Regulamin

określający wewnętrzną procedurę prowadzenia działań profilaktycznych oraz postępowania w przypadku wystąpienia sytuacji konfliktowej, zachowań niepożądanych w służbie i pracy w szczególności mobbingu i dyskryminacji

**Rozdział 1**

**Przepisy ogólne**

§ 1.

Wprowadza się w Jednostkach Organizacyjnych Policji Wewnętrzną procedurę prowadzenia działań profilaktycznych oraz postępowania w przypadku wystąpienia sytuacji konfliktowej, zachowań niepożądanych w służbie i pracy w szczególności mobbingu i dyskryminacji , zwaną dalej „procedurą", w celu wspierania i popularyzowania działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji międzyludzkich, przeciwdziałaniu niekorzystnym zjawiskom w środowisku służby i pracy oraz reagowania na zachowania niepożądane w szczególności mobbing i dyskryminacje.

§ 2.

Wszelkie działania objęte procedurą odbywają się z poszanowaniem godności i prawa do prywatności policjanta i pracownika, a także z zachowaniem poufności.

§ 3.

Procedurą objęci są policjanci i pracownicy pełniący służbę i pracujący w Jednostkach Organizacyjnych Policji , zwanych dalej „ jednostkami Policji"

§ 4.

Po śmierci zgłaszającego lub ustaniu jego stosunku służby lub pracy w jednostce Policji postępowanie prowadzone w trybie procedury podlega zakończeniu bez ostatecznego rozpatrzenia.

§ 5.

Procedura dotyczy sytuacji występujących w miejscu służby i pracy, a także w trakcie podróży służbowej, pobytu w delegacji służbowej oraz wszelkich innych miejscach związanych ze służbą i pracą.

§ 6.

1. Procedura jest postępowaniem dwuinstancyjnym. Od rozstrzygnięcia kończącego procedurę stronie służy zażalenia do organu nadrzędnego.
2. W toku postępowania w ramach procedury nie przeprowadza się dowodu z opinii biegłego ani czynności wymagających spisania protokołu.

§ 7.

Skorzystanie ze środków ochrony prawnej określonych powszechnie obowiązującymi przepisami prawa jest niezależne od zastosowania rozwiązań przewidzianych w procedurze.

§ 8.

Użyte w procedurze określenia oznaczają:

1) zachowania niepożądane w służbie i pracy to każde nieprzychylne działanie policjanta lub pracownika, świadome lub nieświadome, mające negatywne oddziaływanie na pojedyncze osoby, zespoły i samą organizację, naruszające zasady dobrych obyczajów, zakłócające lub uniemożliwiające wykonywanie obowiązków służbowych, wpływające destrukcyjnie na ogólne funkcjonowanie policjanta lub pracownika, zespołów i organizację, powodujące wzrost stresu i zaburzające zdrowie psychiczne i fizyczne policjanta lub pracownika, w szczególności: zaburzanie komunikacji, zakłócenia w relacjach interpersonalnych lub międzyludzkich, naruszanie godności osobistej, agresja fizyczna i psychiczna, izolowanie, zastraszanie, poniżanie, upokarzanie, ośmieszanie, molestowanie seksualne, w tym mobbing i dyskryminacja.
2) dyskryminacja – sytuację, w której policjant lub pracownik ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowany mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji oraz sytuację, w której dla policjanta lub pracownika ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla nich sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;
3) mobbing oznacza zachowania polegające na uporczywym nękaniu policjanta lub pracownika. Przejawami mobbingu są: upokarzanie, uwłaczanie, zastraszanie, zaniżanie oceny przydatności zawodowej policjanta lub pracownika, nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie policjanta lub pracownika, utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągania efektów pracy,

wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami lub dostępu do koniecznych informacji, izolowanie policjanta lub pracownika lub eliminowanie go z zespołu.

4) działania interwencyjne – zespół działań podejmowanych w ramach procedury mających na celu w szczególności diagnozę sytuacji, proponowanie rozwiązań naprawczych oraz monitorowanie ich wdrażania;
5) działania odwetowe – wszelkie działania wymierzone w zgłaszającego oraz osoby, które udzielą wsparcia w tym zakresie innemu policjantowi lub pracownikowi, mające charakter represji wynikającej ze złożenia zgłoszenia;
6) działania profilaktyczne – zespół działań podejmowanych w ramach procedury mających na celu w szczególności:
    a. promowanie pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań w relacjach międzyludzkich,
    b. zapewnienie dostępu do szkoleń z tematyki objętej zakresem procedury,
    c. podejmowanie działań skierowanych na usprawnienie obszaru zarządzania zasobami ludzkimi w środowisku służby i pracy
7) komisja – zespół powołany przez Kierownika jednostki Policji, którego zadaniem jest inspirowanie do działań profilaktycznych oraz przeprowadzenie postępowania w sprawie zgłoszenia policjanta lub pracownika dotyczącego uzasadnionego podejrzenia wystąpienia zachowania niepożądanego w służbie lub pracy;
8) mediacja – dobrowolny, poufny proces dochodzenia przez strony do rozwiązania sporu, prowadzony w obecności bezstronnej i neutralnej osoby – mediatora, mający na celu stworzenie uczestnikom warunków umożliwiających osiągnięcie porozumienia bez narzucenia im autorytatywnego rozwiązania;
9) mediator – psycholog policyjny, przygotowany merytorycznie do pełnienia tej roli, który wspiera strony dążące do rozwiązania sporu i wypracowania porozumienia;
10) naruszenie – wywołanie konfliktu lub sytuacji konfliktowej, dopuszczanie się zachowań niepożądanych w miejscu służby lub pracy;
11) policjant – funkcjonariusza Policji pełniącego służbę w jednostce Policji;
12) postępowanie w sprawie zgłoszenia – zespół działań podejmowanych przez komisję mających na celu zbadanie treści zgłoszenia, w tym jego zgodności z prawdą, wyjaśnienie zaistniałej sytuacji oraz zaproponowanie rozwiązań naprawczych;
13) pracownik – osobę zatrudnioną w jednostce Policji na podstawie umowy o pracę, mianowania lub powołania, w tym członka korpusu służby cywilnej lub pracownika niebędącego członkiem korpusu służby cywilnej;
14) przełożony lub podwładny – przełożonego lub podwładnego, o którym mowa w zarządzeniu nr 30 Komendanta Głównego Policji z dnia 16 grudnia 2013 r. w sprawie funkcjonowania organizacji hierarchicznej w Policji (Dz. Urz. KGP z 2018 r. poz. 89 oraz z 2019 r. poz. 48);

15) sytuacja konfliktowa – zespół okoliczności związanych ze sprzecznymi celami lub różnicami w myśleniu, uczuciach lub działaniu, objawiających się pojawieniem się lub zwiększeniem liczby zachowań niepożądanych w służbie lub pracy;
16) ugoda – zawarcie porozumienia pomiędzy zgłaszającym, a osobą wskazaną w zgłoszeniu jako sprawca naruszeń;
17) zgłaszający – policjanta lub pracownika dokonującego zgłoszenia o podejrzeniu wystąpienia zachowania niepożądanego w miejscu służby lub pracy;
18) zgłoszenie – poinformowanie kierownika jednostki Policji przez policjanta lub pracownika o podejrzeniu wystąpienia zachowania niepożądanego w miejscu służby lub pracy, które dotyczy bezpośrednio zgłaszającego.

§ 9.

Służba i praca w jednostce Policji powinna przebiegać w sposób wolny od sytuacji konfliktowych, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych.

§ 10.

Zakazane są nawet niezamierzone zachowania mające jakąkolwiek formę zastraszania lub naruszania godności drugiej osoby.

## Rozdział 2

## Prawa i obowiązki policjanta i pracownika dokonującego zgłoszenia o podejrzeniu wystąpienia zachowania niepożądanego w miejscu służby lub pracy.

§ 11.

1. Policjant lub pracownik zgłaszający o podejrzeniu wystąpienia zachowania niepożądanego w miejscu służby lub pracy w ramach procedury ma prawo do:
    1) zgłaszania wniosków dowodowych;
    2) w ciągu 7 dni po doręczeniu listy członków komisji może przedstawić przewodniczącemu komisji wniosek o wyłączenie członków składu z uzasadnieniem;
    3) przeglądania akt postępowania w ramach procedury oraz sporządzania z nich notatek lub fotokopii;
    4) ustanowienia pełnomocnika, którym może być adwokat albo radca prawny;
2. Wnioski dowodowe mogą być składane ustnie na posiedzeniach komisji. O uwzględnieniu bądź odmowie uwzględnienia wniosku dowodowego zgłaszający informowany jest przez przewodniczącego komisji przed zakończeniem posiedzenia. Na żądanie zgłaszającego odmowa uwzględnienia wniosku dowodowego ma być uzasadniona na piśmie.

3. Odmowa uwzględnienia wniosku dowodowego nie podlega zaskarżeniu.

§ 12.

Osoba wskazana jako sprawca zachowania niepożądanego w miejscu służby lub pracy nie jest stroną w prowadzonym postępowaniu w ramach procedury.

§ 13.

Policjant lub pracownik odpowiedzialny za działania odwetowe lub je stosujący, w tym za próby doprowadzenia do ukarania policjanta lub pracownika składającego zgłoszenie albo szukającego pomocy zgodnie z zasadami procedury, podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej albo porządkowej, na podstawie odrębnych przepisów.

§ 14.

Ochrona policjanta i pracownika polega w szczególności na udzieleniu policjantowi lub pracownikowi wsparcia ze strony przełożonego lub pomocy psychologicznej, a rodzaj wsparcia jest każdorazowo dostosowywany do potrzeb zgłoszonych przez policjanta lub pracownika.

§ 15.

Policjant lub pracownik zwolniony jest z obowiązków służbowych lub zawodowych, na czas udziału w postępowaniu w sprawie zgłoszenia, z zachowaniem prawa do uposażenia lub wynagrodzenia.

§ 16.

Policjant i pracownik zobowiązany jest do traktowania innych osób z godnością i szacunkiem, dbania o to, aby jego wypowiedzi lub zachowania nie naruszały dóbr i praw innych osób.

§ 17.

Przełożony ma obowiązek traktować z należytą powagą informacje o możliwości wystąpienia konfliktu, mobbingu, dyskryminacji i innych zachowań niepożądanych oraz niezwłocznie podejmować działania wskazane w procedurze.

§ 18.

Przełożony w ramach procedury odpowiedzialny jest za podejmowanie i realizację działań profilaktycznych oraz interwencyjnych.

§ 19.

Przełożony w zakresie działań profilaktycznych zobowiązany jest w szczególności do:

1) zapoznania policjantów i pracowników z procedurą i przyjęciem do stosowania opisanych w niej zasad;
2) promowania wysokich standardów etycznych w służbie i pracy oraz dawania przykładu pożądanej postawy swoim własnym zachowaniem;
3) wykazywania otwartości na informacje dotyczące atmosfery oraz przebiegu służby i pracy;
4) stałego zdobywania oraz utrwalania wiedzy i umiejętności, także w drodze samokształcenia, w zakresie rozpoznawania oraz właściwego reagowania na konflikty, zachowania niepożądane w służbie lub pracy, w tym rozwiązywania wynikających z nich problemów;
5) promowania efektywnych metod rozwiązywania konfliktów i sporów oraz informowania o nich podwładnych, w tym w szczególności o możliwości skorzystania z pomocy psychologów policyjnych;
6) organizowania dla podwładnych, nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym, szkoleń z zakresu sytuacji konfliktowych, zachowań niepożądanych w służbie i pracy.

§ 20.

Przełożony w zakresie działań interwencyjnych zobowiązany jest w szczególności do:

1) reagowania na wszelkie informacje o sytuacjach konfliktowych, zachowaniach niepożądanych w środowisku służby i pracy oraz niezwłocznego podejmowania działań w celu ich rozwiązania;
2) współpracy z komisją w zakresie postępowania w sprawie zgłoszenia oraz wdrażania rekomendowanych przez nią rozwiązań;
3) dokonywania kwartalnych analiz zgłoszeń o podejrzeniu wystąpienia zachowania niepożądanego w miejscu służby lub pracy oraz wdrażania działań profilaktycznych w zakresie zapobiegania ich powstawania;
4) analizy wskazane w pkt 3 mają formę pisemną i ich kopia przesyłana jest do Pełnomocnika Komendanta Głównego Policji do Spraw Ochrony Praw Człowieka.

## Rozdział 3

## Komisja do spraw działań profilaktycznych oraz przeprowadzania postępowania w przypadku wystąpienia zachowań niepożądanych w służbie i pracy w szczególności mobbingu i dyskryminacji

§ 21.

Komisja do spraw działań profilaktycznych oraz przeprowadzania postępowania w przypadku wystąpienia zachowań niepożądanych w służbie i pracy w szczególności mobbingu i dyskryminacji, zwana dalej „komisją”, powoływana jest przez Kierownika jednostki Policji

w każdym przypadku zgłoszenia o podejrzeniu wystąpienia zachowania niepożądanego w miejscu służby lub pracy .

§ 22.

1. W skład komisji wchodzą:
   1) zastępca kierownika jednostki Policji – przewodniczący komisji;
   2) przedstawiciel komórki kadr – zastępca przewodniczącego komisji;
   3) psycholog policyjny – członek komisji;
   4) przedstawiciele zakładowych organizacji związkowych – członkowie komisji.
2. Na wniosek przewodniczącego komisji w skład komisji, Kierownik jednostki Policji może powoływać osoby, które posiadają wiedzę oraz doświadczenie przydatne w postępowaniu ze zgłoszeniem oraz działalności profilaktycznej.
3. Osoby, o których mowa w ust. 1 i 2, na pierwszym posiedzeniu komisji, składają do protokołu prac komisji oświadczenie o zachowaniu poufności.

§ 23.

Do zadań komisji należy w szczególności:

1) przeprowadzenie postępowania w sprawie zgłoszenia złożonego przez policjanta lub pracownika w związku z podejrzeniem wystąpienia sytuacji konfliktowych lub zachowań niepożądanych, w tym w szczególności dążenie do wyjaśnienia sytuacji przy zastosowaniu środków prawnych określonych w procedurze oraz w ustawie z dnia 14 czerwca 1960 roku Kodeks postępowania administracyjnego ( tekst jednolity Dz. U. z 2025 r, poz. 1691);
2) przygotowanie oraz rekomendowanie przeprowadzania działań zmierzających do zapobiegania podobnym sytuacjom w przyszłości;
3) prowadzenie działań edukacyjno-informacyjnych z zakresu funkcjonowania procedury;
4) wnioskowanie do kierownika jednostki Policji o wprowadzenie niezbędnych rozwiązań w zakresie standardów postępowania oraz podejmowania działań profilaktycznych i interwencyjnych.

§ 24.

1. W składzie komisji nie może zasiadać lub też nie może brać udziału w pracach komisji policjant lub pracownik:

1) który dokonał zgłoszenia;
2) będący bezpośrednim przełożonym osoby wskazanej w zgłoszeniu jako dopuszczającej do sytuacji konfliktowej, lub zachowań niepożądanych;
3) wobec którego zachodzą okoliczności mogące budzić wątpliwości, co do bezstronności, jako członka komisji;

4) na którego udział nie zgodził się zgłaszający;
5) który w zgłoszeniu wskazany został jako sprawca naruszeń.

2. W przypadku wystąpienia okoliczności, o których mowa w ust. 1 , Kierownik jednostki Policji wyłącza członka ze składu komisji.

§ 25.

Komisja w toku postępowania może podejmować w szczególności następujące działania:

1) skierować pisemne wystąpienie do właściwego przełożonego, w celu uzyskania niezbędnych informacji;
2) zapraszać do stawiennictwa przed komisją zgłaszającego, osobę wskazaną jako sprawca naruszeń oraz inne osoby, które mogą być pomocne we wszechstronnym wyjaśnieniu zgłoszenia;
3) w wyjątkowo uzasadnionych przypadkach, przeprowadzać spotkania z udziałem zgłaszającego oraz osoby wskazanej jako sprawca naruszeń;
4) kierować sprawę do mediacji;
5) zasięgać opinii i porad osób, których wiedza i doświadczenie mogą być pomocne w wyjaśnieniu sprawy;
6) wnioskować do Kierownika jednostki Policji o przeprowadzenie analizy z wykorzystaniem narzędzi psychologicznych w komórce organizacyjnej, której dotyczy postępowanie komisji;

§ 26.

Członkowie komisji w ramach jej prac oraz po ich zakończeniu zobowiązani są do zachowania tajemnicy.

§ 27.

1. Do zadań i obowiązków przewodniczącego komisji należy w szczególności:

1) po otrzymaniu zgłoszenia przewodniczący komisji wyznacza termin rozprawy i zawiadamia o nim pozostałych członków komisji oraz zgłaszającego;
2) organizowanie prac komisji w celu rozpatrzenia sprawy przedstawionej w zgłoszeniu oraz przewodniczenie pracom komisji;
3) kieruje pracą komisji oraz czuwa nad sprawnym przebiegiem postępowania i w tym celu może wydawać polecenia członkom komisji;
4) doręczenie policjantowi lub pracownikowi składającemu zgłoszenie listy składu komisji rozpatrującego to zgłoszenie;

5) konsultowanie sprawy z członkami komisji na każdym etapie postępowania ze zgłoszeniem;
6) przedstawienie Kierownikowi jednostki Policji sprawozdania z prac komisji z uzasadnieniem faktycznym i prawnym oraz wnioskami i rekomendacjami.
7) w przypadku stwierdzonych braków formalnych w złożonym zgłoszeniu, przewodniczący komisji, bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 7 dni od otrzymania zgłoszenia, powinien nawiązać kontakt z policjantem lub pracownikiem, w celu uzupełnienia braków formalnych w zgłoszeniu.

2. Przewodniczący komisji organizuje jej posiedzenia w taki sposób, aby pracowała ona w pełnym składzie, a nieobecność więcej niż 1 członka komisji powoduje odwołanie posiedzenia i niezwłoczne wyznaczenie nowego terminu.

§ 28.

Komisja pracuje w trybie protokołowanych posiedzeń. Za protokołowanie posiedzeń komisji odpowiedzialny jest zastępca przewodniczącego komisji.

§ 29.

Zwołanie posiedzenia komisji w celu przeprowadzenia postępowania w sprawie zgłoszenia następuje bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 14 dni od dnia wpłynięcia zgłoszenia do przewodniczącego komisji.

**Rozdział 4**

**Postępowanie ze zgłoszeniem**

§ 30.

1. Warunkiem przyjęcia zgłoszenia jest wyrażenie przez policjanta lub pracownika zgody na przetwarzanie danych osobowych w zakresie postępowania prowadzonego przez komisję w oparciu o procedurę zgodnie z przepisami rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych) (Dz. Urz. UE L nr 119 z 4.05.2016 r., str. 1, z późn. zm.).
2. Fakt wyrażenia zgody określonej w ust 1 dokumentuje się w protokole pierwszego posiedzenia komisji w danej sprawie.

§ 31.

1. Zgłoszenia w ramach procedury , policjant lub pracownik składa w formie pisemnej do kierownika jednostki Policji osobiście w sekretariacie. Dopuszczalne jest złożenie

zgłoszenia za pośrednictwem poczty elektronicznej lub przesyłane drogą pocztową, w zamkniętej kopercie z dopiskiem: „Do rąk własnych – nie otwierać w sekretariacie”.

2. Kierownik jednostki Policji może odstąpić od stosowania procedury w sytuacji, gdy zgłoszenie:
   1) przyczyny i okoliczności wskazane w zgłoszeniu nie dotyczą naruszeń określonych w procedurze;
   2) zgłoszenie zostało wycofane przez zgłaszającego.
3. W sytuacji określonej w ust 2 pkt 1 Kierownik jednostki Policji pisemnie informuje policjanta lub pracownika składającego zgłoszenie o odstąpieniu od stosowania procedura wraz z uzasadnieniem.

§ 32.

Zgłoszenie w ramach procedury nie jest skargą w rozumieniu ustawy z dnia 14 czerwca 1960 roku Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jednolity Dz. U. z 2025 r, poz. 1691), ani petycją w rozumieniu ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870).

§ 33.

Anonimowe zgłoszenie nie podlega rozpatrzeniu w trybie określonym w procedurze.

§ 34.

Zgłoszenie rejestrowane jest zgodnie z postanowieniami instrukcji kancelaryjnej obowiązującej w danej jednostce Policji.

§ 35.

1. Przewodniczący komisji po konsultacjach z komisją , może zawiesić postępowanie, gdy rozpatrzenie sprawy zależy od uprzedniego rozstrzygnięcia zagadnienia wstępnego przez inny organ lub sąd; , a o jego zawieszeniu niezwłocznie informowany jest zgłaszający.
2. Do zawieszenia postępowania w ramach procedury mają zastosowanie postanowienia art. 97 § 1 pkt 4, art. 100, art. 101 § 1 oraz art. 102 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 roku Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jednolity Dz. U. z 2025 r, poz. 1691),

§ 36.

1. Zgłaszający, za zgodą przewodniczącego komisji, może na każdym etapie badania sprawy uzyskać wgląd w całość lub część dokumentacji z prowadzonego postępowania.

2. Przewodniczący komisji po konsultacjach z komisją może odmówić udostępnienia materiałów z uwagi na dobro postępowania lub dobro osób uczestniczących w postępowaniu.
3. Decyzja, o której mowa w ust. 2, na żądanie zgłaszającego, wymaga pisemnego uzasadnienia.

§ 37.

1. Przewodniczący komisji sporządza i przedkłada kierownikowi jednostki Policji pisemne sprawozdanie z postępowania, które zawiera:
   1) oznaczenie składu komisji rozpatrującej sprawę;
   2) datę sporządzenia sprawozdania;
   3) wskazanie zgłaszanego i osoby której zgłoszenie dotyczy;
   4) opis zdarzeń i ich okoliczności wskazanych w zgłoszeniu;
   5) wnioski i rekomendacje komisji;
   6) uzasadnienie faktyczne i prawne w zakresie wniosków i rekomendacji;
   7) podpisy członków komisji;
   8) pouczenie o prawie, terminie i trybie wniesienia zażalenia;
2. Przewodniczący komisji sporządza sprawozdanie, o którym mowa w ust 1, bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 60 dni od pierwszego posiedzenia komisji.
3. W sytuacji wysokiego stopnia złożoności sprawy lub wystąpienia innych obiektywnych przyczyn, termin określony w ust. 2 , na wniosek przewodniczącego komisji, kierownik jednostki Policji może wydłużyć do 90 dni od pierwszego posiedzenia komisji.
4. Okres zawieszenia postępowania w ramach procedery nie jest wliczany do terminów określonych w ust 2 i 3.

§ 38.

Po zatwierdzeniu przez Kierownika jednostki Policji sprawozdania określonego w § 37, przewodniczący komisji informuje, w formie pisemnej, zgłaszającego, o wnioskach i rekomendacjach, nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia zatwierdzenia sprawozdania.

## Rozdział 5

## Mediacje

§ 39.

1. W ramach toczącego się postępowania w sprawie zgłoszenia, komisja może zaproponować mediację.

2. Mediacje mogą być prowadzone jedynie w sytuacjach konfliktowych, gdy zachowania uczestników nie noszą znamion przewinień dyscyplinarnych bądź innych czynów karalnych.

§ 40.

1. Skierowanie sprawy do mediacji odbywa się za zgodą zgłaszającego oraz osoby wskazanej jako sprawca naruszeń.
2. Przed podjęciem decyzji o skierowaniu sprawy do mediacji komisja konsultuje decyzję z Kierownikiem jednostki Policji i mediatorem.

§ 41.

W sytuacji uzyskania zgody, o której mowa w § 40 ust. 1, oraz pozytywnej opinii Kierownika jednostki Policji i mediatora, przewodniczący komisji przekazuje sprawę do mediatora, który niezwłocznie podejmuje działania w celu przeprowadzenia mediacji.

§ 42.

Czas trwania mediacji nie powinien być dłuższy niż 30 dni roboczych od skierowania sprawy przez przewodniczącego komisji.

§ 43.

Po zakończeniu mediacji protokół z mediacji zawierający informację o zawarciu ugody lub jej braku, mediator przekazuje niezwłocznie przewodniczącemu komisji, nie później niż w terminie 3 dni od zakończenia mediacji.

§ 44.

Policjant lub pracownik, który złożył zgłoszenie, podpisując protokół z mediacji, zawierający informację o zawartej ugodzie, wyraża zgodę na zakończenie prac komisji.

§ 45.

Protokół z mediacji podpisuje także osoba wskazana jako sprawca naruszeń oraz mediator.

## Rozdział 6

## Postanowienia końcowe

§ 46.

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

§ 47.

Kierownicy komórek organizacyjnych jednostek Policji udzielają członkom komisji niezbędnej pomocy w związku z ich działalnością.

Uzasadnienie

Zgodnie z dyspozycją art. $94^{3a}$ § 1 kodeksu pracy, wejdzie w życie z dniem 5.11.2026 roku na podstawie Ustawy z dnia 19 czerwca 2026 roku o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2026 r. poz. 1046), obwiązek dla pracodawcy zatrudniającego co najmniej 10 pracowników. Polega on na ustaleniu procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, przeciwdziałania dyskryminacji oraz przeciwdziałania mobbingowi ***w regulaminie***, jeżeli te reguły, procedury oraz częstotliwość działań nie są określone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy. Zgodnie z § 2 tego przepisu pracodawca uzgadnia treść regulaminu, o którym mowa w § 1, z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – z tymi organizacjami

Już te rozwiązania wprowadzone nowelizacją Kodeksu pracy wskazują na konieczność opracowania regulaminu wprowadzającego procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, przeciwdziałania dyskryminacji oraz przeciwdziałania mobbingowi.

Dodatkowo należy zwrócić uwagę na nowe brzmienie art. $94^{3}$ , znowelizowanego Kodeksu pracy, który wprowadza nowe pojęcie mobbingu, jako: Mobbing oznacza zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika. Przejawami mobbingu są: upokarzanie, uwłaczanie, zastraszanie, zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika, nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika, utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągania efektów pracy, wykonywania zadań

służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami lub dostępu do koniecznych informacji, izolowanie pracownika lub eliminowanie go z zespołu.

Z przytoczonych regulacji prawnych, które wchodzą w życie w dniu 05 listopada 2026 roku, jednoznacznie wynika, że w Jednostkach Organizacyjnych Policji zatrudniających co najmniej 10 policjantów i pracowników ma być wprowadzony regulamin który określa procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, przeciwdziałania dyskryminacji oraz przeciwdziałania mobbingowi.

Pracodawcą (w przypadku pracowników cywilnych) lub organem właściwym w sprawach osobowych (w przypadku funkcjonariuszy) w Policji jest kierownik danej jednostki organizacyjnej Policji (czyli odpowiednio Komendant Główny Policji, komendant wojewódzki, komendant powiatowy lub miejski) dlatego też wskazane przepisy prawa mają zastosowanie również w Policji.