

Plan Równości Płci w Policji na lata 2023-2026

Warszawa, 2023 r.

Plan Równości Płci w Policji na lata 2023-2026 został opracowany przez Zespół, powołany na mocy decyzji nr 86 Komendanta Głównego Policji z dnia 14 marca 2023 r., w składzie:

Marta Krasuska, główny specjalista w Zespole ds. Ochrony Praw Człowieka Gabinetu Komendanta Głównego Policji KGP, przewodnicząca Zespołu,
mł. insp. Krzysztof Łaskiewicz, Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji ds. Ochrony Praw Człowieka, zastępca przewodniczącej Zespołu,
mł. insp. Krzysztof Kazek, Pełnomocnik KWP w Katowicach ds. ochrony praw człowieka,
mł. insp. Jadwiga Kubik, radca w Wydziale ds. Analiz i Kontroli Zarządczej Gabinetu Komendanta Głównego Policji KGP,
mł. insp. Katarzyna Polkowska, radca w Wydziale Spraw Osobowych Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP,
mł. insp. Małgorzata Ratajczyk, Pełnomocnik KWP w Łodzi ds. ochrony praw człowieka,
podinsp. Iwona Andratowicz, Pełnomocnik Dowódcy „BOA” ds. ochrony praw człowieka,
podinsp. Dariusz Giersz, Pełnomocnik KWP w Poznaniu ds. ochrony praw człowieka,
podinsp. Elżbieta Żelechowska, naczelnik Wydziału Doboru i Szkolenia KWP w Gdańsku,
nadkom. Artur Buda, ekspert w Wydziale Spraw Osobowych Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP,
nadkom. Anna Frencel, Pełnomocnik KWP w Bydgoszczy ds. ochrony praw człowieka,
nadkom. Anna Maj-Wydra, Pełnomocnik KWP w Krakowie ds. Ochrony Praw Człowieka,
kom. Joanna Pławecka, Pełnomocnik Komendanta CBŚP ds. ochrony praw człowieka,
kom. Łukasz Sowisz, p.o. ekspert Wydziału Kadr Szkoły Policji w Katowicach,
podkom. Dorota Niewiarowska, Pełnomocnik Komendanta-Rektora Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie ds. Równości Płci,
podkom. Kamila Sitkowska, młodszy wykładowca w Zakładzie Doradztwa Dydaktycznego i Psychologii CSP w Legionowie,
podkom. Wioletta Szubska, ekspert w Wydziale Promocji Policji Biura Komunikacji Społecznej KGP,
podkom. dr Anna Rycaj-Pilipczuk, specjalista w Wydziale Koordynacji Doboru i Szkolenia Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP,
asp. Bartosz Wanot, specjalista w Zespole ds. Ochrony Praw Człowieka KWP we Wrocławiu,
Agnieszka Brzeźniak, główny specjalista w Wydziale ds. Analiz i Kontroli Zarządczej Gabinetu Komendanta Głównego Policji KGP,
Arkadiusz Czerwiński, główny specjalista w Wydziale Zamówień Publicznych i Funduszy Pomocowych Biura Finansów KGP,
Elżbieta Myszkowska, główny specjalista w Wydziale Wydatków Osobowych Biura Finansów KGP,
Robert Skibiński, kierownik Sekcji Pozyskiwania Środków Pomocowych w Wydziale Zamówień Publicznych i Funduszy Pomocowych Biura Finansów KGP.

Spis treści

Plan Równości Płci w Policji na lata 2023-2026.....	1
WPROWADZENIE.....	4
DIAGNOZA	5
Stan zatrudnienia w Policji z uwzględnieniem kryterium płci.....	6
Równowaga płci na stanowiskach kierowniczych.....	9
Badania opinii.....	10
Dobór i rekrutacja.....	11
Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym oraz ścieżki karier	13
Przegląd programów szkoleniowych.....	15
Analiza procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych.....	17
Ochrona przed przemocą domową.....	18
PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W POLICJI NA LATA 2023-2026.....	19
PODMIOTY ODPOWIEDZIALNE ZA REALIZACJĘ PLANU	28
HARMONOGRAM, MONITORING I EWALUACJA	30
WYKAZ SKRÓTÓW	31
ZAŁĄCZNIKI	32

WPROWADZENIE

Zgodnie z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne; wszyscy powinni być traktowani tak samo w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym. Art. 33 Konstytucji stanowi niejako uzupełnienie art. 32 podkreślając, że kobieta i mężczyzna mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń. Przedmiotowa norma zakazuje zatem dyskryminacji, tj. nieuzasadnionego różnicowania sytuacji prawnej obu płci.

Równość płci jest także jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej. Wyraża to Strategia Unii Europejskiej na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, będąca kontynuacją prowadzonych na arenie międzynarodowej wysiłków w obszarze przewyższania problemów przemocy i stereotypizacji ze względu na płeć, o których mowa między innymi w Konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet.

Wyzwania przed jakimi stoi polska Policja w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości, wymaga podejmowania systemowych i holistycznych działań nie tylko w zakresie optymalizacji warunków służby i pracy w obszarze logistycznym czy technologicznym, ale również aktywności na rzecz wzmocnienia środowiska służby i pracy, w którym każda osoba pełniąca służbę i pracująca w Policji ma świadomość sprawczości w wypełnianiu misji zapewniania bezpieczeństwa i porządku publicznego oraz poczucie bycia wartościowym elementem budowanego etosu i kultury organizacyjnej w Policji.

Różnorodność kompetencji, doświadczeń i umiejętności ponad 120 000 osób – policjantek i policjantów, pracowniczek i pracowników Policji stanowi niezwykle potencjał tej formacji. Zarządzanie tą różnorodnością polega między innymi na tworzeniu inkluzywnego środowiska służby i pracy poprzez podejmowanie działań na rzecz:

- utrzymywania najwyższych standardów etycznych, także w kształtowaniu relacji interpersonalnych, stanowczo sprzeciwiając się uprzedzeniom i dyskryminacji,
- tworzenia odpowiednich warunków dla kobiet i mężczyzn pełniących służbę i pracujących w Policji do realizacji ich pełnego potencjału zawodowego i rozwoju,
- uwzględniania niejednokrotnie innych potrzeb kobiet i mężczyzn przy planowaniu i realizacji projektów oraz podejmowaniu decyzji,
- realizacji zasady równego traktowania.

Wychodząc naprzeciw potrzebie strategicznego podejścia do zarządzania różnorodnością i tworzenia inkluzywnego środowiska służby i pracy, którego każdy jest równie istotnym elementem, oddajemy w Państwa ręce Plan Równości Płci w Policji na lata 2023-2026.

Opracowany Plan jest spełnieniem wymogów Komisji Europejskiej dla podmiotów uczestniczących w projektach realizowanych ze środków finansowych w ramach programu Horyzont Europa¹⁾ oraz realizuje Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ, w szczególności:



¹⁾ Plan Równości Płci jako istotne kryterium kwalifikowalności projektów zostało wprowadzone do programu Horyzont Europa na mocy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiającego program ramowy Horyzont Europa.

DIAGNOZA

Proces opracowywania Planu Równości Płci w Policji miał przede wszystkim formę przeglądu i analizy danych zastanych i obejmował następujące etapy:

- pozyskanie i przeanalizowanie danych statystycznych dotyczących liczby osób pełniących służbę/pracujących we wszystkich jednostkach organizacyjnych Policji, liczby osób na stanowiskach kierowniczych, liczby osób z podziałem na korpusy szeregowych, podoficerów, aspirantów i oficerów, danych na temat rekrutacji i przyjęć do Policji. Wszystkie statystyki uwzględniały podział ze względu na płeć,
- przegląd opracowanych planów równości płci w innych instytucjach, w tym w środowisku międzynarodowym, ze szczególnym uwzględnieniem policji innych państw,
- przegląd i analizę realizowanych programów szkoleń pod kątem tematyki równości płci,
- analizę funkcjonujących narzędzi *work-life balance*, procedur w zakresie rekrutacji i rozwoju kariery oraz narzędzi w zakresie ścieżek karier,
- przegląd i analizę wewnętrznych dokumentów, m.in. procedur antymobbingowych i antidyskryminacyjnych, programów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej w Komendzie Głównej Policji na lata 2021-2023,
- rozpoznanie w zakresie funkcjonowania programów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.

W toku prac nad Planem dokonano przeglądu aktów prawa powszechnie obowiązującego, prawa wewnętrznego, a także planów, programów i opracowań na rzecz równości płci. Przegląd ten dostarczył wiedzy oraz inspiracji dla określenia celów i działań, jakie powinny zostać zrealizowane na rzecz kształtowania równościowego środowiska służby i pracy w Policji. Szczegółowy wykaz regulacji stanowi załącznik nr 1 do Planu.

Powyższe działania pozwoliły na określenie obszarów istotnych w kontekście zapewniania równości płci w Policji oraz sformułowanie celów operacyjnych oraz działań służących do ich osiągnięcia.

Stan zatrudnienia w Policji z uwzględnieniem kryterium płci

Dane statystyczne na temat stanu zatrudnienia w Policji są gromadzone w Systemie Wspomagania Obsługi Policji (SWOP) i pozwalają na wygenerowanie danych według różnych kryteriów, w tym danych uwzględniających zmienną „płeć”.

Stan zatrudnienia w Policji, wg stanu na 31 grudnia 2022 r., wyniósł 125 540 osób, z czego: 101 000 osób stanowią policjanci i policjantki, 11 734 osoby to członkowie i członkinie korpusu służby cywilnej (ksc) oraz 12 806 osób stanowią pracownicy i pracowniczki, niebędący członkami korpusu służby cywilnej.



Rok/płeć	policjanci	ksc	pracownicy poza ksc	razem
2020	97 931	11 757	12 989	122 677
kobiety	16 747	9 524	8 382	34 653
mężczyźni	81 184	2 233	4 607	88 024
2021	100 557	11 692	12 941	125 190
kobiety	18 124	9 531	8 420	36 075
mężczyźni	82 433	2 161	4 521	89 115
2022	101 000	11 734	12 806	125 540
kobiety	18 759	9 547	8 349	36 655
mężczyźni	82 241	2 187	4 457	88 885

Dane statystyczne w podziale na płeć w latach 2020-2022, wg rodzajów służb.

W okresie lat 2020–2022 widoczny jest trend zwiększania się liczby kobiet zatrudnionych w pionie kryminalnym (20.96% → 22.03%), prewencji (14.39% → 16.18%) oraz szkołach policyjnych (23% → 24.62%). Trend malejący zauważalny jest w pionie logistycznym (34.73% → 31.41%). W badanym okresie w służbie kontrterrorystycznej blisko 100 % zatrudnionych stanowili mężczyźni.

Kryminalna	Prewencyjna	Wspomagająca	Kontrterrorystyczna	Kryminalna	Prewencyjna	Wspomagająca	Kontrterrorystyczna
KOBIETY				MĘŻCZYŹNI			
2020							
6 320	8 684	929	1	23 831	51 615	1 748	651
30 157	60 299	2 674	652	30 157	60 299	2 674	652
20.96%	14.39%	34.73%	0.15%	79.02%	85.6%	65.36%	99.85%
2021							
6 718	9 616	965	2	24 220	5 2447	1 765	654
30 938	62 063	2 720	656	30 938	62 063	2 720	656
21.70%	15.49%	35.48%	0.3%	78.29%	84.50%	64.89%	99.7%
2022							
6 758	10 079	883	1	23 920	52 218	1 827	673
30 678	62297	2 810	674	30 678	62 297	2 810	674
22.03%	16.18%	31.41%	0.15%	77.97%	83.82%	65.02%	99.85%
Szkoły policyjne (wraz z WSPol w Szczytnie)							
Kobiety				Mężczyźni			
2020							
201				673			
23%				77%			
2021							
206				687			
893							
23.07%				76.93%			
2022							
228				698			
926							
24.62%				75.38%			

2. Dane statystyczne dotyczące policjantów i policjantek według korpusów w latach 2020-2022.

Rok	Korpus Płeć	oficerów %	aspirantów %	podoficerów %	szeregowych %
2020	Ogółem Policja	13,72	43,06	31,65	11,57
	Kobiety	19,51	14,65	18,41	19,80
	Mężczyźni	80,49	85,35	81,59	80,20
2021	Ogółem Policja	13,77	42,79	30,61	12,83
	Kobiety	20,52	15,61	18,51	22,23
	Mężczyźni	79,48	84,39	81,49	77,77
2022	Ogółem Policja	14,01	50,01	22,94	13,03
	Kobiety	19,64	15,62	20,43	25,48
	Mężczyźni	80,36	84,38	79,57	74,52

Szczegółowe dane statystyczne dot. zatrudnienia w podziale na status zatrudnienia, płeć oraz rodzaj służby dla każdej jednostki Policji zawiera załącznik nr 2.

Równowaga płci na stanowiskach kierowniczych

Dane statystyczne dot. liczby osób na stanowiskach kierowniczych² z podziałem na płeć 2020-2022.

Rok	Płeć Kategoria pracownicza	Kobiety		Mężczyźni		Razem
		liczba na stanowiskach kierowniczych	procent na stanowiskach kierowniczych	liczba na stanowiskach kierowniczych	procent na stanowiskach kierowniczych	
2020	funkcjonariusze Policji	744	11,32%	5827	88,68%	6571
	korpus służby cywilnej	383	78,64%	104	21,36%	487
	pracownicy nie będący członkami ksc	66	89,19%	8	10,81%	74
2021	funkcjonariusze Policji	775	11,70%	5847	88,30%	6622
	korpus służby cywilnej	396	79,20%	104	20,80%	500
	pracownicy nie będący członkami ksc	65	89,04%	8	10,96%	73
2022	funkcjonariusze Policji	814	12,21%	5852	87,79%	6666
	korpus służby cywilnej	399	78,24%	111	21,76%	510
	pracownicy nie będący członkami ksc	61	89,71%	7	10,29%	68

Zauważalny jest trend utrzymywania się na podobnym poziomie procentowego udziału kobiet i mężczyzn w strukturach kadry kierowniczej. W przypadku funkcjonariuszy i funkcjonariuszek Policji jest to wartość ok. 12% kobiet zajmujących stanowiska kierownicze (trend wzrostowy w stosunku do lat 2020-2021). W przypadku pracowników i pracowniczek Policji, z uwagi na znacznie większy stan zatrudnienia kobiet niż mężczyzn, poziom zajmowania stanowisk kierowniczych przez kobiety również utrzymuje się na podobnym poziomie: dla członków i członkiń korpusu służby cywilnej jest to wartość powyżej 78%, zaś w przypadku pracowniczek i pracowników poza ksc – powyżej 89%.

² W przypadku policjantek i policjantów uwzględniono stanowiska kierownicze od kierownika sekcji do komendanta głównego Policji.

W przypadku członków korpusu służby cywilnej uwzględniono stanowiska: komendant (szkoły, KWP), zastępca komendanta (szkoły, KWP), dyrektor biura, zastępca dyrektora biura, naczelnik wydziału, naczelnik - radca prawny, zastępca naczelnika wydziału, główny księgowy resortu, kierownik kancelarii tajnej, kierownik sekcji, kierownik zespołu .

W przypadku pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej uwzględniono stanowiska: dyrektor biblioteki, kierownik kancelarii tajnej, kierownik sekcji, naczelnik wydziału, zastępca naczelnika wydziału.

Badania opinii

Od kilkudziesięciu lat realizowane są w Policji badania opinii, a koordynacją tego obszaru zajmuje się Wydział ds. Analiz i Kontroli Zarządczej w Gabinetzie Komendanta Głównego Policji.

Od 2005 r., zgodnie z decyzją Komendanta Głównego Policji, funkcjonuje Zespół koordynatorów ds. badań opinii prowadzonych w Policji, w skład którego wchodzi przedstawiciele poszczególnych KWP/KSP, WSPol w Szczytnie oraz szkół policyjnych.

Badania dotyczą zarówno środowiska wewnętrznego organizacji - przeprowadzane są wśród policjantów i pracowników Policji, jak też oceny społecznej funkcjonowania Policji i pracy policjantów. Wyniki badań służą przede wszystkim do wyznaczania głównych kierunków pracy Policji i doskonalenia organizacji.

Największym wewnętrznym projektem badawczym, realizowanym corocznie od 2004 r. jest *Badanie satysfakcji z pracy policjantów i pracowników Policji*, w którym jedną ze zmiennych społeczno-demograficznych jest płeć. Wyniki tego cyklicznego badania wskazują na pewne obszary, które wymagają pogłębienia, przede wszystkim poprzez zrealizowanie badań jakościowych i ilościowych, w szczególności w obszarach:

- motywacji do pracy,
- organizacji służby/pracy - co należy zmienić w organizacji jako całości, jednostce, komórce,
- uregulowań prawnych - co wymaga zmian w regulacjach prawnych,
- rozwoju zawodowego i planów zawodowych,
- przyczyn odejść z Policji,
- ról zawodowych i charakteru realizowanych zadań w zależności od predyspozycji,
- określenia różnic wynikających, z jednej strony z czynników społeczno – kulturowych, a z drugiej – z organizacji pracy w Policji.

Dobór i rekrutacja

Ogłoszenia o wolnych stanowiskach dla pracowników i policjantów są podawane do publicznej wiadomości. Powszechność i dostępność tych ogłoszeń stwarzają każdemu obywatelowi RP równe szanse w dostępie do zawodu policjanta oraz pracownika Policji bez względu na płeć.

Policjanci

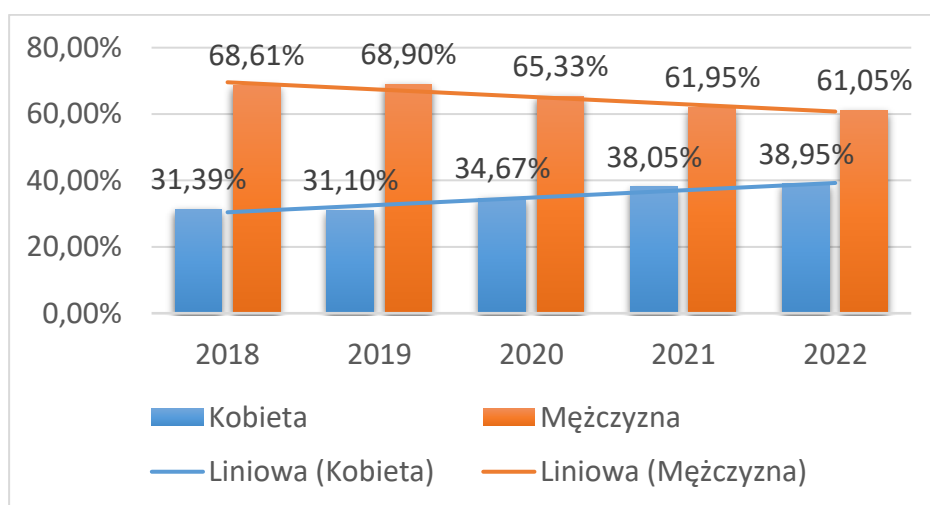
Osoby ubiegające się o przyjęcie do służby w Policji powinny spełniać wymagania określone w art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2023 r., poz. 171, z późn. zm.). Należy wskazać, że są one tożsame dla wszystkich kandydatów, bez względu na płeć. Powyższe uwarunkowania zachowano również w ustawie z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z powołaniem Centralnego Biura Zwalczania Cyberprzestępczości (Dz. U. z 2021 r., poz. 2447 i z 2022 r. poz. 2666) wprowadzającej możliwość zarządzania i prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby do wyspecjalizowanych jednostek organizacyjnych Policji: CBŚP, BSWP, CBZC i CLKP, służby kontrterrorystycznej oraz na stanowisko służbowe, na którym wymagane są specjalistyczne kwalifikacje, wykształcenie, uprawnienia lub umiejętności pożądane ze względu na potrzeby kadrowe Policji.

Przyjęcie kandydata do służby w Policji następuje po przeprowadzeniu postępowania kwalifikacyjnego³.

Procedura doboru do służby w Policji prowadzona jest w formie konkursu. O przyjęciu do służby decyduje uzyskanie przez kandydata pozytywnego wyniku ze wszystkich etapów postępowania kwalifikacyjnego oraz suma otrzymanych punktów. Wobec wszystkich kandydatów stosowane są jednakowe zasady oraz tożsame kryteria oceny poszczególnych etapów postępowania kwalifikacyjnego, bez względu na płeć.

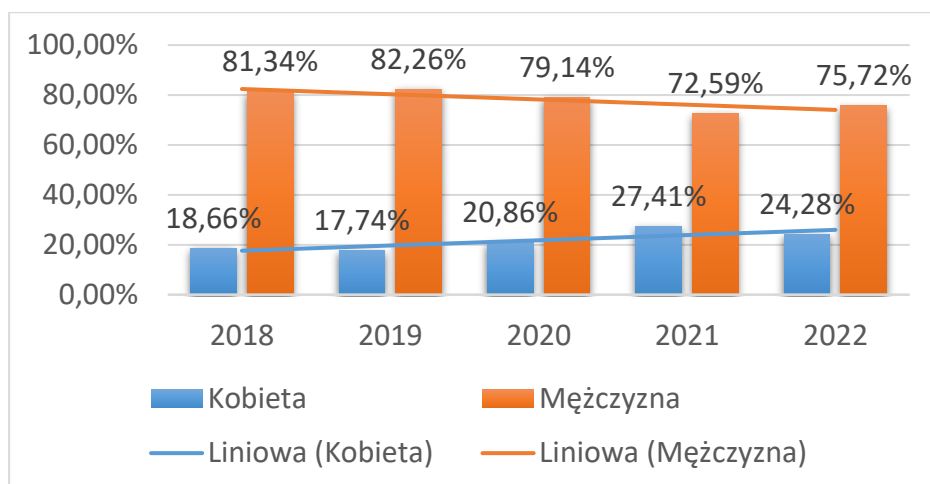
W latach 2019 – 2022 procentowy udział kobiet ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji w stosunku do ogólnej liczby złożonych podań wzrósł z 31,10% w 2019 r. do 37,64% w 2022 r. Widoczna jest również tendencja wzrostowa liczby kobiet przyjętych do służby w Policji, w stosunku do ogólnej liczby osób przyjętych do tej formacji. W 2019 r. kobiety stanowiły 17,74% ogółu osób przyjętych do służby w Policji, natomiast w 2022 r. udział kobiet wyniósł 24,28% w stosunku do liczby wszystkich przyjętych kandydatów. Poniżej, w formie tabelarycznej, przedstawiono dane dot. liczby złożonych podań i przyjętych osób do służby w Policji w latach 2019-2022, z podziałem na płeć.

Podania o przyjęcie do służby



³ Tryb i sposób postępowania określono w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 12 stycznia 2022 r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji (Dz. U. z 2022 r. poz. 109).

Przyjęcia do służby



Pracownicy

Sytuację prawną pracowników regulują odpowiednie akty normatywne w zależności od statusu jednostki organizacyjnej Policji, w której są zatrudnieni:

1) jednostki organizacyjne Policji (z wyłączeniem Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie, szkół policyjnych):

- członkowie korpusu służby cywilnej:

- ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1691),

Nabór kandydatów do korpusu służby cywilnej odbywa się każdorazowo na podstawie przepisów ustawy o służbie cywilnej. Na wszystkie oferty mogą aplikować zarówno kobiety jak i mężczyźni. We wszystkich ofertach pracy każdorazowo zamieszczana jest deklaracja, że *urząd jest pracodawcą równych szans. Aplikacje rozważane są z równą uwagą bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną czy też jakąkolwiek inną cechę prawnie chronioną*. Proces rekrutacji jest równy dla wszystkich osób⁴, jednakże jeżeli osoba posiada urzędowe poświadczenie niepełnosprawności, może skorzystać z pierwszeństwa w zatrudnieniu w przypadku, gdyby w danej jednostce Policji nie osiągnięto wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie, o którym mowa w art. 21 ust. 2a ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 100).

- pracownicy niebędący członkami korpusu służby cywilnej:

- ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 765)⁵,

2) Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie:

- ustawa z dnia z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742);

3) szkoły policyjne:

- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 kwietnia 2008 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach budżetowych resortu spraw wewnętrznych i administracji (Dz. U. z 2023 r. poz. 914);

⁴ Odrębna procedura zatrudniania dotyczy obsady wyższych stanowisk w służbie cywilnej. W Policji stanowiska takie mogą występować wyłącznie w KGP (aktualnie są dwa). Ze względu na incydentalny charakter tej procedury, nie jest konieczne opisanie jej w PRP.

⁵Na podstawie art. 46 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, przepisy art. 21-31 i 33 stosuje się również do pracowników urzędów państwowych niebędących urzędnikami.

W sprawach nieuregulowanych wymienionymi aktami prawnym stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – *Kodeks pracy* (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.). Podobnie, jak w przypadku naboru do służby cywilnej, na wszystkie oferty mogą aplikować zarówno kobiety jak i mężczyźni. Proces rekrutacji jest równy dla wszystkich osób, przy czym warto zaznaczyć, że w art. 3b ustawy o *pracownikach urzędów państwowych* ustawodawca nałożył na kierowników urzędów obowiązek szczegółowego sposobu realizowania zasady dotyczącej pierwszeństwa w zatrudnieniu osobie niepełnosprawnej, jeśli wskaźnik zatrudnienia takich osób jest niższy niż 6% (vide art. 29a ustawy o służbie cywilnej).

Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym oraz ścieżki karier

Rozwój Policji jako organizacji i instytucji w otoczeniu zmieniającej się rzeczywistości prawnej i społecznej spowodował, że w naturalny sposób normy społeczne i systemy wartości, klimat organizacyjny, sposób zarządzania, symbole, obyczaje, czy tradycje złożyły się na powstanie kultury organizacyjnej w Policji oraz jej utrwalanie i doskonalenie. Tworzenie i dbałość o kulturę organizacyjną w Policji ma charakter ewolucyjny. Nie wyodrębniono konkretnej struktury organizacyjnej mającej w zadaniach sprawowanie pieczy nad tym obszarem. Pośrednio działania w tym zakresie podejmują komórki kadrowe oraz sieć policyjnych pełnomocników ds. ochrony praw człowieka. Beneficjentami kultury organizacyjnej są wszystkie osoby zatrudnione w Policji, bez względu na płeć.

W ramach zapewniania równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (ang. *work-life balance*) Policja stosuje przede wszystkim narzędzia zawarte w aktach prawnych, m.in.: urlopy wypoczynkowe, okolicznościowe, na żądanie, zdrowotne, bezpłatne, związane z narodzeniem i wychowywaniem dzieci, a także możliwość wykonywania pracy w trybie zdalnym. Wszyscy pracownicy oraz funkcjonariusze Policji bez względu na płeć, korzystają z przedmiotowych narzędzi na zasadach określonych w prawie.

Rozwiązania z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, rozumiane jako mechanizmy płacowe, motywacyjne, w tym awansowe, nie zawierają klauzul dyskryminujących. Przyznanie określonych składników uposażenia/wynagrodzenia uzależnione jest od spełnienia określonych w przepisach prawa przesłanek, bez różnicowania ze względu na płeć. Wysokość niektórych składników uposażenia/wynagrodzenia może być uznaniowa. Uznaniowością charakteryzują się rozwiązania motywacyjne, do których należą nagrody finansowe lub rzeczowe, a także wyróżnienia⁶. Podobnie kształtowany jest sposób typowania i kierowania na większość szkoleń doskonalących. Także awans na wyższy stopień policyjny, choć charakteryzujący się ustawowo określoną periodycznością, ma charakter uznaniowy. Awans na stanowiska kierownicze lub samodzielne⁷ także ma wymiar uznaniowy ponieważ nie zastosowano powszechnego systemu konkursowego. Przyznawanie odznaczeń państwowych oraz resortowych także ma charakter uznaniowy. Zasadniczym rozwiązaniem, które nie zawiera cech uznaniowości jest tzw. awans pionowy policjantów. Policjant pełniący służbę na stanowisku służbowym zaszeregowanym od grupy 2 do 7 uzyskuje wyższą grupę zaszeregowania po upływie okresu 4 lat służby na tym samym stanowisku służbowym⁸. Tego rodzaju rozwiązanie dotyczy tylko i wyłącznie funkcjonariusza, urzędnik służby cywilnej natomiast może otrzymać kolejny stopień służbowy po uzyskaniu pozytywnej oceny okresowej. Urzędnik służby cywilnej, który od otrzymania ostatniego stopnia służbowego uzyskał dwie kolejne następujące po sobie pozytywne oceny okresowe

⁶ Vide art. 87 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2023 r. poz. 171, z późn. zm.), art. 93 i art. 105 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1691), § 10 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 lutego 2010 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek (Dz. U. z 2023 r. poz. 467).

⁷ Charakteryzujące się otrzymywaniem dodatku funkcyjnego.

⁸ Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 4 marca 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad otrzymywania i wysokości uposażenia zasadniczego policjantów, dodatków do uposażenia oraz ustalania wyслуги lat, od której jest uzależniony wzrost uposażenia zasadniczego (Dz. U. poz. 580).

na jednym z dwóch najwyższych poziomów przewidzianych w skali ocen, otrzymuje kolejny stopień służbowy⁹.

Dla służby cywilnej, w tym członków służby cywilnej pracujących w jednostkach Policji, Szef Służby Cywilnej wprowadził standardy zarządzania zasobami ludzkimi (SZZL)¹⁰, które są zbiorem fakultatywnych zaleceń oraz obligatoryjnych wytycznych, mających na celu wspieranie pracowników urzędów i pomaganie osobom na stanowiskach kierowniczych i koordynujących efektywnie zarządzać ludźmi, a także ujednoczenie narzędzi i procedur stosowanych w służbie cywilnej w zakresie zarządzania. Należy do nich między innymi program zarządzania zasobami ludzkimi (PZZL), którego opracowanie jest obowiązkiem dyrektora generalnego urzędu¹¹, a w urzędach, w których nie tworzy się stanowiska dyrektora generalnego – kierownika tych urzędów¹² (taka sytuacja występuje w Policji). Wszystkie jednostki organizacyjne szczebla wojewódzkiego przygotowały PZZL lub są w trakcie jego przygotowania, podobnie jak znakomita większość jednostek organizacyjnych szczebla powiatowego (miejskiego, rejonowego). KGP przygotowała program obejmujący lata 2021-2023, zaś CBZC¹³ oraz CLKP¹⁴ są w trakcie przygotowania PZZL, co związane jest odpowiednio z datą powołania i przekształcenia. Pomimo, iż nie we wszystkich jednostkach organizacyjnych przygotowano i wdrożono PZZL, a także mając na względzie kryterium liczby członków ksc¹⁵, od której uzależnia się objęcie programem pewnych obszarów zarządzania ludźmi, to we wszystkich są stosowane procedury naboru na wolne stanowiska w sc, procedury organizacji służby przygotowawczej, ustalanie indywidualnych programów rozwoju zawodowego (IPRZ)¹⁶. W wielu jednostkach organizacyjnych Policji wprowadzono procedury wprowadzenia do pracy nowego pracownika, zasady organizowania szkoleń, procedury związane z rozwiązaniem stosunku pracy oraz wywiadu wyjściowego (exit interview). Niektóre jednostki organizacyjne Policji wprowadziły także zasady przyznawania dodatków zadaniowych i nagród.

W zakresie zarządzania policjantami, tego rodzaju formalne standardy zarządzania zasobami ludzkimi i narzędzia indywidualnego programu rozwoju zawodowego nie funkcjonują.

Podsumowując, wymagania w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i stażu służby, jakim powinni odpowiadać policjanci na stanowiskach komendantów Policji i innych stanowiskach służbowych oraz warunków ich mianowania na wyższe stanowiska służbowe są tożsame dla wszystkich funkcjonariuszy Policji. Oznacza to, że dobór do służby w Policji, jak też proces szkoleń i doskonalenia zawodowego oraz nabór na stanowiska i awansowanie odbywa się na podstawie jednakowych dla wszystkich – niezależnie od płci – kryteriów i wymagań, uwarunkowanych rodzajem pełnionej służby oraz jej charakterem. Dotyczy to również wynagrodzeń – tzw. siatka płac jest oparta na obiektywnych kryteriach, nie promujących żadnej płci, tj. przepisy prawne dotyczące uposażeń funkcjonariuszy Policji wykonujących tożsame zadania na takich samych stanowiskach służbowych, nie przewidują zróżnicowania ze względu na płeć.

⁹ Art. 89 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1691)

¹⁰ Zarządzenie nr 6 Szefa Służby Cywilnej z dnia 12 marca 2020 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, zmienione zarządzeniem nr 7 Szefa Służby Cywilnej z dnia 16 grudnia 2020 r. zmieniające zarządzenie w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.

¹¹ Art. 25 ust. 1 pkt 2 lit a ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1691)

¹² Art. 25 ust. 9 tamże.

¹³ Centralne Biuro Zwalczania Cyberprzestępczości powołane z dniem 12 stycznia 2022 r.

¹⁴ Centralne Laboratorium Kryminalistyczne Policji przekształcone z instytutu badawczego w jednostkę organizacyjną Policji z dniem 1 kwietnia 2022 r.

¹⁵ Urzędy, które zatrudniają 50 członków ksc i mniej, dostosowują PZZL do własnych potrzeb i możliwości (to oznacza, że nie musi on zawierać wszystkich elementów).

¹⁶ Art. 108 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1691).

Przegląd programów szkoleniowych

Dokonano przeglądu programów szkoleń centralnych, w tym szkoleń specjalistycznych oraz programów lokalnego doskonalenia zawodowego pod kątem ewentualnej zasadności rozszerzenia ich treści programowych o zagadnienia równości płci. Do analizy szczegółowej wybrano 9 programów szkoleń centralnych oraz 4 lokalnego doskonalenia zawodowego. Programy te z uwagi na ich charakter, obszar zagadnieniowy i uczestników, dla których są dedykowane powinny zawierać płaszczyznę tematyczną w zakresie zagadnień równościowych, w tym równości płci.

Analizie poddano poniższe programy szkoleń centralnych i programy lokalnego doskonalenia zawodowego:

1. Decyzja nr 376 Komendanta Głównego Policji z dnia 21 grudnia 2022 r. w sprawie programu szkolenia zawodowego podstawowego¹⁷.
2. Decyzja nr 377 Komendanta Głównego Policji z dnia 21 grudnia 2022 r. w sprawie programu szkolenia zawodowego podoficerskiego¹⁸.
3. Decyzja nr 378 Komendanta Głównego Policji z dnia 21 grudnia 2022 r. w sprawie programu szkolenia zawodowego aspiranckiego¹⁹.
4. Decyzji nr 379 Komendanta Głównego Policji z dnia 21 grudnia 2022 r. w sprawie programu szkolenia zawodowego oficerskiego²⁰.
5. Decyzja nr 181 Komendanta Głównego Policji z dnia 13 maja 2011 r. zmieniająca decyzję w sprawie programu nauczania na kursie specjalistycznym w zakresie zarządzania w jednostce organizacyjnej Policji²¹.
6. Decyzja nr 391 Komendanta Głównego Policji z dnia 15 grudnia 2016 r. w sprawie programu nauczania na kursie specjalistycznym dla kadry kierowniczej Policji średniego szczebla zarządzania z zakresu zarządzania zasobami ludzkim²².
7. Decyzja nr 221 Komendanta Głównego Policji z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie programu nauczania na kursie specjalistycznym w zakresie działań w obszarze odpowiedzialności dyscyplinarnej policjantów ukierunkowanej na przeciwdziałanie naruszeniom praw człowieka przez funkcjonariuszy Policji²³.
8. Decyzji nr 388 Komendanta Głównego Policji z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie programu kursu specjalistycznego dla oficerów prasowych w zakresie wykonywania działalności prasowo – informacyjnej w Policji²⁴.
9. Decyzji nr 369 Komendanta Głównego Policji z dnia 8 grudnia 2022 r. zmieniająca decyzję w sprawie programu nauczania na kursie specjalistycznym w zakresie prowadzenia zajęć z zapobiegania przestępstwom z nienawiści i ich zwalczania²⁵.
10. Decyzja nr 74 Komendanta CSP z dnia 6 kwietnia 2018 r. w sprawie programu doskonalenia zawodowego centralnego realizowanego w formie innego przedsięwzięcia z zakresu metodyki

¹⁷ Dz. Urz. KGP z 2022 r., poz. 238

¹⁸ Dz. Urz. KGP z 2022 r., poz. 239

¹⁹ Dz. Urz. KGP z 2022 r., poz. 240

²⁰ Dz. Urz. KGP z 2022r., poz. 241

²¹ Dz. Urz. KGP z 2011 r., poz. 43 z późn. zm.

²² Dz. Urz. KGP z 2016r., poz. 75

²³ Dz. Urz. KGP z 2016r., poz. 28

²⁴ Dz. Urz. KGP z 2008 r., poz. 77 z późn. zm.

²⁵ Dz. Urz. KGP z 2022r., poz. 237

nauczania problematyki przestrzegania praw i wolności człowieka oraz etyki zawodowej podczas przedsięwzięć szkoleniowych „WPCz”.

11. Uchwała nr 201/IV/2022 Senatu Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie z dnia 18 stycznia 2022 r. zmieniająca uchwałę w sprawie ustalenia programu studiów na studiach podyplomowych w zakresie zarządzania jednostką organizacyjną w administracji publicznej w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie.
12. Program lokalnego doskonalenia zawodowego „Prawa człowieka w zarządzaniu Policją.”
13. Program doskonalenia zawodowego lokalnego dla kadry kierowniczej Policji „Warsztat Proaktywnego Przełożonego”.

Programy wymienione w punktach 1 – 3, 5, 7 oraz 9 - 10 zawierają problematykę antydyskryminacyjną. Analiza ich treści wykazała, iż wprowadzanie zmian w zakresie równości płci nie jest konieczne. Wystarczające wydaje się przekazanie do szkół policyjnych zaleceń, aby w czasie realizacji zagadnienia dotyczącego problematyki antydyskryminacyjnej omawiać również problematykę równości płci.

Program kursu wymieniony w punkcie 6 z uwagi na jego adresatów winien zostać uzupełniony w zakresie wprowadzenia zagadnienia dyskryminacji, szczególnie scenariusza z komponentem płci. Do czasu ewaluacji programu, wystarczające byłoby wydanie zaleceń, aby podczas realizacji treści programowych, z których wynika potrzeba nawiązywania do zasad etyki zawodowej, praw człowieka i równego traktowania i zakazu dyskryminacji omawiać również problematykę równości płci.

W aktualnym zakresie tematycznym programu kursu przywołanego w punkcie 8 brak jest treści nawiązujących bezpośrednio lub pośrednio do tematyki dyskryminacji, w tym równości płci w Policji. Konieczne wydaje się uzupełnienie Tematu nr 1 w Bloku nr 1 o zagadnienia języka równościowego, z uwzględnieniem równości płci.

Podobnie w programie wymienionym w punkcie 12 nie ma wprost odniesienia do zagadnień dotyczących zakazu dyskryminacji, w tym zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Wskazane wydaje się dokonanie ewaluacji programu z uwzględnieniem m.in. perspektywy płci.

Program studiów na studiach podyplomowych, wspomniany w punkcie 11 nie zawiera zagadnień związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji, w tym ze względu na płeć. Program ten jest jednak ukierunkowany na ogólne zarządzanie jednostką administracji publicznej i jego uzupełnienie o zagadnienia antydyskryminacyjne wydaje się niekompatybilne z przyjętymi założeniami studiów.

Programy wskazane w punktach 4 i 13 w swej treści zawierają problematykę antydyskryminacyjną, w tym komponent równości płci. Z uwagi na powyższe nie wymagają zmiany.

Analiza języka jakim posługują się policjanci i policjantki, w tym na portalach społecznościowych, m.in. w zakresie komentarzy w odniesieniu do interwencji podejmowanych przez policjantki, wskazała na potrzebę budowy programu lokalnego doskonalenia zawodowego w zakresie dyskryminacji ze względu na płeć, w tym języka równościowego. Dodatkowo zasadne wydaje się także opracowanie materiału informacyjnego, do użytku wewnętrznego, w tym zakresie.

Mając na uwadze rolę powołanych w jednostkach Policji Zespołów/Komisji Antymobbingowych, Antydyskryminacyjnych, a czasami także Antykonfliktowych zasadne wydaje się przeszkolenie ich członków w zakresie m.in. dyskryminacji, w tym ze względu na płeć oraz zapewnienie mechanizmu szkoleń uzupełniających w przypadku zmiany składu w/w organów.

Poddano również analizie procedury nadzoru dydaktycznego, wprowadzone we wszystkich Szkołach Policji, w tym w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie. Z analizy tej wynika, iż w żadnej z jednostek

szkoleniowych praca nauczyciela policyjnego nie jest oceniana w kontekście tematyki antydyskryminacyjnej, w tym równości płci.

Z uwagi na kształtującą postawy policjantów i policjantek rolę Szkół Policji, wskazane wydaje się także przeprowadzenie pogłębionej analizy regulaminów w nich wprowadzonych, pod kątem równego traktowania, w tym równości płci.

Analiza procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych

W 2021 r. zweryfikowano funkcjonujące w Policji procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne.

- Zatwierdzone zostały „Standardy 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”. Na ich podstawie we wszystkich jednostkach organizacyjnych Policji opracowano i wdrożono wewnętrzne procedury w zakresie profilaktyki oraz reagowania na konflikt, podejrzenie zachowań mobbingowych, dyskryminację lub inne zachowania niepożądane.
- Wdrożono „Procedurę monitorowania zachowań mobbingowych w Policji”. Stanowi ona mechanizm monitorowania zachowań mobbingowych, który jest niezależny od procedur antymobbingowych wdrożonych w jednostkach Policji. Integralną częścią ww. procedury jest wystandaryzowany formularz sprawozdawczy *Meldunek o wystąpieniu podejrzenia zachowania mobbingowego w Policji*, w oparciu o który Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji ds. ochrony praw człowieka gromadzi dane statystyczne.
- Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji ds. ochrony praw człowieka został upoważniony do podejmowania samodzielnych działań polegających na przeprowadzaniu analiz, dokonywaniu ocen oraz formułowaniu określonych wniosków w wybranych zakończonych sprawach dotyczących czynności związanych z wyjaśnieniem spraw podejrzenia o mobbing realizowanych w ramach procedur obowiązujących w jednostkach organizacyjnych Policji.

Wdrożone wewnętrzne procedury w zakresie profilaktyki oraz reagowania na konflikt, podejrzenie zachowań mobbingowych, dyskryminację lub inne zachowania niepożądane:

- określają ujednolicony sposób działania na poziomie profilaktyki oraz reagowania na konflikt, podejrzenie zachowań mobbingowych, dyskryminację lub inne zachowania niepożądane.
- obejmują funkcjonariuszy i pracowników Policji oraz na równi chronią kobiety i mężczyzn,
- regulują kwestie przeciwdziałania dyskryminacji i odnoszą się między innymi do równości płci,
- zawierają definicję pojęcia „dyskryminacja”, odwołując się do ich ustawowego brzmienia - *ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania* oraz wymieniają molestowanie oraz molestowanie seksualne jako przykładowe zachowania niepożądane,
- wskazują na konieczność przeciwdziałania wszelkim niepożądanym zachowaniom odnoszącym się m.in. do równości płci,
- przewidują możliwości podejmowania działań reaktywnych w przypadku potwierdzenia zgłoszenia,
- w przypadku zgłoszeń o naruszeniu, np. równości płci, mogą być powoływane komisje, które mają charakter stały lub są powoływane dla rozpatrzenia konkretnego zgłoszenia,
- działania podejmowane w ramach procedur antydyskryminacyjnych monitorowane są na szczeblu KGP,

- organizowane są przedsięwzięcia z zakresu doskonalenia zawodowego dla członków komisji jak i wszystkich potencjalnych uczestników przyjętych rozwiązań antydyskryminacyjnych i antymobbingowych,
- każdy nowoprzyjęty funkcjonariusz/pracownik zapoznawany jest z procedurą antydyskryminacyjną i antymobbingową, a oświadczenia w tym zakresie przechowywane są w aktach osobowych funkcjonariusza/pracownika.

Ochrona przed przemocą domową

9 maja 2012 r., w celu podniesienia skuteczności działań Policji podejmowanych na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa członków rodzin policyjnych doznających przemocy domowej, wypracowania standardu reagowania w obrębie samej instytucji w sytuacji ujawnienia problemu oraz wprowadzenia konkretnych oddziaływań psychokorekcyjnych wobec policjantów – sprawców przemocy w rodzinie, Komendant Główny Policji zatwierdził do wdrożenia przez jednostki organizacyjne Policji na terenie całego kraju Program przeciwdziałania przemocy w rodzinach policyjnych pn. „MOC – tak, PRZEMOC – nie”.

Głównymi celami Programu są:

- ograniczenie liczby przypadków przemocy domowej w rodzinach policyjnych;
- poprawa jakości i efektywności działań podejmowanych przez Policję w sytuacji, gdy sprawcą przemocy w rodzinie jest funkcjonariusz Policji;
- wypracowanie zasad pomocy psychologicznej udzielanej osobie doznającej przemocy w rodzinie (również będącej funkcjonariuszem Policji) przez psychologów policyjnych, a także pracy psychologicznej z policjantem - sprawcą przemocy w rodzinie.

Program dedykowany jest wszystkim policjantom, bez względu na płeć, zajmowane stanowisko służbowe, czy np. charakter wykonywanej służby.

W ramach realizacji Programu podejmowane są stałe działania mające na celu zapobieganie zagrożeniom związanym z przemocą, mogącą występować w rodzinach policyjnych, w tym sprawowany jest stały nadzór w jednostkach organizacyjnych Policji nad realizacją zadań w ramach procedury „Niebieskie Karty” w rodzinie policyjnej. Szczegółnej uwadze poddawana jest ocena podejmowanych przez interweniujących policjantów decyzji o wszczęciu procedury, jak również bieżące monitorowanie sytuacji w rodzinie policyjnej, w której istnieje podejrzenie, że jest dotknięta przemocą.

Gromadzone są bieżące zestawienia wydarzeń nadzwyczajnych związanych z podejrzeniem stosowania przemocy w rodzinie przez funkcjonariuszy Policji. W 2022 r. odnotowano takich zdarzeń 62. (W 2021 r. odnotowano 81 zdarzeń, zaś w 2020 r. – 97). Z uwagi na zmieniający się stan prawny²⁶, Biuro Prewencji KGP podjęło działania zmierzające do aktualizacji Programu przeciwdziałania przemocy w rodzinach policyjnych „MOC – tak, PRZEMOC – nie!”.

²⁶ m.in. w związku z planowanym wejściem w życie z dniem 22 czerwca 2023 r. przepisów ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 535) oraz z dniem 15 sierpnia 2023 r. przepisów ustawy z dnia 13 stycznia 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 289).

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W POLICJI NA LATA 2023-2026

Członkinie i członkowie Zespołu ds. opracowania projektu Planu równości płci w Policji, na podstawie przeprowadzonej analizy dokumentów oraz danych statystycznych, nie zdiagnozowali systemowych nieprawidłowości w zakresie równego traktowania ze względu na płeć w Policji.

Jednocześnie zauważyli, że istnieją obszary, które należy poddać pogłębionej analizie, także w zakresie badań opinii i rozpoznania oczekiwań wszystkich interesariuszy.

Istotne jest także poddanie przeglądowi i szerokiej dyskusji w środowisku policyjnym istniejących i możliwych do wdrożenia rozwiązań sprzyjających zapewnianiu równości płci oraz komfortowego i bezpiecznego środowiska służby i pracy.

Kluczowym elementem budowania inkluzywnej kultury organizacyjnej w Policji jest w ocenie Zespołu wzmocnienie działań uświadamiających i doksztalających w zakresie równości płci i nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią, na każdym szczeblu funkcjonowania Policji.

Opracowany na lata 2023-2026 Plan równości płci w Policji jest dokumentem strategicznym, obejmującym wszystkie jednostki organizacyjne Policji, którego głównym celem długookresowym jest wzmocnienie kultury organizacyjnej poprzez kształtowanie inkluzywnego, równościowego i różnorodnego środowiska służby i pracy wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń oraz opartego na wzajemnym szacunku i poszanowaniu godności. Dla jego osiągnięcia określono 6 celów operacyjnych, uwzględniających rekomendacje Komisji Europejskiej²⁷:

- podniesienie wiedzy i świadomości na temat równości i niedyskryminacji oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności i równości płci,
- zapewnianie równowagi płci w kadrze kierowniczej, gremiach decyzyjnych, strukturach organizacyjnych i przedsięwzięciach,
- wdrażanie rozwiązań na rzecz równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (*work-life balance*),
- zapewnianie perspektywy płci w rozwoju zawodowym i ścieżce awansowej,
- włączanie perspektywy płci w projekty badawcze i treści nauczania,
- wzmocnienie działań na rzecz ochrony przed przemocą ze względu na płeć, w tym molestowaniem seksualnym.

Plan równości płci w Policji na lata 2023-2026 skierowany jest do wszystkich policjantek i policjantów oraz pracowniczek i pracowników Policji.

²⁷ Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Badań Naukowych i Innowacji, Horizon Europe guidance on gender equality plans, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>.

Cel strategiczny

Wzmocnienie kultury organizacyjnej poprzez kształtowanie inkluzywnego i równościowego środowiska służby i pracy, wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń oraz opartego na wzajemnym szacunku i poszanowaniu godności.

Cel operacyjny I.

Podniesienie wiedzy i świadomości na temat równości i niedyskryminacji oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności i równości płci

Działania:

1. Przeprowadzenie szkoleń w ramach doskonalenia zawodowego lokalnego w zakresie równości płci oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć.

Podmiot realizujący: pełnomocnicy kierowników jednostek organizacyjnych Policji ds. ochrony praw człowieka/Zespoły ds. ochrony praw człowieka w KGP, CBŚP, BSWP, BOA, CBZC, CLKP, KWP/KSP, Wyższej Szkole Policji w Szczytnie i szkołach policyjnych

Termin realizacji: 2025-2026

Wskaźnik:

Przeszkolenie co najmniej 25% kadry kierowniczej na podstawie programu przygotowanego w ramach celu V., działanie 4. odpowiednio na poziomie: KGP, CBŚP, BSWP, BOA, CBZC, CLKP, KWP/KSP, jednostek podległych KWP/KSP, Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie i szkół policyjnych.

Przeszkolenie co najmniej 10% stanu osobowego na podstawie programu przygotowanego w ramach celu V., działanie 4., odpowiednio na poziomie: KGP, CBŚP, BSWP, BOA, CBZC, CLKP, KWP/KSP, jednostek podległych KWP/KSP, Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie i szkół policyjnych.

2. Przeprowadzanie szkoleń dla członków komisji do spraw działań profilaktycznych oraz postępowania w przypadku wystąpienia sytuacji konfliktowej, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć.

Podmiot realizujący: pełnomocnicy kierowników jednostek organizacyjnych Policji ds. ochrony praw człowieka/Zespoły ds. ochrony praw człowieka w KGP, CBŚP, BSWP, BOA, CBZC, CLKP, KWP/KSP, Wyższej Szkole Policji w Szczytnie i szkołach policyjnych

Termin realizacji: 2023-2026

Wskaźnik: przeprowadzenie co najmniej 1 przedsięwzięcia szkoleniowego odpowiednio na poziomie: KGP, CBŚP, BSWP, BOA, CBZC, CLKP, KWP/KSP, jednostek podległych KWP/KSP, Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie i szkół policyjnych w latach 2023-2026.

3. Zorganizowanie seminarium na temat równości płci w Policji oraz działań realizowanych w ramach Planu.

Podmiot realizujący: Pełnomocnik KGP ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026

Termin realizacji: 2024-2025

Wskaźnik: Wykonano/nie wykonano

4. **Uruchomienie i prowadzenie zakładki informacyjno-edukacyjnej „Równość płci w Policji” na Portalu Wewnętrznym KGP i stronach intranetowych jednostek organizacyjnych Policji.**

Podmiot realizujący: Pełnomocnik KGP ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026 we współpracy z koordynatorami ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026

Termin realizacji: 2024

Wskaźnik: Wykonano/nie wykonano

5. **Promowanie niedyskryminującej komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej poprzez:**

5.1. **Opracowanie i wdrożenie materiału informacyjnego na temat języka równościowego.**

5.2. **Opracowanie i wdrożenie wytycznych w zakresie opracowywania i realizacji przedsięwzięć informacyjnych i promocyjnych oraz kampanii społecznych z poszanowaniem zasad niedyskryminacji i równego traktowania.**

Podmiot realizujący: Dyrektor Biura Komunikacji Społecznej KGP we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026

Termin realizacji: 2024-2025

Wskaźnik: Wykonano/nie wykonano

6. **Włączanie tematyki równości płci i ochrony przed przemocą ze względu na płeć podczas odpraw służbowych kierownictwa Policji.**

Podmiot realizujący: kierownicy jednostek organizacyjnych Policji

Termin realizacji: 2024-2026

Wskaźnik:

Uwzględnienie tematyki równości płci i ochrony przed przemocą ze względu na płeć podczas odprawy rocznej kadry kierowniczej z udziałem Komendanta Głównego Policji organizowanej w latach 2024-2026.

Uwzględnienie tematyki równości płci i ochrony przed przemocą ze względu na płeć podczas odpraw kadry kierowniczej CBŚP, BSWP, BOA, CBZC, CLKP, KWP/KSP z jednostkami podległymi, przynajmniej 1 raz w roku.

Cel operacyjny II.

Zapewnianie równowagi płci w kadrcie kierowniczej, gremiach decyzyjnych, strukturach organizacyjnych i przedsięwzięciach.

Działania:

- 1. Publikowanie gromadzonych danych statystycznych dotyczących reprezentacji kobiet i mężczyzn w kadrcie kierowniczej i strukturach organizacyjnych w Policji.**

Podmiot realizujący: Pełnomocnik KGP ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026 we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026 oraz Dyrektorem Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP

Termin realizacji: 2024-2026

Wskaźnik: podsumowanie o charakterze ilościowym (zestawienie statystyczne) na koniec każdego roku w latach 2023-2026.

- 2. Prowadzenie działań informacyjno-promocyjnych w zakresie realizacji zasady równych szans w Policji.**

Podmiot realizujący: Zespół ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026 we współpracy z Dyrektorem Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP

Termin realizacji: 2024-2025

Wskaźnik: Wykonano/ nie wykonano

- 3. Prowadzenie działań informacyjnych i promocyjnych zachęcających kandydatów płci niedoreprezentowanych do udziału w procesie doboru do poszczególnych gremiów decyzyjnych, struktur organizacyjnych i przedsięwzięć.**

Podmiot realizujący: Zespół ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026 we współpracy z Dowódcą Centralnego Pododdziału Kontrterrorystycznego Policji „BOA”, Dyrektorem Biura Komunikacji Społecznej KGP, Dyrektorem Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP, Dyrektorem Biura Międzynarodowej Współpracy Policji KGP oraz kierownikami jednostek organizacyjnych Policji

Termin realizacji: 2024-2026

Wskaźnik: przeprowadzenie co najmniej 1 w roku działania informacyjnego lub promocyjnego.

Cel operacyjny III.

Wdrażanie rozwiązań na rzecz równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (*work-life balance*).

Działania:

- 1. Przeprowadzenie analizy rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych i życia prywatnego z uwzględnieniem płci oraz specyfiki służby/pracy w Policji.**
Podmiot realizujący: *Zespół ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026 we współpracy z Dyrektorem Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP*
Termin realizacji: 2024-2025
Wskaźnik: wykaz funkcjonujących rozwiązań w analizowanym obszarze, wraz z rekomendacjami.
- 2. Przeprowadzenie badania opinii na temat oczekiwań w zakresie rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.**
Podmiot realizujący: *Dyrektor Gabinetu Komendanta Głównego Policji KGP we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026*
Termin realizacji: 2025-2026, realizacja w ramach badania satysfakcji z pracy policjantów i pracowników Policji lub uzależniona od pozyskania środków w ramach konkursów grantowych.
Wskaźnik: raport z badania opinii wraz z rekomendacjami dotyczącymi ewentualnych zmian (obszarów i kierunków) określonymi na podstawie wyników z badania
- 3. Analiza programów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej oraz procedur wewnętrznych w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.**
Podmiot realizujący: *Zespół ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026 we współpracy z Dyrektorem Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP*
Termin realizacji: 2024
Wskaźnik: sprawozdanie z analizy wraz z rekomendacjami dotyczącymi ewentualnych zmian (ich kierunków i obszarów).
- 4. Wypracowanie propozycji rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych i życia prywatnego z uwzględnieniem płci oraz specyfiki służby/pracy w Policji.**
Podmiot realizujący: *Zespół ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026 we współpracy z Dyrektorem Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP*
Termin realizacji: 2025-2026
Wskaźnik: określenie propozycji rozwiązań możliwych do wdrożenia na poziomie centralnym

Cel operacyjny IV.

Zapewnianie perspektywy płci w rozwoju zawodowym i ścieżce awansowej.

Działania:

1. **Przeprowadzenie diagnozy systemu płacowego, w tym zbadanie występowania ewentualnych różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn zajmujących te same stanowiska i wykonujących te same obowiązki lub/i tę samą pracę (tzw. luka płacowa).**

Podmiot realizujący: Dyrektor Biura Finansów KGP we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026

Termin realizacji: 2024-2025

Wskaźnik: raport z diagnozy wraz rekomendacjami dotyczącymi ewentualnych zmian (ich kierunków i obszarów)

2. **Przeprowadzenie analizy funkcjonujących rozwiązań i dobrych praktyk dotyczących rozwoju zawodowego, awansowania, opiniowania służbowego i doboru, w tym na stanowiska kierownicze, z uwzględnieniem perspektywy płci.**

Podmiot realizujący: Zespół ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026 we współpracy z Dyrektorem Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP i kierownikami jednostek organizacyjnych Policji.

Termin realizacji: 2025-2026

Wskaźnik: wykaz funkcjonujących rozwiązań i dobrych praktyk w analizowanym obszarze wraz z rekomendacjami

Cel operacyjny V.

Włączanie perspektywy płci w projekty badawcze i treści nauczania.

Działania:

1. **Przeprowadzenie analizy regulaminów szkół policyjnych pod kątem równego traktowania, ze szczególnym uwzględnieniem równości płci oraz wprowadzenie ewentualnych zmian.**

Podmiot realizujący: Komendant-Rektor Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie, komendanci szkół Policji we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026.

Termin realizacji: 2024.

Wskaźnik: wprowadzenie zmian do regulaminów (opcjonalnie, w zależności od wniosków z analizy)

- 2. Opracowanie i wdrożenie zaleceń dla szkół policyjnych dotyczących omawiania równości płci podczas realizacji zagadnień dotyczących problematyki antydyskryminacyjnej.**
Podmiot realizujący: Komendant-Rektor Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie, komendanci szkół Policji we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026.
Termin realizacji: 2024-2025.
Wskaźnik: Wykonano/ nie wykonano
- 3. Wprowadzenie do oceny nauczycieli (arkusz hospitacji, kontroli) obok już funkcjonujących zapisów dotyczących etyki zawodowej i praw człowieka także zapisu dotyczącego dyskryminacji, w tym dyskryminacji i ukrytych uprzedzeń ze względu na płeć.**
Podmiot realizujący: Komendant-Rektor Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie, komendanci szkół Policji we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026.
Termin realizacji: 2024.
Wskaźnik: Wykonano/nie wykonano
- 4. Opracowanie programu lokalnego doskonalenia zawodowego w zakresie równości płci oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć.**
Podmiot realizujący: Zespół ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026 we współpracy z Pełnomocnikiem Komendanta Głównego Policji ds. ochrony praw człowieka
Termin realizacji: 2024.
Wskaźnik: Wykonano/nie wykonano
- 5. Uzupełnienie programu nauczania na kursie specjalistycznym dla kadry kierowniczej Policji średniego szczebla zarządzania z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi o zagadnienia dotyczące równego traktowania ze względu na płeć, w tym języka równościowego.**
Podmiot realizujący: Zespół ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026 we współpracy z Dyrektorem Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP
Termin realizacji: 2025.
Wskaźnik: Wykonano/nie wykonano
- 6. Uzupełnienie programu kursu specjalistycznego dla oficerów prasowych w zakresie wykonywania działalności prasowo – informacyjnej w Policji, pod kątem zagadnienia dotyczącego równego traktowania, z uwzględnieniem komponentu płci, w tym języka równościowego.**
Podmiot realizujący: Zespół ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026 we współpracy z Dyrektorem Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP i Dyrektorem Biura Komunikacji Społecznej KGP.
Termin realizacji: 2025.
Wskaźnik: Wykonano/nie wykonano

7. **Przeprowadzenie ewaluacji program lokalnego doskonalenia zawodowego „Prawa człowieka w zarządzaniu Policją” pod kątem zagadnienia dotyczącego równego traktowania z uwzględnieniem komponentu płci, w tym języka równościowego.**

Podmiot realizujący: Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji ds. ochrony praw człowieka we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026

Termin realizacji: 2024-2025.

Wskaźnik: raport z ewaluacji wraz z rekomendacjami dotyczącymi ewentualnych zmian (ich kierunków i obszarów)

8. **Przeprowadzenie badania opinii w zakresie diagnozy różnic w postrzeganiu otoczenia służbowego, warunków służby i pracy oraz równego traktowania w zależności od płci.**

Podmiot realizujący: Dyrektor Gabinetu Komendanta Głównego Policji KGP we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026

Termin realizacji: 2025-2026, realizacja w ramach badania satysfakcji z pracy policjantów i pracowników Policji lub uzależniona od pozyskania środków w ramach konkursów grantowych.

Wskaźnik: raport z badania opinii wraz z rekomendacjami dotyczącymi ewentualnych zmian (ich kierunków i obszarów) określonymi na podstawie wyników z badania

9. **Przeprowadzenie badań opinii na temat świadomości w zakresie prawa antydyskryminacyjnego oraz narzędzi ochrony przed przemocą ze względu na płeć.**

Podmiot realizujący: Dyrektor Gabinetu Komendanta Głównego Policji KGP we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026

Termin realizacji: 2025-2026 realizacja w ramach badania satysfakcji z pracy policjantów i pracowników Policji lub uzależniona od pozyskania środków w ramach konkursów grantowych.

Wskaźnik: raport z badania opinii wraz z rekomendacjami dotyczącymi ewentualnych zmian (ich kierunków i obszarów) określonymi na podstawie wyników z badania

10. **Upowszechnianie informacji na temat uwzględniania perspektywy i kryterium płci w projektach badawczych.**

Podmiot realizujący: Dyrektor Biura Finansów KGP we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026 oraz kierownikami jednostek organizacyjnych Policji.

Termin realizacji: 2024-2026

Wskaźnik: cykliczne przekazywanie informacji w zakresie uwzględniania kryterium płci w projektach badawczych.

11. Przeprowadzenie badania jakościowego – analiza aktów prawnych pod kątem równości płci.

Podmiot realizujący: *Zespół ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026 we współpracy z Dyrektorem Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP*

Termin realizacji: 2025-2026

Wskaźnik: raport z analizy wraz z rekomendacjami dotyczącymi ewentualnych zmian (ich kierunków i obszarów)

Cel operacyjny VI.

Wzmocnienie działań na rzecz ochrony przed przemocą ze względu na płeć, w tym molestowaniem seksualnym.

Działania:

1. **Upowszechnienie informacji na temat wewnętrznych procedur prowadzenia działań profilaktycznych oraz postępowania w przypadku wystąpienia sytuacji konfliktowej, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych.**

Podmiot realizujący: *kierownicy jednostek organizacyjnych Policji*

Termin realizacji: 2023-2026

Wskaźnik: cykliczne upowszechnianie informacji o funkcjonujących procedurach

2. **Przeprowadzenie analizy zgłaszanych sytuacji konfliktowych, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych ze względu na płeć.**

Podmiot realizujący: *Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji ds. ochrony praw człowieka we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026.*

Termin realizacji: 2023-2026

Wskaźnik: raport z analizy wraz z rekomendacjami dotyczącymi ewentualnych zmian (ich kierunków i obszarów)

PODMIOTY ODPOWIEDZIALNE ZA REALIZACJĘ PLANU

Plan będzie realizowany we wszystkich jednostkach organizacyjnych Policji²⁸ oraz komórkach organizacyjnych Komendy Głównej Policji²⁹, zgodnie z właściwością.

Przez użyte w Planie określenie „*kierownik jednostki Policji*” należy rozumieć: Komendanta Głównego Policji, Komendanta Centralnego Biura Śledczego Policji, Komendanta Biura Spraw Wewnętrznych Policji, Dowódcę Centralnego Pododdziału Kontrterrorystycznego Policji „BOA”, Komendanta Centralnego Biura Zwalczania Cyberprzestępczości, Dyrektora Centralnego Laboratorium Kryminalistycznego Policji, Komendantów Wojewódzkich Policji, Komendanta Stołecznego Policji, Komendanta-Rektora Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie i Komendantów szkół policyjnych.

Komendant Centralnego Biura Śledczego Policji, Komendant Biura Spraw Wewnętrznych Policji, Dowódca Centralnego Pododdziału Kontrterrorystycznego Policji „BOA”, Komendant Centralnego Biura Zwalczania Cyberprzestępczości, Dyrektor Centralnego Laboratorium Kryminalistycznego Policji, Komendanci Wojewódzcy Policji, Komendant Stołeczny Policji, Komendant-Rektor Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie i Komendanci szkół policyjnych sprawują nadzór nad realizacją Planu, także w jednostkach i komórkach podległych.

Wskazane w Planie **podmioty realizujące** odpowiedzialne są za:

- realizację powierzonych im działań,
- sprawozdawczość w zakresie stanu realizacji działań oraz
- udzielanie bieżących informacji dotyczących stanu realizacji działań.

Kierownicy jednostek Policji, wskazani w Planie jako podmiot realizujący, są odpowiedzialni za realizację powierzonych im działań, sprawozdawczość w zakresie stanu realizacji działań oraz udzielanie bieżących informacji dotyczących stanu realizacji działań także w jednostkach i komórkach podległych.

Organizacja zasobów do realizacji działań wskazanych w Planie

1. Komendant Główny Policji powoła *Pełnomocnika Komendanta Głównego Policji ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026*.

Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji ds. wdrażania Planu Równości Płci na lata 2023-2026 będzie odpowiedzialny w szczególności za:

- realizację działań powierzonych w ramach Planu,
- koordynację realizacji Planu oraz monitorowanie działań realizowanych przez podmioty wiodące,

²⁸ Jednostki organizacyjne wskazane w: ustawie o Policji z dnia 6 kwietnia 1990 r. (Dz.U. z 2023 r., poz. 171 z późn. zm.) oraz Zarządzeniu nr 1041 Komendanta Głównego Policji z dnia 28 września 2007 r. w sprawie szczegółowych zasad organizacji i zakresu działania komend, komisariatów i innych jednostek organizacyjnych Policji (Dz.Urz. KGP z 2013 r. poz. 50, z późn. zm.).

W związku ze zbieżnymi celami Planu równości płci w Policji na lata 2023-2026 oraz Planu Równości Płci w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie na lata 2022–2025, wprowadzonego zarządzeniem nr 34 /2022 Komendanta-Rektora Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie z dnia 11 marca 2022 r., działaniami niniejszego Planu objęci są także funkcjonariusze i pracownicy Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie.

²⁹ komórki organizacyjne Komendy Głównej Policji wskazane w zarządzeniu nr 2 Komendanta Głównego Policji z dnia 1 kwietnia 2016 r. w sprawie regulaminu Komendy Głównej Policji (Dz.Urz. KGP z 2016 r. poz. 13 z późn. zm.).

- przewodniczenie pracom Zespołu ds. wdrożenia Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026,
 - podejmowanie współpracy z innymi podmiotami krajowymi i międzynarodowymi, w tym z uczelniami, w obszarze równości płci oraz realizacji działań wskazanych w Planie,
 - opracowanie kompleksowych informacji sprawozdawczych.
2. Komendant Główny Policji powoła *Zespół ds. wdrożenia Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026*.

Zespół ds. wdrożenia Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026 będzie odpowiedzialny w szczególności za:

- realizację działań powierzonych w ramach Planu oraz sprawozdawczość w zakresie stanu ich realizacji,
 - prowadzenie działań opiniotawczo-doradczych,
 - opracowanie kryteriów oceny w formularzach oceny jakościowej realizacji działania, we współpracy z innymi podmiotami realizującymi i podmiotami współpracującymi,
 - wsparcie podmiotów realizujących w realizacji powierzonych mu działań,
 - formułowanie zaleceń i rekomendacji w zakresie działań realizowanych w ramach Planu oraz promowanie nowych rozwiązań w obszarze równościowym.
3. Kierownicy jednostek organizacyjnych Policji powołają *koordynatorów ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026*.

Koordinatory ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026 będą odpowiedzialni w szczególności za:

- wypełnianie roli regionalnego punktu kontaktowego i konsultacyjnego w zakresie równości płci,
- gromadzenie i upowszechnianie informacji na temat dobrych praktyk równościowych w jednostce organizacyjnej Policji,
- gromadzenie danych i informacji niezbędnych do realizacji działań wskazanych w Planie,
- przygotowywanie kompleksowych informacji sprawozdawczych z realizacji Planu i przekazywanie ich Pełnomocnikowi Komendanta Głównego Policji ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026,
- koordynację realizacji działań wskazanych w Planie w jednostkach niższego szczebla.

HARMONOGRAM, MONITORING I EWALUACJA

Plan Równości Płci w Policji został zaplanowany na lata 2023-2026, co umożliwi podjęcie skoordynowanych działań na rzecz osiągnięcia celów operacyjnych.

Realizacja poszczególnych działań zawartych w Planie podlega corocznemu przeglądowi.

Wskazane w Planie podmioty realizujące, zgodnie z właściwością, zobowiązane są do przekazywania rocznych informacji sprawozdawczych, także w zakresie działań podejmowanych przed podmioty współpracujące oraz komórki i jednostki podległe.

W przypadku niezrealizowania działania w całości lub zrealizowania go w części, podmiot realizujący zobowiązany jest do przedstawienia szczegółowego uzasadnienia.

Pierwsze sprawozdanie z realizacji Planu zaplanowano na 31 grudnia 2023 r. Następne sprawozdania będą obejmowały okres od 1 stycznia do 31 grudnia każdego roku.

Informacje sprawozdawcze przekazywane są Pełnomocnikowi Komendanta Głównego Policji ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026, w terminie do 31 stycznia każdego roku (w latach 2024-2027):

1. za okres do 31 grudnia 2023 r., w 2024 r.
2. w cyklach rocznych za okres od 1 stycznia do 31 grudnia, w latach 2025-2027.

Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026, w terminie do 31 marca w latach 2024-2027, przedkłada Komendantowi Głównemu Policji sprawozdanie z realizacji Planu do akceptacji.

Dane statystyczne dot. równości płci w Policji, gromadzone na potrzeby realizacji działań wskazanych w Planie, wraz ze sprawozdaniem rocznym z realizacji Planu będą publikowane w cyklach rocznych, do 30 kwietnia każdego roku w latach 2024-2027.

Plan równości płci w Policji na lata 2023-2026 może zostać poddany przeglądowi i aktualizacji w przypadku pojawienia się:

- istotnych zmian organizacyjnych w Policji,
- zmian otoczenia legislacyjnego,
- rekomendacji, zaleceń lub wytycznych podmiotów krajowych i międzynarodowych,
- zidentyfikowanych istotnych nowych wyzwań lub problemów w zakresie równości płci w Policji.

Przeгляд i aktualizację Planu zarządza Komendant Główny Policji.

WYKAZ SKRÓTÓW

BOA	Centralny Pododdział Kontrterrorystyczny Policji „BOA”
BSWP	Biuro Spraw Wewnętrznych Policji
CBŚP	Centralne Biuro Śledcze Policji
CBZC	Centralne Biuro Zwalczania Cyberprzestępczości
CLKP	Centralne Laboratorium Kryminalistyczne Policji
KGP	Komenda Główna Policji
KSP	Komenda Stołeczna Policji/ Komendant Stołeczny Policji
KWP	Komenda Wojewódzka Policji/ Komendant Wojewódzki Policji
ksc	korpus służby cywilnej
WSPol	Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie

ZAŁĄCZNIKI

Załącznik nr 1.

Przegląd podstaw i regulacji prawnych dotyczących równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji

Do przeglądu wykorzystano najistotniejsze uregulowania międzynarodowe, krajowe oraz regulacje wewnętrzne dotyczące pracy i służby w Policji w zakresie równego traktowania i zakazu dyskryminacji.

1. Przepisy międzynarodowe.

Na wstępie niezbędne jest przytoczenie aktów prawa międzynarodowego będących fundamentem podstawowych praw i wolności człowieka nierozdzielnie związanych z poszanowaniem godności ludzkiej.

1.1. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ w dniu 10 grudnia 1948 r.) i Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (dokument Rady Europy z 1950 r.)

Są to podstawowe dokumenty formułujące zasadę równości praw wszystkich jednostek ludzkich bez względu na różnice rasy, koloru skóry, płci, języka, religii, poglądów politycznych lub innych przekonań, narodowości, pochodzenia społecznego, majątku, urodzenia lub jakiegokolwiek inne różnice. Jednocześnie w aktach tych podkreśla się zakaz dyskryminacji, w tym również ze względu na płeć jak również fakt, że wszyscy są uprawnieni do jednakowej ochrony prawnej.

W kontekście opracowania planu równości płci, poza powyższymi ogólnymi dokumentami, skupiono się na regulacjach w ścisły sposób odnoszących się do równości płci i dyskryminacji ze względu na płeć.

1.2. Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet ((CEDAW) przyjęta dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z 1982 r. nr 10 poz. 71). Konwencja wyznacza standardy w zakresie ochrony praw kobiet we wszystkich sferach życia. Podkreśla równość kobiet i mężczyzn oraz zaznacza potrzebę prowadzenia przez Państwa polityki likwidującej dyskryminację kobiet.

1.3. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 roku w sprawie europejskiej strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020 – 2025. (Dz.U. UE 2021/C 456/19). Strategia podkreśla, że równouprawnienie płci jest podstawową wartością Unii Europejskiej, prawem podstawowym i filarem praw społecznych. Zakłada m.in.:

- wolność od przemocy i stereotypów ze względu na płeć, w szczególności eliminowanie problemu przemocy i molestowania w pracy, walkę ze stereotypami płci;
- możliwość rozwoju w gospodarce opartej na równouprawnieniu płci, w szczególności wyeliminowanie różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn, różnic w obowiązkach opiekuńczych;

- pełnienie ważnych ról społecznych na równych zasadach, m.in. równowaga płci na stanowiskach kierowniczych.

1.4. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (zwana „Dyrektywą Work Life Balance”).

1.5. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2020 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE (zwana „Dyrektywą ws. stabilności pracy”).

2. Przepisy prawa krajowego.

2.1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku. (Dz.U. poz. 483 z późn. zm.) Kluczowe zapisy w Konstytucji dotyczące równości płci znaleźć możemy w Rozdziale II Konstytucji RP. Art. 32 stanowi, że wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne, co oznacza, że wszyscy powinni być traktowani tak samo, według tych samych zasad i kryteriów w życiu politycznym, społecznym, gospodarczym. Art. 33 Konstytucji stanowi niejako uzupełnienie do art. 32 podkreślając, że kobieta i mężczyzna mają równy dostęp nie tylko do praw w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym ale i do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

2.2. Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z dnia 3 grudnia 2010 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 970).

Ustawa ta wdrożyła do polskiego porządku prawnego unijne dyrektywy antydyskryminacyjne i tym samym zobowiązała właściwe organy do przeciwdziałania dyskryminacji, w tym ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną. Ustawa wyjaśnia podstawowe definicje, w tym zasadę równego traktowania oraz określa środki prawne i organy właściwe w sprawach przeciwdziałania naruszeniom zasadzie równego traktowania.

2.3. Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030 z 24 maja 2022 r. (M.P. poz. 640).

Dokument określa cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania w Polsce, w szczególności w zakresie podnoszenia świadomości społecznej w obszarze równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania, przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania, współpracy z podmiotami w zakresie równego traktowania.

Działania Krajowego Programu skupiają się m.in. na współpracy na rzecz polityki równego traktowania w ramach administracji rządowej na szczeblu centralnym i wojewódzkim, wspieraniu wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, promowaniu kobiet na stanowiskach kierowniczych, wspieraniu grup narażonych na dyskryminację na rynku pracy ze względu na wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię,

wyznanie i orientację seksualną oraz status rodzinny, promowaniu zarządzania różnorodnością w miejscu pracy.

2.4. Uchwała nr 248 RM z dnia 9 grudnia 2022 r. w sprawie ustanowienia Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie na rok 2023 (M.P. poz. 1259) i Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie/domowej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1249 z późn. zm.)

Dokumenty nakładają na organy Państwa obowiązek działań informacyjnych, edukacyjnych, profilaktycznych, pomocy i wsparcia osobom doznającym przemocy w rodzinie (przemocy domowej). Celem przedmiotowych dokumentów jest zwiększenie skuteczności działań zapobiegających przemocy oraz działań eliminujących tę przemoc, co wynika bezpośrednio z realizacji polityki rodzinnej i społecznej z uwzględnieniem zasady równych praw mężczyzn i kobiet w życiu rodzinnym, politycznym społecznym i gospodarczym.

2.5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz.1510 z późn. zm.)

Kodeks pracy jest kluczowym aktem prawa regulującym całokształt praw i obowiązków pracodawcy oraz pracowników związanych ze stosunkiem pracy.

Zasada równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji zostały zapisane w Rozdziale IIa *Równe traktowanie w zatrudnieniu* (art. 18^{3a}-art. 18^{3e}). Regulacje zawarte w Kodeksie pracy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu między innymi ze względu na płeć, stanowią generalne podstawy traktowania pracowników. Warto podkreślić, że zgodnie z zasadą, wyrażoną w art. 5 Kodeksu pracy, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym w tym przepisie.

3. Dokumenty krajowe i wewnętrzne regulujące służbę / pracę w Policji

3.1. Funkcjonariusze Policji

- Ustawa o Policji z dnia 6 kwietnia 1990 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 171, z późn. zm.)
- Ustawa nie odnosi się bezpośrednio do równości płci. Zgodnie z art. 14. ust. 3 policjanci w toku wykonywania czynności służbowych mają obowiązek respektowania godności ludzkiej oraz przestrzegania i ochrony praw człowieka.
- Zarządzenie nr 805 Komendanta Głównego Policji w sprawie „Zasad etyki zawodowej policjanta” z dnia 31 grudnia 2003 r. (Dz.U. KGP 2004 nr 1, poz.3).
Zasady etyki zawodowej policjanta mają istotne znaczenie we wzmocnieniu i uzupełnieniu obowiązków i powinności etycznych policjantów, podkreślając w szczególności służebną rolę wobec społeczeństwa. Nie ma w nich wyraźnego wskazania na zasadę równego traktowania ale w § 6 zawarty jest zakaz dyskryminowania - *postępowanie policjanta w kontaktach z ludźmi powinna cechować życzliwość oraz bezstronność wykluczająca uprzedzenia rasowe, narodowościowe, wyznaniowe, polityczne, światopoglądowe lub wynikające z innych przyczyn*. Podkreślić należy, że w świetle § 4 *policjant we wszystkich swoich działaniach ma obowiązek poszanowania godności ludzkiej oraz przestrzegania i ochrony praw człowieka*, która to godność jest gwarantem podstawowych praw i wolności człowieka.

- Zarządzenie nr 30 Komendanta Głównego Policji w sprawie funkcjonowania organizacji hierarchicznej w Policji z dnia 16 grudnia 2013 r. (Dz.U. KGP z 2018 r. poz. 89 z późn. zm.) Przepis ten określa zasady funkcjonowania organizacji hierarchicznej, reguluje m.in. właściwe relacje w stosunkach służbowych – przełożony/podwładny, podejmowanie decyzji i wydawanie rozkazów oraz poleceń związanych z wykonywaniem zadań służbowych, zachowanie drogi służbowej, a także zasady postępowania wynikających ze starszeństwa stopni policyjnych.
Zarządzenie nie odnosi się do równości płci, niemniej jednak ma duże znaczenie w kontekście równouprawnienia w czasie wykonywania obowiązków służbowych.
- Program wzmocnienia uczciwości i zapobiegania korupcji w Policji na lata 2021-2023.
W ramach Zadania II *Systemowe budowanie i wzmocnienie kultury uczciwości oraz przestrzegania zasad etyki zawodowej w Policji* przewidziano m.in. opracowanie propozycji wdrożenia dodatkowych środków mających na celu poprawę równowagi płci w Policji, a następnie podjęcie działań na rzecz wdrażania adekwatnych rozwiązań w Policji.
- Plan działalności edukacyjnej i informacyjnej w zakresie ochrony praw i wolności człowieka, realizacji zasady równego traktowania i przestrzegania zasady etyki zawodowej w Policji na lata 2021-2023 r.
Plan zawiera szereg obszarów zadaniowych w tym m.in. zadanie nr 8 mające na celu gromadzenie informacji na temat przypadków mobbingu, dyskryminacji i konfliktów wewnętrznych w Policji oraz zadanie nr 15 polegające na wdrażaniu Agendy ONZ dotyczącej kobiet, pokoju i bezpieczeństwa na lata 2018-2023. W ramach Agendy podejmowane są działania na rzecz zwiększenia udziału kobiet w misjach ONZ, UE, NATO i OBWE, wzmocniające pozycję kobiet w służbach mundurowych i w służbie zagranicznej.

3.2. Pracownicy Korpusu Służby Cywilnej oraz pracownicy Policji.

- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. (Dz.U. z 2022 r. poz. 1691)
Ustawa ta nie porusza kwestii równości płci, natomiast wśród obowiązków dla dyrektora generalnego urzędu (w odniesieniu do Policji zadania przewidziane dla dyrektora generalnego urzędu wykonują kierownicy jednostek organizacyjnych Policji spełniających jednocześnie definicję pracodawcy) wymienia się dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy wobec osób zatrudnionych w urzędzie oraz realizację polityki personalnej, w szczególności przez przygotowywanie programu zarządzania zasobami ludzkimi w urzędzie.
- Zarządzenie nr 6 Szefa Służby Cywilnej z dnia 12 marca 2020 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.
Podstawą wydania zarządzenia jest art. 15 ust. 9 ustawy o służbie cywilnej, który obliuguje Szefa SC do określenia standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.
Należą do nich:
 - Organizacja procesów zarządzania ludźmi poprzez (Rozdział II): opracowanie programu zarządzania zasobami ludzkimi, określenie procedury antymobbinowej, kierowanie pracownikami, kultura uczciwości (wspieranie pracowników w trudnych lub niejasnych sytuacjach, które budzą ich wątpliwości), procesy kadrowe i organizacja pracy,

dostępność urzędu (wspieranie osób ze szczególnymi potrzebami) oraz staże, praktyki i wolontariaty.

- Narzędzia *work-life balance* (Rozdział V) Narzędzia te mają na celu promocję rozwiązań pomagających godzić pracę z innymi aspektami życia pracownika, tworzenie przyjaznej atmosfery w pracy, wzrost motywacji i efektywności pracowników, wzmocnienie dobrego wizerunku pracodawcy u pracowników i kandydatów do pracy, a także wspieranie zdrowego stylu życia.

- Zarządzenie nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej. (M.P. poz.953).

Podstawą wydania zarządzenia jest art. 15 ust. 10 ustawy o służbie cywilnej, obligujący Szefa SC do określenia wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej.

Jedną z zasad jest zasada godnego zachowania. Może ona korespondować z ustawowym obowiązkiem, jakim jest godne zachowanie się w służbie, zgodnie z którym członek korpusu służby cywilnej jest obowiązany godnie zachowywać się nie tylko w służbie ale i poza nią (art. 76 ust. 1 pkt 7).

Rozdział 2 Zarządzenia traktuje o zasady etyki korpusu służby cywilnej, wg których każdy członek KSC ma obowiązek przestrzegania zasad etyki korpusu służby cywilnej (§ 13), którymi są: zasada godnego zachowania, zasada służby publicznej, zasada lojalności, zasada neutralności politycznej, zasada bezstronności i zasada rzetelności.

Zasada godnego zachowania (§ 14) odwołuje się w szczególności do wykonywania pracy z respektem dla reguł współżycia społecznego i kultury osobistej, poszanowania godności innych osób, w tym podwładnych, kolegów i przełożonych, a także do zapobiegania powstawaniu konfliktów w pracy i w relacjach z obywatelami oraz współpracownikami.

- Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych. (Dz.U. z 2023 r. poz. 765).
Zgodnie z art. 46 ustawę stosuje się w zakresie wskazanym w art. 46 do pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej, zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych Policji (z wyłączeniem szkół policyjnych i Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie). Określa podstawowe prawa i obowiązki pracownika (Rozdział 3) natomiast nie porusza kwestii równości płci.

- Ustawa z dnia z dnia 20 lipca 2018 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*. (Dz.U. z 2023 r. poz.742).
Ustawa dotyczy Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie i nie porusza kwestii równości płci.

