



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
W POLICJI
NA LATA 2023–2026

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	3
DIAGNOZA	4
Stan zatrudnienia w Policji z uwzględnieniem kryterium płci	5
Równowaga płci na stanowiskach kierowniczych	11
Badania opinii	13
Dobór i rekrutacja	14
Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym oraz ścieżki karier	17
Przegląd oferty szkoleniowej w Policji	19
Analiza procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych	21
Ochrona przed przemocą domową	22
PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W POLICJI NA LATA 2023–2026	23
PODMIOTY ODPOWIEDZIALNE ZA REALIZACJĘ PLANU	34
HARMONOGRAM, MONITORING I EWALUACJA	36
WYKAZ SKRÓTÓW I ZAŁĄCZNIKÓW	37

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 ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet.

Wyzwania przed jakimi stoi polska Policja w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości, wymagają 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 lub 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 szczególności w ramach programu Horyzont Europa¹.

Plan realizuje także Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ, m.in.:

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, Dz. U. UE. L 170 z 12.05.2021, s. 1.



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 antydyskryminacyjnych, 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.

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

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 PŁCI²

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 

Z CZEGO:

FUNKCJONARIUSZE POLICJI

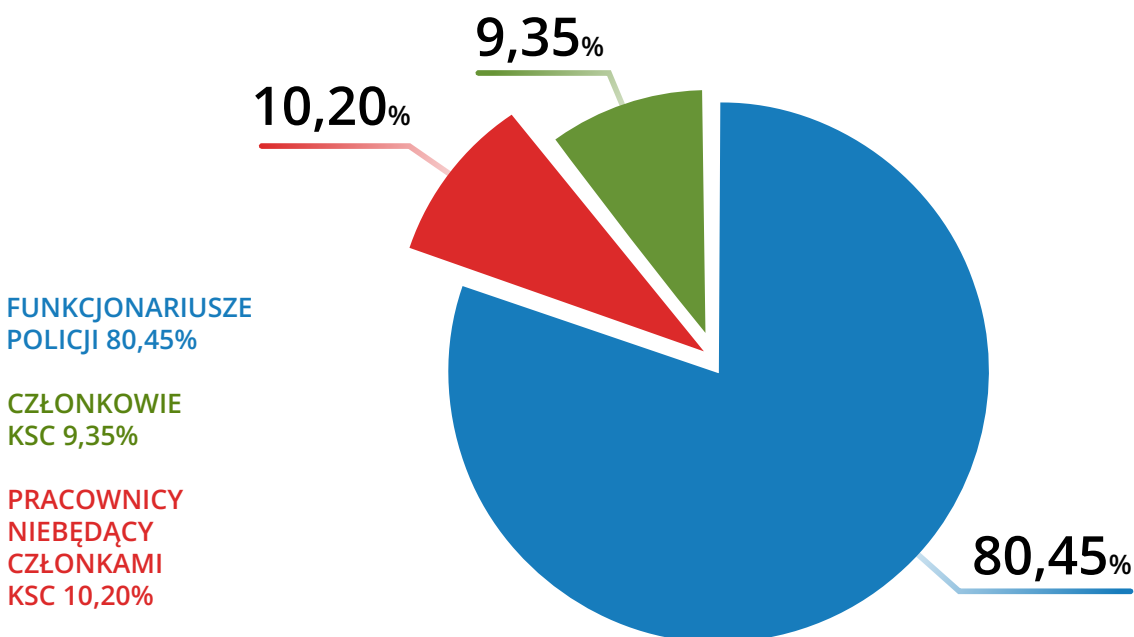
101 000 

CZŁONKOWIE
korpusu służby cywilnej (ksc)

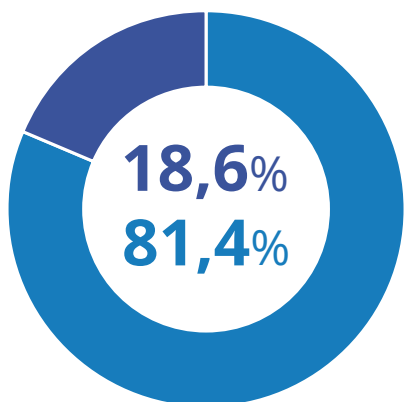
11 734 

PRACOWNICY
niebędący członkami ksc

12 806 

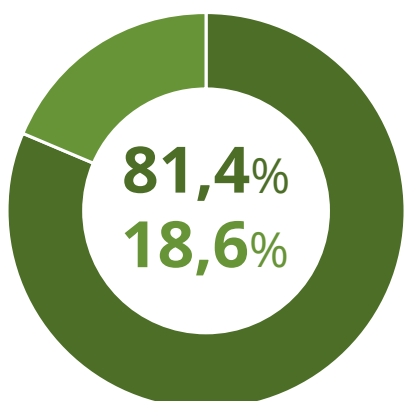


²⁾ Każdorazowo dane na temat stanu zatrudnienia funkcjonariuszy obejmują wszystkich funkcjonariuszy pozostających w stosunku służbowym z uwzględnieniem stanowisk finansowanych przez samorządy lokalne.



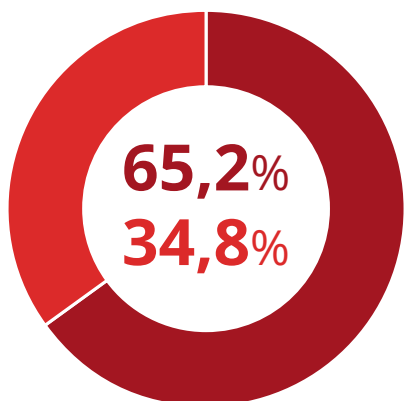
FUNKCJONARIUSZE POLICJI

18,6% kobiety   **81,4%** mężczyźni



CZŁONKOWIE KSC

81,4% kobiety   **18,6%** mężczyźni



PRACOWNICY NIEBĘDĄCY CZŁONKAMI KSC

65,2% kobiety   **34,8%** mężczyźni

DANE LICZBOWE DOT. FUNKCJONARIUSZY POLICJI W PODZIALE NA PŁEĆ W LATACH 2020-2022, WG RODZAJÓW SŁUŻB

W służbie kryminalnej (śledczej, spraw wewnętrznych i zwalczania cyberprzestępczości):

- w 2020 r. służbę pełniło 32 776 osób – 25 947 policjantów i 6 829 policjantek (co stanowi odpowiednio 79,16% policjantów i 20,84% policjantek),
- w 2021 r. służbę pełniło 33 559 osób – 26 333 policjantów i 7 226 policjantek (co stanowi odpowiednio 78,47% policjantów i 21,53% policjantek),
- w 2022 r. służbę pełniło 33 611 osób – 26 257 policjantów i 7 354 policjantek (co stanowi odpowiednio 78,12% policjantów i 21,88% policjantek).

W służbie prewencyjnej:

- w 2020 r. służbę pełniło 60 450 osób – 51 733 policjantów i 8 717 policjantek (co stanowi odpowiednio 85,58% policjantów i 14,42% policjantek),
- w 2021 r. służbę pełniło 62 216 osób – 52 564 policjantów i 9 652 policjantek (co stanowi odpowiednio 84,49% policjantów i 15,51% policjantek),
- w 2022 r. służbę pełniło 62 448 osób – 52 330 policjantów i 10 118 policjantek (co stanowi odpowiednio 83,80% policjantów i 16,20% policjantek).

W służbie wspomagającej:

- w 2020 r. służbę pełniło 3880 osób – 2 693 policjantów i 1 187 policjantek (co stanowi odpowiednio 69,41% policjantów i 30,59% policjantek),
- w 2021 r. służbę pełniło 3946 osób – 2 716 policjantów i 1 230 policjantek (co stanowi odpowiednio 68,83% policjantów i 31,17% policjantek),
- w 2022 r. służbę pełniło 4084 osób – 2 811 policjantów i 1 273 policjantek (co stanowi odpowiednio 68,83% policjantów i 31,17% policjantek).

W służbie kontrterrorystycznej:

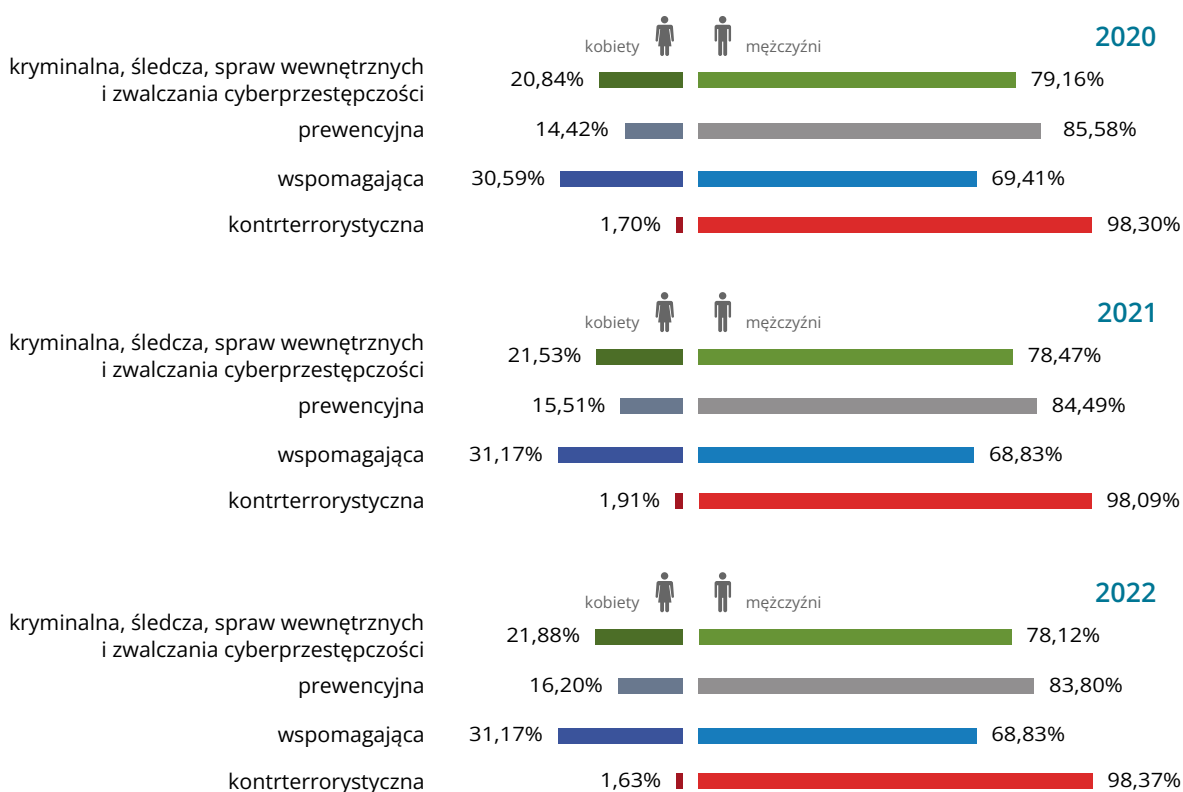
- w 2020 r. służbę pełniło 825 osób – 811 policjantów i 14 policjantek (co stanowi odpowiednio 98,30% policjantów i 1,7% policjantek),
- w 2021 r. służbę pełniło 836 osób – 820 policjantów i 16 policjantek (co stanowi odpowiednio 98,09% policjantów i 1,91% policjantek),
- w 2022 r. służbę pełniło 857 osób – 843 policjantów i 14 policjantek (co stanowi odpowiednio 98,37% policjantów i 1,63% policjantek).

Liczba osób pełniących służbę w Akademii Policji w Szczytnie i szkołach policyjnych stopniowo zwiększa się, od 874 osób w 2020 r. (673 policjantów i 201 kobiet), 893 osób w 2021 r. (687 policjantów i 206 policjantek) do 926 osób w 2022 r. (698 policjantów i 228 policjantek).

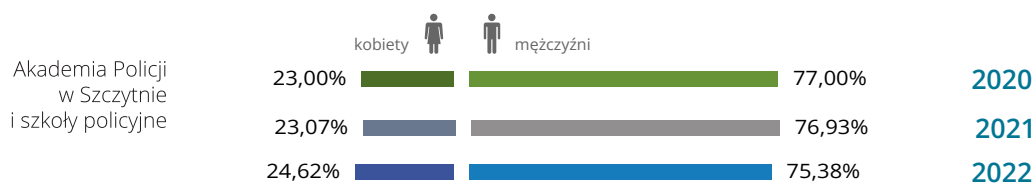
W okresie lat 2020–2022 widoczny był trend zwiększania się liczby kobiet zatrudnionych w służbie kryminalnej (20,84% – 21,88%), służbie prewencyjnej (14,42% – 16,20%) oraz w szkołach policyjnych (23% – 24,62%). Liczba policjantek w służbie wspomagającej, w latach 2021–2022 pozostawała na niezmiennym poziomie 31,17%.

W badanym okresie w służbie kontrterrorystycznej blisko 98% zatrudnionych stanowili mężczyźni.

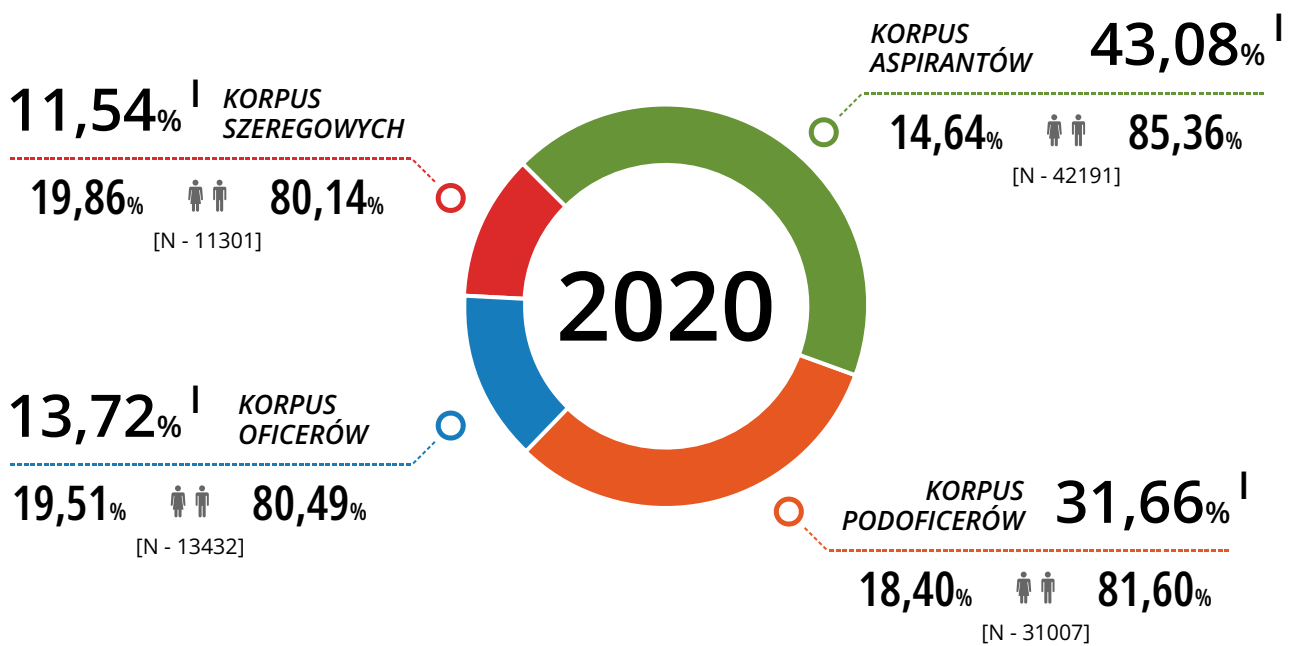
DANE PROCENTOWE DOT. FUNKCJONARIUSZY POLICJI W PODZIALE NA PŁEĆ W LATACH 2020–2022, WG RODZAJÓW SŁUŻB



DANE DOT. FUNKCJONARIUSZY POLICJI W PODZIALE NA PŁEĆ W LATACH 2020–2022 W AKADEMII POLICJI W SZCZYTNIIE I SZKOŁACH POLICYJNYCH



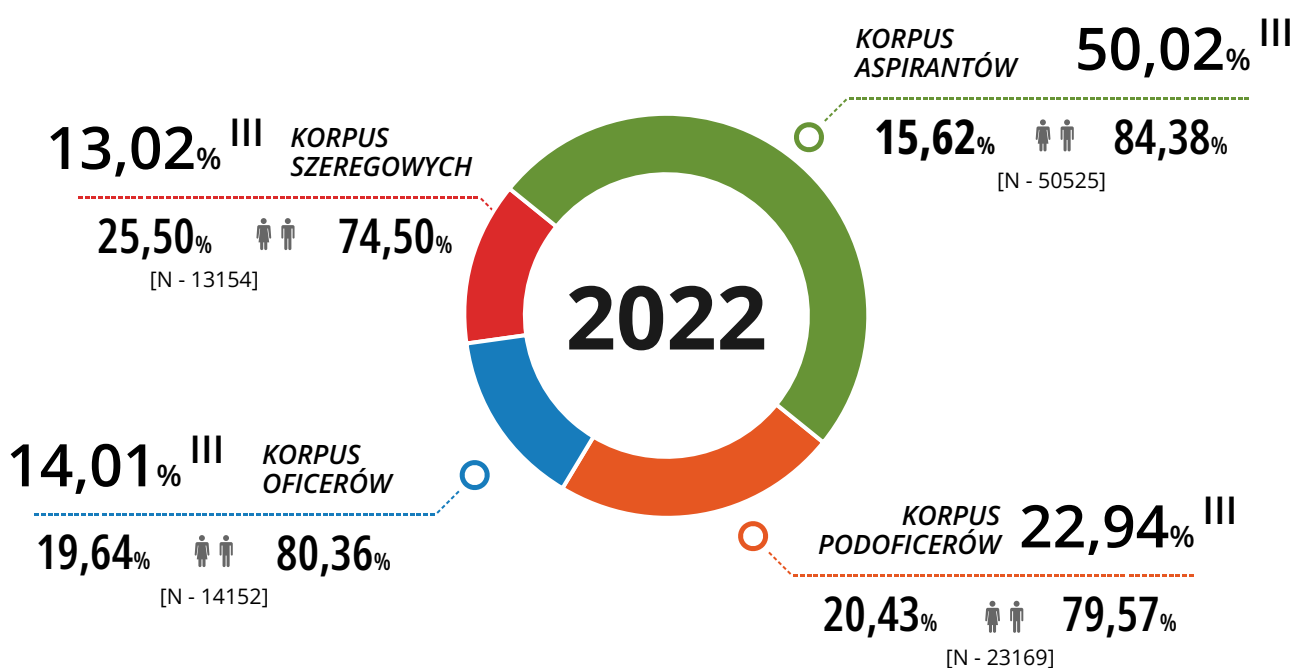
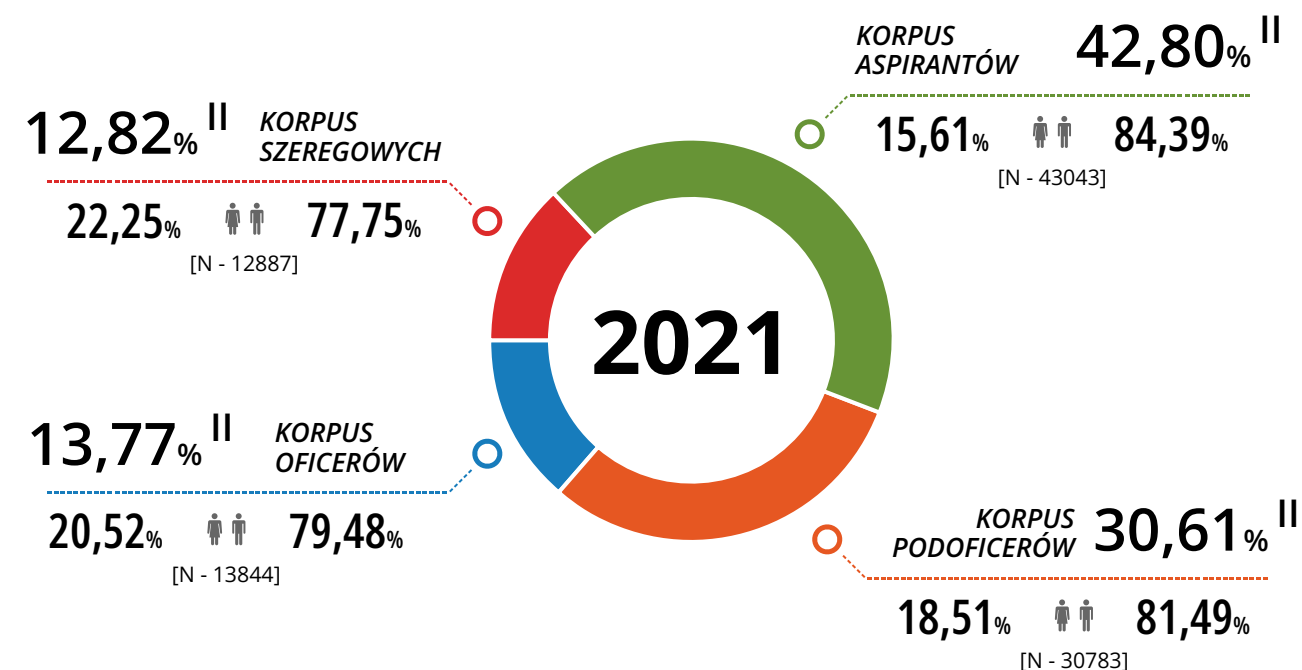
DANE LICZBOWE I PROCENTOWE DOT. FUNKCJONARIUSZY POLICJI
W PODZIALE NA PŁEĆ W LATACH 2020-2022, WG KORPUSÓW



 kobiety  mężczyźni

N - wartość bezwzględna stanowiąca podstawę procentowania

¹⁾ N1-97931 - liczba funkcjonariuszy ogółem w 2020 r.



kobiety mężczyźni

N - wartość bezwzględna stanowiąca podstawę procentowania

II) N2-100557 - liczba funkcjonariuszy ogółem w 2021 r.

III) N3-101000 - liczba funkcjonariuszy ogółem w 2022 r.

RÓWNOWAGA PŁCI NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH³

W latach 2020-2022, na podobnym poziomie utrzymywała się liczba osób, kobiet i mężczyzn, na stanowiskach kierowniczych w Policji.

FUNKCJONARIUSZE POLICJI

W 2020 r. liczba funkcjonariuszy zajmujących stanowiska kierownicze wynosiła 6571 osób, co stanowi 6,71% wszystkich zatrudnionych funkcjonariuszy, w 2021 r. – 6622 osób (6,59% wszystkich zatrudnionych funkcjonariuszy), w 2022 r. – 6666 osób (6,6% wszystkich zatrudnionych funkcjonariuszy).

W diagnozowanym okresie 2020-2022 zauważalny był stopniowy wzrost liczby policjantek w kadrze kierowniczej. W 2022 r. policjantki zajmowały ponad 12% policyjnych stanowisk kierowniczych.

CZŁONKOWIE KORPUSU SŁUŻBY CYWILNEJ

W 2020 r. liczba członków korpusu służby cywilnej zajmujących stanowiska kierownicze wynosiła 487 osób, co stanowi 4,14% wszystkich członków ksc w Policji, w 2021 r. – 500 osób (4,28% wszystkich członków ksc), w 2022 r. – 510 osób (4,35% wszystkich członków ksc w Policji).

Zwiększa się zatem co roku liczba członków ksc zatrudnionych w Policji, którzy zajmują stanowiska kierownicze.

PRACOWNICY NIEBĘDĄCY CZŁONKAMI KSC

W 2020 r. liczba pracowników niebędących członkami ksc zajmujących stanowiska kierownicze wynosiła 74 osoby, co stanowi 0,57% wszystkich zatrudnionych osób poza ksc, w 2021 r. – 73 osoby (0,56% wszystkich pracowników niebędących członkami ksc), w 2022 r. – 68 osób (0,53% wszystkich pracowników niebędących członkami ksc).

Spadek liczby osób zajmujących stanowiska kierownicze wśród pracowników zatrudnionych poza ksc może wynikać ze spadku ogólnej liczby pracowników niebędących członkami ksc, z 12 989 osób w 2020 r. do 12806 w 2022 r.

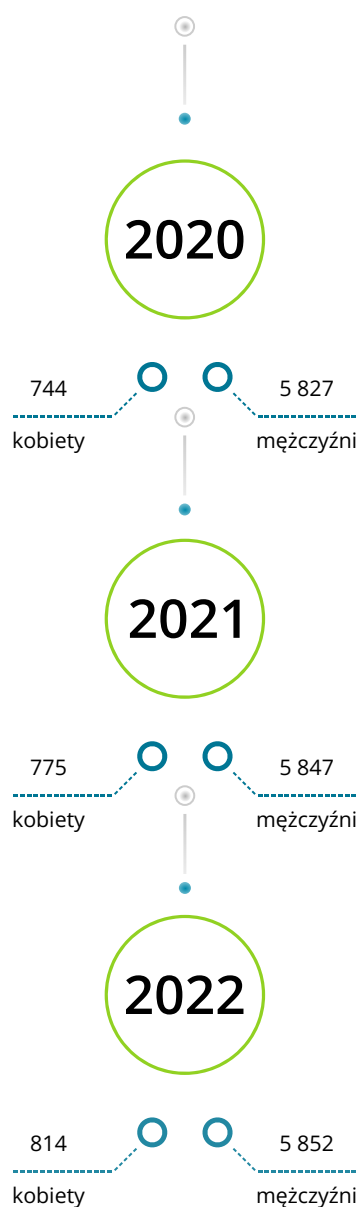
W przypadku pracowników Policji, z uwagi na znacznie większy stan zatrudnienia kobiet niż mężczyzn, poziom zajmowania stanowisk kierowniczych przez kobiety również utrzymywał się na podobnym poziomie: dla członków ksc jest to wartość powyżej 78%, zaś w przypadku pracowników niebędących członkami ksc – powyżej 89%.

³⁾ W przypadku 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.

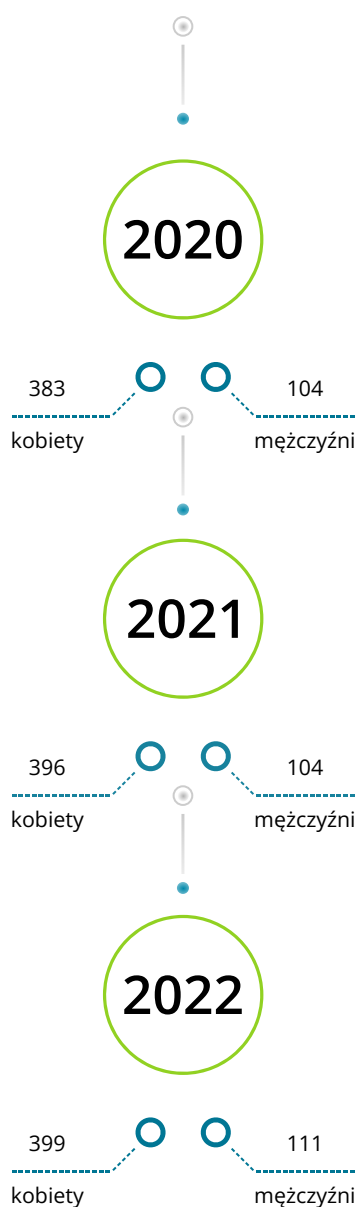
W przypadku pracowników niebędących członkami służby cywilnej uwzględniono stanowiska: dyrektor biblioteki, kierownik kancelarii tajnej, kierownik sekcji, naczelnik wydziału, zastępca naczelnika wydziału.

DANE DOT. LICZBY OSÓB NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH
W PODZIALE NA PŁEĆ I STATUS ZATRUDNIENIA W LATACH 2020–2022

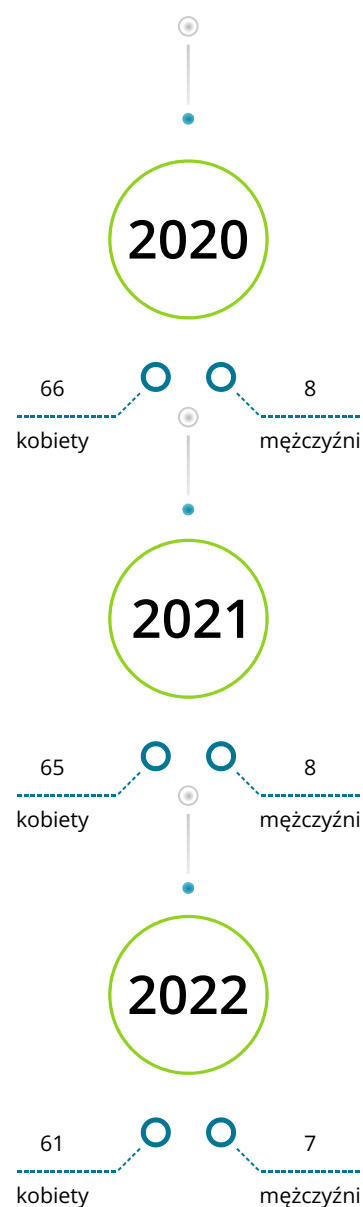
Funkcjonariusze Policji



Członkowie ksc



Pracownicy niebędący członkami ksc



BADANIA OPINII

Od kilkudziesięciu lat realizowane są w Policji badania opinii, a koordynacją tego obszaru zajmuje się Wydział ds. Analiz i Kontroli Zarządczej w Gabinetce 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, Akademii Policji 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, z późn. zm.)

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 kwalifikacyjnego⁴.

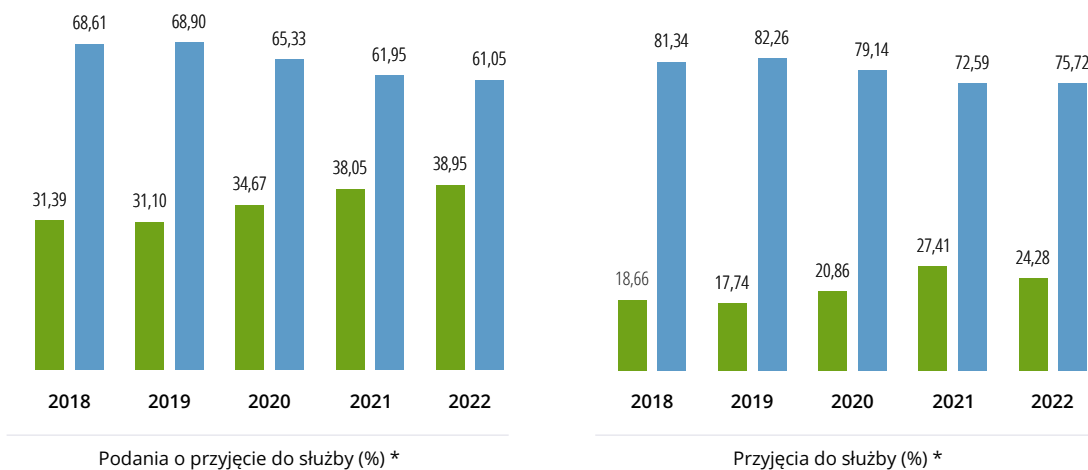
Procedura doboru do służby w Policji prowadzona jest w formie konkursu. O przyjęciu do służby decyduje uzyskanie przez kandydata pozytywnego wyniku ze wszystkich etapów postępowania kwalifikacyjnego oraz suma otrzymanych punktów. Wobec wszystkich kandydatów stosowane są jednakowe zasady oraz tożsame 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 38,95% 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. złożonych podań i przyjętych osób do służby w Policji w latach 2018–2022, z podziałem na płeć.

⁴ Tryb i sposób postępowania określono w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 22 marca 2023 r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji (Dz. U. z 2023 r. poz. 606), z późn. zm.



DANE PROCENTOWE DOT. ZŁOŻONYCH PODAŃ I PRZYJĘTYCH OSÓB DO SŁUŻBY W POLICJI W LATACH 2018–2022, Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ



 kobiety  mężczyźni

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 Akademii 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 z późn. zm.), 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 osób 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, z późn. zm.).

pracownicy niebędący członkami korpusu służby cywilnej:

- ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 765, z późn. zm.)⁶,
- 2. Akademia 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, z późn. zm.);
- 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); W sprawach nieuregulowanych wymienionymi aktami prawnym stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465). 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).

⁵ 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.

⁶ Na podstawie art. 46 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, przepisy art. 3c, 21-31 i 33 stosuje się również do pracowników urzędów państwowych niebędących urzędnikami.

RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM I PRYWATNYM ORAZ ŚCIEŻKI KARIERY

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 i zespołów ds. ochrony praw człowieka. Beneficjentami kultury organizacyjnej są wszystkie osoby zatrudnione w Policji, bez względu na płeć.

WORK-LIFE BALANCE

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 wyróżnienia⁷. Podobnie kształtowany jest sposób typowania i kierowania na większość szkoleń doskonalących. Także awans na wyższy stopień policyjny, choć charakteryzujący się ustawowo określoną periodicznością, ma charakter uznaniowy. Awans na stanowiska kierownicze lub samodzielne⁸ 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 służbowym⁹.

Tego rodzaju rozwiązanie dotyczy tylko i wyłącznie funkcjonariusza, urzędnik służby cywilnej natomiast może otrzymać kolejny stopień służbowy po uzyskaniu pozytywnej oceny okresowej.

⁷ 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, z późn. zm.), § 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, z późn. zm.).

⁸ Charakteryzujące się otrzymywaniem dodatku funkcyjnego.

⁹ 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 wysługi lat, od której jest uzależniony wzrost uposażenia zasadniczego (Dz. U. poz. 580).

¹⁰ Art. 89 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1691, z późn. zm.).

Urzędnik służby cywilnej, który od otrzymania ostatniego stopnia służbowego uzyskał dwie kolejne następujące po sobie pozytywne oceny okresowe na jednym z dwóch najwyższych poziomów przewidzianych w skali ocen, otrzymuje kolejny stopień służbowy¹⁰. Dla służby cywilnej, w tym członków służby cywilnej pracujących w jednostkach Policji, Szef Służby Cywilnej wprowadził standardy zarządzania zasobami ludzkimi (SZZL)¹¹, 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 urzędu¹², a w urzędach, w których nie tworzy się stanowiska dyrektora generalnego – kierownika tych urzędów¹³ (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 CBZC¹⁴ oraz CLKP¹⁵ są w trakcie przygotowania PZZL, co związane jest odpowiednio z datą powołania i przekształcenia. Pomimo, że nie we wszystkich jednostkach organizacyjnych przygotowano i wdrożono PZZL, a także mając na względzie kryterium liczby członków ksc¹⁶, od której uzależniona jest objętość 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)¹⁷. W wielu jednostkach organizacyjnych Policji funkcjonują 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 różnicowania ze względu na płeć.

¹¹ 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.

¹² Art. 25 ust. 4 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1691, z późn. zm.).

¹³ Art. 25 ust. 9 tamże.

¹⁴ Centralne Biuro Zwalczania Cyberprzestępczości powołane z dniem 12 stycznia 2022 r.

¹⁵ Centralne Laboratorium Kryminalistyczne Policji przekształcone z instytutu badawczego w jednostkę organizacyjną Policji z dniem 1 kwietnia 2022 r.

¹⁶ Urzędy, które zatrudniają 50 członków ksc i mniej, dostosowują PZZL do własnych potrzeb i możliwości (to oznacza, że nie muszą zawierać wszystkich elementów).

¹⁷ Art. 108 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1691, z późn. zm.).

PRZEGLĄD OFERTY SZKOLENIOWEJ

Dokonano przeglądu programów szkoleń zawodowych, doskonalenia zawodowego centralnego oraz programów lokalnego doskonalenia zawodowego pod kątem ewentualnej zasadności rozszerzenia ich treści programowych o zagadnienia równości płci.

Do szczegółowej analizy wybrano 13 przedsięwzięć szkoleniowych, w tym 4 szkolenia zawodowe, 6 przedsięwzięć doskonalenia zawodowego centralnego, 2 przedsięwzięcia doskonalenia zawodowego lokalnego oraz 1 program studiów podyplomowych.

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:

1. Decyzja nr 376 Komendanta Głównego Policji z dnia 21 grudnia 2022 r. w sprawie programu szkolenia zawodowego podstawowego¹⁸.
2. Decyzja nr 259 Komendanta Głównego Policji z dnia 8 sierpnia 2023 r. w sprawie programu szkolenia zawodowego podoficerskiego¹⁹.
3. Decyzja nr 258 Komendanta Głównego Policji z dnia 8 sierpnia 2023 r. w sprawie programu szkolenia zawodowego aspiranckiego²⁰.
4. Decyzja nr 379 Komendanta Głównego Policji z dnia 21 grudnia 2022 r. w sprawie programu szkolenia zawodowego oficerskiego²¹.
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 Policji²².
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 ludzkimi²³, następnie zmieniona Decyzją nr 214 Komendanta Głównego Policji z dnia 26 czerwca 2023 r. w sprawie programu nauczania na kursie specjalistycznym dla kadry kierowniczej Policji średniego szczebla zarządzania z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi²⁴.
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 Policji²⁵.
8. Decyzja 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 Policji²⁶.
9. Decyzja 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 zwalczania²⁷.
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 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”.

¹⁸⁾ Dz. Urz. KGP z 2022 r., poz. 238, z późn. zm.

¹⁹⁾ Dz. Urz. KGP z 2023 r., poz. 70.

²⁰⁾ Dz. Urz. KGP z 2023 r., poz. 69.

²¹⁾ Dz. Urz. KGP z 2022 r., poz. 241, z późn. zm.

²²⁾ Dz. Urz. KGP z 2011 r., poz. 31, z późn. zm.

²³⁾ Dz. Urz. KGP z 2016 r., poz. 75.

²⁴⁾ Dz. Urz. KGP z 2023 r., poz. 49.

²⁵⁾ Dz. Urz. KGP z 2016 r., poz. 28, z późn. zm.

²⁶⁾ Dz. Urz. KGP z 2008 r., poz. 77, z późn. zm.

²⁷⁾ Dz. Urz. KGP z 2022 r., poz. 237.

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.

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 opracowanie materiału informacyjnego do użytku wewnętrznego w tym zakresie.

Zasadne wydaje się również przeszkolenie członków komisji do spraw działań profilaktycznych oraz postępowania w przypadku wystąpienia sytuacji konfliktowej, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych w zakresie m.in. dyskryminacji, w tym ze względu na płeć oraz zapewnienie mechanizmu szkoleń uzupełniających w przypadku zmiany składu ww. komisji.

Analizie poddano również procedury nadzoru dydaktycznego, wprowadzone we wszystkich szkołach policyjnych, w tym w Akademii 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 Akademii Policji w Szczytnie i szkół policyjnych wskazane wydaje się także przeprowadzenie pogłębionej analizy wprowadzonych w nich regulaminów określających zasady pobytu słuchaczy i słuchaczek 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

MOC – TAK, PRZEMOC – NIE

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 domowej, 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 domowej (również będącej funkcjonariuszem Policji) przez psychologów policyjnych, a także pracy psychologicznej z policjantem – sprawcą przemocy.

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 domowej przez funkcjonariuszy Policji. W 2022 r. odnotowano takich zdarzeń 99.

Z uwagi na zmieniający się stan prawny²⁸, Biuro Prewencji KGP podjęło działania zmierzające do aktualizacji Programu przeciwdziałania przemocy w rodzinach policyjnych „MOC – tak, PRZEMOC – nie!”.

²⁸⁾ Zmieniający się stan prawny m.in. w związku z 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 wejściem w życie 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, z późn. zm.).

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI NA LATA 2023–2026

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 przegładowi 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 doszkalających 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 Europejskiej²⁹:

- | | | |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 | <ul style="list-style-type: none"> decyzyjnych, strukturach organizacyjnych i przedsięwzięciach, ■ wdrażanie rozwiązań na rzecz równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (work-life balance), ■ zapewnianie perspektywy płci | <ul style="list-style-type: none"> w rozwoju zawodowym i ścieżce awansowej, ■ włączanie perspektywy płci w projekty 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.

²⁹ 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>.

WIEDZA I KOMUNIKACJA

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



CEL STRATEGICZNY
WZMOCNIENIE KULTURY ORGANIZACYJNEJ POPRZEC KSZTAŁTOWANIE INKLUZYWNEGO I RÓWNOŚCIOWEGO ŚRODOWISKA SŁUŻBY I PRACY, WOLNEGO OD DYSKRYMINACJI I UPRZEDZEŃ ORAZ OPARTEGO NA WZAJEMNYM SZACUNKU I POSZANOWANIU GODNOŚCI

Działanie	Wskaźnik	Termin realizacji	Podmiot realizujący
CEL OPERACYJNY I			
PODNIESIENIE WIEDZY I ŚWIADOMOŚCI NA TEMAT RÓWNOŚCI I NIEDYSKRYMINACJI ORAZ WZMOCNIENIE POZYTYWNYCH POSTAW WOBEC RÓŻNORODNOŚCI I RÓWNOŚCI PŁCI			
Przeprowadzenie szkoleń w ramach doskonalenia zawodowego lokalnego w zakresie równości płci oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć.	Przeszkolenie co najmniej 25% kadry kierowniczej, z proporcjonalnym udziałem kobiet i mężczyzn, np. 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, Akademii Policji w Szczytnie i szkół policyjnych.	2025-2026	Pełnomocnicy kierowników jednostek organizacyjnych Policji ds. ochrony praw człowieka/ Zespoły ds. ochrony praw człowieka w KGP, CBŚP, BSWP, BOA, CBZC, CLKP, KWP/KSP i szkołach policyjnych oraz Pełnomocnik Komendanta-Rektora Akademii Policji w Szczytnie ds. Równości Płci.
	Przeszkolenie co najmniej 10% stanu osobowego, z proporcjonalnym udziałem kobiet i mężczyzn, np. 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, Akademii Policji w Szczytnie i szkół policyjnych.		

Działanie	Wskaźnik	Termin realizacji	Podmiot realizujący
Włączenie tematyki równości płci i ochrony przed przemocą ze względu na płeć podczas odpraw służbowych kierownictwa Policji.	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 przynajmniej 1 raz w roku tematyki równości płci i ochrony przed przemocą ze względu na płeć podczas odpraw kadry kierowniczej CBSP, BSWP, BOA, CBZC, CLKP, KWP/ KSP z jednostkami podległymi, Akademii Policji w Szczytnie i szkół policyjnych.	2024-2026	Kierownicy jednostek organizacyjnych Policji.

Działanie	Wskaźnik	Termin realizacji	Podmiot realizujący
<p>CEL OPERACYJNY II ZAPEWNIANIE RÓWNOWAGI PŁCI W KADRZE KIEROWNICZEJ, GREMIACH DECYZYJNYCH, STRUKTURACH ORGANIZACYJNYCH I PRZEDSIĘWZIĘCIACH</p>			
<p>Publikowanie gromadzonych danych statystycznych dotyczących reprezentacji kobiet i mężczyzn w kadrze kierowniczej i strukturach organizacyjnych w Policji.</p>	<p>Podsumowanie o charakterze ilościowym (zestawienie statystyczne) na koniec każdego roku w latach 2023–2026.</p>	<p>2024–2026</p>	<p>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.</p>
<p>Prowadzenie działań informacyjno-promocyjnych w zakresie realizacji zasady równych szans w Policji.</p>	<p>Przeprowadzenie co najmniej jednego w roku działania informacyjnego lub promocyjnego.</p>	<p>2024–2025</p>	<p>Zespół ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023–2026 we współpracy z Dyrektorem Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP.</p>
<p>Prowadzenie działań informacyjnych i promocyjnych zachęcających kandydatów płci niedoreprezentowanych do udziału w procesie doboru do poszczególnych gremiów decyzyjnych, struktur organizacyjnych i przedsięwzięć.</p>	<p>Przeprowadzenie co najmniej jednego w roku działania informacyjnego lub promocyjnego.</p>	<p>2024–2026</p>	<p>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.</p>

Działanie	Wskaźnik	Termin realizacji	Podmiot realizujący
CEL OPERACYJNY III WDRAŻANIE ROZWIĄZAŃ NA RZECZ RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM I PRYWATNYM (WORK-LIFE BALANCE)			
Przeprowadzenie analizy rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych i życia prywatnego z uwzględnieniem płci oraz specyfiki służby/pracy w Policji.	Wykaz funkcjonujących rozwiązań w analizowanym obszarze, wraz z rekomendacjami.	2024–2025	Zespół ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023–2026 we współpracy z Dyrektorem Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP.
Przeprowadzenie badania opinii na temat oczekiwań w zakresie rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.	Raport z badania opinii wraz z rekomendacjami dotyczącymi ewentualnych zmian (obszarów i kierunków) określonymi na podstawie wyników z badania.	2025–2026, realizacja w ramach badania satysfakcji z pracy policjantów i pracowników Policji lub uzależniona od pozyskania środków w ramach konkursów grantowych.	Dyrektor Gabinetu Komendanta Głównego Policji KGP we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023–2026.
Analiza programów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej oraz procedur wewnętrznych w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.	Sprawozdanie z analizy wraz z rekomendacjami dotyczącymi ewentualnych zmian (ich kierunków i obszarów).	2024	Zespół ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023–2026 we współpracy z Dyrektorem Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP.
Wypracowanie propozycji rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych i życia prywatnego z uwzględnieniem płci oraz specyfiki służby / pracy w Policji.	Określenie propozycji rozwiązań możliwych do wdrożenia na poziomie centralnym.	2025–2026	Zespół ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023–2026 we współpracy z Dyrektorem Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP.

Działanie	Wskaźnik	Termin realizacji	Podmiot realizujący
<p>CEL OPERACYJNY IV ZAPEWNIANIE PERSPEKTYWY PŁCI W ROZWOJU ZAWODOWYM I ŚCIEŻCE AWANSOWEJ</p>			
<p>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).</p>	<p>Raport z diagnozy wraz rekomendacjami dotyczącym ewentualnych zmian (ich kierunków i obszarów).</p>	<p>2024–2025</p>	<p>Dyrektor Biura Finansów KGP we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023–2026.</p>
<p>Przeprowadzenie analizy funkcjonujących rozwiązań i dobrych praktyk dotyczących rozwoju zawodowego, awansowania, opiniowania służbowego i doboru, w tym na stanowiska kierownicze, z uwzględnieniem perspektywy płci.</p>	<p>Wykaz funkcjonujących rozwiązań i dobrych praktyk w analizowanym obszarze wraz z rekomendacjami.</p>	<p>2025–2026</p>	<p>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.</p>
<p>CEL OPERACYJNY V WŁĄCZANIE PERSPEKTYWY PŁCI W PROJEKTY I TREŚCI NAUCZANIA</p>			
<p>Przeprowadzenie analizy regulaminów określających zasady pobytu słuchaczy w Akademii Policji w Szczytnie i szkołach policyjnych pod kątem równego traktowania, ze szczególnym uwzględnieniem równości płci oraz wprowadzenie ewentualnych zmian.</p>	<p>Wprowadzenie zmian do regulaminów określających zasady pobytu słuchaczy w Akademii Policji w Szczytnie i szkołach policyjnych (opcjonalnie, w zależności od wniosków z analizy).</p>	<p>2024</p>	<p>Komendant-Rektor Akademii Policji w Szczytnie, Komendanci szkół policyjnych we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023–2026.</p>

Działanie	Wskaźnik	Termin realizacji	Podmiot realizujący
Opracowanie i wdrożenie zaleceń dla Akademii Policji w Szczytnie i szkół policyjnych dotyczących omawiania równości płci podczas realizacji zagadnień dotyczących problematyki antydyskryminacyjnej.	Wykonano / nie wykonano	2024-2025	Komendant-Rektor Akademii Policji w Szczytnie, Komendanci szkół policyjnych we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023–2026.
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.	Wykonano / nie wykonano	2024	Komendant-Rektor Akademii Policji w Szczytnie, Komendanci szkół policyjnych we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023–2026.
Opracowanie programu lokalnego doskonalenia zawodowego w zakresie równości płci oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć.	Wykonano / nie wykonano	2024	Zespół ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023–2026 we współpracy z Pełnomocnikiem Komendanta Głównego Policji ds. ochrony praw człowieka.
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.	Wykonano / nie wykonano	2025	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.
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.	Raport z ewaluacji wraz z rekomendacjami dotyczącymi ewentualnych zmian (ich kierunków i obszarów).	2024-2025	Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji ds. ochrony praw człowieka we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023–2026.

Działanie	Wskaźnik	Termin realizacji	Podmiot realizujący
Przeprowadzenie badania opinii w zakresie diagnozy różnic w postrzeganiu otoczenia służbowego, warunków służby i pracy oraz równego traktowania w zależności od płci.	Raport z badania opinii wraz z rekomendacjami dotyczącymi ewentualnych zmian (ich kierunków i obszarów) określonymi na podstawie wyników z badania.	2025–2026, realizacja w ramach badania satysfakcji z pracy policjantów i pracowników Policji lub uzależniona od pozyskania środków w ramach konkursów grantowych.	Dyrektor Gabinetu Komendanta Głównego Policji KGP we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023–2026.
Przeprowadzenie badań opinii na temat świadomości w zakresie prawa antydyskryminacyjnego oraz narzędzi ochrony przed przemocą ze względu na płeć.	Raport z badania opinii wraz z rekomendacjami dotyczącymi ewentualnych zmian (ich kierunków i obszarów) określonymi na podstawie wyników z badania.	2025–2026, realizacja w ramach badania satysfakcji z pracy policjantów i pracowników Policji lub uzależniona od pozyskania środków w ramach konkursów grantowych.	Dyrektor Gabinetu Komendanta Głównego Policji KGP we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023–2026.
Upowszechnianie informacji na temat uwzględniania perspektywy i kryterium płci w projektach realizowanych ze środków zewnętrznych.	Cykliczne, co najmniej jeden raz w roku, upowszechnianie informacji w zakresie uwzględniania kryterium płci w projektach realizowanych ze środków zewnętrznych.	2024–2026	Dyrektor Biura Finansów KGP we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023–2026 oraz kierownikami jednostek organizacyjnych Policji.
Przeprowadzenie badania jakościowego – analiza wybranych pragmatyk oraz innych przepisów regulujących pracę i służbę w Policji pod kątem równości płci.	Raport z analizy wraz z rekomendacjami dotyczącymi ewentualnych zmian (ich kierunków i obszarów).	2025–2026	Zespół ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023–2026 we współpracy z Dyrektorem Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP.

Działanie	Wskaźnik	Termin realizacji	Podmiot realizujący
CEL OPERACYJNY VI WZMOCNIENIE DZIAŁAŃ NA RZECZ OCHRONY PRZED PRZEMOCĄ ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ, W TYM MOLESTOWANIEM SEKSUALNYM			
Upowszechnianie informacji na temat wewnętrznych procedur prowadzenia działań profilaktycznych oraz postępowania w przypadku wystąpienia sytuacji konfliktowej, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych.	Cykliczne, co najmniej jeden raz w roku, upowszechnianie informacji o funkcjonujących procedurach.	2023–2026	Kierownicy jednostek organizacyjnych Policji.
Przeprowadzenie analizy zgłaszanych sytuacji konfliktowych, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych ze względu na płeć.	Raport z analizy wraz z rekomendacjami dotyczącym ewentualnych zmian (ich kierunków i obszarów).	2023–2026	Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji ds. ochrony praw człowieka we współpracy z Zespołem ds. wdrażania Planu Równości w Policji na lata 2023–2026.

PODMIOTY ODPOWIEDZIALNE ZA REALIZACJĘ PLANU

Plan będzie realizowany we wszystkich jednostkach organizacyjnych Policji³⁰ oraz komórkach organizacyjnych Komendy Głównej Policji³¹, 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 Akademii 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 Akademii Policji w Szczytnie i Komendanci szkół policyjnych sprawują nadzór nad realizacją Planu, także w podległych komórkach organizacyjnych i jednostkach Policji.

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 podległych komórkach organizacyjnych i jednostkach Policji.

³⁰ 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 Akademii Policji w Szczytnie.

³¹ 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.).

ORGANIZACJA ZASOBÓW DO REALIZACJI DZIAŁAŃ WSKAZANYCH W PLANIE

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,
- 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.

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 opiniodawczo-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.

Kierownicy jednostek Policji powołają koordynatorów ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023–2026.

Koordynatorzy 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 podległe komórki organizacyjne i jednostki Policji.

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):

- za okres do 31 grudnia 2023 r., w 2024 r.
- 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

WYKAZ ZAŁĄCZNIKÓW

Załącznik nr 1

Przegląd podstaw i regulacji prawnych dotyczących równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji

Załącznik nr 2

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

Załączniki są dostępne na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Komendanta Głównego Policji.

Plan Równości Płci w Policji na lata 2023-2026 wchodzi w życie z dniem 1 września 2023 r.

OPRACOWANIE PLANU

Plan Równości Płci w Policji 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 Łaszkiwicz, Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji ds. Ochrony Praw Człowieka, zastępca przewodniczącej Zespołu,
mł. insp. Iwona Andratowicz, Pełnomocnik Dowódcy „BOA” ds. Ochrony Praw Człowieka,
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,
mł. insp. Elżbieta Żelechowska, naczelnik Wydziału Doboru i Szkolenia KWP w Gdańsku,
podinsp. Anna Frencel, Pełnomocnik KWP w Bydgoszczy ds. Ochrony Praw Człowieka,
podinsp. Dariusz Giersz, Pełnomocnik KWP w Poznaniu ds. Ochrony Praw Człowieka,
podinsp. Anna Maj-Wydra, Pełnomocnik KWP w Krakowie ds. Ochrony Praw Człowieka,
nadkom. Artur Buda, ekspert w Wydziale Spraw Osobowych Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP,
nadkom. Joanna Pławecka, Pełnomocnik Komendanta CBŚP ds. Ochrony Praw Człowieka,
kom. Dorota Niewiarowska, Pełnomocnik Komendanta-Rektora Akademii Policji w Szczycynie ds. Równości Płci,
kom. Łukasz Sowisz, p.o. ekspert Wydziału Kadr Szkoły Policji w Katowicach,
podkom. dr Anna Rycaj-Pilipczuk, specjalista w Wydziale Koordynacji Doboru i Szkolenia Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP,
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,
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.

opracowanie graficzne

Edyta Rudzik-Banach
Wioleta Kaczańska

projekt okładki

Edyta Rudzik-Banach

zdjęcie

Jacek Herok

zdjęcia w materiale

podkom. Marta Mysur-Biskupiak (str. 15),
pexels (str. 13)