

„Zatwierdzam”

Poznań, dnia 26 czerwca 2014 r.

WIELKOPOLSKI  
KOMENDANT WOJEWÓDZKI POLICJI  
w Poznaniu

insp. Rafał Batkowski

## WEWNĘTRZNA PROCEDURA ANTYDYSKRYMINACYJNA W JEDNOSTKACH ORGANIZACYJNYCH POLICJI WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

Mając na uwadze krajowe oraz międzynarodowe uregulowania prawne, w tym Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.), ustawę z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700)<sup>1</sup>, ustawę z dnia 6 kwietnia 1990 roku o Policji (Dz. U. z 2011 r. Nr 287, poz. 1687, z późn. zm.), ustawę z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), Dyrektywę Rady Europy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (L 303/16 2.12.2000), wprowadzam w jednostkach organizacyjnych Policji województwa wielkopolskiego „Wewnętrzną Procedurę Antydyskryminacyjną”, zwaną dalej Procedurą.

### I. Postanowienia ogólne.

1. Procedura ma na celu przeciwdziałanie przypadkom nierównego traktowania w miejscu pełnienia służby lub świadczenia pracy oraz wspieranie realizacji zasady równego traktowania wewnątrz urzędu.
2. Każdy pełniący służbę/zatrudniony obowiązany jest kierować się zasadą poszanowania godności w relacjach międzyludzkich i powstrzymywać się od zachowań dyskryminujących wobec podwładnych, współpracowników i przełożonych.
3. Kształtowanie procesów kadrowych, w szczególności takich jak awansowanie, wynagradzanie, kierowanie na szkolenia podnoszące kwalifikacje, opiera się na przepisach prawa, obiektywnej ocenie wyników pracy, umiejętnościach i kompetencjach.

<sup>1</sup> Przepisów rozdziału I i 2 nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.).

4. W procesie kształtowania pozycji zawodowej nie mogą mieć żadnego znaczenia w szczególności takie cechy jak płeć, kolor skóry, pochodzenie etniczne, narodowość, religia, wyznanie, bezwyznaniowość, światopogląd, niepełnosprawność<sup>2</sup>, wiek, przynależność związkowa, przekonania polityczne, orientacja seksualna i tożsamość płciowa.
5. Obowiązkiem bezpośredniego przełożonego jest niezwłoczne zapoznanie z procedurą osób pełniących służbę/zatrudnionych w kierowanej jednostce/komórce organizacyjnej Policji w sposób przyjęty dla trybu zapoznawania z dokumentami i aktami prawnymi.
6. Za propagowanie wewnętrznej procedury antydyskryminacyjnej odpowiedzialny jest każdy kierownik jednostki/komórki organizacyjnej Policji oraz Pełnomocnik Wielkopolskiego Komendanta Wojewódzkiego Policji w Poznaniu do spraw Ochrony Praw Człowieka.

## **II. Składanie wniosku o rozpatrzenie przypadku nierównego traktowania.**

7. Wniosek o rozpatrzenie przypadku nierównego traktowania, zwany dalej wnioskiem, składany jest do Wielkopolskiego Komendanta Wojewódzkiego Policji w Poznaniu za pośrednictwem Naczelnika Wydziału Kontroli KWP, w zamkniętej kopercie z dopiskiem: „Do rąk własnych – nie otwierać w sekretariacie”.
8. Wniosek może być złożony wyłącznie w imieniu własnym przez osobę pełniącą służbę/zatrudnioną.
9. Niezależnie od decyzji, co do dalszych czynności, kopia wniosku przesyłana jest do Pełnomocnika Wielkopolskiego Komendanta Wojewódzkiego Policji w Poznaniu do spraw Ochrony Praw Człowieka.
10. Po ustaniu stosunku służby/pracy wnioski nie są przyjmowane, a postępowanie będące w toku podlega zakończeniu bez ostatecznego rozpatrzenia w trybie określonym w niniejszej procedurze.
11. Wniosek anonimowy nie podlega rozpatrzeniu w trybie określonym w niniejszej procedurze.
12. Procedura wraz ze wzorem wniosku powinna być dostępna w sekretariatach jednostek/komórek organizacyjnych.

---

<sup>2</sup>

Dotyczy pracowników cywilnych

13. Druk wniosku może być pobrany również bezpośrednio u Pełnomocnika Wielkopolskiego Komendanta Wojewódzkiego Policji w Poznaniu do spraw Ochrony Praw Człowieka.
14. Druk wniosku stanowi załącznik nr 1 do Procedury.
15. Karta informacyjna dla osoby składającej wniosek stanowi załącznik nr 2 do Procedury.

### **III. Rozpatrywanie wniosku o rozpoznanie przypadku nierównego traktowania.**

16. Rozpatrywanie wniosku powinno odbywać się z zachowaniem poufności oraz prawa do prywatności.
17. Do rozpatrzenia wniosku Wielkopolski Komendant Wojewódzki Policji w Poznaniu może powołać komisję lub wyznaczyć określoną osobę.
18. Na prośbę wnioskodawcy do rozpatrywania wniosku mogą włączać się przedstawiciele związków zawodowych.
19. O przyjętym sposobie postępowania wnioskodawca informowany jest przez Wielkopolskiego Komendanta Wojewódzkiego Policji w Poznaniu lub przez przewodniczącego komisji albo osobę wyznaczoną, nie później niż 14 dni od dnia złożenia wniosku.
20. W przypadku rozpatrywania wniosku w trybie niniejszej procedury, powinien być on rozpatrzony nie później niż w ciągu 30 dni od dnia jego złożenia.
21. W sytuacji wysokiego stopnia złożoności sprawy lub wystąpienia innych obiektywnych przyczyn, termin ten może być wydłużony za zgodą Wielkopolskiego Komendanta Wojewódzkiego Policji w Poznaniu do 90 dni.
22. Na skutek wystąpienia okoliczności uniemożliwiających dalsze rozpatrywanie wniosku, postępowanie za zgodą Wielkopolskiego Komendanta Wojewódzkiego Policji w Poznaniu jest zawieszane do czasu ustania przyczyn zawieszenia.
23. O zawieszeniu rozpatrywania wniosku niezwłocznie informowany jest wnioskodawca przez jeden z podmiotów wymienionych punkcie 19.
24. W ramach rozpatrywania wniosku w trybie niniejszej procedury podejmowane mogą być w szczególności następujące czynności:
  - a) zwrócenie się do wnioskodawcy pisemnie, w tym za pośrednictwem poczty elektronicznej, telefonicznie lub bezpośrednio, o uzupełnienie wniosku, w tym przekazanie dodatkowych dokumentów, informacji, fotografii, wskazanie świadków itp.;
  - b) skierowanie pisemnego wystąpienia do przełożonego właściwego w sprawach osobowych wnioskodawcy w celu uzyskania niezbędnych informacji;

c) za zgodą Wielkopolskiego Komendanta Wojewódzkiego Policji w Poznaniu - dokonywanie wglądu w akta osobowe;

d) w wyjątkowo uzasadnionych przypadkach, przeprowadzenie spotkania wnioskodawcy i osoby wskazanej jako dopuszczającej się nierównego traktowania.

25. Z ustaleń przeprowadzonych w trybie niniejszej procedury sporządzane jest i przedkładane do akceptacji Wielkopolskiemu Komendantowi Wojewódzkiemu Policji w Poznaniu pisemne sprawozdanie wraz z wnioskami.

**Załącznik nr 1.**

Wniosek o rozpatrzenie przypadku nierównego traktowania

**Załącznik nr 2.**

Karta informacyjna

L.dz. - /

Wypełnia podmiot przyjmujący wniosek

Załącznik Nr 1  
do Wewnętrznej Procedury  
Antydyskryminacyjnej  
w jednostkach organizacyjnych  
Policji woj. wielkopolskiego  
z dnia 26 czerwca 2014 r.

Wielkopolski Komendant Wojewódzki Policji  
w Poznaniu  
za pośrednictwem:  
Naczelnika Wydziału Kontroli KWP  
w Poznaniu

**WNIOSEK**  
o rozpatrzenie przypadku nierównego traktowania

1. **Dane wnioskodawcy:**

Imię i nazwisko:

Adres do korespondencji:

Numer telefonu (służbowego, fakultatywnie prywatnego):

Adres e-mail:

Status zawodowy:

Policjant/ka	
Pracownik/ca cywilny/a	

2. Kiedy zachowanie dyskryminujące wystąpiło lub od kiedy występuje? Proszę podać przybliżoną datę (rok, miesiąc, okres od – do).
3. W związku z jaką cechą według Pana/Pani dochodzi/dochodziło do nierównego traktowania? Można zaznaczyć kilka cech (proszę zaznaczyć symbolem X).

Płeć	
Kolor skóry	
Pochodzenie etniczne	
Narodowość	
Religia	
Wyznanie	
Bezwyznaniowość	
Światopogląd	
Niepełnosprawność	
Wiek	
Orientacja seksualna	
Tożsamość płciowa	
Inne:	

4. W związku z jakimi przesłankami według Pana/Pani dochodzi/dochodziło do nierównego traktowania? Można zaznaczyć kilka (proszę zaznaczyć symbolem X).

Zazdrość współpracowników, przełożonego	
Wygląd	
Odmawianie udziału w spotkaniach integracyjnych	
Odmowa pozasłużbowych lub/ i intymnych kontaktów	
Sytuacja rodzinna np. bezdzietność, wielodzietność, stan cywilny	
Status majątkowy	
Wykształcenie/kompetencje/doświadczenie	
Sposób wystawiana się, np. jękanie	
Posądzanie mnie o rzeczy, których nie zrobiłem (am)	
Zemsta kolegów/koleżanek	
Inne:	

5. Proszę wskazać przykłady przejawów nierównego traktowania, które Pana/Panią dotyczyły/dotykają ze strony przełożonych (proszę zaznaczyć symbolem X).

Nieadekwatne do nakładu pracy premie/nagrody	
Nieuzasadnione pomijanie w premiowaniu	
Nierówne traktowanie w kształtowaniu uposażenia	
Nieuzasadnione pomijanie w awansie służbowym	
Nieuzasadnione pomijanie w dostępie do szkoleń zawodowych	
Nieuzasadniane pomijanie w przyznawaniu odznaczeń państwowych/resortowych	
Nierówne traktowanie w dostępie do sanatoriów/turnusów antystresowych	
Molestowanie	
Molestowanie seksualne	
Nierówny rozkład/przydział pracy i obowiązków	
Inne:	

6. Proszę możliwie dokładnie opisać powody zaznaczone w pkt. 3 i 4 oraz związane z nimi przejawy nierównego traktowania zaznaczone w pkt 5 (m.in. imię i nazwisko osoby dopuszczającej się takich zachowań, sposób, praktyki postępowania, przyczyny itp.).
7. Proszę podać dane świadków (jeżeli świadkowie występują), którzy mogą potwierdzić opisane okoliczności.
8. Czy informację o nierównym traktowaniu przekazywał Pan/Pani innym podmiotom? Jeśli tak, to proszę je wymienić i podać sposób rozstrzygnięcia sprawy przez te podmioty.
9. Czy chce Pan/Pani włączenia do rozpatrzenia wniosku przedstawiciela związków zawodowych?

Tak	
Nie	

**10. „Wyrażam zgodę na przetwarzanie przez osoby uprawnione zgodnie z Wewnętrzną Procedurą Antydyskryminacyjną w jednostkach organizacyjnych Policji województwa wielkopolskiego moich danych osobowych zawartych w powyższym formularzu”.**

**Miejscowość i data:**

**Czytelny podpis:**

**Załączniki do wniosku:**

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...

## KARTA INFORMACYJNA

### **Wyjaśnienie podstawowych pojęć oraz charakterystyka zjawiska nierównego traktowania**

#### **Czym jest dyskryminacja?**

Polskie prawo zakazuje dyskryminacji. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej stanowi, że wszyscy jesteśmy równi wobec prawa i mamy prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Zakazana jest dyskryminacja w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Również prawo Unii Europejskiej, której Polska jest członkiem, nakłada obowiązek przestrzegania zasady równego traktowania. W kodeksie pracy znajdziemy wyraźny zakaz wszelkich form dyskryminacji w zatrudnieniu m.in. ze względu na wiek i płeć, ale także niepełnosprawność, pochodzenie etniczne oraz orientację seksualną.

#### **Dyskryminacja oznacza nierówne traktowanie prawnie nieusprawiedliwione i nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami.**

Działanie takie stanowi naruszenie zasady równego traktowania i jest pogwałceniem podstawowych praw i wolności człowieka. Dyskryminacja może przejawiać się w różnoraki sposób i często odziera człowieka z godności, która jest wielkim dorobkiem cywilizacyjnymi oraz podstawą demokracji.

**Nierówne traktowanie** – rozumie się przez to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań.



**Co to jest dyskryminacja bezpośrednia** – rozumie się przez to sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

**Dyskryminacja pośrednia** – rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

**Dyskryminacja przez asocjację** – działanie dotyczące osoby, która choć sama nie jest nosicielem cechy prawnie chronionej, to jednak ze względu na więź łączącą ją z taką osobą, doświadcza nierównego traktowania.

**Molestowanie** – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

**Molestowanie seksualne** – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

**Seksizm** – to przekonanie o biologicznej, intelektualnej i/lub moralnej – naturalnej lub ustanowionej – wyższości jednej płci nad drugą. Przekonanie o wynikającej z tej hierarchii zasadności nierównego traktowania osób różnych płci, uprzedzenie i/lub dyskryminacja ze względu na płeć.

## **Pierwsze symptomy mogące świadczyć o nierównym traktowaniu**

W każdym środowisku służby/pracy istnieją czynniki negatywnie wpływające na zdrowie i samopoczucie funkcjonariuszy/pracowników. Kiedy myślimy o takich czynnikach, to w pierwszej kolejności bierzemy pod uwagę zarobki, premie, rozwój zawodowy itp. Na jakość funkcjonowania personelu wpływ mają także presja czasu, niewłaściwe relacje między ludźmi, zła organizacja pracy etc. – nazywane czynnikami psychospołecznymi, które niekontrolowane mogą spowodować równie groźne skutki. Współczesny model ochrony zdrowia powinien obejmować rozpoznawanie, monitorowanie oraz próby eliminowania zagrożeń psychospołecznych. Wśród czynników ryzyka psychospołecznego dotyczących relacji między ludźmi wyróżnić możemy takie jak: stres, agresja, mobbing, przemoc, dyskryminacja, molestowanie, czy molestowanie seksualne. Światowa Organizacja Zdrowia szacuje, że do 2020 roku podstawową przyczyną niezdolności do pracy będą problemy psychiczne, w tym przede wszystkim depresja, wynikające z patologii kontekstu pracy związanego z relacjami ze współpracownikami, podwładnymi i przełożonymi.

**Uwaga:** *Polskie prawo pracy zostało dostosowane do wymogów Unii Europejskiej dotyczących przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w miejscu pracy.*

Nierówne, dyskryminujące zachowanie zaczyna się często od bardzo niepozornych sygnałów, które z czasem stają się niczym „kula śniegowa”.

### **Oto kilka przykładów:**

- Przełożony pierwszy raz nie odpowiedział na moje powitanie;
- Przełożony wszystkim podał rękę na przywitanie - mnie nie, nawet na mnie nie spojrzał;
- Tylko mnie zwraca uwagę na wygląd;
- Jestem często jedyną osobą, która doświadcza zawodowych lub pozazawodowych uwag na temat siebie/swojej pracy w gronie współpracowników;
- Doświadczam czegoś w rodzaju izolowania w miejscu pracy, budowania wokół mnie atmosfery nieufności.

**WAŻNE: Te sygnały** mogą być mylnie przez Pana/Panią postrzegane lub wynikać z kultury osobistej przełożonego, ale już teraz warto rozważyć udanie się na rozmowę z przełożonym, by otwarcie zapytać – czy jest jakiś problem, czy coś wymaga wyjaśnienia? Wczesny dialog jest często gwarancją szybkiego wygaszenia niekomfortowej sytuacji.

**Zanim złoży Pan/Pani wniosek – warto jest zapytać i uzyskać dodatkowe informacje od Pełnomocnika Wielkopolskiego Komendanta Wojewódzkiego Policji w Poznaniu do spraw Ochrony Praw Człowieka.**

**Telefon: 061-84-128-59**

**e-mail: [opc@po.policja.gov.pl](mailto:opc@po.policja.gov.pl)**

### **Skąd można pobrać wniosek?**

Procedura wraz ze wzorem wniosku dostępna jest w sekretariatach jednostek/komórek organizacyjnych Policji oraz u Pełnomocnika Wielkopolskiego Komendanta Wojewódzkiego Policji w Poznaniu do spraw Ochrony Praw Człowieka.

### **Jak i gdzie złożyć wniosek?**

- 1.** Wniosek o rozpatrzenie przypadku nierównego traktowania powinien być zaadresowany do Wielkopolskiego Komendanta Wojewódzkiego Policji w Poznaniu za pośrednictwem Naczelnika Wydziału Kontroli KWP w Poznaniu zamkniętej kopercie z dopiskiem: *„Do rąk własnych – nie otwierać w sekretariacie”* i złożony w sekretariacie lub wysłany na adres: Wydział Kontroli Komenda Wojewódzka Policji w Poznaniu ul. Kochanowskiego 2a, 60-844 Poznań.
- 2.** Wniosek może być złożony wyłącznie w imieniu własnym przez osobę pełniącą służbę/zatrudnioną w jednostkach organizacyjnych Policji województwa wielkopolskiego.
- 3.** Po ustaniu stosunku służby/pracy wnioski nie są przyjmowane, a postępowanie będące w toku podlega zakończeniu bez ostatecznego rozpatrzenia w trybie określonym dla procedury antydyskryminacyjnej.
- 4.** Wniosek anonimowy nie podlega rozpatrzeniu w trybie określonym dla procedury antydyskryminacyjnej.

**WAŻNE: Te sygnały** mogą być mylnie przez Pana/Panią postrzegane lub wynikać z kultury osobistej przełożonego, ale już teraz warto rozważyć udanie się na rozmowę z przełożonym, by otwarcie zapytać – czy jest jakiś problem, czy coś wymaga wyjaśnienia? Wczesny dialog jest często gwarancją szybkiego wygaszenia niekomfortowej sytuacji.

**Zanim złoży Pan/Pani wniosek – warto jest zapytać i uzyskać dodatkowe informacje od Pełnomocnika Wielkopolskiego Komendanta Wojewódzkiego Policji w Poznaniu do spraw Ochrony Praw Człowieka.**

**Telefon: 061-84-128-59**

**e-mail: [opc@po.policja.gov.pl](mailto:opc@po.policja.gov.pl)**

### **Skąd można pobrać wniosek?**

Procedura wraz ze wzorem wniosku dostępna jest w sekretariatach jednostek/komórek organizacyjnych oraz u Pełnomocnika Komendanta Wojewódzkiego Policji ds. Ochrony Praw Człowieka.

### **Jak i gdzie złożyć wniosek?**

- 1.** Wniosek o rozpatrzenie przypadku nierównego traktowania powinien być zaadresowany do Wielkopolskiego Komendanta Wojewódzkiego Policji w Poznaniu za pośrednictwem Naczelnika Wydziału Kontroli KWP w Poznaniu zamkniętej kopercie z dopiskiem: *„Do rąk własnych – nie otwierać w sekretariacie”* i złożony w sekretariacie lub wysłany na adres: Komenda Wojewódzka Policji w Poznaniu ul. Kochanowskiego 2a, 60-844 Poznań.
- 2.** Wniosek może być złożony wyłącznie w imieniu własnym przez osobę pełniącą służbę/zatrudnioną w Komendzie Wojewódzkiej Policji w Poznaniu.
- 3.** Po ustaniu stosunku służby/pracy wnioski nie są przyjmowane, a postępowanie będące w toku podlega zakończeniu bez ostatecznego rozpatrzenia w trybie określonym dla procedury antydyskryminacyjnej.
- 4.** Wniosek anonimowy nie podlega rozpatrzeniu w trybie określonym dla procedury antydyskryminacyjnej.

## **Warto pamiętać**

Złożenie wniosku może być pierwszą, lecz nie jedyną drogą do rozpatrzenia sprawy o nierówne traktowanie. Innymi podmiotami do których może Pan/Pani skierować swoją sprawę są:

### ***Pełnomocnik Ministra Spraw Wewnętrznych do spraw równego traktowania w służbach mundurowych podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych albo przez niego nadzorowanych***

Ul. Stefana Batorego 5, 02-591 Warszawa

Tel. (+48) 22 60-151-95, kom. (+48) 694 444 153

e-mail: [monika.sapiezynska@msw.gov.pl](mailto:monika.sapiezynska@msw.gov.pl)

### ***Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania***

Al. Ujazdowskie 1/3, 00-583 Warszawa

Tel. (+48) 22 694 63 64

Fax (+48) 22 694 72 34

### ***Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich w Warszawie***

Aleja Solidarności 77, 00 - 090 Warszawa

Tel. (+ 48 22) 55 17 700

Fax (+ 48 22) 827 64 53

Infolinia obywatelska 800 676 676