

**KOMENDA MIEJSKA POLICJI
W OSTROŁĘCE**

PO – I – SKM – 11 / 2024

**DECYZJA Nr 13 / 2024
KOMENDANTA MIEJSKIEGO POLICJI W OSTROŁĘCE
z dnia 16 lutego 2024 roku**

**w sprawie wprowadzenia w życie „Wewnętrznej Procedury Antydyskryminacyjnej,
Antymobbingowej, Antykonfliktowej oraz dotyczącej przeciwdziałaniu
innym zachowaniom niepożądanym w Komendzie Miejskiej Policji w Ostrołęce
oraz w Komisariacie Policji w Myszyńcu”**

Na podstawie art. 18^{3a} oraz art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1465), „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., 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 s.16), Rozporządzenia (WE) nr 1922/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z dnia 20 grudnia 2006 r. ustanawiającego Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (Dz. Urz. UE, L. 403 s. 9), także *gender mainstreaming* jako strategię Unii Europejskiej mającą na celu wprowadzanie równości szans dla kobiet i mężczyzn w różnych aspektach życia społeczno-zawodowego oraz § 41 ust. 2 „Wewnętrznej Procedury Antydyskryminacyjnej, Antymobbingowej, Antykonfliktowej oraz dotyczącej przeciwdziałaniu innym zachowaniom niepożądanym w Komendzie Wojewódzkiej Policji z siedzibą w Radomiu, w Oddziałach Prewencji Policji w Radomiu i w Płocku, Samodzielnym Pododdziale Prewencji Policji w Ostrołęce oraz Samodzielnym Pododdziale Kontrterrorystycznym Policji w Radomiu” stanowiącej załącznik do Decyzji nr 33/2024 Komendanta Wojewódzkiego Policji z siedzibą w Radomiu z dnia 30.01.2024 r. w sprawie wprowadzenia w życie „Wewnętrznej Procedury Antydyskryminacyjnej, Antymobbingowej, Antykonfliktowej oraz dotyczącej przeciwdziałaniu innym zachowaniom niepożądanym w Komendzie Wojewódzkiej Policji z siedzibą w Radomiu, w Oddziałach Prewencji Policji w Radomiu i w Płocku, Samodzielnym Pododdziale Prewencji Policji w Ostrołęce oraz Samodzielnym Pododdziale Kontrterrorystycznym Policji w Radomiu”, postanawiam:

§ 1.

Wprowadzić do użytku służbowego „Wewnętrzną Procedurę Antydyskryminacyjną, Antymobbingową, Antykonfliktową oraz dotyczącą przeciwdziałaniu innym zachowaniom niepożądanym w Komendzie Miejskiej Policji w Ostrołęce oraz w Komisariacie Policji w Myszyńcu”, stanowiącą załącznik do niniejszej decyzji.

§ 2.

1. Kierownicy i koordynatorzy komórek organizacyjnych KMP w Ostrołęce oraz Komendant KP w Myszyńcu w terminie 30 dni od dnia wejścia w życie decyzji zapoznają podległych pracowników i policjantów z procedurą, o której mowa w § 1.
2. Oświadczenia o zapoznaniu z procedurą włącza się do akt osobowych policjantów i pracowników.

§ 3.

Kierownicy i koordynatorzy komórek organizacyjnych KMP w Ostrołęce i Komendant KP w Myszyńcu są odpowiedzialni za bieżące zapoznawanie z procedurą, o której mowa w § 1, policjantów i pracowników przeniesionych z innych jednostek organizacyjnych Policji oraz przyjętych do służby lub pracy w Policji.

§ 4.

Traci moc Decyzja nr 50/2021 z dnia 29 lipca 2021 r. Komendanta Miejskiego Policji w Ostrołęce w sprawie wprowadzenia w życie „Wewnętrznej Procedury Antydyskryminacyjnej, Antymobbingowej, Antykonfliktowej oraz dotyczącej przeciwdziałaniu innym zachowaniom niepożądanym w Komendzie Miejskiej Policji w Ostrołęce oraz w Komisariacie Policji w Myszyńcu”.

§ 5.

Decyzja wchodzi w życie z dniem podpisania.

KOMENDANT MIEJSKI POLICJI
W OSTROŁĘCE

insp. Mirosław OLSZEWSKI

EKSPERT
Zespołu Kwalifikacji
KMP w Ostrołęce

podpisał: Justyna Ciapiarska

**WEWNĘTRZNA PROCEDURA ANTYDYSKRYMINACYJNA, ANTYMOBBINGOWA,
ANTYKONFLIKTOWA ORAZ DOTYCZĄCA PRZECIWDZIAŁANIU INNYM ZACHOWANIOM
NIEPOŻĄDANYM W KOMENDZIE MIEJSKIEJ POLICJI W OSTROŁĘCE
ORAZ KOMISARIACIE POLICJI W MYSZYŃCU**

**ROZDZIAŁ I
POSTANOWIENIA OGÓLNE.**

§ 1.

1. Wewnętrzna Procedura Antydyskryminacyjna, Antymobbingowa, Antykonfliktowa oraz dotycząca przeciwdziałaniu innym zachowaniom niepożądanym, zwana dalej „WPAAA”, określa procedurę postępowania w sytuacji zgłoszenia podejrzenia zaistnienia mobbingu, dyskryminacji, konfliktu i innego zachowania niepożądanego oraz prawa i obowiązki pracowników/policjantów 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. 94³ § 2 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy;
- 2) **dyskryminacja bezpośrednia** - zgodnie z art. 18^{3a} § 3 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy;
- 3) **dyskryminacja pośrednia** - zgodnie z art. 18^{3a} § 4 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy;
- 4) **molestowanie** - zgodnie z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy;
- 5) **molestowanie seksualne** - zgodnie z art. 18^{3a} § 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** - 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 dyskryminowanych). Każde nierówne traktowanie pracowników/policjantów – o ile nie jest uzasadnione obiektywnymi okolicznościami – jest uznawane za dyskryminację;
- 8) **zasada równego traktowania** - brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie;
- 9) **inne zachowania niepożądane** - negatywne oddziaływane na osoby lub grupę osób, zachowania które naruszają zasady dobrych obyczajów zakłócających lub uniemożliwiających wykonywanie obowiązków służbowych;
- 10) **Komendant** – Komendant Miejski Policji w Ostrołęce jako pracodawca pracowników/przełożony właściwy w sprawach osobowych /policjantów;
- 11) **przełożony** – policjant lub pracownik Policji uprawniony z racji zajmowanego stanowiska albo na podstawie odrębnego przepisu lub upoważnienia do kierowania przebiegiem służby lub pracy innego policjanta lub pracownika Policji, o którym mowa w § 1 pkt 1 Zarządzenia nr 30 Komendanta Głównego Policji z dnia 3 września 2018 roku w sprawie funkcjonowania organizacji hierarchicznej w Policji (t.j. Dz. Urz. KGP z 2018 r. poz. 89 z późn. zm.);
- 12) **policjant** – policjant pełniący służbę w Komendzie Miejskiej Policji w Ostrołęce lub w Komisariacie Policji w Myszyńcu;
- 13) **pracownik** – osoba pozostająca z pracodawcą w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę;
- 14) **mobber** – osoba dopuszczająca się mobbingu, mobberem może być pracownik lub policjant;
- 15) **ofiara mobbingu lub działań noszących znamiona mobbingu** – pracownik, policjant;
- 16) **konflikt** – negatywna sprzeczność lub różnica w myśleniu, uczuciach lub działaniu objawiająca się pojawieniem się lub zwiększeniem liczby zachowań niepożądanych, których wyeliminowanie przekracza faktyczne możliwości zarówno stron konfliktu, jak i Komendanta;
- 17) **zachowania mobbingowe** – rozumie się przez to działania lub zachowania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika lub policjanta, wywołujące u niego zaniżoną samoocенę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie

lub ośmieszenie pracownika lub policjanta, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zachowań mobbingowych nie stanowią uzasadnione, racjonalne i konstruktywne informacje zwrotne, w tym uwagi krytyczne, na temat działań lub zachowania pracownika/policjanta, lub uzasadnione postawy mobilizujące do rzetelnej pracy/służby oraz instrukcje wydane pracownikom/policjantom w trakcie ich pracy/służby;

- 18) **mediacja** – rozumie się przez to dobrowolny, poufny i nieformalny proces dochodzenia przez strony do rozwiązania konfliktu, prowadzony w obecności bezstronnej i neutralnej osoby - mediatora. Mediacja ma na celu stworzenie stronom warunków umożliwiających osiągnięcie dobrowolnego porozumienia;
- 19) **mediator** – rozumie się przez to policyjnego psychologa, policjanta lub pracownika Policji przygotowanego merytorycznie i wskazanego przez Komendanta do pełnienia tej roli;
- 20) **zgłoszenie** – pisemne zgłoszenie Komendantowi informacji o podejrzeniu wystąpienia mobbingu, zachowań mobbingowych, dyskryminacji, konfliktu lub innego zachowania niepożądanego w środowisku pracy/służby, będące przedmiotem działań profilaktycznych i interwencyjnych;
- 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** – psycholog policyjny;
- 23) **Komenda** – Komenda Miejska Policji w Ostrołęce;
- 24) **Komisariat** – Komisariat Policji w Myszyńcu.

§ 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 innych 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.

§ 5.

Obszar profilaktyczny oraz interwencyjny WPAAA realizowany jest przez:

- 1) kierowników i koordynatorów komórek organizacyjnych Komendy,
- 2) komendanta Komisariatu Policji w Myszyńcu,
- 3) kierowników komórek organizacyjnych Komisariatu.

ROZDZIAŁ II.
**PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI, ZACHOWANIOM MOBBINGOWYM, DYSKRYMINACJI,
KONFLIKTOM ORAZ INNYM ZACHOWANIOM NIEPOŻĄDANYM
W ŚRODOWISKU SŁUŻBY/PACY.**

§ 6.

1. Komendant nie akceptuje zachowań przemocowych i jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi, dyskryminacji, konfliktom oraz innym zachowaniom niepożądanym.
2. Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji, konfliktom oraz innym zachowaniom niepożądanym realizowane jest w Komendzie i Komisariacie 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 i Komisariacie było wolne od mobbingu, dyskryminacji, konfliktu oraz innych zachowań niepożądanych;
 - 3) działania zapobiegawcze w zakresie upowszechniania wiedzy na temat zjawiska mobbingu, dyskryminacji, konfliktu oraz innych zachowań niepożądanych, metod zapobiegania ich występowaniu oraz konsekwencji ich występowania, między innymi poprzez przygotowywanie i dystrybucję materiałów informacyjnych poświęconych powyższej problematyce;
 - 4) organizację szkoleń dla pracowników/policjantów i ich bezpośrednich przełożonych na temat przyczyn powstawania mobbingu, dyskryminacji, konfliktu oraz innych zachowań niepożądanych, ich skutków, rozpoznawania zachowań mających ich znamiona oraz metod i sposobów radzenia sobie z nimi;
 - 5) przeprowadzanie ankiet i badań opinii pracowników/policjantów dotyczących występowania zachowań mających znamiona mobbingu, dyskryminacji, konfliktu oraz innych zachowań niepożądanych,;
 - 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.

§ 7.

1. W zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, konfliktom oraz innym zachowaniom niepożądanym, Komendant współdziała z organizacją związkową reprezentującą pracowników/policjantów w trybie i na zasadach określonych w Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - *Kodeks pracy*, Ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 roku *o Policji* (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 171 z późn. zm.) oraz Ustawie z dnia 23 maja 1991 r. *o związkach zawodowych* (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 854).
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 i Komisariacie.
2. Pracownicy/policjanci mają obowiązek zgłoszenia przypadków wystąpienia mobbingu, dyskryminacji, konfliktów oraz innych zachowań niepożądanych w Komendzie i Komisariacie. 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 lub 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, DYSKRYMINACJI, 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;
 - 7) adres do korespondencji;
 - 8) datę sporządzenia zgłoszenia i podpis osoby zgłaszającej;
 - 9) pisemną zgodę osoby, wobec której istnieje podejrzenie, że jest poddawana zachowaniom, o których mowa w § 2 WPAAA na dokonanie zgłoszenia w jej imieniu, przez innego pracownika/policjanta;
 - 10) dotychczasowe działania podjęte przez przełożonego lub przez strony mające na celu rozwiązanie zaistniałej sytuacji;
 - 11) pisemną zgodę osoby zgłaszającej na przetwarzanie jej danych osobowych w ramach WPAAA.
2. Zgłoszenie składa się do Komendanta osobiście lub drogą pocztową (także elektroniczną).

§ 11.

Anonimowe zgłoszenia oraz zgłoszenia, które były już rozstrzygane nie będą rozpatrywane w trybie WPAAA.

§ 12.

Zgłoszenie może dotyczyć jednego, wskazanego imiennie pracownika/policjanta, wobec którego istnieje podejrzenie, że jest poddawany zachowaniom mobbingowym, dyskryminacji, innym niepożądanym zachowaniom lub znalazł się w sytuacji konfliktowej.

§ 13.

1. Komendant dokonuje oceny zgłoszenia w zależności od zawartych w nim treści, a następnie bez zbędnej zwłoki:
 - 1) przekazuje zgłoszenie do Zespołu Kadr i Szkolenia, jeżeli ich treść wskazuje na:
 - a) naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej, o których mowa w ustawie z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (t. j. Dz. U. z 2022 r., poz. 1691 z późn. zm.),
 - b) potrzebę zastosowania przepisów o odpowiedzialności porządkowej pracowników, o których mowa w Rozdziale VI Działu Czwartego Kodeksu Pracy;
 - 2) przekazuje zgłoszenie do Zespołu Kontroli, jeżeli ich treść:
 - a) stanowi skargę w rozumieniu Działu VIII ustawy z dnia 14 czerwca 1960 roku – Kodeks postępowania administracyjnego (t. j. Dz. U. z 2023 r. poz. 775 z późn. zm.),
 - b) wskazuje na zaistnienie przewinienia dyscyplinarnego, o którym mowa w ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 roku o Policji.
2. Właściwy koordynator komórki organizacyjnej wymienionej w ust. 1 zapewni przygotowanie i przesłanie do Pełnomocnika Komendanta Wojewódzkiego Policji z siedzibą w Radomiu do spraw Ochrony Praw Człowieka meldunku o wystąpieniu podejrzenia zachowania mobbingowego w Policji w terminie 4 dni roboczych od daty wpływu zgłoszenia.
3. Ekspert Zespołu Kontroli przygotowuje zgłoszenie do właściwej rzeczowo i miejscowo prokuratury oraz Biura Spraw Wewnętrznych Policji, jeżeli treść zgłoszenia wskazuje jednocześnie na podejrzenie popełnienia przestępstwa ściganego z oskarżenia publicznego.
4. Kopię sprawozdania z zakończonego postępowania skargowego ekspert Zespołu Kontroli przekazuje do Pełnomocnika Komendanta Wojewódzkiego Policji z siedzibą w Radomiu do spraw Ochrony Praw Człowieka w terminie 4 dni roboczych od dnia zakończenia sprawy.
5. O sposobie zakończenia spraw wymienionych w ust. 1 pkt 1 i 2 lit. b właściwy koordynator komórki organizacyjnej wymienionej w ust. 1 informuje Pełnomocnika Komendanta Wojewódzkiego Policji z siedzibą w Radomiu do spraw Ochrony Praw Człowieka w terminie 4 dni roboczych od dnia ostatecznego zakończenia sprawy.
6. Jeżeli treść zgłoszenia wskazuje na możliwość zaistnienia sytuacji konfliktowej lub wystąpienia innych

zachowań niepożądanych, Komendant może zwrócić się z wnioskiem do Komendanta Wojewódzkiego Policji z siedzibą w Radomiu o wyznaczenie psychologa policyjnego w celu przeprowadzenia kwalifikacji sprawy do załatwienia jej w ramach mediacji i przeprowadzenia procesu mediacyjnego.

ROZDZIAŁ IV. TRYB KOMISYJNY

§ 14.

1. W przypadku wystąpienia potrzeby zbadania sprawy przez szersze grono osób posiadających odpowiednią wiedzę, doświadczenie i kwalifikacje, Komendant powołuje doraźną komisję do zbadania skargi/zgłoszenia.
2. Komisja składa się z co najmniej trzech członków. W jej skład wchodzi w szczególności:
 - I Zastępca Komendanta Miejskiego Policji w Ostrołęce,
 - Zastępca Komendanta Miejskiego Policji w Ostrołęce,
 - przedstawiciel Zespołu Kadr i Szkolenia,
 - przedstawiciel Zespołu Kontroli,
 - zakładowy społeczny inspektor pracy/służby – na wniosek osoby dokonującej zgłoszenia,
 - przedstawiciel organizacji związkowej – na wniosek osoby składającej skargę.
3. Przewodniczącemu komisji wyznacza decyzją Komendant.

§ 15.

Celem działania komisji jest w szczególności wszechstronne zbadanie sprawy, ustalenie faktów oraz opracowanie wniosków i zaleceń naprawczych.

§ 16.

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

§ 17.

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

§ 18.

1. W skład komisji nie może wchodzić pracownik/policjant:
 - 1) bezpośrednio zaangażowany w sytuację opisaną w zgłoszeniu;
 - 2) będący przełożonym osoby wskazanej w zgłoszeniu, jako dopuszczającej się zachowania mobbingowego, dyskryminacji, innego zachowania niepożądanego lub sytuacji konfliktowej, jak i osoby w stosunku, do której dopuszczono się takiego zachowania;
 - 3) który złożył zgłoszenie;
 - 4) w stosunku, do którego zachodzi podejrzenie, że dopuścił się niepożądanych zachowań w służbie lub pracy opisanych w § 2 WPAAA;
 - 5) wobec, którego występują okoliczności mogące budzić uzasadnione wątpliwości, co do bezstronności jako członka komisji.

§ 19.

1. Do zadań komisji należy zbadanie zgłoszenia złożonego przez policjanta lub pracownika w związku z uzasadnionym podejrzeniem wystąpienia mobbingu, zachowań mobbingowych, dyskryminacji, innych zachowań niepożądanych lub sytuacji konfliktowej, w tym w szczególności dążenie do rozwiązania sytuacji środkami pozaprawnymi oraz rekomendowanie działań zmierzających do zapobiegania podobnym sytuacjom w przyszłości.
2. Komisja pełni funkcję doradczą dla Komendanta.

§ 20.

Komisja w toku postępowania może podejmować w szczególności następujące działania:

- 1) zwrócić się do pracownika lub policjanta, który złożył zgłoszenie o jego uzupełnienie, w tym przekazanie dodatkowych informacji i wskazanie świadków;
- 2) zapraszać do stawiennictwa przed komisją lub występować pisemnie w celu wyjaśnienia kwestii podniesionych w zgłoszeniu;
- 3) zwrócić się do kierownika komórki/jednostki organizacyjnej o udzielenie informacji, które posłużą do zbadania zgłoszenia;
- 4) wnioskować o skierowanie sprawy do mediacji;

- 5) zasięgać opinii i porad osób, których wiedza i doświadczenie mogą być pomocne w wyjaśnieniu sprawy;
- 6) wnioskować o przeprowadzenie badań ankietowych.

§ 21.

Do zadań Przewodniczącego komisji należy w szczególności:

- 1) zwoływanie oraz organizowanie prac komisji w celu rozpatrzenia sprawy przedstawionej w zgłoszeniu oraz przewodniczenie pracom komisji;
- 2) konsultowanie sprawy z członkami komisji na każdym etapie rozpatrywania zgłoszenia;
- 3) występowanie w imieniu komisji;
- 4) przedstawienie Komendantowi pisemnego sprawozdania z prac komisji.

§ 22.

Osoby zainteresowane nie mogą działać przed komisją przez pełnomocnika lub przez inną wskazaną przez siebie osobę.

§ 23.

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

§ 24.

Kierownicy jednostek/komórek organizacyjnych KMP w Ostrołęce, na pisemny wniosek Przewodniczącego komisji, są zobowiązani do udzielenia wszelkich informacji, a także do przekazania dokumentacji, o którą zwraca się komisja, w zakresie niezbędnym do ustalenia stanu faktycznego sprawy.

§ 25.

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.

§ 26.

Nadzór nad komisją sprawuje Komendant.

§ 27.

Obsługę kancelaryjną komisji zapewnia Zespół Kadr i Szkolenia.

§ 28.

1. W przypadku wszczęcia w tej samej sprawie postępowania przygotowawczego, postępowania dyscyplinarnego lub zlecenia przeprowadzenia czynności wyjaśniających, komisja zawiesza prace do czasu ich zakończenia.
2. W przypadku wszczęcia postępowania, o którym mowa w ust. 1, Komendant może odstąpić od powołania komisji.

§ 29.

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 podejmuje decyzję o sposobie zakończenia sprawy na podstawie sprawozdania, o którym mowa w ust. 1.

§ 30.

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 obraduje na posiedzeniach. Z każdego posiedzenia komisji sporządza się protokół.
3. Przewodniczący komisji organizuje posiedzenia w taki sposób, aby zapewnić pełen skład komisji.
4. Kwestie sporne między członkami komisji rozstrzyga się poprzez jawne głosowanie zwykłą większością głosów.
5. Zakres przedmiotowy głosowania oraz wyrażone w ten sposób stanowisko poszczególnych osób podlega zaprotokołowaniu.

§ 31.

Komisja po dokonaniu analizy zgłoszenia i uzupełnieniu ewentualnych braków formalnych przekazuje informację o otrzymaniu zgłoszenia osobie wskazanej jako dopuszczająca się zachowań, o których mowa w § 2 WPAAA, celem pisemnego ustosunkowania się do zawartych w zgłoszeniu zarzutów.

§ 32.

W toku wyjaśniania zgłoszenia komisja podejmuje próby polubownego rozwiązania sytuacji i zawarcia pisemnej ugody pomiędzy osobami zainteresowanymi poprzez zaproponowanie i skierowanie sprawy do mediacji, o której mowa w rozdziale V WPAAA.

§ 33.

1. W przypadku wystąpienia długotrwałej przeszkody, na pisemny wniosek z uzasadnieniem złożony przez Przewodniczącego komisji, Komendant może zawiesić prace komisji do czasu ustania przyczyny zawieszenia.
2. O zawieszeniu prac komisji niezwłocznie informuje się pracownika lub policjanta, który złożył zgłoszenie, osobę wskazaną jako dopuszczającą się naruszeń oraz członków komisji.
3. Po ustaniu przyczyny uzasadniającej zawieszenie pracy, komisja wznawia pracę.

§ 34.

1. Przewodniczący komisji sporządza i przedkłada Komendantowi pisemne sprawozdanie z prac komisji wraz z ustaleniami, wnioskami i rekomendacjami, które po zatwierdzeniu sprawozdania są wiążące i podlegają niezwłocznemu wdrożeniu.
2. Przewodniczący komisji sporządza sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1 bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 60 dni od chwili wpłynięcia zgłoszenia.
3. W sytuacji wysokiego stopnia złożoności sprawy lub wystąpienia innych obiektywnych przyczyn, termin określony w ust. 2 może być, za zgodą Komendanta, wydłużony do 90 dni.
4. Okres zawieszenia prac komisji powoduje przesunięcie terminów wyznaczonych w ust. 2 i 3.

§ 35.

O sposobie załatwienia sprawy przewodniczący komisji informuje w formie pisemnej osobę dokonującą zgłoszenia, nie później niż w terminie 7 dni od dnia jej ostatecznego zakończenia.

§ 36.

W przypadku stwierdzenia mobbingu, dyskryminacji, konfliktu oraz innego zachowania niepożądanego Komendant stosuje wobec osoby lub osób dopuszczających się wymienionych zachowań 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*.

§ 37.

W miarę możliwości Komendant może przenieść poszkodowanego pracownika/policjanta, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko.

ROZDZIAŁ V. MEDIACJA

§ 38.

1. W ramach badania zgłoszenia możliwości wystąpienia konfliktu i innych zachowań niepożądanych, komisja, o której mowa w § 14, może zaproponować mediację.
2. Skierowanie sprawy do mediacji odbywa się za dobrowolną, pisemną zgodą zgłaszającego oraz osoby wskazanej jako sprawca niepożądanego zachowania.
3. W przypadku uzyskania zgody osób zainteresowanych na wzięcie udziału w postępowaniu mediacyjnym, Komendant występuje z wnioskiem o wyznaczenie i skierowanie psychologa do prac w charakterze mediatora.
4. Mediacja kończy się porozumieniem mediacyjnym lub informacją o braku porozumienia mediacyjnego i winna być przeprowadzona w terminie 30 dni roboczych od dnia wyznaczenia mediatora.
5. Prace Komisji zostają zawieszane na czas trwania postępowania mediacyjnego.
6. Protokół z mediacji zawierający informację o zawarciu ugody lub jej braku, mediator niezwłocznie po zakończeniu mediacji przekazuje Przewodniczącemu komisji.
7. Protokół z mediacji podpisuje pracownik/policjant, który dokonał zgłoszenia, osoba wskazana jako sprawca naruszeń oraz mediator.

8. 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.
9. Przeprowadzenie postępowania mediacyjnego, jest możliwe również na pisemny wniosek osób zainteresowanych.

ROZDZIAŁ VI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 39.

Okres przechowywania dokumentacji wytworzonej w związku z działaniami podejmowanymi w celu realizacji procedury określają odrębne przepisy.

§ 40.

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

§ 41.

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) przedstawicielem Zespołu Kadr i Szkolenia;
 - 2) przedstawicielem Zespołu Kontroli;
 - 3) przedstawicielem organizacji związkowej reprezentującej pracowników/policjantów;
 - 4) innymi wyznaczonymi/zaproszonymi osobami.
2. Ekspert Zespołu Kadr i Szkolenia odpowiada za organizację spotkań, sporządzenie protokołów z ich przebiegu oraz prowadzenie stosownejteczki zagadnieniowej.

UZASADNIENIE

Wprowadzenie decyzji w sprawie wprowadzenia w życie „Wewnętrznej Procedury Antydyskryminacyjnej, Antymobbingowej, Antykonfliktowej oraz dotyczącej przeciwdziałaniu innym zachowaniom niepożądanym w Komendzie Miejskiej Policji w Ostrołęce oraz w Komisariacie Policji w Myszyńcu” ma na celu zapewnienie wdrożenia zatwierdzonych przez Komendanta Głównego Policji w dniu 12 marca 2021 r. „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” oraz stanowi realizację dyspozycji § 41 ust. 2 „Wewnętrznej Procedury Antydyskryminacyjnej, Antymobbingowej, Antykonfliktowej oraz dotyczącej przeciwdziałaniu innym zachowaniom niepożądanym w Komendzie Wojewódzkiej Policji z siedzibą w Radomiu, w Oddziałach Prewencji Policji w Radomiu i w Płocku, Samodzielnym Pododdziale Prewencji Policji w Ostrołęce oraz Samodzielnym Pododdziale Kontrterrorystycznym Policji w Radomiu” stanowiącej załącznik do Decyzji nr 33/2024 Komendanta Wojewódzkiego Policji z siedzibą w Radomiu z dnia 30.01.2024 r. w sprawie wprowadzenia w życie „Wewnętrznej Procedury Antydyskryminacyjnej, Antymobbingowej, Antykonfliktowej oraz dotyczącej przeciwdziałaniu innym zachowaniom niepożądanym w Komendzie Wojewódzkiej Policji z siedzibą w Radomiu, w Oddziałach Prewencji Policji w Radomiu i w Płocku, Samodzielnym Pododdziale Prewencji Policji w Ostrołęce oraz Samodzielnym Pododdziale Kontrterrorystycznym Policji w Radomiu”.

Decyzja, zgodnie ze standardami, obejmie policjantów oraz pracowników Policji Komendy Miejskiej Policji w Ostrołęce oraz Komisariatu Policji w Myszyńcu i regulować będzie obszar działań profilaktycznych oraz interwencyjnych związanych z kwestiami takimi jak konflikty, zachowania mobbingowe, dyskryminacja oraz inne zachowania niepożądane.

