

**KOMENDA POWIATOWA POLICJI  
w Makowie Mazowieckim**

I.dz. SK-42/2024

**DECYZJA Nr 42/2024  
KOMENDANTA POWIATOWEGO POLICJI W MAKOWIE MAZOWIECKIM  
z dnia 28 sierpnia 2024 roku**

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

Na podstawie art. 18<sup>3a</sup> oraz 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 Europy 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 oraz Decyzji Nr 33/2024 z dnia 30 stycznia 2024 r. Komendanta Wojewódzkiego Policji z siedzibą w Radomiu postanawiam, co następuje:

§ 1

Wprowadzić do użytku służbowego „Wewnętrzną Procedurę Antydyskryminacyjną, Antymobbingową, Antykonfliktową oraz przeciwdziałaniu innym zachowaniom niepożądanym w Komendzie Powiatowej Policji w Makowie Mazowieckim” stanowiącą załącznik do niniejszej decyzji.

§ 2

Traci moc Decyzja Nr 25/2021 Komendanta Powiatowego Policji w Makowie Mazowieckim z dnia 23 lipca 2021 roku w sprawie wprowadzenia w życie „Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Komendzie Powiatowej Policji w Makowie Mazowieckim”

§ 3

Decyzja wchodzi w życie z dniem podpisania.

**Komendant Powiatowy Policji  
w Makowie Mazowieckim  
podinsp. Andrzej DZIADAK**

z up.

**I Zastępca  
Komendanta Powiatowego Policji  
w Makowie Mazowieckim  
podinsp. Marcin Czyżewski**



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** – rozumie się przez to brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie;
- 9) **inne zachowania niepożądane** – negatywne oddziaływanie na osoby lub grupę osób, zachowania, które naruszają zasady dobrych obyczajów zakłócających lub uniemożliwiających wykonywanie obowiązków służbowych;
- 10) **Komendant** – Komendant Powiatowy Policji w Makowie Mazowieckim, jako pracodawca/przełożony pracowników/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 Powiatowej Policji w Makowie Mazowieckim;
- 13) **pracownik** – osoba, pozostająca z pracodawcą w stosunku pracy, na podstawie umowy o pracę;
- 14) **mobber** – osoba dopuszczająca się mobbingu, którą może być pracownik lub funkcjonariusz Policji;
- 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 samoocenę 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;

- 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 kierowników i koordynatorów komórek organizacyjnych KPP w Makowie Mazowieckim.

## 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 oraz konfliktom a także innym zachowaniom niepożądanym.
2. Przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi, konfliktom oraz innym zachowaniom niepożądanym realizowane jest w Komendzie Powiatowej Policji w Makowie Mazowieckim 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 Makowie Mazowieckim było wolne od dyskryminacji, mobbingu, konfliktu oraz innych zachowań niepożądanych;
  - 3) działania zapobiegawcze w zakresie upowszechniania wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji, mobbingu, konfliktu oraz innych zachowań niepożądanych, metod zapobiegania ich występowaniu oraz konsekwencji ich występowania m. in. poprzez: przygotowywanie i dystrybucję materiałów informacyjnych poświęconych powyższej problematyce;
  - 4) organizację szkoleń dla pracowników/policjantów i bezpośrednich przełożonych na temat przyczyn powstawania dyskryminacji, mobbingu, konfliktu oraz innych zachowań

## ROZDZIAŁ III

### PROCEDURA POSTĘPOWANIA W PRZYPADKU ZGŁOSZENIA/SKARGI DOTYCZĄCEJ MOBBINGU, ZACHOWAŃ MOBBINGOWYCH, DYSKRYMINACJI, KONFLIKTU LUB INNYCH ZACHOWAŃ NIEPOŻĄDANYCH W ŚRODOWISKU PRACY/SŁUŻBY

#### § 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 zgłoszenie 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).

3. W przypadku gdy podejrzenie mobbingu, dyskryminacji, konfliktu oraz innych zachowań niepożądanych dotyczy komendanta Powiatowego Policji lub jego zastępcy (na obszarze terytorialnej właściwości Komendanta), zgłoszenie lub skargę złożoną przez ich podwładnego (pracownika/policjanta), rozpatruje Komendant Wojewódzki Policji z siedzibą w Radomiu – w trybie WPAAA.

#### § 11

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

- zastępca Naczelnika Wydziału Prewencji KPP w Makowie Mazowieckim,
- b) pracownik Zespołu ds. Kadr i Szkolenia KPP w Makowie Mazowieckim:
  - specjalista Zespołu ds. Kadr i Szkolenia KPP w Makowie Mazowieckim,
- c) inne wyznaczone osoby (np. BHP-owiec).

#### § 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;
  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.
2. W przypadku absencji Komendanta lub konieczności jego wyłączenia, rolę tę pełni I Zastępca Komendanta Powiatowego Policji w Makowie Mazowieckim.
3. W przypadku absencji I Zastępcy Komendanta Powiatowego Policji w Makowie Mazowieckim lub konieczności jego wyłączenia rolę Przewodniczącego komisji przełożony powierza innemu kierownikowi komórki organizacyjnej KPP w Makowie Mazowieckim - w randze naczelnika wydziału KPP w Makowie Mazowieckim.

#### § 18

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.

#### § 19

Komisja w toku postępowania może podejmować m. in. następujące działania:

- 1) zwrócić się do pracownika lub policjanta, który złożył zgłoszenie o jego uzupełnienie, w tym w szczególności przekazanie dodatkowych informacji i wskazanie świadków;

## § 26

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

## § 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.

## § 30

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

## § 31

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.

## § 32

1. Przewodniczący komisji, po akceptacji przez Komendanta pisemnego wniosku z uzasadnieniem, może zawiesić pracę komisji, gdy zachodzi długotrwała przeszkoda uniemożliwiająca jego przeprowadzenie,

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 - osoba zajmującą się rozpatrywaniem i załatwianiem skarg i wniosków:
  - Naczelnik Wydziału Prewencji KPP w Makowie Mazowieckim,
- 2) Zastępcą Przewodniczącego Komisji:
  - Naczelnik Wydziału Ruchu Drogowego
- 3) Członkami Komisji:
  - a) przedstawiciel organizacji związkowej reprezentującej pracowników Policji:
    - starszy technik Wydziału Kryminalnego KPP w Makowie Mazowieckim;
  - przedstawiciel organizacji związkowej reprezentującej policjantów:
    - dyżurny Wydziału Prewencji KPP w Makowie Mazowieckim,