

**KOMENDA POWIATOWA POLICJI  
w PŁOŃSKU**

L.dz. ....*PPn- P13-12/24*.....

**DECYZJA Nr .....*11*...../2024  
KOMENDANTA POWIATOWEGO POLICJI W PŁOŃSKU  
z dnia ..*19*.. lutego 2024 roku**

**w sprawie wprowadzenia w życie „Wewnętrznej Procedury Antydyskryminacyjnej,  
Antymobbingowej, Antykonfliktowej oraz dotyczącej przeciwdziałaniu innym zachowaniom  
niepożądanym w Komendzie Powiatowej Policji w Płońsku oraz Komisariacie Policji w Raciążu”**

Na podstawie art. 18<sup>1a</sup> oraz art. 94<sup>3</sup> Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) oraz „Standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej”, stanowiących załącznik do Zarządzenia nr 6 Szefa Służby Cywilnej z dnia 12 marca 2020 roku z późn. zm. oraz Ustawy z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 970), Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE. L. Nr 303, str. 16), Rozporządzenia (WE) nr 1922/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 roku ustanawiającego Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (Dz. Urz. UE. L. Nr 403, str. 9 z późn. zm.), 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, Antymobbingową, Antykonfliktową oraz przeciwdziałaniu innym zachowaniom niepożądanym w Komendzie Powiatowej Policji w Płońsku oraz Komisariacie Policji w Raciążu”, stanowiącą załącznik do niniejszej decyzji.

§ 2

Traci moc Decyzja nr 49/2021 Komendanta Powiatowego Policji w Płońsku z dnia 30 sierpnia 2021 roku w sprawie wprowadzenia w życie „Wewnętrznej Procedury Antydyskryminacyjnej, Antymobbingowej, Antykonfliktowej oraz dotyczącej przeciwdziałaniu innym zachowaniom niepożądanym w Komendzie Powiatowej Policji w Płońsku oraz Komisariacie Policji w Raciążu”.

§ 3

Decyzja wchodzi w życie z dniem podpisania.

**KOMENDANT POWIATOWY POLICJI  
w Płońsku**

**insp. Jarosław BRZOZOWSKI**

**WEWNĘTRZNA PROCEDURA ANTYDYSKRYMINACYJNA, ANTYMOBBINGOWA,  
ANTYKONFLIKTOWA ORAZ DOTYCZĄCA PRZECIWDZIAŁANIU INNYM ZACHOWANIOM  
NIEPOŻĄDANYM W KOMENDZIE POWIATOWEJ POLICJI W PŁOŃSKU  
ORAZ KOMISARIACIE POLICJI W RACIAŻU**

**ROZDZIAŁ I**

**POSTANOWIENIA OGÓLNE**

**§ 1**

1. Wewnętrzna Procedura Antydyskryminacyjna, Antymobbingowa, Antykonfliktowa oraz dotycząca przeciwdziałaniu innym zachowaniom niepożądanym, zwana dalej „WPAAA”, określa procedurę dotyczącą postępowania w sytuacji zgłoszenia podejrzenia zaistnienia mobbingu, dyskryminacji, konfliktu oraz innego zachowania niepożądanego, prawa i obowiązki przysługujące pracownikom/policjantom w takiej sytuacji.
2. WPAAA ma na celu zapobieganie mobbingowi, dyskryminacji, konfliktowi oraz innym zachowaniom niepożądanym, a w przypadku złożenia przez pracownika/policjanta zgłoszenia, zbadanie jego zasadności, wyjaśnienie oraz ustalenie osoby/osób odpowiedzialnych za powstanie negatywnych zjawisk.

**§ 2**

Użyte w postanowieniach WPAAA określenia oznaczają:

- 1) **mobbing** - zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy;
- 2) **dyskryminacja bezpośrednia** - zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 3 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy;
- 3) **dyskryminacja pośrednia** - zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 4 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy;
- 4) **molestowanie** - zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy;
- 5) **molestowanie seksualne** - zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 6 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy;
- 6) **seksizm** - pogląd zakładający wyższość jednej płci nad drugą, prowadzący w konsekwencji do dyskryminacji;
- 7) **nierówne traktowanie** - rozumie się przez to traktowanie pracowników/policjantów 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 (działania odwetowe w stosunku do osób

- 21) **skarga** - pisemne zgłoszenie Komendantowi informacji o podejrzeniu wystąpienia mobbingu, zachowań mobbingowych, dyskryminacji, konfliktu lub innego zachowania niepożądanego w środowisku pracy/służby, będące przedmiotem czynności skargowych;
- 22) **psycholog** - policjant lub pracownik pełniący służbę lub zatrudniony w Sekcji Psychologów KWP z siedzibą w Radomiu, psycholog policyjny.

### § 3

1. Działania w ramach Procedury realizowane są w trzech obszarach:
  - 1) **profilaktycznym**, którego celem jest przeciwdziałanie występowaniu zachowań mobbingowych, dyskryminujących, konfliktowych i innych zachowań niepożądanych w miejscu pracy lub służby;
  - 2) **interwencyjnym**, którego celem jest reagowanie na podejrzenie lub wystąpienie zachowań mobbingowych, dyskryminujących, konfliktów i inne zachowań niepożądanych, w miejscu pracy lub służby;
  - 3) **skargowym**, którego celem jest wyjaśnienie zarzutów zawartych w pisemnej skardze.
2. **Działania profilaktyczne** realizowane są w szczególności przez:
  - 1) promowanie pożądanych, etycznych, zgodnych z zasadami współzycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między policjantami i pracownikami ze szczególnym uwzględnieniem zapisów Zarządzenia Nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 roku *w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej* (MP z 2011 r., nr 93, poz. 953) oraz Zarządzenia nr 805 Komendanta Głównego Policji z dnia 31 grudnia 2003 roku *w sprawie „Zasad etyki zawodowej policjanta”* (Dz.Urz. KGP 2004 Nr 1, poz. 3);
  - 2) działania zapobiegawcze w zakresie upowszechniania wiedzy na temat zjawiska mobbingu, dyskryminacji i innych zachowań niepożądanych, metod ich zapobiegania oraz konsekwencji ich wystąpienia, poprzez:
    - a) przeprowadzanie szkoleń w zakresie problematyki występowania zachowań o których mowa w § 2 WPAAA,
    - b) informowanie o przepisach antidyskryminacyjnych, antymobbingowych oraz o sposobach radzenia sobie z konfliktem;
  - 3) podejmowanie działań zapobiegawczych w ramach bieżącego zarządzania pracownikami i policjantami, związanych w szczególności ze stosowaniem obiektywnych kryteriów oceny efektów pracy/służby oraz otwartej komunikacji z pracownikami i policjantami.

### § 4

**Działania interwencyjne**, realizowane są w szczególności przez:

- 1) diagnozę sytuacji pod kątem rozpoznawania sygnałów o możliwym wystąpieniu niepożądanych zachowań w środowisku służby lub pracy oraz niezwłoczne, właściwe reagowanie na takie zachowania i ich monitorowanie;
- 2) podejmowanie działań w celu powstrzymania zachowań, o których mowa w § 2 WPAAA;
- 3) proponowanie rozwiązań i monitorowanie ich wdrażania.

2. Organizacja związkowa reprezentująca pracowników/policjantów bezzwłocznie dostarcza Komendantowi informacje o docierających do niej sygnałach lub przypadkach stwierdzonych zachowań mogących świadczyć o mobbingu, dyskryminacji, konfliktach oraz innych zachowaniach niepożądanych.

## § 8

1. Pracownicy/policjanci są zobowiązani do przestrzegania zakazu stosowania mobbingu, dyskryminacji oraz innych zachowań niepożądanych w Komendzie Powiatowej Policji w Płońsku oraz Komisariacie Policji w Raciążu.
2. Pracownicy/policjanci mają obowiązek zgłoszenia przypadków wystąpienia mobbingu, dyskryminacji, konfliktów oraz innych zachowań niepożądanych w Komendzie Powiatowej Policji w Płońsku oraz Komisariacie Policji w Raciążu. Zgłoszenie przypadku mobbingu, dyskryminacji, konfliktu oraz innych zachowań niepożądanych nie może pociągać negatywnych konsekwencji dla zgłaszającego.
3. Pracownicy/policjanci, którzy skorzystają z instrumentów przewidzianych w procedurze oraz innych przepisach prawa w celu zgłoszenia podejrzenia lub wystąpienia mobbingu, dyskryminacji, konfliktu oraz innych zachowań niepożądanych 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 ZGŁOSZENIA/ SKARGI DOTYCZĄCEJ MOBBINGU, ZACHOWAŃ MOBBINGOWYCH, DISKRYMINACJI, KONFLIKTU LUB INNYCH ZACHOWAŃ NIEPOŻĄDANYCH W ŚRODOWISKU SŁUŻBY/PACY

## § 9

Pracownik lub policjant, który uzna, że został poddany mobbingowi, dyskryminacji, innym niepożądanym zachowaniom lub znalazł się w sytuacji konfliktowej, a także w przypadku, gdy jest świadkiem takich zachowań, ma prawo zgłoszenia sprawy Komendantowi.

## § 10

1. Zgłoszenie składane jest na piśmie i zawiera w szczególności:
  - 1) dane pracownika/policjanta, wobec którego istnieje podejrzenie, że jest poddawany zachowaniom, o których mowa w § 2 WPAAA;
  - 2) wskazanie pracownika/policjanta lub pracowników/policjantów, którzy w opinii zgłaszającego dopuścili się zachowań, o których mowa w § 2 WPAAA;
  - 3) przedstawienie stanu faktycznego;
  - 4) opis okoliczności i zachowań/działań, które wskazują na stosowanie zachowań mobbingowych, dyskryminację, zachowania niepożądane lub sytuację konfliktową, jak też określenie miejsca i daty/okresu ich wystąpienia;
  - 5) przedstawienie informacji na poparcie opisanych w zgłoszeniu okoliczności (dane świadków, dokumenty i inne);
  - 6) opis skutków niepożądanych zachowań/działań;

- c) skierowanie sprawy do mediacji odbywa się za dobrowolną, pisemną zgodą zgłaszającego oraz osoby wskazanej jako sprawca naruszeń,
- d) w przypadku uzyskania zgody osób zainteresowanych na wzięcie udziału w postępowaniu mediacyjnym, Kierownik Sekcji Psychologów występuje do Komendanta z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozpoczęcie procesu mediacyjnego,
- e) po uzyskaniu zgody psycholog lub inna osoba posiadająca odpowiednie przygotowanie merytoryczne (nie jest wymagany certyfikat mediatora, świadectwo potwierdzające zdobycie kwalifikacji mediatora) do przeprowadzenia mediacji prowadzi proces mediacyjny,
- f) Kierownik Sekcji Psychologów KWP z siedzibą w Radomiu z przeprowadzonych czynności sporządza pisemną informację, którą przekazuje do Nieetatowego Pełnomocnika do spraw Ochrony Praw Człowieka Komendanta Powiatowej Policji w Płońsku

## ROZDZIAŁ IV

### TRYB KOMISYJNY

#### § 14

1. Komendant – w przypadku gdy podejmie decyzję o potrzebie szerszego zbadania sprawy – przekazuje zbiorczą informację w sprawie złożonej skargi/zgłoszenia do Komisji w skład której wchodzi:
  - 1) **Przewodniczący Komisji** – Nieetatowy Pełnomocnik do spraw Ochrony Praw Człowieka Komendy Powiatowej Policji w Płońsku;
  - 2) **Zastępca Przewodniczącego Komisji** – koordynator Nieetatowego Zespołu ds. przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków Komendy Powiatowej Policji w Płońsku;
  - 3) **Członkowie komisji:**
    - a) pracownik Zespołu ds. Kadr i Szkolenia Komendy Powiatowej Policji w Płońsku realizujący zagadnienia z zakresu spraw osobowych policjantów jednostki;
    - b) pracownik Zespołu ds. Kadr i Szkolenia Komendy Powiatowej Policji w Płońsku realizujący zagadnienia z zakresu spraw osobowych pracowników jednostki;
    - c) przedstawiciel organizacji związkowej reprezentujący policjantów;
    - d) przedstawiciel organizacji związkowej reprezentujący pracowników.

#### § 15

Na wniosek Przewodniczącego w skład komisji, mogą być powołane inne osoby, których wiedza i umiejętności są niezbędne do rozpatrzenia sprawy przedstawionej w zgłoszeniu.

#### § 16

Przetwarzania danych osobowych, w ramach działań podejmowanych w celu zbadania zgłoszenia odbywa się na podstawie i zgodnie z obowiązującymi w tej materii podstawami prawnymi.

#### § 17

1. W skład komisji nie może wchodzić pracownik/policjant:
  - 1) bezpośrednio zaangażowany w sytuację opisaną w zgłoszeniu;

## § 22

Na czynności wykonywane w ramach prac komisji nie przysługuje zażalenie ani inna droga odwoławcza.

## § 23

Kierownicy jednostek/komórek organizacyjnych KPP w Płońsku, na pisemny wniosek przewodniczącego komisji, są zobowiązani do udzielenia wszelkich informacji, a także do przekazania dokumentacji, o którą zwraca się komisja, a która jest niezbędna do ustalenia stanu faktycznego sprawy.

## § 24

1. Po ustaniu stosunku pracy lub służby Procedura nie jest stosowana, a gdy była wszczęta, komisja kończy badanie sprawy bez ostatecznego rozpatrzenia.
2. Zakończenie badania zgłoszenia nie wyklucza możliwości jej wyjaśnienia w innych trybach przewidzianych przez prawo.
3. Komisja sporządza sprawozdanie z zakończenia badania sprawy podając przyczynę zakończenia, które zatwierdza kierownik jednostki.

## § 25

Nadzór nad komisją sprawuje Komendant.

## § 26

Obsługę kancelaryjną komisji zapewnia Zespół ds. Kadr i Szkolenia KPP w Płońsku.

## § 27

1. W przypadku wszczęcia w tej samej rzeczowo sprawie postępowania przygotowawczego lub zlecenia prowadzenia innych czynności wyjaśniających, czy postępowania dyscyplinarnego przez przełożonego, w sprawie którą obejmuje zgłoszenie, następuje zawieszenie prac komisji, do czasu ich zakończenia.
2. W przypadku powzięcia informacji o wszczęciu postępowania, o którym mowa w ust. 1, kierownik jednostki może odstąpić od powołania komisji.

## § 28

1. W przypadku wycofania zgłoszenia, przez osobę, wobec której istnieje podejrzenie, że jest poddawana zachowaniom opisanym w Procedurze, komisja kończy pracę sprawozdaniem ze swoich dotychczasowych prac i przedkłada Komendantowi wraz z pisemnym uzasadnieniem.
2. Komendant, na jego podstawie, podejmuje decyzję o sposobie zakończenia sprawy.

## § 29

1. Komisja rozpoczyna pracę bez zbędnej zwłoki, nie później jednak niż w ciągu 7 dni roboczych od skierowania do niej materiałów przez Komendanta.
2. Komisja pracuje w ramach protokołowanych posiedzeń.
3. Przewodniczący komisji organizuje jej posiedzenia w taki sposób, aby pracowała ona w szczególności w pełnym składzie.
4. Minimalny skład komisji, uprawniający do procesowania wynosi 5 osób, w tym każdorazowo z Przewodniczącym komisji.
5. Kwestie sporne między członkami komisji rozstrzyga się poprzez jawne głosowanie zwykłą większością głosów.
6. Zakres przedmiotowy głosowania oraz wyrażone w ten sposób stanowisko poszczególnych osób podlega zaprotokołowaniu.

4. Mediacje mogą być prowadzone w szczególności przez psychologa policyjnego lub przez osoby posiadające odpowiednie przygotowanie merytoryczne (nie jest wymagany certyfikat mediatora, świadectwo potwierdzające zdobycie kwalifikacji mediatora).
5. Mediacja kończy się porozumieniem mediacyjnym lub informacją o braku porozumienia mediacyjnego i winna być przeprowadzona w terminie 30 dni roboczych od dnia wyznaczenia mediatora.
6. Prace Komisji zostają zawieszane na czas trwania postępowania mediacyjnego.
7. Po zakończeniu mediacji protokół z mediacji, zawierający informację o zawarciu ugody lub jej braku, mediator niezwłocznie, po zakończeniu mediacji przekazuje Przewodniczącemu komisji.
8. Protokół z mediacji podpisuje pracownik/policjant, który dokonał zgłoszenia, osoba wskazana jako sprawca naruszeń oraz mediator.
9. Przez podpisanie protokołu z mediacji, w którym ujęto informację o zawartej ugodzie, pracownik /policjant, który złożył zgłoszenie wyraża tym samym zgodę na zakończenie prac Komisji.
10. Przeprowadzenie postępowania mediacyjnego, jest możliwe również na pisemny wniosek osób zainteresowanych.

#### § 36

1. W przypadku stwierdzenia mobbingu, dyskryminacji, konfliktu oraz innego zachowania niepożądanego Komendant stosuje wobec osoby lub osób dopuszczających się wymienionych zachowań inne przepisy dotyczące odpowiedzialności dyscyplinarnej w trybie i na zasadach określonych w Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*, Ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. *o służbie cywilnej* i Ustawie z dnia 06 kwietnia 1990 r. *o Policji*.
2. W miarę możliwości Komendant może przenieść poszkodowanego pracownika/policjanta, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko.

## ROZDZIAŁ VI

### POSTANOWIENIA KOŃCOWE

#### § 37

Dokumentacja wytworzona w związku z działaniami realizowanymi w zakresie procedury jest przechowywana zgodnie z kategorią archiwalną przez okres 5 lat.

#### § 38

W ramach stosowania procedury przestrzegane są przepisy i zasady związane z ochroną danych osobowych oraz przestrzeganiem tajemnicy służbowej.

#### § 39

1. W celu omówienia stwierdzonych przypadków mobbingu, dyskryminacji, konfliktu oraz innego zachowania niepożądanego, sygnałów o zachowaniach świadczących o możliwości wystąpienia powyższych zjawisk i kwestii dotyczących atmosfery pracy/służby oraz wypracowania przedsięwzięć zmierzających do przeciwdziałania negatywnym zjawiskom i zapewnienia właściwej atmosfery pracy/służby, Komendant nie rzadziej niż raz w roku spotka się z :
  - 1) Przewodniczącym Komisji – Nieetatowym Pełnomocnikiem do spraw Ochrony Praw Człowieka Komendy Powiatowej Policji w Płońsku;

## UZASADNIENIE

Opracowanie nowej decyzji w sprawie wprowadzenia w życie „Wewnętrznej Procedury Antydyskryminacyjnej, Antymobbingowej, Antykonfliktowej oraz dotyczącej przeciwdziałaniu innym zachowaniom niepożądanym w Komendzie Powiatowej Policji w Płońsku oraz Komisariacie Policji w Raciążu” wynika z opracowania oraz zatwierdzenia przez Komendanta Głównego Policji w dniu 12 marca 2021 roku „Standardów w zakresie funkcjonowania w Policji procedur profilaktyczno – interwencyjnych w obszarze rozwiązywania konfliktów, przeciwdziałania zachowaniom mobbingowym, dyskryminacji oraz innym zachowaniom niepożądanym w miejscu służby i pracy”.

Z przedmiotowego dokumentu wynika, że do lipca 2021 r. kierownicy jednostek organizacyjnych Policji mają obowiązek włączenia standardów do wewnętrznych aktów prawnych.

Decyzja zgodnie ze standardami, obejmie policjantów oraz pracowników zatrudnionych w Komendzie Powiatowej Policji w Płońsku oraz Komisariacie Policji w Raciążu i regulować będzie obszar działań profilaktycznych oraz interwencyjnych związanych z kwestiami takimi jak konflikty, zachowania mobbingowe, dyskryminacja oraz inne zachowania niepożądane.