości i uwrażliwiania na kwestie płci, w celu wypracowania trwałych zmian kulturowych, wykorzeniania stereotypów, prowadzących do uprzedzeń, dyskryminacji i wykluczania.

6.1. ABW – nie odnotowano faktu przeprowadzenia w ABW szkoleń we wskazanym zakresie w przedmiotowym okresie.

6.2. AW – brak szkoleń.

6.3. SOP

W latach 2012–2016 były prowadzone szkolenia z zakresu nierównego traktowania, mobbingu i dyskryminacji przez Zespół Psychologów. Szkolenie objęło wszystkich funkcjonariuszy BOR i pracowników. Przeszkolono w latach 2020–2022 łącznie 312 osób (50/2020 r., 186/2021 r., 76/2022 r.)

Szkolenie: *„Przeciwdziałanie i zapobieganie przypadkom nierównego traktowania oraz działaniom mającym charakter mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego wobec funkcjonariuszy SOP”.*

6.4. Policja – „Zagadnienia zw. z przeciwdziałaniem dyskryminacji uwzględnione są w programach szkoleń zawodowych i programach nauczania. Przedmiotowa tematyka jest poruszana przy przekazywaniu wiedzy i kształceniu umiejętności niezbędnych w realizacji zadań służbowych funkcjonariusza policji.”

6.5. SG

Ośrodki szkolenia SG, dostępne kursy doszkalające: *„Nierówne traktowanie i mobbing – identyfikacja zjawiska i profilaktyka”, „Identyfikacja oraz zapobieganie negatywnym zjawiskom interpersonalnym w pracy/służbie”.*

Elementy szkoleń specjalistycznych :

- do mianowania na pierwszy stopień oficerski SG w zakresie kształcenia kompetencji kierowniczych,

- dla kadry kierowniczej i dowódczej SG,
- kurs doszkalający – Rozwiązywanie konfliktów w relacjach służbowych poprzez negocjacje i mediacje.

Brak statystyk co do przeszkolonego stanu osobowego SG.

6.6 SW

Zakład Opieki Zdrowotnej Medycyny Pracy – organizują szkolenia dot. mobbingu i dyskryminacji oraz działania wspierające. SW prowadzi szkolenia w ramach szkoleń specjalistycznych i zawodowych. W latach 2012–2022 zrealizowano łącznie 774 szkoleń z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji obejmujących 34 tematy. Szkolenie wstępne, kształcenie przygotowujące do zajmowania stanowisk podoficerskich, chorążych i oficerskich w Służbie Więziennej.

Przeszkolono w poszczególnych latach:

2012 – 3301 osób czyli 10,83%;

2013 – 3245 osób czyli 10,64%;

2014 – 2593 osób czyli 8,54%;

2015 – 2527 osób czyli 8,44%;

2016 – 2803 osób czyli 9,28%;

2017 – 2057 osób czyli 6,81%;

2018 – 2442 osób czyli 8,12%;

2019 – 1462 osób czyli 4,94%;

2020 – 2748 osób czyli 9,38%;

2021 – 3962 osób czyli 13,52%;

2022 do marca – 908 osób czyli 3,18% .

6.7 KAS – szkolenia: 182 szkolenia, zarówno na poziomie centralnym, jak i w jednostkach organizacyjnych, które w swoim zakresie obejmują zagadnienia z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji. W szkoleniach wzięło udział łącznie 67.164 osób. Brak możliwości wykazania podziału na stanowiska kierownicze i nie kierownicze.

6.8 MON – co roku prowadzone są obowiązkowe szkolenia dla całego personelu z zagadnień mobbingu, molestowania, konfliktów i równego traktowania.

6.9 SWW – informacja tajna.

6.10 SKW – tajne, nie podlega pod informację publiczną.

6.11 ŻW – W KG ŻW zajęcia prowadzone są systematyczne. Każdy żołnierz i pracownik cywilny jest obowiązany do uczestnictwa w cyklicznych szkoleniach organizowanych odrębnie lub w szkoleniach uzupełniających. W 2018 firma zewnętrzna przeszkoliła cały stan etatowy ŻW z zakresu „*Mobbike - poruszające problemy mobbingu*”.

6.12 SM – w latach 2017–2022 przeszkolono łącznie 80 osób: organizator Urząd Miasta Warszawa; tematy:

- "Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji oraz zarządzaniu konfliktem" – 29 osób;
- "Przeciwdziałanie mobbingowi w organizacji" – 40 osób;
- Warsztaty antydyskryminacyjne – 11 osób.

6.13. Lasy Państwowe – brak statystyk.

7. Działalność Fundacji #SayStop w zakresie wsparcia poszkodowanych- molestowaniem, mobbingiem i dyskryminacją w służbach

Założona w 2020 r. przez byłe funkcjonariuszki i żołnierki Fundacja #SayStop w blisko dwuletniej działalności:

- zorganizowała **dwie siedziby**;
- utworzyła **zespół** składający się z prawników i psychologów, którzy **pro bono** pomagają podopiecznym Fundacji #SayStop;
- udzieliła blisko **800** porad prawnych oraz **960** konsultacji psychologicznych;
- w celu nagłaśniania problemu mobbingu, dyskryminacji i molestowania w służbach udzieliła niemal **30** wywiadów w mediach ogólnopolskich;
- podjęła **inicjatywę ustawodawczą** dotyczącą zmiany w 10 rozdziale Ustawy o Policji;
- we współpracy z niezależnymi ekspertami wydała pierwszą **publikację** "*Mobbing i dyskryminacja w służbach mundurowych – jak pomóc sobie i innym krok po kroku*";
- 27 stycznia 2022 r. zorganizowała konferencję poświęconą dyskryminacji, **promując tę publikację**, która jest dystrybuowana do licznych placówek organizacyjnych wszystkich służb w Polsce;
- w ramach **kampanii edukacyjno-informacyjnej** opublikowała w mediach społecznościowych nakręconą przez siebie serię **podcastów**, a także filmy o tym, jak rozpoznać mobbing i molestowanie seksualne oraz radzić sobie z nimi, oraz, jak przeciwdziałać różnym formom przemocy;
- w ramach zmiany prawa aktywnie **współpracuje** z życzliwymi jej posłankami i posłami do Sejmu RP;
- opracowała **Raport Fundacji Mobbing, dyskryminacja, molestowanie seksualne w służbach mundurowych – Raport Fundacji #SayStop nt. sytuacji w Polsce na tle państw UE i NATO**
- przyczyniła się do **przywrócenia do służby** czynnej **2** policjantek, które – po tym jak złożyły zawiadomienie o napaści seksualnej – zostały z niej wydalone.
- W Fundacji od początku jej funkcjonowania pracowały **2–3** osoby, a od roku zespół poszerzył się do **9** osób, które pomagają potrzebującym, organizując im konkretne wsparcie psychologiczne, prawne, edukacyjne i organizacyjne w wielu przypadkach;
- w ciągu 21 miesięcy działania Fundacji zanotowano **176** zarejestrowanych zgłoszeń z prośbą o pomoc i wsparcie, które wymagały przeznaczenia **5.142,50** godzin na różne formy wsparcia;

- Fundacja najwięcej zgłoszeń przyjęła w 2021 r. (**87**), w 2022 (do maja – 77) oraz w 2020 (po rozpoczęciu działalności – 12);
- zgłaszające się po pomoc osoby pochodziły z różnych formacji mundurowych, dominowały z policji (**86**) i wojska (**62**). Były to głównie osoby mundurowe (**150**) w służbie czynnej, ale zdarzali się też rezerwiści. **25** zgłoszeń było od pracowników cywilnych i 1 od funkcjonariusza;
- pracownicy cywilni z formacji mundurowych stanowili mniejszą część i były to osoby głównie z wojska (18) oraz policji (7);
- blisko **80%** szukających pomocy w Fundacji to kobiety (**140**), ale także mężczyźni zgłaszali się po pomoc (36), najwięcej z Policji (16) oraz Straży Granicznej (8) i wojska (7);
- najczęstszym problemem, który zgłaszali podopieczni był mobbing (**109**) oraz dyskryminacja (28), były też zgłaszane podwójne problemy związane z mobbingiem i dyskryminacją (15) oraz z molestowaniem i mobbingiem (13);
- Fundacja mimo podanych na stronach internetowych godzin działania biura, praktycznie przyjmuje prośby i zgłoszenia o pomoc i wsparcie „na okrągło” w postaci różnych form: telefonicznie, sms, pocztą elektroniczną e-mail oraz poprzez ZOOM lub bezpośrednio spotkania. Najwięcej zgłoszeń przyjęto telefonicznie (**140**) oraz e-mailem (44). Niektóre sprawy wymagały podwójnych (42), lub potrójnych (10) form komunikacji;
- przeznaczony przez Fundację czas **5.142,5 godzin** na udzielenie różnych form wsparcia 176 osobom zwracającym się do niej o pomoc – wskazuje średnio na **29,2** godziny przypadające na jedną poszkodowaną osobę;
- wśród **176** przyjętych skarg najwięcej było takich, którym poświęcono do 2 godz., udzielając potrzebnej pomocy **92** osobom. Kolejnym 48 osobom poświęcono od 3 do 12 godzin, udzielając potrzebnych form wsparcia. 20 osób skorzystało z pełniejszego wsparcia udzielanego między 13 a 100 godzinami. 4 osoby wymagały różnych form pomocy udzielanych w dłuższym przedziale czasowym między 100 a 300 godzinami, 4 osoby korzystały z pomocy 320, 380, 400, 420 godzin. Najdłuższej pomocy wymagała osoba wspierana przez Fundację różnorodnymi formami wsparcia przez 840 godzin;
- biorąc pod uwagę szczupłe zasoby ludzkie Fundacji (9 osób) udzielające pomocy zgłaszającym się poszkodowanym (176) trzeba uzmysłowić sobie, że średnio na jedną z 9 osób przypadało 571,4 godzin pracy przy udzieleniu wsparcia tym wszystkim potrzebującym w minionym czasie (20 miesięcy), co w przeliczeniu na 8-godzinne dni pracy daje 3,5 godziny dziennie wspierania potrzebujących przez 7 dni w tygodniu.

Rodzaj służby	Liczba zgłoszeń
Policja	86
Policja rezerwa	1
Wojsko	62
Wojsko rezerwa	1

Straż Graniczna	9
Państwowa Straż Pożarna	8
Służba Więzienna	3
Służba Więzienna rezerwa	1
Krajowa Administracja Skarbowa	1
Służba Ochrony Państwa	1
Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego	2
Straż Miejska w Warszawie	1

Osoby mundurowe – żołnierze, funkcjonariusze – 150

Osoby cywilne łącznie – 26 osób w tym:

Wojsko – 18 (15 kobiet i 3 mężczyzn),

policja – 7 (k),

PSP – 1 (k).

Płeć

Kobiety – 140

Mężczyźni – 36

Policja – 16 (mobbing i dyskryminacja), Wojsko – 6 żołnierzy i 3 cywilów (mobbing i dyskryminacja), SG – 8 (mobbing i dyskryminacja), PSP – 1 (dyskryminacja), SW – 1 (mobbing), SW rez. – 1 (mobbing).

Zgłoszenia skarg w latach

Rok	Liczba zgłoszeń
2020	12
2021	87
2022	77

Forma zgłoszenia	Liczba zgłoszeń
telefon	140
e-mail	44

spotkanie	26
sms	16
online	14

w tym:

podwójna forma komunikacji – 42

potrójna forma komunikacji – 10

poczwórna forma komunikacji – 4

Zgłaszane problemy	Liczba zgłoszeń
mobbing	112
dyskryminacja	28
mobbing i dyskryminacja	15
mobbing i molestowanie	13
molestowanie	4
molestowanie i dyskryminacja	2

Najczęściej zgłaszanym patologicznym zjawiskiem w służbach był mobbing (112), występujący samodzielnie oraz łącznie z dyskryminacją (15) czy z molestowaniem (13).

Zgłoszono także 28 przypadków dyskryminacji występującej samodzielnie oraz łącznie z mobbingiem (15) czy z molestowaniem (2).

Przypadki molestowania zgłoszono w 4 przypadkach jako zjawisko samodzielne oraz łącznie z mobbingiem (13) czy z dyskryminacją (2). Jedno (1) zgłoszenie dotyczyło występowania łącznie trzech patologicznych zjawisk molestowania, mobbingu i dyskryminacji oraz jedno (1) dotyczyło trudnych wydarzeń w pracy- nie dających się zdefiniować w kategorii żadnych z omawianych powyżej.

Fundacja udzielała poszkodowanym osobom wsparcia w bardzo wielu formach, przede wszystkim w formie rozmów, porad prawnych, porad psychologicznych i wsparcia psychologa, interwencji kryzysowej, rozmów terapeutycznych czy też pomocy przy sporządzaniu stosownych pism, zgłoszeń, apelacji itp., w zależności od indywidualnych potrzeb. W niektórych skomplikowanych przypadkach prowadzono dialog z adwokatem przy sprawie o mobbing, wsparto osobę prawnikiem pro bono, przydzielono adwokata do przesłuchania i udziału w komisji antymobbingowej.

Formy wsparcia	Ilość
rozmowa	129
pomoc/porada prawna	57
wsparcie psychologiczne	51

pisma	32
interwencja kryzysowa	13
rozmowa terapeutyczna	6

Fundacja zespołem 9 osób w ciągu 20 miesięcy obsłużyła 176 poszkodowanych z różnych służb mundurowych, udzielając im wsparcia na miarę swoich możliwości, przywracając im wiarę w drugiego człowieka i dając nadzieję na sprawiedliwe rozwiązanie sprawy.

Łącznie poświęcony czas: 5.142,5 godzin, co stanowi 257 godzin pracy w każdym z 20 miesięcy zaangażowania Fundacji, co w przeliczeniu na 8-godzinny dzień pracy daje codzienne 3,5 godzinne zaangażowanie każdej z 9 osób Fundacji.

8. Zestawienie działań Fundacji i resortów na podstawie analizy informacji z Raportów z 2016 roku i 2022 roku w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w służbach.

Fundacja #SayStop wykorzystując Raporty służb mundurowych z 2016 r. przygotowane dla RPO w zakresie „działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego)” porównała je z Raportami służb przesłanymi do Fundacji w 2022 r. w ramach wystąpienia o udzielenie informacji publicznej (w trybie ustawy o dostępie do informacji publicznej) w celu określenia zmian w tym obszarze zainteresowania, które powinny nastąpić po 6 latach.

RPO w 2016 r. skierował zapytania do 12 służb (ABW, AW, BOR – obecnie SOP, CBA, Policji, Państwowej Straży Pożarnej, Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Celnej – obecnie KAS, MON, SWW, SKW), natomiast w 2022 r. do 16 służb mundurowych (ABW, AW, SOP, Policja, SG, SW, KAS, MON, SWW, SKW, ŻW, Straż Miejska, Lasy Państwowe, Państwowa Straż Pożarna, WOT, Straż Marszałkowska). Podmiotów poddanych ocenie porównawczej w latach 2016 i 2022 było 10 (ABW, AW, SOP, Policja, Straż Graniczna, Służba Więzienna, KAS, MON, SWW, SKW). W 2016 r. Rzecznikowi Praw Obywatelskich nie odpowiedziała CBA, natomiast do Fundacji nie wpłynęły odpowiedzi od Państwowej Straży Pożarnej, WOT i Straży Marszałkowskiej. W 2022 r. analizie poddano dodatkowo 3 formacje mundurowe: Żandarmerię Wojskową (wydzieloną z wojska), Straż Miejską oraz Lasy Państwowe.

Zarówno w 2016, jak i w 2022 r., formacje mundurowe odniosły się do zagadnień w czterech głównych obszarach tematycznych:

- Zdarzenia zgłoszone/zarejestrowane wyczerpujące znamiona mobbingu, dyskryminacji bądź innych działań zmierzających do poniżenia funkcjonariusza/żołnierza/pracownika;
- Prowadzone sprawy wyczerpujące znamiona mobbingu, dyskryminacji bądź innych działań zmierzających do poniżenia funkcjonariusza/żołnierza/pracownika, z podziałem na sprawy umarzone i zakończone ukaraniem sprawcy;

- Rozwiązania organizacyjne (procedury i inne rozwiązania) i prawne mające zastosowanie w rozpatrywaniu spraw związanych z nierównym traktowaniem, mobbingiem i dyskryminacją podległych funkcjonariuszy i pracowników,
- Szkolenia z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji. Jaki procent stanu osobowego z podziałem na kadre kierowniczą i resztę został przeszkolony

W 2022r. Fundacja #SayStop w swoim wniosku do służb ujęła dodatkowo dwa ważne zagadnienia:

- Liczba samobójstw wśród podległych funkcjonariuszy i pracowników ze wskazaniem przypadków zdarzeń podczas służby/pracy oraz w czasie wolnym poza służba/pracą.
- Ilość porad prawnych i/lub psychologicznych udzielonych funkcjonariuszom/żołnierzom i pracownikom cywilnym, [tu chyba brakuje zredagowania]

1. Zdarzenia zgłoszone/zarejestrowane wyczerpujące znamiona mobbingu, dyskryminacji bądź innych działań zmierzających do poniżenia funkcjonariusza/żołnierza/pracownika.

- Składając informacje w przedmiotowej sprawie do RPO w 2016 r. trzy formacje (AW, CBA, SKW) nie udzieliły żadnych odpowiedzi. Nie odnotowano żadnych zgłoszeń mobbingu i dyskryminacji w ABW i SWW, natomiast w pozostałych formacjach zarejestrowano zgłoszenia osób poszkodowanych (BOR, Policja, Straż Pożarna, Straż Graniczna, Służba Więzienna, Służba Celna, MON), jednak przedstawione dane były mało precyzyjne.
- W 2022 r. odpowiedzi na to pytanie udzieliło 13 formacji. Kilka służb poinformowało, że nie gromadzi takich statystyk (ABW, SG, SW, LP), w SWW nie odnotowano zdarzeń, natomiast SKW odpowiedziała, że informacje te są tajne i nie podlegają pod informację publiczną.
- Zastanawiające są odpowiedzi SG, SW i Policji z 2022 r. („brak statystyk, nie gromadzą takich danych”), tymczasem w 2016 r. służby te przesłały RPO przedmiotowe dane. Informacje z tych służb nie precyzowały, jakiego rodzaju zjawiska dotyczyły zgłaszane skargi (mobbingu, dyskryminacji czy molestowania). W czasie 6 ostatnich lat nastąpił w wielu służbach regres, ponieważ z niewiadomego powodu zaprzestano gromadzić dane. Podobny regres widoczny jest w Państwowej Straży Pożarnej, która w 2016 r. zgłosiła zarejestrowane skargi, natomiast w 2022 r. nie udzieliła żadnej odpowiedzi.
- W Raporcie Policji z 2016 zgłoszono sprawy dotyczące mobbingu, nierównowago traktowania oraz mobbingu i nierównego traktowania, natomiast w 2022 r. poinformowano o braku statystyk za lata 2012– 2020, natomiast w 2021 r. odnotowano ok. 40 zgłoszeń skarg.

Raporty te nie są spójne i tracą na wiarygodności.

Jeszcze inne dane z policji padły z ust Zastępcy Komendanta Głównego gen. Pawła Dobrodzieja w wypowiedzi publicznej podczas posiedzenia Komisji MSW w Sejmie RP w dniu 29.06.2021 r.: *"Analiza spraw od 2014 do 2020 roku to 175 zgłoszeń dotyczących podejrzenia o mobbing – dotyczyły 218 osób. To średnio 29 spraw rocznie. W 2020 roku spośród 65 skarg, które odnotowano, 5 dotyczyło mobbingu, w tym jedna dotyczyła molestowania seksualnego."*

- Poważne i odpowiedzialne podejście do tej kwestii widoczne jest w BOR/SOP, służbie celnej/KAS, które zarówno w 2016 r., jak i 2022 r. zgłosiły zarejestrowane skargi.

- Poprawa w raportowaniu widoczna jest w MON, w 2016 r. odnotowano zgłoszenia przypadków dyskryminacji, mobbingu jak i molestowania nie podając jednak danych statystycznych, co uniemożliwiało określenie skali zjawiska, natomiast w 2022 r. przekazano konkretne dane statystyczne za lata 2015– 2021.
- Z przedstawionych danych z 2016 r. wynika, że w poszczególnych latach od 2013–2016 ze wszystkich służb zgłoszono łącznie **208 różnych skarg**, co daje **średnią rocznie 52 skargi**.
- Z przedstawionych danych z 2022 r. wynika, że w latach 2012 – 2022 wpłynęły do służb mundurowych (AW, SOP, Policja, KAS, MON, ŻW) **317 skargi**, z czego 81 z nich umorzono, 4 odrzucono, procedowano 232, z czego tylko 5 zakończyło się orzeczeniem o winie; co do pozostałych 227 spraw brak informacji. **317 różnych skarg** przez 10 lat daje **średnią 32 skargi rocznie**. Posiadając tak skąpe dane trudno wyciągnąć wnioski i właściwie ocenić skalę zjawiska w poszczególnych służbach.

2. Prowadzone sprawy wyczerpujące znamiona mobbingu, dyskryminacji bądź innych działań zmierzających do poniżenia funkcjonariusza/żołnierza/pracownika;

- W 2016 r. wśród 8 formacji, które odniosły się do tego tematu, w 5 z nich (BOR, CBA, SC, Straż Graniczna, SWW) brak jakichkolwiek danych.

W 2022 r. odpowiedzi na to pytanie udzieliło 13 formacji, w pięciu z nich brak takich statystyk (ABW, Policja, SG, SW, LP); MON nie udzielił odpowiedzi, podobnie jak SWW, natomiast SKW odpowiedziała, że **„informacje te są tajne i nie podlegają pod informację publiczną”**.

- W wielu formacjach, które w 2016 r. przekazały informacje o prowadzonych sprawach, w 2022 poinformowały o „braku takich statystyk” (ABW, Straż Graniczna, Służba Więzienna, Policja), nie udzieliły odpowiedzi (MON) lub nie przesłały żadnych informacji, jak Straż Pożarna.
- Odpowiedzialne do tej kwestii podeszły AW, BOR, KAS, SKW przekazując stosowne informacje w 2016 r. i 2022 r. ŻW i Straż Miejska przekazały w 2022 r. po raz pierwszy informacje w tym obszarze.

Reasumując: wg informacji z 2016 r. łącznie prowadzono **163** sprawy związane z mobbingiem lub dyskryminacją, w tym dotyczące mobbingu (13), nierównego traktowania (8), mobbingu i nierównego traktowania (8). Najwięcej spraw wniesiono w służbie więziennej (95).

W 2022 r. w 5 formacjach (AW, SOP, KAS, ŻW, SM) na 16 toczyło się **148** spraw, z których w 7 przypadkach nie potwierdzono zarzutów, **5** zakończyło się ukaraniem sprawców, 1 zostało zakończone polubownie w wyniku mediacji, 3 sprawy zostały umorzone, jedna była w toku, **natomiast o losach pozostałych 131 spraw nic nie było wiadomo**. Służby nie podają informacji jakiego zagadnienia dotyczą prowadzone sprawy: dyskryminacji, molestowania czy mobbingu.

3. Przepisy prawne, organy i rozwiązania organizacyjne (procedury i inne rozwiązania) i prawne mające zastosowanie w rozpatrywaniu spraw związanych z nierównym traktowaniem, mobbingiem i dyskryminacją (od kiedy).

- W 2016 r. spośród 12 analizowanych formacji mundurowych, w wielu z nich (5) **brak** specjalnych **zapisów**, wewnętrznych regulacji, chroniących funkcjonariuszy przez nierównym traktowaniem, mobbingiem i dyskryminacją (**AW, BOR, MON, SKW, SWW**) natomiast w ABW regulacje te są objęte klauzulą „Zastrzeżone”.
- W 2022 r. na 16 służb zaproszonych do udzielenia odpowiedzi, żadnych informacji nie otrzymano z 3 (PSP, WOT, Straż Marszałkowska). Spośród pozostałych 13 tylko 2 formacje (ABW, SKW) nie udzieliły odpowiedzi zastępując się klauzulą „tajne” i określając, że aktualne rozwiązania w pełni zabezpieczają prawa funkcjonariuszy (ABW).
- W 2016 r. w 7 formacjach mundurowych trwały prace lub istniały specjalne procedury, regulacje, kodeksy, (Agencji Wywiadu, Policji, Straży Pożarnej, Straży Granicznej, Służbie Więziennej, Służbie Celnej/KAS, CBA).
- W kilku formacjach istnieją specjalne organy mające zastosowanie w rozpatrywaniu spraw związanych z nierównym traktowaniem, mobbingiem i dyskryminacją, stojące na straży równych praw (BOR/SOP, Policji Straży Pożarnej, Straży Granicznej, Służbie Więziennej, Służbie Celnej, MON).

Brak podobnych organów w 4 formacjach (ABW, AW, SWW, SKW).

Zauważyć należy, że w ostatnich latach (2020-2022) wg Raportów z 2022 r.:

- w kilku służbach wprowadzono stosowne procedury (**Agencja Wywiadu, Służba Ochrony Państwa, Policja, Straż Miejska**),
- powołano Pełnomocnika ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi (Służba Ochrony Państwa),
- wprowadzono politykę przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi (KAS).
- Agencja Wywiadu 4 sierpnia 2020 r. wprowadziła procedury zapobiegania i przeciwdziałania zjawiskom o znamionach konfliktu. Istnieje obowiązek zapoznania z jego treścią.
- W **BOR/SOP** wprowadzono dwie decyzje przeciwdziałające dyskryminacji i mobbingowi. Decyzją 132/2020 Komendanta SOP – wprowadzono procedurę antydyskryminacyjną i antymobbingową. Decyzją 134/2020 – powołano Pełnomocnika ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. Jest to osoba znana funkcjonariuszom i pracownikom. Każdy może zgłosić problem).
- W **Policji** 5 lipca 2021, Decyzją nr 178 KGP wprowadzono „*Wewnętrzną procedurę prowadzenia działań profilaktycznych oraz postępowania w przypadku wystąpienia sytuacji konfliktowej, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych*”.
- W 2022 r. Raport **KAS** informował, że Szef Krajowej Administracji Skarbowej w dniu 5 kwietnia 2018 roku wydał zarządzenie w sprawie Polityki zapobiegania zjawiskom niepożądanym w Krajowej Administracji Skarbowej.
 - 1) Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, stanowiąca załącznik do zarządzenia Dyrektora Generalnego Ministerstwa Finansów nr 33/BDG/2017 z dnia 20 grudnia 2017 roku.
 - 2) Polityka przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi., stanowiąca załącznik do zarządzenia Ministra Finansów z dnia 17 lutego 2020 roku (Dz. Urz. Min. Fin. Poz. 20).

- Wiele służb posiada już politykę przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi (SW – od 2013 r., KAS od 2017 r., Straż Miejska od 2009 r.), stosowne procedury (SG od 2014 r., MON – tylko urząd – od 2012 r., SWW, Straż Miejska od 2016 r., LP – od 2015 r.) oraz wyznaczone struktury zajmujące się tymi zagadnieniami od wielu lat (SW – od 2013 r., MON – od 1999 r., ŻW-2018 r.).

Niestety, jaskrawo widoczny jest brak polityki antydyskryminacyjnej w MON, brak procedur obowiązujących żołnierzy w strukturach wojskowych, brak koniecznych uregulowań prawnych, na co zwracał uwagę RPO w swoim wydawnictwie z 2018 r. „*Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich 2018, nr 5 Zasada Równego Traktowania. Prawo i praktyka, nr 24 Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia,*” tym bardziej, że NATO zwraca na te kwestie baczną uwagę w związku z implementacją rezolucji ONZ nr 1325. Od 2015 r., po zmianie obozu rządzącego, obserwuje się pewien regres w służbach, które wcześniej były liderami w kwestarskich równouprawienie i przeciwdziałania dyskryminacji (SW, PSP, Policja, SG)

4. Szkolenia (jakie i ile) z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji? Jaki procent stanu osobowego z podziałem na kadrę kierowniczą i resztę jest przeszkolonych z tego zakresu?

- W 2016 r. wśród 12 analizowanych formacji mundurowych odpowiedzi udzieliło tylko 7 (BOR, CBA, Policja, Straż Pożarna, Straż Graniczna, Służba Celna, MON), 5 innych formacji nie udzieliło odpowiedzi (ABW, AW, Służba Więzienna, SWW, SKW). Z przedstawionych danych wynika, że ogółem odbyło się 7 szkoleń (PSP, BOR, SG, SC, MON).
- W 2022 r. spośród 16 służb do których skierowano pytanie, odpowiedzi nie nadeszło z trzech formacji (PSP, WOT, Straż Marszałkowska), natomiast w 13 służbach udzielających odpowiedzi, stwierdzono brak szkoleń w 3 (ABW, AW, LP), brak informacji ze względu na klauzulę tajności w 2 (SKW, SWW).
- **Brak szkoleń wg Raportów zarówno w 2016 r., jak i 2022 r. wykazują ABW, AW, SKW, SWW, Lasy Państwowe.**

Większość formacji informuje ogólnie o prowadzonych szkoleniach bez podania danych statystycznych (Policja, SG, PSP, MON, ŻW), zapewniając, że odbywa się systematyczne szkolenie całego personelu, w ramach obowiązków służbowych, jednak bez jakichkolwiek statystyk uwiarygodniających te informacje.

Raporty Policji zarówno z 2016, jak i 2022 r. nie udzielają odpowiedzi na pytanie w sposób szczegółowy, informują tylko o „*braku bierności w tym temacie*” oraz o włączeniu przedmiotowej tematyki do programu szkoleń zawodowych i programów nauczania.

Raporty SG podają, że szkolenia dzielą się na podstawowe, specjalistyczne i stanowią elementy szkoleń specjalistycznych do mianowania na pierwszy stopień oficerski SG w zakresie kształcenia kompetencji kierowniczych dla kadry kierowniczej i dowódczej SG, ale nie podają żadnych statystyk przeszkolonego personelu.

MON informuje o corocznych obowiązkowych szkoleniach dla całego personelu z zagadnień mobbingu, molestowania, konfliktów i równego traktowania, podobnie KG ŻW o systematycznych, obowiązkowych szkoleniach całego personelu wojskowego i cywilnego w ramach szkoleń uzupełniających.

Pozytywnie na tym tle wypadają formacje takie jak: SOP, KAS Służba Więzienna, i Straż Miejska, które jako nieliczne podają dane statystyczne obrazujące ilość przeszkolonej kadry, personelu.

SOP przeszkoliło w latach 2020– 2022 łącznie **312** osób,

KAS zorganizowała 182 szkolenia, w których wzięło udział łącznie **67.164** osób. Brak możliwości wykazania podziału na stanowiska kierownicze i niekierownicze.

SW w 2016 r. wskazując na brak danych, w 2022 r. przekazała dokładne dane statystyczne dotyczące lat 2012– 2022, kiedy przeszkoliła **28.048** osób realizując łącznie 774 szkoleń (34 tematy).

Straż Miejska w latach 2017– 2022 przeszkoliła łącznie **80** osób, na 3 różnych szkoleniach i warsztatach.

- **Podsumowując informacje** z Raportów z 2016 r. oraz 2022 r., dotyczące szkoleń z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, zauważyć należy pewien postęp. Zdecydowanie zwiększyła się liczba szkoleń z **7** (wykazanych w Raportach z 2016 r. PSP, BOR, SG, SC, MON) do **962** wykazanych w Raportach z 2022 r., podczas których przeszkolono **95 604** osoby. Niestety, żaden z Raportów z 2016 r. nie podawał ilości przeszkolonych osób, stąd trudno dokonać ewaluacji.

- Jakość informacji przekazanych przez służby nie pozwala dokonać rzetelnej oceny na temat ilości przeprowadzonych szkoleń, ich efektywności. Każda z formacji podaje informacje w innym ujęciu. Należy zadbać w przyszłości o jednolity kształt sprawozdań, wypracować jego model.

Szkolenia w służbach mają fundamentalne znaczenie dla wypracowania trwałych zmian kulturowych, wykorzenia stereotypów, prowadzących do uprzedzeń, dyskryminacji i wykluczania. Przy szkoleniach całego stanu osobowego należy pamiętać o powtarzaniu szkoleń, odświeżaniu wiedzy, w celu podnoszenia świadomości i uwrażliwiania na kwestie płci. Kluczowe znaczenie dla zmiany kultury organizacyjnej ma szkolenie kadry zarządzającej/dowódczej, służb dochodzeniowo-śledczych, pełnomocników, koordynatorów ds. równości, którzy są siłą napędową w formacjach mundurowych. Zestaw pytań w zakresie tematyki antydyskryminacyjnej oraz polityki równego traktowania obejmował kilka zagadnień, w tym nowe pytania dotyczące samobójstw oraz ilości udzielonych porad prawnych i porad psychologicznych udzielonych osobom potrzebującym w resortach.

5. Liczba samobójstw wśród podległych funkcjonariuszy i pracowników ze wskazaniem przypadków zdarzeń podczas służby/pracy oraz w czasie wolnym poza służba/pracą.

- Na 16 formacji mundurowych odpowiedzi na pytanie o samobójstwa w służbie praktycznie udzieliły tylko 3 formacje (SOP, Policja i Lasy Państwowe).

- Pozostałe służby nie przestały żadnych informacji (PSP, WOT, Straż Marszałkowska) lub udzieliły informacji jako „brak statystyk”(ABW, KAS, SG, SW, Straż Miejska), „nie odnotowano” (AW, MON, ŻW), „tajna informacja” (SWW, SKW).

Samobójstwa odnotowano w służbach :

- SOP – **2** (1 w służbie i 1 poza służbą),

- Policja – **112** policjantów oraz **11** pracowników cywilnych (2012–2022),
- Lasy Państwowe – **9** samobójstw podczas służby(01.03.2017–30. 04.2022 r.).

Łącznie były to **134** samobójstwa w okresie 10 lat, co daje średnio 10 samobójstw rocznie w służbach mundurowych. Największą liczbę samobójstw odnotowano w policji. Niestety, nie ma informacji o płci przy statystyce dotyczącej samobójstw.

6. Ilość porad prawnych i/lub psychologicznych udzielonych funkcjonariuszom/żołnierzom i pracownikom cywilnym.

Wystosowane pytanie o pomoc prawną oraz psychologiczną w sytuacji potrzeby wsparcia żołnierza/funkcjonariusza czy pracownika cywilnego służby mundurowej w sytuacji kryzysowej spotkało się z brakiem odpowiedzi trzech formacji (PSP, WOT, Straż Marszałkowska) spośród 16, do których było ono skierowane.

Wszystkie nadesłane odpowiedzi były negatywne, w większości nie odnosiły się do zróżnicowania porad prawnych i psychologicznych, poza kilkoma służbami (AW, SOP, KAS, ŻW, SM).

Formacje mundurowe, które udzieliły odpowiedzi: „brak statystyk” (Policja, SG, SW, LP, MON), „tajność informacji” (SWW, SKW), „nie udzielano porad psychologicznych” (ABW, AW, SOP, KAS,SM).

Tylko ŻW informuje o udzielaniu wielu porad i konsultacji psychologicznych, niestety nie podając żadnych wiarygodnych liczb.

Z analizy odpowiedzi wynika, że żadna potrzebująca osoba ze służby mundurowej w razie niezbędnej potrzeby nie uzyska od swojego pracodawcy pomocy prawnej ani wsparcia psychologicznego będąc osobą poszkodowaną, będzie musiała szukać prywatnie tej pomocy.

Zestawienie działalności Fundacji na tle służb mundurowych, porównujące potencjał, możliwości i faktyczne efekty.

Reakcja na mobbing, dyskryminację i molestowanie seksualne w latach 2016 r. i 2022 r. w służbach mundurowych:

W 2016 r.:

- zgłoszono/zarejestrowano **208** zdarzeń wyczerpujących znamiona mobbingu, dyskryminacji bądź innych działań zmierzających do poniżenia funkcjonariusza/żołnierza/pracownika;
- prowadzono sprawy wyczerpujące znamiona mobbingu, dyskryminacji bądź innych działań zmierzających do poniżenia funkcjonariusza/żołnierza/pracownika – **163** sprawy.
- zaledwie w **7** formacjach mundurowych tworzone były specjalne procedury, regulacje, kodeksy mające zastosowanie w rozpatrywaniu spraw związanych z nierównym traktowaniem, mobbingiem i dyskryminacją (AW, Policji, PSP, SG, SW, SC, CBA).
- w **7** formacjach istnieją specjalne organy mające zastosowanie w rozpatrywaniu spraw związanych z nierównym traktowaniem, mobbingiem i dyskryminacją, stojące na straży równych praw. (BOR, Policja, Straż Pożarna, Straż Graniczna, Służba Więzienna, Służba Celna, MON).

- Szkolenia antydyskryminacyjne prowadzone były w **7** resortach (BOR,CBA, Policja, Straż Pożarna, Straż Graniczna, Służba Celna, MON)

W 2022 r.:

- zgłoszono/zarejestrowano **317** zdarzeń wyczerpujących znamiona mobbingu, dyskryminacji bądź innych działań zmierzających do poniżenia funkcjonariusza/żołnierza/pracownika we wszystkich służbach (AW, SOP, Policja, KAS, MON, ŻW), z czego 81 umorzono, 4 odrzucono, procedowano 232, z których tylko 5 zakończyło się orzeczeniem o winie, co do pozostałych 227 spraw – brak informacji. **317** różnych skarg daje średnio **32 skargi rocznie**.
- prowadzono **148** spraw wyczerpujących znamiona mobbingu, dyskryminacji bądź innych działań zmierzających do poniżenia funkcjonariusza/żołnierza/pracownika – we wszystkich służbach (w 5 formacjach AW, SOP, KAS, ŻW, SM), z których w 7 przypadkach nie potwierdzono zarzutów, zaledwie **5** zakończyło się ukaraniem sprawców, 1 zostało zakończone polubownie w wyniku mediacji, 2 sprawy zostały umorzono, jedna była w toku, natomiast o losach pozostałych 131 spraw nic nie było wiadomo.
- liczba samobójstw funkcjonariuszy/żołnierzy/pracowników podczas służby/pracy i poza służbą **134** – (BOR, Policja,LP).
- rozwiązania organizacyjne (procedury i inne rozwiązania) i prawne mające zastosowanie w rozpatrywaniu spraw związanych z nierównym traktowaniem, mobbingiem i dyskryminacją wprowadzono w latach 2020– 2021 (Agencja Wywiadu, Służba Ochrony Państwa, Policja, KAS, Straż Miejska).
- ilość porad prawnych/psychologicznych udzielonych osobom zgłaszającym nieprawidłowości – nie udzielano.
- szkolenia antydyskryminacyjne prowadziły: Policja, Straż Graniczna, SOP, Służba Więzienna, KAS, MON, ŻW, Straż Miejska), przy czym SOP, KAS Służba Więzienna i Straż Miejska podały dane statystyczne obrazujące ilość przeszkolonej kadry, oraz personelu.
- łącznie przeszkolono **95 604** osoby uczestniczące w **962** szkoleniach (SOP przeszkolił łącznie 312 osób, KAS przeszkoliła 67.164 osób w 182 szkoleniach, SW przeszkoliła 28.048 podczas 774 szkoleń, Straż Miejska przeszkoliła łącznie 80 osób na 3 szkoleniach).

Fundacja zwracała się do stosownych organów w trybie dostępu do informacji publicznej o przekazanie informacji statystycznych dotyczących ilości zgłoszeń przypadków mobbingu, molestowania i gwałtów. Reagowano brakiem odpowiedzi lub odmową jej udzielenia powołując się na Ustawę o ochronie informacji niejawnych.

Analizując i zestawiając dostępne z Raportów dane z 2016 oraz 2022r., w okresie 7 lat z wielu służb zgłoszono/zarejestrowano **łącznie 525 spraw** wyczerpujących znamiona mobbingu, dyskryminacji bądź innych działań zmierzających do poniżenia funkcjonariusza/żołnierza/pracownika. Prowadzono łącznie **311** spraw w wielu służbach. Odnotowano także **134** samobójstw w służbach.

Wg wypowiedzi Zastępcy Komendanta Głównego Policji gen. Pawła Dobrodzieja podczas posiedzenia Komisji MSW sejmie RP z dnia 29.06.2021 r., w której uczestniczyła Prezeska Fundacji "*Analiza spraw od 2014 do 2020 roku wykazała 175 zgłoszeń, dotyczyła 218 osób. Wszystkie dotyczyły podejrzeń o mobbing. To średnio 29 spraw rocznie. W 2020 roku spośród 65 skarg, które odnotowano, 5 dotyczyło mobbingu, w tym jedna dotyczyła molestowania seksualnego.*"

Fundacja #SayStop

Należy zwrócić uwagę na fakt, iż żadna ze służb nie podaje danych o gwałtach, tymczasem Fundacja #SayStop udziela pomocy kilku poszkodowanym tym przestępstwem.

W okresie od października 2020 r. do czerwca 2022 r. do Fundacji wpłynęło łącznie **176** zarejestrowanych zgłoszeń (w formie kontaktu tel., mailowo, sms, jako spotkania, online) od poszkodowanych osób cywilnych oraz funkcjonariuszy i żołnierzy obu płci z różnych formacji mundurowych (ABW, policja, wojsko, służba więzienna, państwowa straż pożarna, służba ochrony państwa, służba celno-skarbowa, straż graniczna, straż miejska, Lasy Państwowe) z prośbą o pomoc i wsparcie przy sprawach dotyczących dyskryminacji, molestowania seksualnego, mobbingu i gwałtów. **We wszystkich służbach w okresie od IV 2012 do IV 2022 zgłoszono 525 przypadków mobbingu, dyskryminacji i molestowania na 350 tys. osób w służbach mundurowych, z czego zaledwie 5 uznano za uzasadnione. To znaczy, że średnio rejestrowano zaledwie 52 zgłoszenia rocznie ze wszystkich służb i co drugi rok 1 ze skarg była uznawana jako uzasadniona.**

Zgłoszone w ciągu 2 lat do Fundacji **176** skargi to ogromna liczb świadectw nieudolności państwa. Osoby, które obecnie padają ofiarą mobbingu lub molestowaniu w służbach mundurowych, ze względu na niewydolność systemu nie mają szansy na realną obronę i naprawienie sytuacji. **Powołane przez państwo instytucje nie spełniają swojej roli w kontekście przeciwdziałania odwetowi i ochrony prawnej pomocy psychologicznej osoby pokrzywdzonej. Międzynarodowe prawa nie są implementowane.**

Zestawienie działalności małej Fundacji, zobrazowane pomocą 176 osobom w ciągu blisko dwóch lat, z pracą zorganizowanych struktur silnie zhierarchizowanych i dobrze zarządzanych oraz finansowanych z budżetu państwa, jawi się jako słabość systemowa, ogromna nieudolność służb mundurowych, gdzie w ciągu 10 lat wpłynęło 525 skarg i tylko w 5 przypadkach uznano zgłoszenia za uzasadnione.

To ogromny wstyd dla państwa, gdy się porówna potencjał, możliwości i faktyczne efekty instytucji państwa i małej fundacji, próbującej „uzdrowić” system. To ogromny wstyd dla państwa i służb mundurowych, traktować ludzi bez poczucia odpowiedzialności za ich los, szczególnie, że służba nie jest zwykłą pracą, ale swego rodzaju poświęceniem własnych aspiracji, priorytetów, życia rodzinnego dla ojczyzny. To pracodawca, którym w przypadku służb mundurowych jest przecież państwo, ma zapewnić godne warunki pracy i służby, warunki wolne od przemocy w czasie pokoju, gwarantujące sprawiedliwą ocenę i równe traktowanie żołnierza przez przełożonych, bez dyskryminacji i uprzedzeń. Fundacja #SayStop jako oddolna inicjatywa, podjęła się gigantycznej pracy udzielenia pomocy wszystkim tym, których wypluł system służb mundurowych, spychając ich na margines życia, służby, nie udzielając podstawowej ochrony „obywatelowi w mundurze”.

Zestawiając krótką w czasie działalność Fundacji z całym systemem służb mundurowych w latach 2016–2022 należy podkreślić jej skuteczność i konieczność dalszego jej funkcjonowania, mimo skromnych struktur i zasobów finansowych.

Pamiętać jednak należy, że Fundacja działająca jako instytucja pozarządowa nie zastąpi państwa, w jego roli ani systemu pomocy poszkodowanym, który musi powstać.

9. Wnioski końcowe. Rekomendacje/zalecenia/kierunki działań.

Diagnoza sytuacji w środowisku mundurowym w sektorze bezpieczeństwa

Dokonując analizy środowiska mundurowego oraz problemów z przeciwdziałaniem dyskryminacji w służbach na podstawie Raportów z działań w poszczególnych służbach mundurowych z 2016 r., jak i z roku 2022, zauważyć należy, że resorty nie wykorzystały tego czasu na naprawę sytuacji w swoim środowisku pracy i służby i niewiele się zmieniło w tym zakresie.

Przedmiotowa analiza, wypowiedziana kobiecym głosem Prezeski Fundacji #SayStop Katarzyny Kozłowskiej – byłej żołnierce Jednostki Wojskowej GROM, przedstawiona została na Forum Parlamentu Europejskiego w dniu 13 października 2022 r. w Brukseli i diagnozowała sytuację w polskich służbach mundurowych następująco:

- brak świadomości (głównych polityków) o potrzebie implementacji rezolucji ONZ 1325 kobiety, pokój, bezpieczeństwo,
- brak związków zawodowych w MON, strukturach wojskowych,
- brak reakcji służb mundurowych na rekomendacje RPO z 2018 r.,
- brak jednolitych uregulowań dla wszystkich służb mundurowych w zakresie zgłaszania przypadków dyskryminacji, mobbingu czy molestowania, oraz udzielania poszkodowanym wsparcia w formie pomocy psychologicznej/prawnej – ustawa antydyskryminacyjna,
- brak niezależnego od służb mundurowych organu rozpatrującego zgłoszenia osób pokrzywdzonych,
- brak ochrony z zakresu Prawa Pracy dot. mobbingu. Jako jedyna grupa zawodowa jesteśmy pominięci w prawie, w dochodzeniu praw związanych z mobbingiem (Kodeks pracy w Polsce nie dotyczy służb mundurowych),
- brak odpowiedzialności sprawcy za mobbing w miejscu służby,
- brak instytucjonalnego wsparcia pokrzywdzonych w formacjach mundurowych,
- brak systemowej pomocy prawnej, psychologicznej, medycznej, brak wsparcia środowiska,
- brak narzędzi przeciwdziałających działaniom odwetowym,
- ukrywanie zjawisk patologicznych zamiast rozwiązywania problemów,
- brak niezależnych organizacji monitorujących i dbających o transparentność,
- brak organizacji strażniczych dbających o ujawnianie faktów, tworzenie statystyk, ocenę skali problemu,

- brak statystyk z podziałem na płeć w służbach w kwestii rekrutacji, szkolenia, awansowania, uczestniczenia w misjach, dostępu do awansów, nagród, szkoleń,
- brak badań socjologicznych i wiarygodnych statystyk dot. przedmiotowego tematu,
- brak wiarygodnych statystyk dot. przedmiotowego tematu,
- niska świadomość społeczna na temat szkodliwości molestowania seksualnego i mobbingu na środowisko pracy i służby, brak chęci działania w kwestii walki ze zjawiskami patologii,
- brak efektywnych szkoleń i kompleksowej edukacji w tym przedmiocie,
- brak akceptacji społecznej dla koniecznych zmian,
- brak nacisku na resorty do zmiany kultury organizacyjnej ze strony parlamentarzystów,
- brak rocznych Raportów dla Parlamentarzystów dotyczących zjawisk patologicznych w służbach (mobbing, molestowanie seksualne, dyskryminacja, samobójstwa,)
- iluzoryczne narzędzia wsparcia, takie jak: psycholog (zatrudniony przez resort, związany jest zależnością służbową), postępowania wewnętrzne prowadzone są przez osoby ze służby (brak bezstronności, podległość służbowa), organy takie jak Pełnomocnicy ds. Równouprawnienia, Rada Kobiet w MON, Pełnomocnicy ds. wojskowej służby kobiet, mężowie zaufania itp. – bez możliwości sprawczych, bez narzędzi pomocowych, zazwyczaj jako organy wyłącznie opiniodawczo-doradcze.

Kobiety w sektorze bezpieczeństwa nie mają gwarancji na własne bezpieczeństwo, środowisko służby nie jest wolne od przemocy i patologicznych zjawisk. Świadczy to o nieudolności państwa w ochronie obywatela w mundurze przed patologicznymi zjawiskami w służbie.

POSTULATY

W związku z powyższym Fundacja #SayStop przedstawia następujące rekomendacje:

- Utworzenie jednego aktu prawnego w formie ustawy antydyskryminacyjnej dla funkcjonariuszy i żołnierzy resortów mundurowych, dla służb mundurowych w Polsce z wykorzystaniem rekomendacji RPO zawartych w „*Biuletynie Rzecznika Praw Obywatelskich 2018, nr 5 Zasada Równego Traktowania. Prawo i praktyka, nr 24 Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia*”, wskazujących m. in. na brak penalizacji zjawiska mobbingu w służbach, które daje przyzwolenie środowiska na bagatelizowanie przedmiotowych kwestii.
- Utworzenie niezależnego (od formacji mundurowych)-dotowanego z budżetu państwa, organu w strukturach państwowych chroniącego obywateli w mundurach przed zjawiskami przemocy seksualnej, dyskryminacji i mobbingu, który koordynowałby kwestie monitorowania tych zjawisk.
- Składanie sprawozdawczości z poszczególnych resortów.

- Tworzenie procedur prawnych prowadzenia dochodzeń.
- Wdrażanie szkoleń oraz wieloaspektowej pomocy poszkodowanym.
- Zreformowanie działań i narzędzi dla Pełnomocników, działających w poszczególnych resortach mundurowych jako organów doradczych i poszerzenia ich kompetencji do koordynacji współpracy z organem chroniącym obywateli w mundurach przed zjawiskami przemocy seksualnej, dyskryminacji i mobbingu.
- Wyłączenie prowadzenia spraw w przedmiotowym temacie spod jurysdykcji wojskowego wymiaru sprawiedliwości, gwarantując tym samym prawidłowy przebieg postępowania.
- Prowadzenie stałego monitoringu i rejestru zdarzeń w resortach.
- Tworzenie oficjalnych statystyk (systematyczne /okresowe) dla oceny skali problemu.
- Konieczne jest ujednoczenie terminologii (napaść seksualna a gwałt) i dostosowanie do prawa unijnego.
- Zrewidowanie systemu szkolenia w zakresie edukacji antydyskryminacyjnej w służbach mundurowych przy udziale ekspertów NGO w tym obszarze oraz we współpracy z Nordyckim Centrum ds. Gender w Operacjach Wojskowych, posiadającym akredytację NATO.
- Utworzenie niezależnej opieki psychologicznej dla osób poszkodowanych w służbach w kontekście odreagowywania sytuacji kryzysowej.
- Konieczna jest transformacja kulturowo-organizacyjna służb mundurowych.
- Dokonanie audytu wrażliwości na kwestie równości płci w resortach mundurowych zgodnie z zaleceniami w wydawnictwie (Genewa, DCAF, 2011) Megan Bastick, *„Samooceńca w zakresie płci kulturowej. Poradnik dla policji, sił zbrojnych i wymiaru sprawiedliwości”*.
- Powołanie Sejmowego Zespołu ds. implementacji rezolucji ONZ 1325 Kobiety, pokój, bezpieczeństwo i monitorowanie oraz inspirowanie resortów oraz instytucji naukowych do działań skutecznie nowelizujących *„Krajowy Plan Działania na rzecz realizacji Agendy ONZ dotyczącej kobiet, pokoju i bezpieczeństwa na lata 2018-2021”* na kolejne lata,

W formacjach mundurowych konieczna jest zmiana kultury organizacyjnej. Zmiana ta wymaga jednak przede wszystkim woli politycznej kluczowych decydentów oraz wsparcia przez odpowiedzialnych rządzących, jak i powierzenia funkcji dowódczych liderom rozumiejącym wagę kwestii uczynienia środowiska służb wolnym od dyskryminacji i przemocy. Potrzebne jest także wsparcie mediów, rzetelna kontrola parlamentarna procesu przekształceń, reformy sektora bezpieczeństwa i wsparcia sektora NGO zajmujących się eliminacją przemocy z naszego życia, przeciwdziałaniem dyskryminacji i promocją równego traktowania. Niby tak niewiele, a tak wiele dla równości.