

**KOMENDA POWIATOWA POLICJI
w KOZIENICACH**

PKL – 61/21

**DECYZJA Nr 61/21
KOMENDANTA POWIATOWEGO POLICJI W KOZIENICACH
z dnia 8 lipca 2021 roku**

**w sprawie wprowadzenia w życie „Wewnętrznej Procedury
Antydyskryminacyjnej, Antymobbingowej, Antykonfliktowej oraz dotyczącej
przeciwdziałaniu innym zachowaniom niepożądanym w Komendzie Powiatowej
Policji w Koziennicach oraz jednostkach podległych**

Na podstawie art. 18^{3a} oraz art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku *Kodeks pracy* (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.) oraz „Standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej”, stanowiących załącznik do Zarządzenia nr 6 Szefa Służby Cywilnej z dnia 12 marca 2020 roku oraz ustawy z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2156 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 (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

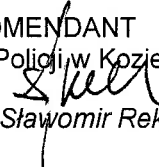
Wprowadzić do użytku służbowego „Wewnętrzną Procedurę Antydyskryminacyjną, Antymobbingową, Antykonfliktową oraz przeciwdziałaniu innym zachowaniom niepożądanym w Komendzie Powiatowej Policji w Koziennicach i jednostkach podległych”, stanowiącą załącznik do niniejszej decyzji.

§ 2

Traci moc Decyzja 48/2014 Komendanta Powiatowego Policji w Koziennicach z dnia 13 czerwca 2014 roku w sprawie wprowadzenia w życie „Wewnętrznej Procedury Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej w Komendzie Powiatowej Policji w Koziennicach oraz podległych Komisariatach Policji.

§ 3

Decyzja wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą obowiązującą od 1 lipca 2021 roku.

KOMENDANT
Powiatowy Policji w Koziennicach

insp. Sławomir Rek

- 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 Koźienicach, 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 Koźienicach i jednostkach podległych;
- 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 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 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;
- 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;

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

§ 6

1. Komendant nie akceptuje zachowań przemocowych i jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi, dyskryminacji oraz konfliktom oraz innym zachowaniom niepożądanym.
2. Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji, konfliktom oraz innym zachowaniom niepożądanym realizowane jest w Komendzie Powiatowej Policji w Koźlenicach i jednostkach podległych 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 i jednostkach podległych 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 roku *Kodeks pracy* (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.), ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 roku o *Policji* (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 360 z późn. zm.) oraz ustawie z dnia 23 maja 1991 roku o *związkach zawodowych* (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 263 z późn. zm.).
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.

- 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 Powiatowej Policji w Koźlenicach lub jego I Zastępcy, 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.

§ 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

Komendant dokonuje oceny zgłoszenia, w zależności od zawartych w nim treści, następnie bez zbędnej zwłoki:

- 1) zleca przeprowadzenie czynności wyjaśniających, jeżeli ich treść wskazuje na:
 - a) zaistnienie przewinienia dyscyplinarnego, o którym mowa w ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 roku o *Policji*,
 - b) 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 2020 r., poz. 265 z późn. zm.),
 - c) potrzebę zastosowania przepisów o odpowiedzialności porządkowej pracowników, o których mowa w Rozdziale VI Działu Czwartego *Kodeksu Pracy*;
- 2) zleca przeprowadzenie postępowania skargowego, jeżeli ich treść stanowi skargę w rozumieniu Działu VIII ustawy z dnia 14 czerwca 1960 roku *Kodeks postępowania administracyjnego* (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 735):
 - a) prowadzący postępowanie skargowe za pośrednictwem Komendanta przekazuje zgłoszenie do właściwej rzeczowo i miejscowo prokuratury oraz Biura Spraw Wewnętrznych Policji, jeżeli jej treść wskazuje jednocześnie na podejrzenie popełnienia przestępstwa ściganego z oskarżenia publicznego,
 - b) prowadzący postępowanie skargowe w ciągu 4 dni roboczych od daty wpływu skargi/zawiadomienia, za pośrednictwem Komendanta przesyła do Pełnomocnika Komendanta Wojewódzkiego Policji z siedzibą w Radomiu ds. Ochrony Praw Człowieka *Meldunek o podejrzeniu wystąpienia zachowania mobbingowego w Policji*,

§ 17

Przetwarzania danych osobowych, w ramach działań podejmowanych w celu zbadania zgłoszenia odbywa się na podstawie i zgodnie z obowiązującymi w tej materii 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.
2. W przypadku absencji Przewodniczącego Komisji lub konieczności jego wyłączenia, rolę tę pełni Zastępca Przewodniczącego Komisji.
3. W przypadku absencji Zastępcy Przewodniczącego Komisji lub konieczności jego wyłączenia rolę Przewodniczącego Komisji przełożony powierza innemu kierownikowi komórki organizacyjnej KPP w Koźienicach - w randze Naczelnika Wydziału KPP w Koźienicach.

§ 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 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;
- 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) kierować sprawę do mediacji;
- 5) zasięgać opinii i porad osób, których wiedza i doświadczenie może być pomocne w wyjaśnieniu sprawy;
- 6) wnioskować o przeprowadzenie badań ankietowych.

§ 29

1. W przypadku wycofania zgłoszenia, przez osobę, wobec której istnieje podejrzenie, że jest poddawana zachowaniom opisanym w WPAAA, 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.

§ 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 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 procedowania wynosi 3 osoby, 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.

§ 31

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.

§ 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. Przewodniczący Komisji, po akceptacji przez Komendanta pisemnego wniosku z uzasadnieniem, może zawiesić pracę komisji, gdy zachodzi długotrwała przeszkoda uniemożliwiająca jego przeprowadzenie, na okres do czasu ustania przyczyny zawieszenia, a o jego zawieszeniu niezwłocznie informowani są pracownik lub policjant, który złożył zgłoszenie, osoba wskazana jako dopuszczająca się naruszeń oraz członkowie komisji.
2. Po ustaniu przyczyny uzasadniającej zawieszenie pracy, komisja wznawia pracę, kończąc badanie sprawy pisemnym sprawozdaniem.

§ 37

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 roku *Kodeks pracy* (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.), ustawie z dnia 21 listopada 2008 roku *o służbie cywilnej* (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 265 z późn. zm.) i ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 roku *o Policji* (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 360 z późn. zm.).
2. W miarę możliwości Komendant może przenieść poszkodowanego pracownika/policjanta, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko.

ROZDZIAŁ VI POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 38

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

§ 39

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

§ 40

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) Policjantem z nieetatowego stanowiska ds. Ochrony Praw Człowieka w Komendzie Powiatowej Policji w Koźienicach;
 - 2) technikiem Zespołu Kadr i Szkolenia Komendy Powiatowej Policji w Koźienicach;
 - 3) Policjantami wyznaczonymi odrębną decyzją do prowadzenia postępowań skargowych;
 - 4) przedstawicielem organizacji związkowej reprezentującej pracowników/policjantów;
 - 5) przedstawicielem Zespołu Prezydialnego Komendy Powiatowej Policji w Koźienicach – w roli protokolanta;
 - 6) innymi wyznaczonymi/zaproszonymi osobami.
2. technik Zespołu Kadr i Szkolenia Komendy Powiatowej Policji w Koźienicach odpowiada za organizację spotkań, gromadzenie protokołów z ich przebiegu oraz prowadzenie stosownej teczeki zagadnieniowej.

Od: Krzysztof Maćkula/RA/Policja
Do: Barbara Płatos/RA/Policja@Policja, Paulina Wiśniewska/RA/Policja@POLICJA, Agnieszka Kaczkowska/RA/Policja@Policja, Joanna Żulewska/RA/Policja@Policja, Małgorzata Wach/RA/Policja@Policja, Anna Piątek/RA/Policja@Policja, Urszula Zawadzka/RA/Policja@POLICJA

Data: poniedziałek, 12 lipca 2021 10:56
Temat: Decyzja Komendanta KPP Kozienice do zapoznania

Załączniki:

W sprawie wprowadzenia w życie WPAAA oraz dotyczącej przeciwdziałaniu innym zachowaniom niepożądanym w KPP Kozienice.doc