

Z Danutą Poważą, nadkomisarz w stanie spoczynku, pełniącą między innymi funkcję psycholożki dla policjantów, policjantek oraz pracowników i pracowniczek Policji, rozmawia Daria Sobik.

Rozmowa ukazała się w programie do spektaklu, wydanym przez Teatr Polskim im. H. Konieczki w Bydgoszczy.

Daria Sobik: Czy policjanci i policjantki otrzymują wsparcie psychologiczne w ramach wykonywanego zawodu? Czy są to sytuacje wyjątkowe, w ramach konkretnych szczególnie obciążających psychicznie wydarzeń?

Danuta Poważa: Warto zacząć od tego, że już na poziomie Szkoły Policji uczymy specyficznych aspektów psychologicznych, np. edukujemy w zakresie technik komunikacyjnych, psychoedukacji, czy chociażby wyjaśniamy mechanizmy funkcjonowania psychiki w sytuacjach traumatycznych. Później w trakcie służby każdy policjant i każda policjantka ma prawo skorzystać ze wsparcia psychologa policyjnego (pomocy psychologicznej, pierwszej pomocy emocjonalnej lub psychoterapii) w trzech przypadkach: na wniosek samego policjanta z pominięciem drogi służbowej, na wniosek bezpośredniego przełożonego policjanta oraz z inicjatywy własnej psychologa. Ten ostatni przypadek dotyczy sytuacji kryzysowych takich jak na przykład: śmierć innego policjanta lub pracownika, popełnienie lub próba popełnienia samobójstwa przez policjanta lub pracownika, użycie przez policjanta broni palnej w wyniku którego nastąpiła śmierć lub ciężki uszczerbek na zdrowiu, wykonywanie obowiązków w okresie klęski żywiołowej, wojny, katastrofy, czy podczas aktu terroryzmu. Istnieje szereg takich i innych kryzysowych sytuacji, w których przełożony ma obowiązek powiadomić psychologa o zaistnieniu ryzyka obciążenia psychicznego policjanta lub policjantki. Psycholog nawiązuje kontakt z policjantem, ale by zaoferować swoje wsparcie psychologiczne, musi nastąpić dobrowolna zgoda policjanta. Policjant może przyjąć, odmówić bądź odroczyć pomoc psychologiczną, ale zawsze ma zapewniony do niej dostęp.

Czy z Twojej perspektywy – osoby, która przez wiele lat pełniła funkcję psychologa policyjnego – zauważasz jakieś szczególne potrzeby kluczowe dla usprawniania działań w obrębie wsparcia psychologicznego policjantów i policjantek?

Dużym problemem było to, że policjanci i policjantki przez długi czas bali się skorzystać ze wsparcia psychologicznego, ponieważ obawiali się, że w jakiś sposób zaszkodzi im to w służbie. Pojawiało się przekonanie, że informacja o korzystaniu ze wsparcia psychologicznego zostanie wykorzystana przeciwko policjantowi przez przełożonego. Często wynikało to z braku świadomości, że psychologa obowiązuje tajemnica zawodowa. Niestety, pomoc psychologiczna w Polsce wciąż jest stygmatyzowana i obarczona pejoratywnym postrzeganiem. Sprawy nie

ułatwiają też stereotypy związane z płcią (kojarzenie policjantów z „silnymi, mocnymi facetami”, a policjantek z „delikatnymi, uśmiechniętymi paniami”). Te stereotypy dalej niestety mają się dobrze i często zamykają funkcjonariuszy i funkcjonariuszki na utrzymywanie higieny psychicznej w pracy. Z moich obserwacji wynika, że jeżeli policjant bądź policjantka narzuca sobie wysokie oczekiwania wobec własnych możliwości psychicznych, słowem – zawsze stara się być „twardy/twarda” i nie „epatować” emocjami, to tym bardziej taki policjant czy policjantka jest narażony/a na silny stres i długotrwałe napięcie psychiczne. Przykładem niech będzie policjant, który był świadkiem śmierci dziecka. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że odrzuci on perspektywę skorzystania ze wsparcia, ponieważ czuje, że musi sobie z tym poradzić sam, nie dopuszcza do siebie swoich własnych przeżyć, bo „nie wypada płakać”. Szczególnie – według równie silnie zakorzenionego stereotypu – mężczyźni nie wypada płakać. Ten szkodliwy wizerunek wciąż pokutuje, a w Policji szczególnie. Pociuszające jest jednak to, iż z perspektywy 26 lat pracy na rzecz promocji wsparcia psychicznego widać, że wielu policjantów i policjantek przekonało się, że psycholog może pomóc, że można na niego liczyć w trudnej sytuacji – zarówno zawodowej jak i osobistej.

Mottem polskiej policji jest hasło „Pomagamy i chronimy”, które wskazuje na wysoki priorytet opiekuńczej roli funkcjonariuszy i funkcjonariuszek. Na ile to hasło odzwierciedla konkretne praktyki Policji?

Wszystkie czynności i uprawnienia policjanta służą temu, aby chronić obywateli przed stanieniem się ofiarą przestępstwa oraz pomagać w dojściu do sprawiedliwości. Najbardziej aktualnym przykładem służebnych działań Policji jest obecna pomoc uchodźcom z Ukrainy (zarówno pomoc przy przenoszeniu bagaży, organizowaniu zbiórek jak i w ramach ochrony bezpieczeństwa). W kontekście tego hasła myślę o tym, w którym obszarze pamięć o misji pomagania i chronienia jest szczególnie potrzebna. Sztywna hierarchia w Policji niesie ze sobą wiele problemów dla relacji wewnątrz struktury, co może – choć nie musi – odbijać się na relacjach z obywatelami. Przykład i postawa przełożonych ma tutaj ogromne znaczenie. Dlatego ważne jest, by posiadali oni stosowne kompetencje managerskie, komunikacyjne, czy wiedzę o wspieraniu różnych mniejszości. Zawsze podkreślam, że policjanci i policjantki oprócz uprawnień mają przede wszystkim etykę zawodową. Czasem zdarza się, że uprawnienia (które mają pozwalać na skuteczne „chronienie i pomaganie”) myślą się niektórym policjantom z władzą, a to zdecydowanie nie jest to samo. Zwiększone uprawnienia, która ma Policja związane są z konkretnymi obwarowaniami - za każdym uprawnieniem stoi ściśle określony przepis regulujący stosowanie tych uprawnień. Kluczowe jest stawianie przez policjantów na szczycie hierarchii własnych wartości etyki zawodowej i związanych z nią ściśle praw człowieka. Wszystko, co Policja robi, powinno służyć ochronie zwykłego obywatela. W praktycznym ujęciu hasła „Pomagamy i chronimy” szczególnie istotne są praktyki prewencyjne, zapobiegające przestępstwom. Weźmy przykład patroli – w opinii publicznej czasem pojawia się głos, że patrol to bierne jeżdżenie po dzielnicy. A właśnie dlatego, że policja patroluje

konkretne tereny, zmniejsza się tam ryzyko przestępczości. Istnieje szereg innych działań służących ochronie: działania edukacyjne dla dzieci (edukacja w przedszkolach na temat bezpieczeństwa, poruszania się w ruchu miejskim), dla młodzieży (edukacja antynarkotykowa, edukacja o konsekwencjach łamania prawa), dla chorych w szpitalach (włączanie Policji w akcje pomocowe, takie jak „Cała Polska czyta dzieciom”), czy obecnie wiele programów uświadamiających potencjalne zagrożenia dla różnych grup np. dla seniorów, bankowców czy taksówkarzy. Bardzo ważne są też szkolenia dzielnicowych skupiające się na nauce komunikacji, budowania pozytywnych relacji ze społecznością, czy też inicjowanie przez policjantów projektów o charakterze partycypacyjnym („Profilaktyka a Teatr”).

Podajesz wiele konkretnych przykładów na to, jak opiekuńcza rola funkcjonariuszek i funkcjonariuszy realizuje się na poziomie relacji z obywatelami. Jak myślisz, dlaczego jednak policjanci w opinii publicznej wciąż częściej kojarzeni są z karaniem, a nie opieką?

Wszystko zależy od konkretnego policjanta. Niektórzy policjanci poprzez swoje działania (zwykle związane z niewłaściwym rozumieniem swojej roli w społeczeństwie) wpływają na wizerunek Policji w sposób szkodliwy. Policjant, mimo że nie jest osobą anonimową, ma swoją podmiotowość i podlega wszystkim konsekwencjom swoich złych czynów osobiście, jest reprezentantem całej Policji. Ze względu na przynależność do tak homogenicznej grupy, jaką jest Policja, słyszy się zarzuty uogólniające w stylu: „Policja mi to zrobiła”, częściej niż wskazujące czyny konkretnego policjanta czy policjantki. W praktyce jest więc tak, że żadna osoba w Policji nie pracuje na swój wizerunek, ale wręcz przeciwnie – na obraz całej instytucji. Ponadto mundur ujednocila policjantów – to też działa jako istotny aspekt psychologiczny w tej kwestii.

Jak budować relacje między funkcjonariuszami a obywatelami? Jakie są strategie uzdrawiania tej komunikacji?

Myślę, że budowanie dobrej komunikacji powinno odbywać się z udziałem pełnomocnika ds. ochrony praw człowieka, który edukuje policjantów z zakresu zagadnień antydyskryminacyjnych. Zadaniem takiej osoby jest czuwanie nad tym, żeby policjanci przestrzegali praw człowieka w stosunku do obywateli podczas wykonywanej służby. Pełnomocnik ma też również dużą rolę w edukacji policjantów w kontekście komunikowania się z osobami uchodźczymi, reprezentującymi mniejszości kulturowe, czy osobami LGBTQiQA. Gdy jeszcze pracowałam w Policji to odbywały się np. szkolenia z komunikacji z osobami transpłciowymi, które są w trakcie tranzycji (często takie osoby nie posiadają odpowiedniego dokumentu tożsamości), teraz takich szkoleń niestety brakuje. W kontekście uzdrawiania relacji często dużą pracę musi wykonać sam policjant. Do budowania dobrych relacji niezmiernie ważne są miękkie kompetencje takie jak np. umiejętna komunikacja interpersonalna czy empatia, które powinny towarzyszyć wszystkim działaniom policjanta, takim jak:

legitymowanie, przeszukanie, przesłuchanie, zatrzymanie, itd. Dzięki wykorzystywaniu umiejętności miękkich w codziennych czynnościach policjant buduje swój wizerunek pomocnego człowieka mającego konkretne zadania do wykonania, a nie bezdusznej maszyny. Przypomina mi się w tym momencie pewien bardzo zaangażowany funkcjonariusz, który miał problemy z komunikacją. Zdarzało się, że pozwalał sobie na agresywny ton i taką też postawę wobec obywateli (na przykład na miejscu wypadku podczas stresowej dla obywatela sytuacji). W mojej opinii jego zachowanie nie wynikało z braku dobrej woli, ale z braku odpowiednich umiejętności komunikacyjnych. Z czasem pojawiało się coraz więcej skarg na jego pracę, skutkiem czego zaczął intensywne szkolenia z zakresu komunikacji. Dzięki nim w końcu zaczął komunikować się sprawniej i przede wszystkim – nie przemocowo. W ramach budowania relacji między obywatelem, a policjantem niezmiernie ważne jest, aby obywatele również byli świadomi nie tylko swoich praw, ale też obowiązków i konieczności dostosowania się do poleceń policjanta.

Jak obecność kobiet zmienia instytucję Policji? Czy wraz z rosnącą liczbą kobiet - policjantek dokonuje się „zmiana ducha” instytucji?

Przede wszystkim – w Policji liczą się kompetencje, a kompetencje nie zależą od płci. Bardzo często umniejsza się rolę kobiet w policji, infantylizuje się je, czy przypisuje im stereotypowe cechy tj. wyższą emocjonalność, delikatność, słabość. Owszem, są kompetencje siłowe i oczywiście może je mieć mężczyzna, ale są też kobiety, które są bardzo silne fizycznie. I odwrotnie - są mężczyźni, którzy lepiej sprawdzą się w pracy biurowej, są kobiety, które świetnie odnajdą się w bardziej stresującej pracy w terenie. Wszędzie jednak oprócz tzw. umiejętności twardych potrzebna jest wrażliwość i empatia. Osobiście uważam, że różnorodność płciowa w Policji pozwala na poszerzenie wielu perspektyw i jest niesamowicie potrzebna. Ciągłe jednak niestety o policjantkach się zapomina i to można zauważyć chociażby w najdrobniejszych gestach takich jak niestosowanie feminatywów („posterunkowy”, a nie „posterunkowa”). Policjantki są pomijane w wielu kwestiach, np. w ramach doposażenia w ubrania służbowe oferuje się im męską bieliznę. W Szkole Policji próbowano nam wmówić, że to jest odzież unisex. To są drobiazgi, ale one składają się na szerszy obraz, który nie jest pozbawiony przypadków seksizmu, molestowania, przemocy seksualnej czy mobbingu. Zmiana może się dokonać jedynie poprzez edukację i ustawiczną pracę nad tym, by unikać powielania stereotypów płciowych. Zawsze przestrzegam przed mówieniem, że kobiety ocieplają wizerunek Policji. Kobiety w Policji nie chcą być postrzegane jak „słoneczka”, „miłe, uśmiechnięte panie”, czy „te bardziej litościwe”. Często stereotypowo postrzega się je wyłącznie w kontakcie pracy z dziećmi czy w postępowaniach dotyczących przestępstw wobec rodziny. Każdy może budować różne kompetencje i to od nich zależy, czy mężczyzna lub kobieta jest przydatny/a na określonym stanowisku. Kiedy wykladałam prawa człowieka spotkałam się z opisem mojej osoby, że ja „to bym wszystkich przestępców głaskała”. Reagowanie na tego typu komentarze w sposób zdecydowany i merytoryczny jest konieczne. Prawa człowieka nie

polegają na głaskaniu przestępców, ale opierają się na prawach zawartych w międzynarodowych konwencjach. Są oczywiście ciągłe szkolenia i działają procedury antydyskryminacyjne, jednak zmiana jest powolna i wiele trzeba jeszcze zrobić, bo wciąż słyszymy o sytuacjach dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć. Co ważne, według mojego doświadczenia seksizm nie ma płci i zdarzają się przypadki przemocy seksualnej wobec mężczyzn w Policji.

Czyli po raz kolejny wracamy do istoty edukacji w Policji i pracy u podstaw.

W praktyce działa to tak, że są osoby, które zajmują się edukacją na co dzień i są osoby w strukturach władzy, które swoją postawą zaprzeczają tej pracy u podstaw. Spotkałam się już z wyśmiewaniem przez przełożonych potrzeb mniejszości, dewaluowaniem wartości związanych z prawami człowieka, umniejszaniu mojej pracy na rzecz edukacji. Czasem myślę, że policja jest taka, jakie jest społeczeństwo. Jest dokładnym odzwierciedleniem przekonań społeczeństwa (to było widoczne szczególnie w statystykach osób zaszczepionych w Policji, które procentowo były zbliżone do osób zaszczepionych w Polsce). Nie wolno jednak generalizować i postrzegać całej policji przez pryzmat pojedynczych incydentów. Jak w każdej instytucji pracują tutaj różni ludzie, jednak wierzę, że zdecydowana większość jest kompetentna i wrażliwa.

Podkreślasz w tej rozmowie sporą rolę postawy przełożonego i wskazujesz na wysoką szkodliwość złego przykładu idącego „z góry” struktury Policji. Zdarzają się przełożeni, którzy są opresyjni i którzy wykorzystują swoją pozycję do osiągnięcia swoich celów. Czy są jakieś skuteczne strategie oporu wobec nich? Czy hierarchia i podległość przełożonemu w Policji uniemożliwia jakąkolwiek formę walki np. z mobbingiem?

Przekonanie, że z instytucją – szczególnie tak hierarchiczną jak Policja – nie można wygrać ma w sobie wiele prawdy. Cała struktura Policji opiera się na hierarchii, kojarzy się z wykonywaniem rozkazów, realizowaniem zadań idących „z góry”. Z moich osobistych doświadczeń wynika, że owszem, można „wygrać” w sprawie, która ukazuje dużą niesprawiedliwość przełożonego wobec pracownika. Często jednak zdarza się tak, że jeśli zgłaszasz jakąś skargę wobec przełożonego, pojawia się ryzyko, że zostaniesz przeniesiony np. do innego wydziału czy innej jednostki. To ucisza wielu policjantów i wiele policjantek. Trzeba jednak podkreślić, że w policji istnieją procedury antydyskryminacyjne, antymobbingowe i antykonfliktowe. Pełnomocnicy ds. ochrony praw człowieka są odpowiedzialni za kształtowanie polityki antymobbingowej, a psychologowie wspierają ofiary działań antydyskryminacyjnych. W skład takiej Komisji wchodzi m.in. pełnomocnicy do spraw ochrony praw człowieka jak również psychologowie. Należy również pamiętać o tym, że sprawy dotyczące mobbingu bywają czasem niejednoznaczne. Znam przypadki, że podwładni wykorzystali narzędzie mobbingu do usunięcia niewygodnego przełożonego. Znam policjantkę, która była ofiarą mobbingu i postanowiła iść do sądu. Walczyła i wygrała sprawę. Kosztowało ją to wiele – zarówno pod

względem zdrowia psychicznego, jak i życia prywatnego. Wiadomym jest, że jeśli przełożony chce ukarać policjanta, to zawsze znajdzie jakiś przepis, jakąś sposobność, by uciszyć takiego sceptyka. Hierarchia oparta na rozkazie często wyklucza możliwość oddolnych roszczeń. Oczywiście są przepisy chroniące policjanta – jeśli rozkaz jest niezgodny z prawem, to możesz odmówić wykonania. Jeśli policjant otrzymuje rozkaz, który jest zgodny z prawem, ale jest nieadekwatny do sytuacji, podjęty w sposób niemerytoryczny – wtedy zwykle radzę takiemu policjantowi, by poprosił o ten rozkaz na piśmie. To może zabezpieczyć policjanta przed wykonaniem błędnie zarządzanego rozkazu albo nawet zniechęcić przełożonego do polecenia, które wydał. Jeśli jednak sytuacja jest trudniejsza, bardziej złożona dla policjanta czy policjantki – wtedy najczęściej najmniej bolesnym wyjściem jest wniosek o przeniesienie do innej jednostki. Oczywiście, by się przenieść, konieczna jest zgoda przełożonego. Z moich obserwacji wynika, że często najważniejsza dla policjantów i policjantek będących w konflikcie ze swoim przełożonym, okazuje się wspierająca i opiekuńcza postawa – przede wszystkim kolegów i koleżanek ze służby. A stanie po stronie osoby pokrzywdzonej – w hierarchicznej strukturze Policji – wymaga odwagi.

Danuta Poważa

Nadkomisarz w stanie spoczynku. Pracowała w Szkole Policji w Katowicach, pełniąc funkcje wykładowczyni, psycholożki oraz pełnomocniczki Komendanta Szkoły ds. ochrony praw człowieka. Pełniła również służbę na misji pokojowej w Kosowie. Jest absolwentką wielu szkoleń, m. in. projektu „Weź kurs na wielokulturowość”, realizowanego przez Helsińską Fundację Praw Człowieka. Szczególnie bliska jest jej tematyka antydyskryminacyjna, równych praw i standardów dla kobiet i mężczyzn oraz praw człowieka.