

Załącznik nr 1.

Przegląd podstaw i regulacji prawnych dotyczących równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji

Do przeglądu wykorzystano najistotniejsze uregulowania międzynarodowe, krajowe oraz regulacje wewnętrzne dotyczące pracy i służby w Policji w zakresie równego traktowania i zakazu dyskryminacji.

1. Przepisy międzynarodowe

Na wstępie niezbędne jest przytoczenie aktów prawa międzynarodowego będących fundamentem podstawowych praw i wolności człowieka nierozdzielnie związanych z poszanowaniem godności ludzkiej.

1.1. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ w dniu 10 grudnia 1948 r.) i Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (dokument Rady Europy z 1950 r.)

Są to podstawowe dokumenty formułujące zasadę równości praw wszystkich jednostek ludzkich bez względu na różnice rasy, koloru skóry, płci, języka, religii, poglądów politycznych lub innych przekonań, narodowości, pochodzenia społecznego, majątku, urodzenia lub jakiegokolwiek inne różnice. Jednocześnie w aktach tych podkreśla się zakaz dyskryminacji, w tym również ze względu na płeć jak również fakt, że wszyscy są uprawnieni do jednakowej ochrony prawnej.

W kontekście opracowania planu równości płci, poza powyższymi ogólnymi dokumentami, skupiono się na regulacjach w ścisły sposób odnoszących się do równości płci i dyskryminacji ze względu na płeć.

1.2. Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW) przyjęta 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z 1982 r. nr 10, poz. 71).

Konwencja wyznacza standardy w zakresie ochrony praw kobiet we wszystkich sferach życia. Podkreśla równość kobiet i mężczyzn oraz zaznacza potrzebę prowadzenia przez Państwa polityki likwidującej dyskryminację kobiet.

1.3. Rezolucja nr 1325 z dnia 31 października 2000 r. Rady Bezpieczeństwa Organizacji Narodów Zjednoczonych dotycząca Agendy ONZ dot. kobiet, pokoju i bezpieczeństwa. Główne postulaty Agendy to: potrzeba zwiększenia udziału kobiet w procesach pokojowych, w misjach i operacjach pokojowych, wzmocnienia ich roli w procesach decyzyjnych związanych z zapewnieniem pokoju, jak również zwrócenie uwagi na potrzeby ochrony i wsparcia kobiet i dzieci podczas konfliktów zbrojnych oraz w środowisku pokonfliktowym¹. Rozwinięcie postanowień realizacji rezolucji nr 1325 nastąpiło w przyjmowanych sukcesywnie 10 kolejnych rezolucjach Rady Bezpieczeństwa ONZ².

¹ Krajowy Plan Działania na rzecz realizacji Agendy ONZ dotyczącej kobiet, pokoju i bezpieczeństwa na lata 2018-2023, s. 4. <https://www.gov.pl/web/kas/krajowy-plan-dzialania-na-rzecz-realizacji-agendy-onz-dotyczacej-kobiet-pokoju-i-bezpieczenstwa>

² Rezolucje RB ONZ: 1820 z 2008 r., 1888 z 2009 r., 1889 z 2009 r., 1960 z 2010 r., 2106 z 2013 r., 2122 z 2013 r., 2242 z 2015 r., 2331 z 2016 r., 2467 z 2019 r., 2493 z 2019 r., 2538 z 2020 r.

1.4. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 roku w sprawie europejskiej strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020 – 2025. (Dz.Urz. UE C 456 z 10.11.2021, s. 208).

Strategia podkreśla, że równouprawnienie płci jest podstawową wartością Unii Europejskiej, prawem podstawowym i filarem praw społecznych. Zakłada m.in.:

- wolność od przemocy i stereotypów ze względu na płeć, w szczególności eliminowanie problemu przemocy i molestowania w pracy, walkę ze stereotypami płci;
- możliwość rozwoju w gospodarce opartej na równouprawnieniu płci, w szczególności wyeliminowanie różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn, różnic w obowiązkach opiekuńczych;
- pełnienie ważnych ról społecznych na równych zasadach, m.in. równowaga płci na stanowiskach kierowniczych.

1.5. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (zwana „Dyrektywą Work Life Balance”) (Dz.U. UE L 188 z 12.7.2019, s. 79).

1.6. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2020 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE (zwana „Dyrektywą w sprawie stabilności pracy”) (Dz. U. UE L 186 z 11.7.2019, s. 105).

2. Przepisy prawa krajowego

2.1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku. (Dz.U. poz. 483, z późn. zm.)

Kluczowe zapisy w Konstytucji dotyczące równości płci znaleźć możemy w Rozdziale II Konstytucji RP. Art. 32 stanowi, że wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne, co oznacza, że wszyscy powinni być traktowani tak samo, według tych samych zasad i kryteriów w życiu politycznym, społecznym, gospodarczym. Art. 33 Konstytucji stanowi niejako uzupełnienie do art. 32 podkreślając, że kobieta i mężczyzna mają równy dostęp nie tylko do praw w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym ale i do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

2.2. Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z dnia 3 grudnia 2010 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 970).

Ustawa ta wdrożyła do polskiego porządku prawnego unijne dyrektywy antydyskryminacyjne i tym samym zobowiązała właściwe organy do przeciwdziałania dyskryminacji, w tym ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną. Ustawa wyjaśnia podstawowe definicje, w tym zasadę równego traktowania oraz określa środki prawne i organy właściwe w sprawach przeciwdziałania naruszeniom zasadzie równego traktowania.

2.3. Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030 z 24 maja 2022 r. (M.P. poz. 640).

Dokument określa cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania w Polsce, w szczególności w zakresie podnoszenia świadomości społecznej w obszarze równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania, przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania, współpracy z podmiotami w zakresie równego traktowania.

Działania Krajowego Programu skupiają się m.in. na współpracy na rzecz polityki równego traktowania w ramach administracji rządowej na szczeblu centralnym i wojewódzkim, wspieraniu wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, promowaniu kobiet na stanowiskach kierowniczych, wspieraniu grup narażonych na dyskryminację na rynku pracy ze względu na wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie i orientację seksualną oraz status rodzinny, promowaniu zarządzania różnorodnością w miejscu pracy.

2.4. Uchwała nr 248 RM z dnia 9 grudnia 2022 r. w sprawie ustanowienia Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie na rok 2023 (M.P. poz. 1259) i ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w domowej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1249, z późn. zm.)

Dokumenty nakładają na organy Państwa obowiązek działań informacyjnych, edukacyjnych, profilaktycznych, pomocy i wsparcia osobom doznającym przemocy w rodzinie (przemocy domowej). Celem przedmiotowych dokumentów jest zwiększenie skuteczności działań zapobiegających przemocy oraz działań eliminujących tę przemoc, co wynika bezpośrednio z realizacji polityki rodzinnej i społecznej z uwzględnieniem zasady równych praw mężczyzn i kobiet w życiu rodzinnym, politycznym społecznym i gospodarczym.

2.5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465)

Kodeks pracy jest kluczowym aktem prawa regulującym całościowo prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracowników związanych ze stosunkiem pracy.

Zasada równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji zostały zapisane w Rozdziale IIa *Równe traktowanie w zatrudnieniu* (art. 18^{3a}-art. 18^{3e}). Regulacje zawarte w Kodeksie pracy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu między innymi ze względu na płeć, stanowią generalne podstawy traktowania pracowników. Warto podkreślić, że zgodnie z zasadą, wyrażoną w art. 5 Kodeksu pracy, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym w tym przepisie.

3. Dokumenty krajowe i wewnętrzne regulujące służbę / pracę w Policji

3.1. Funkcjonariusze Policji

- Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz.U. z 2023 r. poz. 171, z późn. zm.)
- Ustawa nie odnosi się bezpośrednio do równości płci. Zgodnie z art. 14. ust. 3 policjanci w toku wykonywania czynności służbowych mają obowiązek respektowania godności ludzkiej oraz przestrzegania i ochrony praw człowieka.
- Zarządzenie nr 805 Komendanta Głównego Policji z dnia 31 grudnia 2003 r. w sprawie „Zasad etyki zawodowej policjanta” (Dz.U. KGP 2004 r. poz. 3).

Zasady etyki zawodowej policjanta mają istotne znaczenie we wzmocnieniu i uzupełnieniu obowiązków i powinności etycznych policjantów, podkreślając w szczególności służebną rolę wobec społeczeństwa. Nie ma w nich wyraźnego wskazania na zasadę równego traktowania ale w § 6 zawarty jest zakaz dyskryminowania - *postępowanie policjanta w kontaktach z ludźmi powinna cechować życzliwość oraz bezstronność wykluczająca uprzedzenia rasowe, narodowościowe, wyznaniowe, polityczne, światopoglądowe lub wynikające z innych przyczyn*. Podkreślić należy, że w świetle § 4 *policjant we wszystkich swoich działaniach ma obowiązek poszanowania godności ludzkiej oraz przestrzegania i ochrony praw człowieka*, która to godność jest gwarantem podstawowych praw i wolności człowieka.

- Zarządzenie nr 30 Komendanta Głównego Policji w sprawie funkcjonowania organizacji hierarchicznej w Policji z dnia 16 grudnia 2013 r. (Dz.U. KGP z 2018 r. poz. 89, z późn. zm.)

Przepis ten określa zasady funkcjonowania organizacji hierarchicznej, reguluje m.in. właściwe relacje w stosunkach służbowych – przełożony/podwładny, podejmowanie decyzji i wydawanie rozkazów oraz poleceń związanych z wykonywaniem zadań służbowych, zachowanie drogi służbowej, a także zasady postępowania wynikających ze starszeństwa stopni policyjnych.

Zarządzenie nie odnosi się do równości płci, niemniej jednak ma duże znaczenie w kontekście równouprawnienia w czasie wykonywania obowiązków służbowych.

- Program wzmocnienia uczciwości i zapobiegania korupcji w Policji na lata 2021-2023.

W ramach Zadania II *Systemowe budowanie i wzmocnienie kultury uczciwości oraz przestrzegania zasad etyki zawodowej w Policji* przewidziano m.in. opracowanie propozycji wdrożenia dodatkowych środków mających na celu poprawę równowagi płci w Policji, a następnie podjęcie działań na rzecz wdrażania adekwatnych rozwiązań w Policji.

- Plan działalności edukacyjnej i informacyjnej w zakresie ochrony praw i wolności człowieka, realizacji zasady równego traktowania i przestrzegania zasady etyki zawodowej w Policji na lata 2021-2023 r.

Plan zawiera szereg obszarów zadaniowych w tym m.in. zadanie nr 8 mające na celu gromadzenie informacji na temat przypadków mobbingu, dyskryminacji i konfliktów wewnętrznych w Policji oraz zadanie nr 15 polegające na wdrażaniu Agendy ONZ dotyczącej kobiet, pokoju i bezpieczeństwa na lata 2018-2023. W ramach Agendy podejmowane są działania na rzecz zwiększenia udziału kobiet w misjach ONZ, UE, NATO i OBWE, wzmocniające pozycję kobiet w służbach mundurowych i w służbie zagranicznej.

3.2. Pracownicy Korpusu Służby Cywilnej oraz pracownicy Policji.

- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1691, z późn. zm.)

Ustawa ta nie porusza kwestii równości płci, natomiast wśród obowiązków dla dyrektora generalnego urzędu (w odniesieniu do Policji zadania przewidziane dla dyrektora generalnego urzędu wykonują kierownicy jednostek organizacyjnych Policji spełniających jednocześnie definicję pracodawcy) wymienia się dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy wobec osób zatrudnionych w urzędzie oraz realizację polityki personalnej, w szczególności przez przygotowywanie programu zarządzania zasobami ludzkimi w urzędzie.

- Zarządzenie nr 6 Szefa Służby Cywilnej z dnia 12 marca 2020 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, zmienione zarządzeniem nr 7 Szefa Służby Cywilnej z dnia 16 grudnia 2020 r.

Podstawą wydania zarządzenia jest art. 15 ust. 9 ustawy o służbie cywilnej, który obliguje Szefa SC do określenia standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.

Należą do nich:

- Organizacja procesów zarządzania ludźmi poprzez (Rozdział II): opracowanie programu zarządzania zasobami ludzkimi, określenie procedury antymobbinowej, kierowanie pracownikami, kultura uczciwości (wspieranie pracowników w trudnych lub niejasnych sytuacjach, które budzą ich wątpliwości), procesy kadrowe i organizacja pracy, dostępność urzędu (wspieranie osób ze szczególnymi potrzebami) oraz staże, praktyki i wolontariaty.
 - Narzędzia *work-life balance* (Rozdział V) Narzędzia te mają na celu promocję rozwiązań pomagających godzić pracę z innymi aspektami życia pracownika, tworzenie przyjaznej atmosfery w pracy, wzrost motywacji i efektywności pracowników, wzmocnienie dobrego wizerunku pracodawcy u pracowników i kandydatów do pracy, a także wspieranie zdrowego stylu życia.
- Zarządzenie nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej. (M.P. poz.953).

Podstawą wydania zarządzenia jest art. 15 ust. 10 ustawy o służbie cywilnej, obligujący Szefa SC do określenia wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej.

Jedną z zasad jest zasada godnego zachowania. Może ona korespondować z ustawowym obowiązkiem, jakim jest godne zachowanie się w służbie, zgodnie z którym członek korpusu służby cywilnej jest obowiązany godnie zachowywać się nie tylko w służbie ale i poza nią (art. 76 ust. 1 pkt 7).

Rozdział 2 Zarządzenia traktuje o zasady etyki korpusu służby cywilnej, wg których każdy członek KSC ma obowiązek przestrzegania zasad etyki korpusu służby cywilnej (§ 13), którymi są: zasada godnego zachowania, zasada służby publicznej, zasada lojalności, zasada neutralności politycznej, zasada bezstronności i zasada rzetelności.

Zasada godnego zachowania (§ 14) odwołuje się w szczególności do wykonywania pracy z respektem dla reguł współżycia społecznego i kultury osobistej, poszanowania godności innych osób, w tym podwładnych, kolegów i przełożonych, a także do zapobiegania powstawaniu konfliktów w pracy i w relacjach z obywatelami oraz współpracownikami.

- Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 765 i 1195).

Zgodnie z art. 46 ustawę stosuje się w zakresie wskazanym w art. 46 do pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej, zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych Policji (z wyłączeniem szkół policyjnych i Akademii Policji w Szczytnie). Określa podstawowe prawa i obowiązki pracownika (Rozdział 3) natomiast nie porusza kwestii równości płci.

- Ustawa z dnia z dnia 20 lipca 2018 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*. (Dz.U. z 2023 r. poz.742, z późn. zm.).

Ustawa dotyczy Akademii Policji w Szczytnie i nie porusza kwestii równości płci.
