

**KOMENDA POWIATOWA POLICJI  
W WĘGROWIE**

L.dz. P - 51/24

**DECYZJA Nr 51 /2024  
KOMENDANTA POWIATOWEGO POLICJI W WĘGROWIE  
z dnia 26 sierpnia 2024 roku**

**w sprawie wprowadzenia w życie „Wewnętrznej Procedury Antydyskryminacyjnej  
i Antymobbingowej w Komendzie Powiatowej Policji w Węgrowie”**

Na podstawie art. 18<sup>3a</sup> oraz art. 94<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.) oraz „Standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej”, stanowiących załącznik do Zarządzenia nr 3 Szefa Służby Cywilnej z dnia 30 maja 2012 roku oraz Ustawy 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 z późn. zm.), Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (L 303/16 2.12.2000), Rozporządzenia (WE) nr 1922/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z dnia 20 grudnia 2006 roku ustanawiającego Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (L 403/9 30.12.2006), także *gender mainstreaming* jako strategię Unii Europejskiej mającą na celu wprowadzanie równości szans dla kobiet i mężczyzn w różnych aspektach życia społeczno – zawodowego, postanawiam, co następuje:

§ 1

Wprowadzić do użytku służbowego „Wewnętrzną Procedurę Antydyskryminacyjną i Antymobbingową w Komendzie Powiatowej Policji w Węgrowie”, stanowiącą załącznik do niniejszej decyzji.

§ 2

Traci moc Decyzja nr 52/2015 Komendanta Powiatowego Policji w Węgrowie z dnia 8 września 2015 roku w sprawie wprowadzenia w życie „Wewnętrznej Procedury Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej w Komendzie Powiatowej Policji w Węgrowie” oraz Decyzja nr 21/2020 z dnia 23 czerwca 2020 roku zmieniająca Decyzję nr 52/15 Komendanta Powiatowego Policji w Węgrowie z dnia 8 września 2015 r. w sprawie wprowadzenia w życie „Wewnętrznej Procedury Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej w Komendzie Powiatowej Policji w Węgrowie”

§ 3

Decyzja wchodzi w życie z dniem podpisania.

Z upoważnienia  
Komendanta Powiatowego Policji w Węgrowie

I ZASTĘPCA KOMENDANTA  
Powiatowego Policji w Węgrowie

  
mł. insp. Jacek Chaciak



**Załącznik**  
do Decyzji nr 51/2024  
Komendanta Powiatowego  
Policji w Węgrowie  
z dnia 26 sierpnia 2024 roku

**WEWNĘTRZNA PROCEDURA ANTYDYSKRYMINACYJNA  
I ANTYMOBBINGOWA W KOMENDZIE POWIATOWEJ POLICJI  
W WĘGROWIE**

# ROZDZIAŁ I

## POSTANOWIENIA OGÓLNE

### § 1

1. Wewnętrzna Procedura Antydyskryminacyjna i Antymobbingowa, zwana w dalszej treści WPAA, określa procedurę dotyczącą postępowania w sytuacji zaistnienia mobbingu lub dyskryminacji oraz prawa i obowiązki przysługujące pracownikom/policjantom w takiej sytuacji.
2. WPAA ma na celu zapobieganie mobbingowi oraz dyskryminacji, a w przypadku złożenia przez pracownika/policjanta skargi, zbadanie jej zasadności i ukaranie sprawców mobbingu czy dyskryminacji.

### § 2

Użyte w postanowieniach WPAA określenia oznaczają:

- 1) **mobbing** – zgodnie z art. 94<sup>3</sup> §2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z póź. zm.);
- 2) **dyskryminacja bezpośrednia** – zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> §3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z póź. zm.);
- 3) **dyskryminacja pośrednia** – zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> §4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z póź. zm.);
- 4) **molestowanie** – zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> §5 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z póź. zm.);
- 5) **molestowanie seksualne** – zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> §6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z póź. zm.);
- 6) **nierówne traktowanie** – rozumie się przez to traktowanie pracowników 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;
- 7) **zasada równego traktowania** – rozumie się przez to brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie;

- 8) **przełożony** – przełożony właściwy w sprawach osobowych, o którym mowa w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 roku o Policji (Dz. U. z 2015 r. poz. 355 z późn. zm.) – Komendant Powiatowy Policji w Węgrowie;
- 9) **policjant** – policjant/policjant kobieta pełniący służbę w Komendzie Powiatowej Policji w Węgrowie oraz Komisariacie Policji w Łochowie;
- 10) **pracodawca** – Komendant Powiatowy Policji w Węgrowie;
- 11) **pracownik** – osoba, pozostająca z pracodawcą w stosunku pracy, na podstawie umowy o pracę;
- 12) **mobber** – osoba dopuszczająca się mobbingu, którą może być pracownik lub funkcjonariusz Policji;
- 13) **ofiara mobbingu lub działań noszących znamiona mobbingu** – pracownik, policjant.

### § 3

Stosuje się dwie procedury antydyskryminacyjne i antymobbingowe:

- 1) zapobiegawczą;
- 2) skargową.

## ROZDZIAŁ II

### PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI I MOBBINGOWI

#### § 4

1. Pracodawca/przełożony nie akceptuje zachowań przemocowych i jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi oraz dyskryminacji.
2. Przeciwdziałanie dyskryminacji oraz mobbingowi realizowane jest w Komendzie Powiatowej Policji w Węgrowie w szczególności poprzez:
  - 1) promowanie pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między pracownikami/policjantami;
  - 2) podejmowanie starań, aby środowisko pracy/służby w Komendzie Powiatowej Policji w Węgrowie było wolne od dyskryminacji oraz mobbingu;
  - 3) działania zapobiegawcze w zakresie upowszechniania wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji i mobbingu, metod zapobiegania jego występowaniu oraz konsekwencji jego występowania min. poprzez przygotowywanie i dystrybucję materiałów informacyjnych poświęconych problematyce dyskryminacji i mobbingu;
  - 4) organizację szkoleń dla pracowników i bezpośrednich przełożonych na temat przyczyn powstawania dyskryminacji i mobbingu, jego skutków, rozpoznawania zachowań

mających znamiona dyskryminacji i mobbingu oraz metod i sposobów radzenia sobie z dyskryminacją i mobbingiem;

- 5) przeprowadzanie ankiet i badań opinii pracowników/policjantów dotyczących występowania zachowań mających znamiona dyskryminacji i mobbingu;
- 6) działania zapobiegawcze podejmowane w ramach bieżącego zarządzania pracownikami/policjantami, związane w szczególności ze stosowaniem obiektywnych kryteriów oceny pracy/służby oraz otwartej komunikacji z pracownikami/policjantami.

## § 5

1. W zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi pracodawca/przełożony współdziała z organizacją związkową reprezentującą pracowników/policjantów w trybie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 roku *o Policji* (Dz. U. z 2015 poz. 355 z późn. zm.) oraz ustawie z dnia 23 maja 1991 r. *o związkach zawodowych* (tj. Dz. U. z 2014 r., poz. 167 z późn. zm.).

2. Organizacja związkowa reprezentująca pracowników/policjantów bezzwłocznie dostarcza pracodawcy/przełożonemu informacje o przypadkach stwierdzonych zachowań mogących świadczyć o dyskryminacji lub mobbingu oraz o docierających do niej sygnałach zachowań mających symptomy dyskryminacji lub mobbingu.

## § 6

1. Pracownicy/policjanci są zobowiązani do przestrzegania zakazu stosowania dyskryminacji lub mobbingu w Komendzie Powiatowej Policji w Węgrowie.

2. Pracownicy/policjanci mają obowiązek zgłaszania przypadków wystąpienia dyskryminacji i mobbingu w Komendzie Powiatowej Policji w Węgrowie. Zgłoszenie przypadku dyskryminacji lub mobbingu nie może pociągać negatywnych konsekwencji dla zgłaszającego.

3. Pracownicy/Policjanci, którzy skorzystają z instrumentów przewidzianych w procedurze oraz innych przepisach prawa w celu zgłoszenia wystąpienia dyskryminacji lub mobbingu, nie mogą spotkać się z odwetem, ostracyzmem lub inną negatywną, werbalną i pozawerbalną oceną swojego zachowania ze strony przełożonych lub innych pracowników/policjantów.

4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do osób, które udzielają różnorodnego wsparcia w tym zakresie innemu pracownikowi/policjantowi.

## ROZDZIAŁ III

### PROCEDURA POSTĘPOWANIA W PRZYPADKU WYSTĄPIENIA DYSKRYMINACJI LUB MOBBINGU

## § 7

1. Każdemu pracownikowi/policjantowi, który uważa, że jest dyskryminowany lub mobbingowany, przysługuje prawo złożenia skargi do pracodawcy/przełożonego.

2. Skarga powinna być:

- 1) sporządzona na piśmie;
- 2) opatrzona datą;
- 3) podpisana przez pracownika/policjanta.

3. W skardze pracownik/policjant powinien:

- 1) określić, jakie działania czy zachowania przełożonych lub współpracowników są przejawami dyskryminacji lub są mobbingiem;
- 2) dokładnie wskazać imię i nazwisko osoby lub osób, które jego zdaniem są sprawcami dyskryminacji lub mobbingu;
- 3) wskazać imiona i nazwiska świadków;
- 4) podać uzasadnienie i przytoczyć inne dowody, że przedstawione działania lub zachowania rzeczywiście mają/miały miejsce;
- 5) przypuszczalne powody dyskryminowania lub działań o charakterze mobbingu.

## § 8

1. Pracodawca/przełożony po otrzymaniu skargi niezwłocznie przekazuje ją do prowadzenia Koordynatorowi Skargowemu w Komendzie Powiatowej Policji w Węgrowie zwanemu dalej Koordynatorem Skargowym.
2. Skarga jest rozpatrywana w trybie i na zasadach określonych w Kodeksie Postępowania Administracyjnego.
3. Kopię skargi o dyskryminację lub mobbing Koordynator Skargowy niezwłocznie przekazuje do wiadomości Mazowieckiemu Komendantowi Wojewódzkiemu Policji.

## § 9

1. W przypadku stwierdzenia dyskryminacji lub mobbingu pracodawca/przełożony stosuje wobec mobbera, mobberów, osoby lub osób dyskryminujących innych przepisy dotyczące odpowiedzialności dyscyplinarnej w trybie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. *kodeks pracy* (Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.), ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. *o służbie cywilnej* (Dz. U. nr 227, poz. 1505 z późn. zm.) i ustawie z dnia 06 kwietnia 1990 r. *o Policji* (Dz. U. z 2015 r. poz. 355 z późn. zm.)
2. W miarę możliwości pracodawca/przełożony może przenieść poszkodowanego pracownika/policjanta, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko.

## ROZDZIAŁ IV

### POSTANOWIENIA KOŃCOWE

#### § 10

1. W celu omówienia stwierdzonych przypadków dyskryminacji lub mobbingu, sygnałów o zachowaniach świadczących o możliwości wystąpienia dyskryminacji lub mobbingu i kwestii dotyczących atmosfery pracy/służby oraz wypracowania przedsięwzięć zmierzających do przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi i zapewnienia właściwej atmosfery pracy/służby, pracodawca/przełożony nie rzadziej niż raz na pół roku spotka się z :
  - 1) Kierownikami jednostki organizacyjnej i komórek organizacyjnych Komendy Powiatowej Policji w Węgrowie;
  - 2) Koordynatorem Skargowym;
  - 3) pracownikami Zespołu Kadr i Szkolenia KPP w Węgrowie;
  - 4) przedstawicielem organizacji związkowej reprezentującej policjantów /przedstawicielem pracowników;
  - 5) innymi wyznaczonymi osobami.
2. Koordynator Skargowy odpowiada za organizację spotkań, sporządzenie protokołów z ich przebiegu oraz prowadzenie teczeki zagadnieniowej.

#### § 11

1. Każdy pracownik/policjant zobowiązany jest do zapoznania się z treścią WPAA.
2. Kierownicy jednostki organizacyjnej i komórek organizacyjnych Komendy Powiatowej Policji w Węgrowie zapoznają podległych pracowników/policjantów z WPAA w terminie 30 dni od dnia jej wprowadzenia.
3. Wobec osób zatrudnionych, rozpoczynających służbę po dacie wprowadzenia WPAA wyżej wymienione obowiązki wykonuje Zespół Kadr i Szkolenia Komendy Powiatowej Policji w Węgrowie.



## UZASADNIENIE

Wprowadzenie do użytku „Wewnętrznej procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Komendzie Powiatowej Policji w Węgrowie” stanowi realizację wytycznych zawartych w art. 18<sup>3a</sup> oraz art. 94<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) oraz „Standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej”, stanowiących załącznik do Zarządzenia nr 3 Szefa Służby Cywilnej z dnia 30 maja 2012 roku oraz Ustawy 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), Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (L 303/16 2.12.2000), Rozporządzenia (WE) nr 1922/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z dnia 20 grudnia 2006 roku ustanawiającego Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (L 403/9 30.12.2006), także *gender mainstreaming* jako strategię Unii Europejskiej mającą na celu wprowadzanie równości szans dla kobiet i mężczyzn w różnych aspektach życia społeczno – zawodowego.

Kodeks pracy definiuje pojęcie mobbingu oraz nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania temu zjawisku. Pracodawca nie tylko musi zapobiegać mobbingowi, ale też zawsze ponosi prawne konsekwencje mobbingu, bez względu na to, czy sam dopuścił się zabronionych zachowań, czy też tolerował tego typu działania pracowników względem siebie. Bezpośrednim sprawcą mobbingu może być bowiem zarówno pracodawca, jak i współpracownicy ofiary. Mobbing może zatem powstawać na różnych płaszczyznach: pionowej (relacja podwładny – przełożony lub przełożony – podwładny) i poziomej (pracownicy na równorzędnych stanowiskach). Za skutki mobbingu na każdej z tych płaszczyzn odpowiada pracodawca.

Według Krajowego Programu Działania Na Rzecz Równego Traktowania, dyskryminacja jest to nierówne traktowanie ze względu na określoną cechę osoby (płeć, wiek, niepełnosprawność, wyznanie itp.), nie zaś każde zróżnicowane traktowanie ludzi. Nie jest dyskryminacją, kiedy pracownik gorzej wykształcony, mniej doświadczony lub mniej zaangażowany dostaje niższą pensję. Natomiast jeśli mimo dobrej pracy dostaje mniej, bo jest kobietą lub osobą starszą, mamy do czynienia z dyskryminacją.

Tworząc „Wewnętrzną procedurę antydyskryminacyjną i antymobbingową w Komendzie Powiatowej Policji w Węgrowie” zrezygnowano z powołania tzw. „komisji antymobbingowej” oraz „komisji antydyskryminacyjnej”, na rzecz rozpatrzenia skargi o mobbing lub gdy mamy do czynienia z dyskryminacją przez Koordynatora Skargowego. Brak jest bowiem podstaw prawnych do powołania tego rodzaju organu kolegialnego.

Skarga o dyskryminację, mobbing lub działania o charakterze mobbingu będzie zatem rozpatrywana, jak każda inna skarga, w trybie i na zasadach określonych w Kodeksie postępowania administracyjnego. Dodatkowo jednak, w celu zagwarantowania pełnego obiektywizmu i uwzględnienia wszystkich aspektów sprawy będzie ona również poddana ocenie psychologa i funkcjonariusza Zespołu do spraw Ochrony Praw Człowieka. Zadaniem psychologa będzie dokonanie psychologicznej oceny sytuacji poprzez użycie odpowiednio dobranych narzędzi psychologicznych. Ze względu na specyfikę zagadnienia mobbingu, niezbędnym jest również udział

w sprawie osoby posiadającej specjalistyczną wiedzę z zakresu ochrony praw człowieka. Tak szerokie spojrzenie na sprawę skargi o mobbing lub dyskryminację daje gwarancję dogłębnego zbadania w każdym jej aspekcie.

Głównym celem wprowadzenia „Wewnętrznej procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej” jest zapobieganie zjawisku mobbingu i dyskryminacji w Komendzie Powiatowej Policji w Węgrowie oraz niwelowanie negatywnych skutków jego wystąpienia. Wprowadzenie niniejszych procedur ma również na celu budowanie i umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami. Relacje te winny być oparte na wzajemnym szacunku, zrozumieniu i poszanowaniu godności ludzkiej.