

KOMENDANT GŁÓWNY  
STRAŻY GRANICZNEJ

gen. dyw. SG Robert BAGAN

ZATWIERDZAM



# PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W STRAŻY GRANICZNEJ

NA LATA 2024-2028



# SPIS TREŚCI

---

## WPROWADZENIE

|                  |   |
|------------------|---|
| Geneza           | 4 |
| Regulacje prawne | 4 |

## DIAGNOZA

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| Stan zatrudnienia z uwzględnieniem kryterium płci | 6  |
| Równowaga płci na stanowiskach kierowniczych      | 12 |
| Rekrutacja do służby i nabór do pracy             | 13 |
| Równowaga w rozwoju kariery                       | 15 |
| Procedury antydyskryminacyjne i antymobbingowe    | 18 |
| Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym     | 19 |
| Ochrona przed przemocą ze względu na płeć         | 22 |

## PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

|                     |    |
|---------------------|----|
| Wnioski             | 23 |
| Harmonogram działań | 24 |
| Opracowanie         | 27 |

## ZAŁĄCZNIKI

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| Wykaz skrótów                                                 | 28 |
| Dane dotyczące zatrudnienia z uwzględnieniem kryterium płci   | 29 |
| Ankieta "Równość szans kobiet i mężczyzn w Straży Granicznej" | 36 |

---



# WPROWADZENIE

---

## GENEZA

Niniejszy dokument jest efektem pracy zespołu funkcjonariuszy i pracowników Straży Granicznej, zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Celem tego opracowania jest analiza funkcjonujących regulacji prawnych, procedur wewnętrznych, struktury zatrudnienia. Podjęliśmy również próbę zdiagnozowania przeszkód we wdrażaniu zasad równego traktowania i przedstawiliśmy propozycję rozwiązań, które umożliwią zrównoważony rozwój wszystkim członkom formacji, z poszanowaniem ich różnorodności i odmienności potrzeb. Mamy nadzieję, że efekty tej pracy wpłyną na budowanie przyjaznej kultury organizacyjnej, prawidłowych postaw i relacji pomiędzy członkami organizacji oraz będą wyrazem dążenia do pełnej realizacji naszych zobowiązań międzynarodowych i krajowych.

Badając statystyki, mechanizmy i procedury funkcjonujące w organizacji, mamy świadomość, że przejawy nierównego traktowania ze względu na płeć w określonej społeczności lub grupie ludzi zwiększają ryzyko zaistnienia przypadków dyskryminacji. Dyskryminacja oprócz konsekwencji prawnych i psychologicznych niesie ze sobą także negatywne skutki w życiu społecznym i ekonomicznym, podważając zaufanie do jej członków i osłabiając całą formację w realizacji jej zadań ustawowych. Wyeliminowanie niepożądanych zachowań oraz stworzenie zdrowych, właściwych relacji międzyludzkich nie jest aktem jednorazowym, lecz procesem rozłożonym w czasie. Najważniejszą rolę w osiągnięciu tego celu odgrywa edukacja i promocja prawidłowych postaw oraz nabycie umiejętności odpowiedniej reakcji na negatywne zjawiska, zwiększenie świadomości w obszarze rozpowszechnionych stereotypów i uprzedzeń. Równość płci w Straży Granicznej nie oznacza konieczności zapewnienia takich samych proporcji kobiet i mężczyzn na wszystkich szczeblach funkcjonowania instytucji. Kluczowym pojęciem jest zasada równości szans odnosząca się do kobiet i mężczyzn, funkcjonariuszy i pracowników.

Straż Graniczna jako formacja mundurowa powołana do ochrony polskich granic państwowych jest spadkobierczynią KOP i WOP, w szeregach których służyli mężczyźni. Powstanie Straży Granicznej w 1991 roku umożliwiło kobietom sukcesywne wstępowanie w szeregi formacji. Procentowy udział kobiet w liczbie zatrudnionych funkcjonariuszy i pracowników systematycznie wzrastał. Trend ten trwa do dzisiaj.

Najczęstszymi motywami uzasadniającymi taki wybór drogi zawodowej są: perspektywa stabilnej pracy,

- gwarancja przestrzegania praw pracowniczych,
- możliwość podjęcia zatrudnienia w nowym zawodzie,
- bezpieczeństwo finansowe.

## REGULACJE PRAWNE

Politykę antydyskryminacyjną kształtują akty wiążące prawnie, takie jak: Europejska Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 1950 r., czy Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1979 r. Zasada niedyskryminacji (tj. równego traktowania) jest obecna zarówno w aktach prawa pierwotnego UE (m.in. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej), jak i prawa wtórnego UE (m.in. dyrektywa Rady 2000/43/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne oraz dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy).

W roku 2020 Komisja Europejska ustanawiając wspólne przepisy dotyczące Wieloletnich Ram Finansowych na lata 2021–2027 (WRF 2021-2027), przypisała szczególną wagę regulacjom dotyczącym poszanowania Praw Podstawowych w całym procesie implementacji utworzonych funduszy. Ponadto od 2022 roku zgodnie z art. 7 ust. 6 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 ustanawiającego PR Horyzont Europa + General Annexes to the Work Programme warunkuje udział Beneficjentów w projektach realizowanych w ramach funduszy Horyzont Europa posiadaniem Planu Równości Płci (GEP).

### Prawo krajowe

Równość płci jest zagwarantowana w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. poz. 483, z późn. zm.) w art. 32 określając dwie zasady: równego traktowania (art. 32 ust. 1) oraz niedyskryminacji (art. 32 ust. 2). Zgodnie z art. 32 wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Wszyscy powinni być tak samo traktowani w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym. Przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji znajdują się również w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320), ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1409), jak również w ustawie równościowej z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. 2020 r., poz. 2156).

Organami odpowiedzialnymi za przestrzeganie zasady równego traktowania w Polsce są Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz Rzecznik Praw Obywatelskich. Rzecznik Praw Obywatelskich stoi na straży zasady równego traktowania na warunkach i w trybie określonych w ustawie z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2020 r. poz. 627).

W dniu 5 lipca 2022 r. Rada Ministrów przyjęła w formie uchwały dokument Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030. Dokument ten wyznacza kierunki polityki równego traktowania w Polsce. Plan Równości Płci dla Straży Granicznej wpisuje się w kontekst tych przedsięwzięć i mamy nadzieję, że przyczyni się do usystematyzowania działań zmierzających do wypełnienia przyjętych założeń. Wyzwania, przed jakimi stoi Straż Graniczna w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości, wymagają podejmowania systemowych i holistycznych inicjatyw nie tylko w kierunku optymalizacji warunków służby i pracy w obszarze logistycznym czy technologicznym, ale również aktywności na rzecz wzmocnienia pozytywnych postaw i relacji międzyludzkich.

# DIAGNOZA

## STAN ZATRUDNIENIA Z UWZGLĘDNIENIEM KRYTERIUM PŁCI

Straż Graniczna jest formacją umundurowaną i uzbrojoną, do której w głównej mierze przyjmowane są osoby w charakterze funkcjonariusza. Należy jednak nadmienić, że codzienną realizacją nałożonych na Straż Graniczną zadań zajmują się nie tylko funkcjonariusze. Szereg bieżących przedsięwzięć administracyjnych, jak również czynności pomocniczych (porządkowo-gospodarczych), wykonują zatrudnieni w naszej formacji pracownicy korpusu służby cywilnej oraz pracownicy nieobjęci mnożnikowym systemem wynagrodzeń (grupa stanowisk pomocniczo-obslugowych).

Struktura zatrudnienia w formacji wykazuje różnice między płciami. W grupie zawodowej funkcjonariuszy dominują mężczyźni, stanowiąc 68%, podczas gdy kobiety reprezentują jedynie 32% tej kategorii. Natomiast wśród pracowników przeważają kobiety, których udział wynosi 62%, podczas gdy mężczyźni stanowią mniejszość, reprezentując 38% tej grupy.

### Stan zatrudnienia w Straży Granicznej wg stanu na 31.12.2023 r.

**18 233**

#### funkcjonariusze

**14 858**

10 096



4 762



#### pracownicy

**3 375**

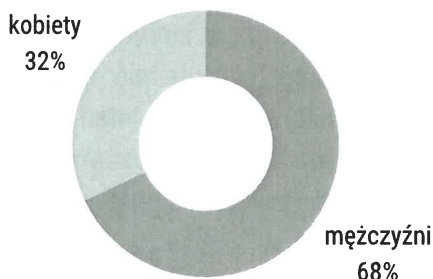
1 278



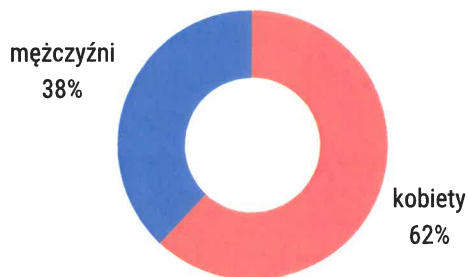
2 097



#### funkcjonariusze



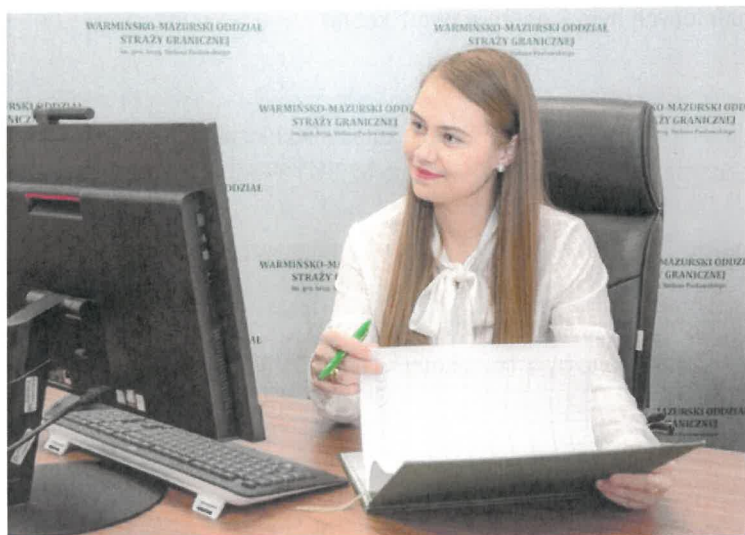
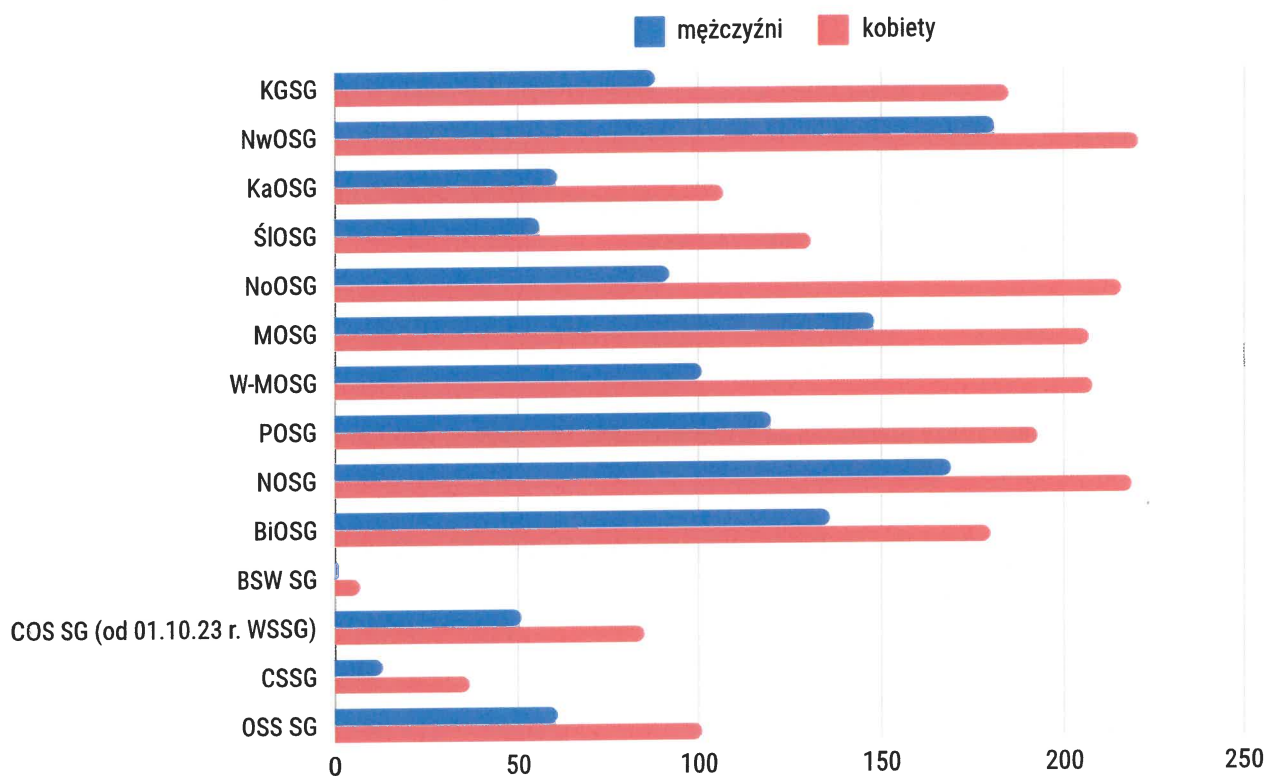
#### pracownicy



Analiza danych dotyczących zatrudnienia pracowników według płci w latach 2021–2023 wskazuje, że w Straży Granicznej zatrudnionych jest więcej kobiet aniżeli mężczyzn, a poziom zatrudnienia utrzymuje się na tym samym poziomie. Mężczyźni stanowią 38%, a kobiety 62% wszystkich zatrudnionych.

### Dane liczbowe dot. pracowników SG z podziałem na płeć w jednostkach organizacyjnych SG

wg stanu na 31.12.2023 r.



## **Dane liczbowe i procentowe dot. pracowników z podziałem na płeć w jednostkach organizacyjnych SG**

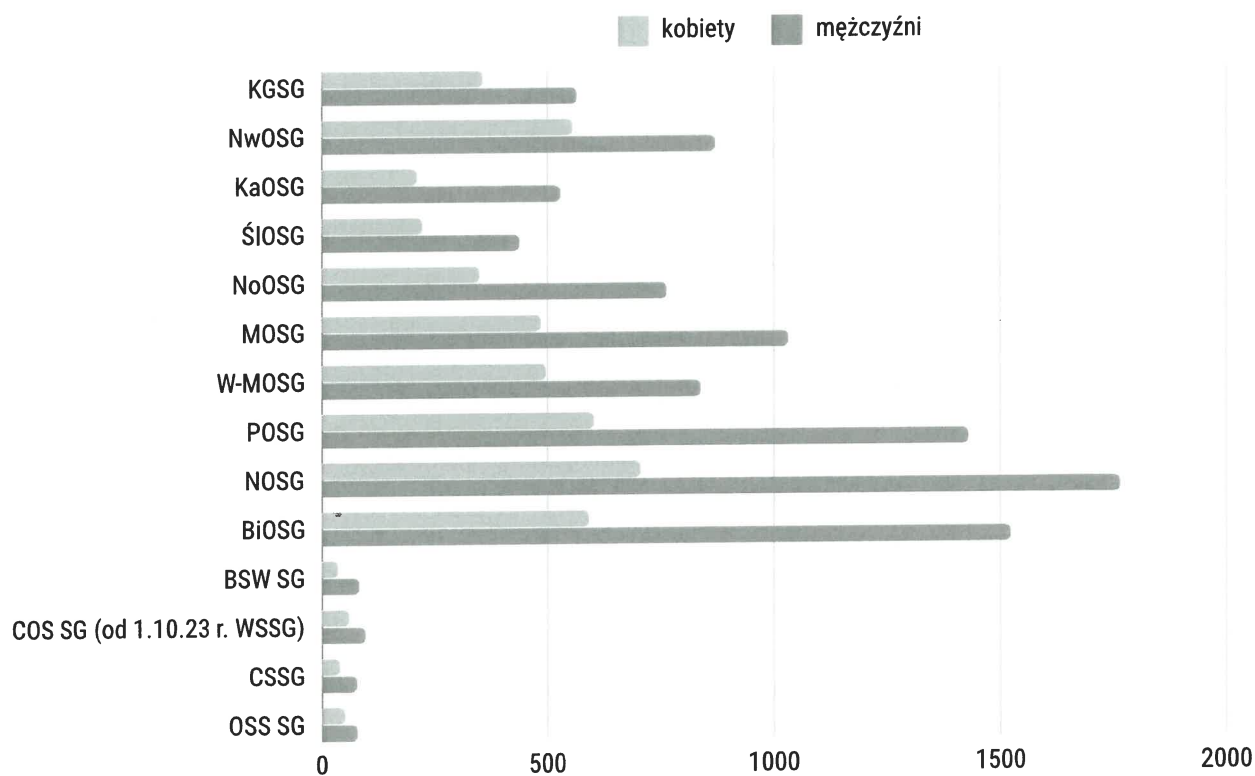
wg stanu na 31.12.2023 r.

- W Komendzie Głównej Straży Granicznej zatrudnione były 273 osoby, w tym 185 kobiet i 88 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 67,8% i 32,2%;
- W Warmińsko-Mazurskim Oddziale Straży Granicznej zatrudnionych było 309 osób, w tym 208 kobiet i 101 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 67,3% i 32,7%;
- W Podlaskim Oddziale Straży Granicznej zatrudnionych było 313 osób, w tym 193 kobiety i 120 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 61,7% i 38,3%;
- W Nadbużańskim Oddziale Straży Granicznej zatrudnionych było 388 osób, w tym 219 kobiet i 169 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 56,4% i 43,6%;
- W Bieszczadzkim Oddziale Straży Granicznej zatrudnionych było 316 osób, w tym 180 kobiet i 136 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 57% i 43%;
- W Karpackim Oddziale Straży Granicznej zatrudnionych było 168 osób, w tym 107 kobiet i 61 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 63,7% i 36,3%;
- W Śląskim Oddziale Straży Granicznej zatrudnionych było 187 osób, w tym 131 kobiet i 56 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 70% i 30%;
- W Nadodrzańskim Oddziale Straży Granicznej zatrudnionych było 308 osób, w tym 216 kobiet i 92 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 70,1% i 29,9%;
- W Morskim Oddziale Straży Granicznej zatrudnionych było 355 osób, w tym 207 kobiet i 148 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 58,3% i 41,7%;
- W Nadwiślańskim Oddziale Straży Granicznej zatrudnione były 402 osoby, w tym 221 kobiet i 181 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 55% i 45%;
- W Biurze Spraw Wewnętrznych Straży Granicznej zatrudnionych było 8 osób, w tym 7 kobiet i 1 mężczyzna, co stanowi odpowiednio 87,5% i 12,5%;
- W Centralnym Ośrodku Szkolenia Straży Granicznej (od 01.10.24 r. – Wyższa Szkoła Straży Granicznej) zatrudnionych było 136 osób, w tym 85 kobiet i 51 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 62,5% i 37,5%;
- W Centrum Szkolenia Straży Granicznej zatrudnionych było 50 osób, w tym 37 kobiet i 13 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 74% i 26%;
- W Ośrodku Szkoleń Specjalistycznych Straży Granicznej zatrudnione były 162 osoby, w tym 101 kobiet i 61 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 62,3% i 37,7%;

W przypadku funkcjonariuszy sytuacja wygląda odmiennie. Służbę w Straży Granicznej pełni więcej mężczyzn niż kobiet, ale liczba kobiet służących w formacji systematycznie wzrasta. W 2021 roku kobiety stanowiły 29% wszystkich funkcjonariuszy, a w 2023 roku już 32%.

### Dane liczbowe dot. funkcjonariuszy SG z podziałem na płeć w jednostkach organizacyjnych SG

wg stanu na 31.12.2023 r.



**Dane liczbowe i procentowe dot. funkcjonariuszy z podziałem na płeć  
w jednostkach organizacyjnych SG**

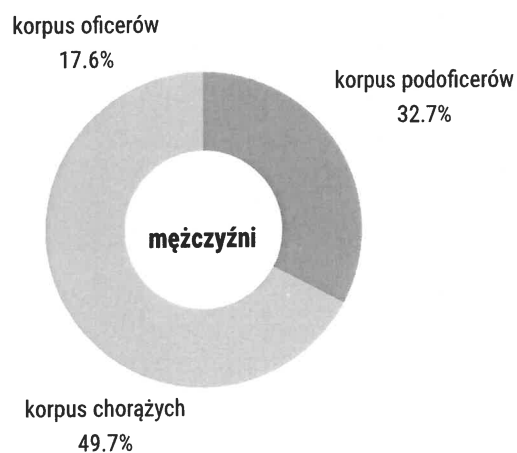
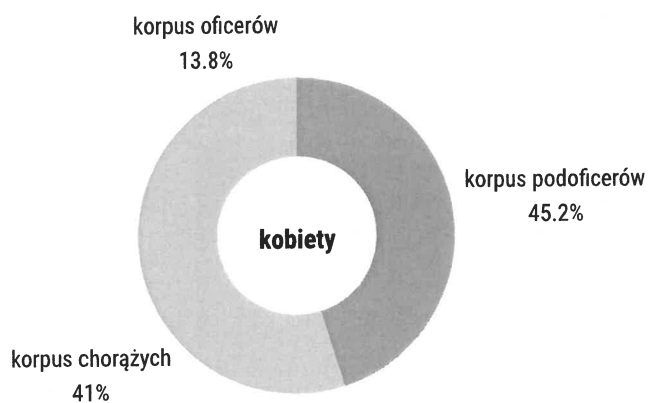
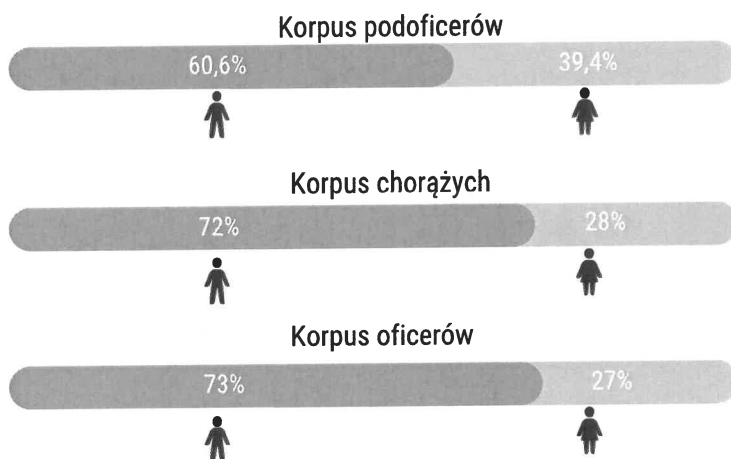
wg stanu na 31.12.2023 r.

- W Komendzie Głównej Straży Granicznej służbę pełniło 922 funkcjonariuszy, w tym 356 kobiet i 566 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 37,2% i 62,8%;
- W Warmińsko-Mazurskim Oddziale Straży Granicznej służbę pełniło 1336 funkcjonariuszy, w tym 497 kobiet i 839 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 37,2% i 62,8%;
- W Podlaskim Oddziale Straży Granicznej służbę pełniło 2034 funkcjonariuszy, w tym 604 kobiety i 1430 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 29,7% i 70,3%;
- W Nadbużańskim Oddziale Straży Granicznej służbę pełniło 2474 funkcjonariuszy, w tym 707 kobiet i 1767 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 28,6% i 71,4%;
- W Bieszczadzkim Oddziale Straży Granicznej służbę pełniło 2116 funkcjonariuszy, w tym 592 kobiety i 1524 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 28% i 72%;
- W Karpackim Oddziale Straży Granicznej służbę pełniło 741 funkcjonariuszy, w tym 210 kobiet i 531 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 28% i 72%;
- W Śląskim Oddziale Straży Granicznej służbę pełniło 660 funkcjonariuszy, w tym 222 kobiety i 438 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 33,6% i 66,4%;
- W Nadodrzańskim Oddziale Straży Granicznej służbę pełniło 1112 funkcjonariuszy, w tym 348 kobiet i 764 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 31,3% i 68,7%;
- W Morskim Oddziale Straży Granicznej służbę pełniło 1519 funkcjonariuszy, w tym 486 kobiet i 1033 funkcjonariuszy, co stanowi odpowiednio 32% i 68%;
- W Nadwiślańskim Oddziale Straży Granicznej służbę pełniło 1429 funkcjonariuszy, w tym 557 kobiet i 872 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 39% i 61%;
- W Biurze Spraw Wewnętrznych Straży Granicznej służbę pełniło 117 funkcjonariuszy, w tym 35 kobiet i 82 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 29,9% i 70,1%;
- W Centralnym Ośrodku Szkolenia Straży Granicznej (od 1.10.24 r. – Wyższa Szkoła Straży Granicznej) służbę pełniło 154 funkcjonariuszy, w tym 59 kobiet i 95 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 38,3% i 61,7%;
- W Centrum Szkolenia Straży Granicznej służbę pełniło 116 funkcjonariuszy, w tym 39 kobiet i 77 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 33,6% i 66,4%;
- W Ośrodku Szkoleń Specjalistycznych Straży Granicznej służbę pełniło 128 funkcjonariuszy, w tym 50 kobiet i 78 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 39% i 61%;

## Dane liczbowe i procentowe dot. funkcjonariuszy wg korpusów z podziałem na płeć

wg stanu na 31.12.2023 r.

|                    |        |                                                                                          |                                                                                           |
|--------------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| OGÓŁEM             | 14 858 |  10 096 |  4 762 |
| korpus podoficerów | 5 454  |  3 303  |  2 151 |
| korpus chorążych   | 6 967  |  5 014  |  1 953 |
| korpus oficerów    | 2 437  |  1 779  |  658   |

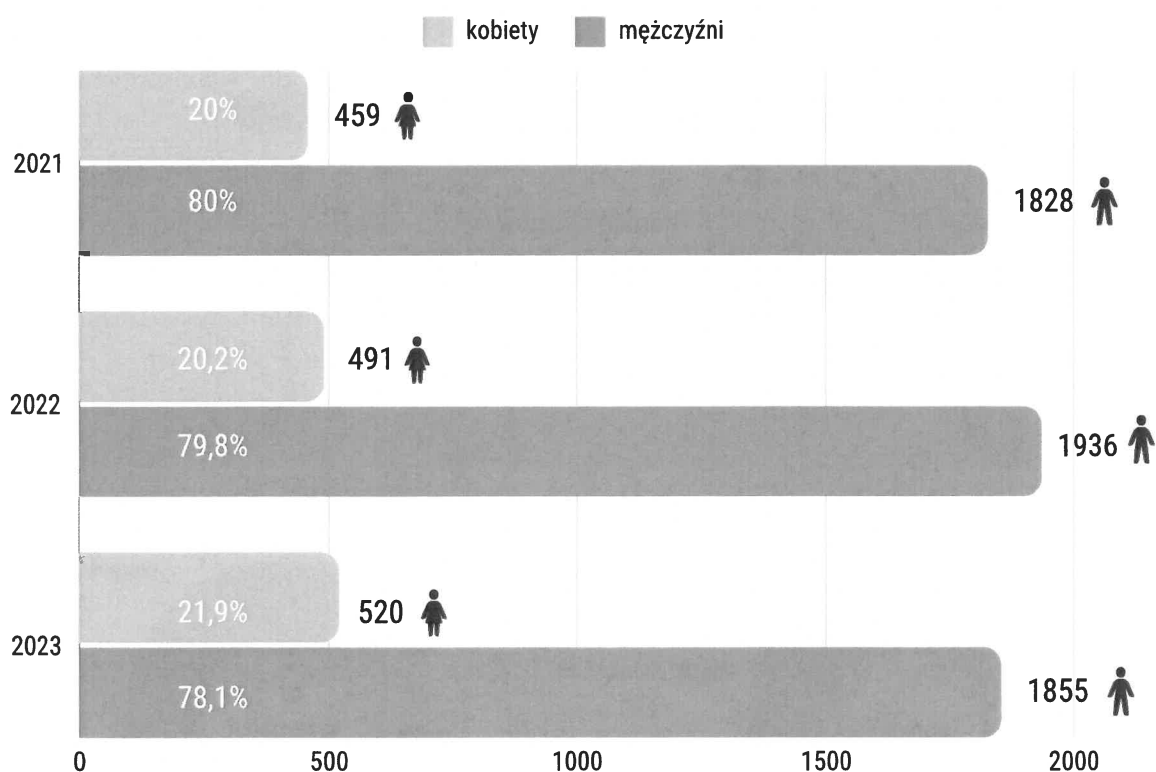


## RÓWNOWAGA NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH ZAJMOWANYCH PRZEZ FUNKCJONARIUSZY

Dane z lat 2021-2023 wskazują, że stanowiska kierownicze obsadzone były w większości przez mężczyzn. W 2021 roku stanowiska kierownicze zajmowało 459 kobiet i 1828 mężczyzn, w 2022 roku 491 kobiet i 1936 mężczyzn, w 2023 roku 520 kobiet i 1855 mężczyzn.

### Dane liczbowe i procentowe dot. funkcjonariuszy na stanowiskach kierowniczych z podziałem na płeć

wg stanu na 31.12.2023 r.



## REKRUTACJA DO SŁUŻBY I NABÓR DO PRACY

### REKRUTACJA DO SŁUŻBY

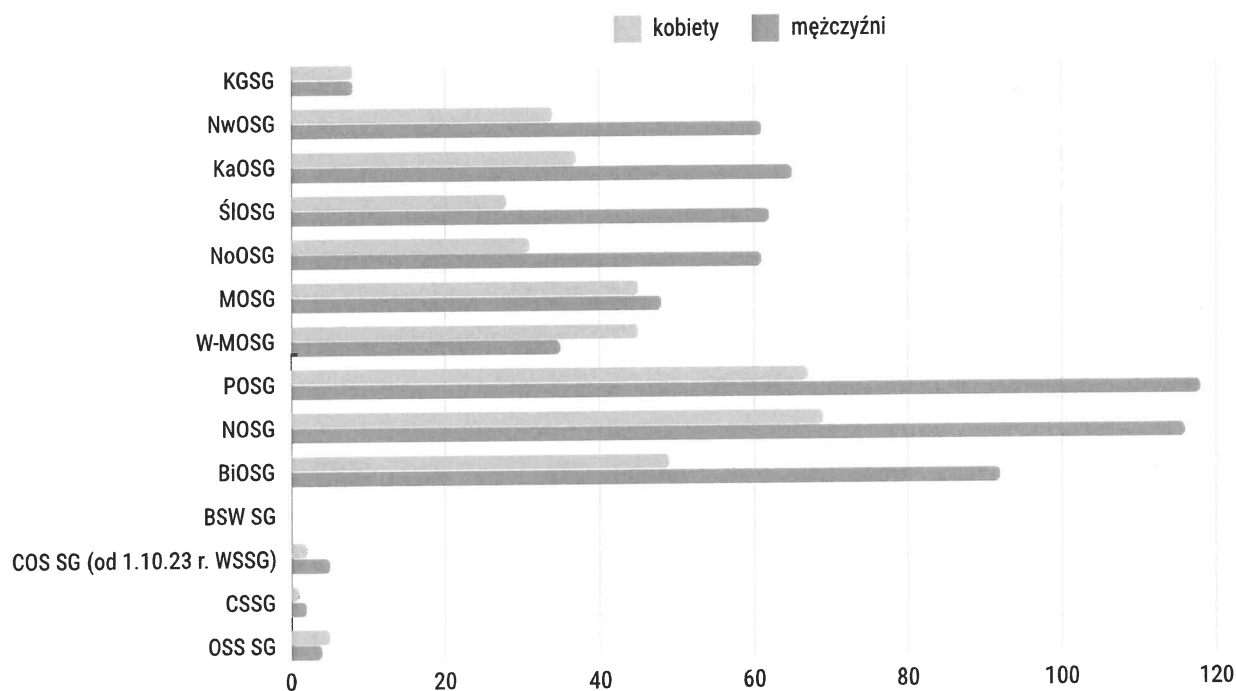
Procedura naboru do służby w Straży Granicznej prowadzona jest zgodnie z zasadami zawartymi w ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1080, z późn. zm.) oraz w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 10 lutego 2006 r. w sprawie przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Straży Granicznej (Dz. U. z 2006 r., nr 23, poz. 175, z późn. zm.).

O przyjęciu do służby decyduje uzyskanie przez kandydata pozytywnego wyniku ze wszystkich etapów postępowania kwalifikacyjnego z uwzględnieniem wyników uzyskanych w postępowaniu, wolnych etatów i aktualnych potrzeb kadrowych jednostki organizacyjnej Straży Granicznej.

Wobec wszystkich kandydatów stosowane są jednakowe zasady oraz kryteria oceny poszczególnych etapów postępowania kwalifikacyjnego, bez względu na płeć. Egzamin ze sprawności fizycznej uwzględnia zróżnicowane normy sprawnościowe odnoszące się do płci i wieku kandydata, zapewniając tym samym równość szans.

### Dane dot. przyjęć do służby z podziałem na płeć

wg stanu na 31.12.2023 r.



## NABÓR DO PRACY

### Korpus Służby Cywilnej

Nabór kandydatów do korpusu służby cywilnej oraz zatrudnienie reguluje ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2024 r., poz. 409).

### Wyższa Szkoła Straży Granicznej

Pracownicy zatrudniani są na podstawie ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r., poz. 742).

### Pracownicy na stanowiskach nienależących do korpusu służby cywilnej

Pracownicy niebędący członkami korpusu służby cywilnej są zatrudniani na podstawie regulacji wprowadzonych ustawą z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2023 r., poz. 1917). Nabór na te stanowiska regulują najczęściej decyzje kierownika jednostki organizacyjnej Straży Granicznej.

Oferty pracy są ogólnodostępne. Zamieszczane są w Biuletynie Informacji Publicznej, na stronach internetowych jednostek organizacyjnych, na tablicach informacyjnych, w biurach przepustek.

Treść ofert nie zawiera klauzul dyskryminacyjnych. Każdorazowo w ofercie pracy zamieszczana jest adnotacja „Nasz urząd jest pracodawcą równych szans i wszystkie aplikacje są rozważane z równą uwagą bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną czy jakąkolwiek inną cechę prawnie chronioną.”

Planowanie zasobów ludzkich w poszczególnych jednostkach odbywa się poprzez identyfikację potrzeb kadrowych niezbędnych do realizacji zadań przez komórki wewnętrzne urzędu. Oznacza to dokonanie oceny potencjału osobowego, jakim dysponuje urząd oraz prognozy w zakresie konieczności wykonywania nowych obowiązków lub zmian personalnych w komórkach wewnętrznych. Proces naboru kandydatów ma na celu pozyskanie wykwalifikowanych pracowników będących w stanie realizować zadania służbowe na wysokim poziomie merytorycznym. Wynikiem dobrze zaplanowanego oraz przeprowadzonego procesu rekrutacji i selekcji jest więc zatrudnienie osoby, której wiedza, umiejętności i cechy osobowości pozwalają na najbardziej efektywne wykonywanie obowiązków na danym stanowisku pracy. Wobec powyższego kryteria naboru nie zawierają elementów dyskryminujących.



## RÓWNOWAGA W ROZWOJU KARIERY

Straż Graniczna jako państwowa jednostka budżetowa funkcjonuje w ściśle określonych warunkach prawnych dotyczących kwestii zatrudnienia i systemu płac.

### ZASADY PŁACOWE

#### Funkcjonariusze

Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej gwarantuje prawo do uposażenia wszystkim funkcjonariuszom z dniem mianowania na stanowisko służbowe. Funkcjonariusz otrzymuje uposażenie i inne świadczenia pieniężne określone w ustawie. Przeciętne uposażenie funkcjonariusza stanowi wielokrotność kwoty bazowej wskazanej w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 8 lutego 2008 r. w sprawie uposażenia zasadniczego oraz dodatków do uposażenia dla funkcjonariuszy SG, której wysokość ustala się według odrębnych zasad określonych z kolei w rocznych ustawach budżetowych.

#### Pracownicy

W stosunku do pracowników zatrudnionych w Straży Granicznej zastosowano podobne rozwiązania w kwestii przyznawania świadczeń związanych z pracą na rzecz Straży Granicznej. Adekwatnie do stanowiska przyznaje się świadczenia zgodne z mnożnikami kwoty bazowej lub określonych stawek wynagrodzenia. Wszystkie te zasady wynikają bezpośrednio z:

- rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz. U. 2022 r. poz. 2024, z późn. zm.);
- 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. 2023 r. poz. 467, z późn. zm.);
- rozporządzenia 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 niektórych jednostkach państwowej sfery budżetowej (Dz. U. 2008 r. nr 82 poz. 495, z późn. zm.);
- rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (Dz. U. 2023 r. poz. 2281, z późn. zm.).

Dodatkowo w przypadku pracowników służby cywilnej narzędziem służącym do kształtowania polityki płacowej w urzędzie jest sporządzanie opisu stanowiska pracy oraz jego zwartościowanie. Opis stanowiska pracy wykorzystywany jest przy naborze do służby cywilnej, dokonywaniu ocen okresowych i ustalaniu indywidualnego programu rozwoju zawodowego.

Wskazać należy, że siatkę płac w Straży Granicznej warunkują wyłącznie obiektywie niedyskryminujące kryteria. Przepisy prawne dotyczące uposażeń funkcjonariuszy i pracowników

wykonujących tożsame zadania na takich samych stanowiskach służbowych nie przewidują zróżnicowania ze względu na płeć. 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 przesłanek określonych w przepisach prawa. Wysokość niektórych składników uposażenia/wynagrodzenia może być uznaniowa. Uznaniowością charakteryzują się rozwiązania motywacyjne, do których należą nagrody finansowe lub rzeczowe, a także wyróżnienia.



## ZASADY AWANSOWANIA

### Funkcjonariusze

W organizacjach hierarchicznych niezwykle istotnym elementem motywacyjnym jest możliwość uzyskania awansu służbowego/stanowiskowego. W odniesieniu do sposobu typowania i kierowania na dodatkowe szkolenia umożliwiające wyższe nominacje kształtuje się on podobnie do systemu płac. Awans na wyższy stopień, choć charakteryzujący się ustawowo określoną periodycznością, ma charakter uznaniowy. Awans na stanowiska kierownicze lub samodzielne także ma wymiar uznaniowy, ponieważ nie zastosowano powszechnego systemu konkursowego. Przyznawanie odznaczeń państwowych oraz resortowych także ma charakter uznaniowy.

Wymagania w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i stażu służby, jakim powinni odpowiadać funkcjonariusze Straży Granicznej na stanowiskach kierowniczych oraz warunków ich mianowania na wyższe stanowiska służbowe są takie same dla wszystkich funkcjonariuszy Straży Granicznej, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 4 listopada 2009 r. w sprawie warunków w zakresie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych oraz stażu służby, jakim powinien odpowiadać funkcjonariusz Straży Granicznej na określonym stanowisku służbowym oraz rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 września 2021 r. w sprawie szczegółowego trybu mianowania funkcjonariuszy na stopnie Straży Granicznej.

### Pracownicy

W korpusie służby cywilnej urzędnicy otrzymują stopnie służbowe. Otrzymanie kolejnego stopnia służbowego uregulowane jest w ustawie o służbie cywilnej.

Do każdego stopnia służbowego są przyporządkowane stawki dodatku służby cywilnej. Dodatek służby cywilnej ma zachęcać do podwyższania kwalifikacji, zwłaszcza nauki języków obcych. Ponadto spełnia on w pewnym stopniu funkcję motywacyjną, będąc pośrednio miernikiem obiektywnego kryterium oceny pracowitości czy efektywności urzędnika. Jest też jednym z czynników stanowiących o atrakcyjności zatrudnienia w korpusie służby cywilnej na podstawie mianowania. Urzędnik służby cywilnej może otrzymać kolejny stopień służbowy po uzyskaniu pozytywnej oceny okresowej, jeżeli zawiera ona umotywowany wniosek bezpośredniego przełożonego o przyznanie urzędnikowi służby cywilnej kolejnego stopnia służbowego. 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 służbowy w terminie 30 dni od dnia zapoznania urzędnika służby cywilnej z oceną okresową.

W przypadku pozostałych pracowników zarówno pracowników służby cywilnej jak i tych zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych zasady awansu odbywają się na podstawie powszechnie obowiązujących, niedyskryminujących przepisów oraz aktualnych potrzeb kadrowych.

Mając na uwadze powyższe, można stwierdzić, że nabór do służby, przyjęcia do pracy i awanse odbywają się na podstawie określonych, niedyskryminujących przepisów oraz aktualnych potrzeb kadrowych.



## PROCEDURY ANTYDYSKRYMINACYJNE I ANTYMOBBINGOWE

W Straży Granicznej funkcjonują przepisy wewnętrzne przeciwdziałające zjawisku mobbingu (wobec pracowników) i dyskryminacji wobec funkcjonariuszy SG i pracowników.

Z uwagi na odrębności jakimi charakteryzuje się stosunek pracy, który nawiązują pracownicy z pracodawcą, a stosunek służbowy, który powstaje w drodze mianowania na podstawie dobrowolnego zgłoszenia się do służby (art. 34 ust. 1 ustawy o Straży Granicznej), obydwie grupy zawodowe, tj. pracownicy i funkcjonariusze, posiadają własne procedury oraz odmienne uprawnienia i obowiązki.

Aby przeciwdziałać dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć, wydano decyzję nr 121 Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 30 maja 2014 r. w sprawie wprowadzenia w Straży Granicznej procedury w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania. Akt ten wydany został na podstawie ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. nr 254, poz. 1700, z późn. zm.). W § 1 ust. 1 Załącznika nr 1 do ww. decyzji procedura w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania określa zasady przeciwdziałania zjawiskom nierównego traktowania oraz tryb postępowania w przypadku zgłoszenia naruszenia zasady równego traktowania, sprzyjając budowaniu pozytywnych relacji międzyludzkich w środowisku służby. Należy przy tym pamiętać, że ochronie podlegają cechy ujęte w katalogu zamkniętym ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, jakimi są: płeć, rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientacja seksualna. Decyzja, o której mowa, skierowana jest do funkcjonariuszy Straży Granicznej.

Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne dla pracowników wprowadzone zostały do regulaminów pracy jednostek organizacyjnych SG lub uregulowane zostały odrębnymi decyzjami kierowników jednostek organizacyjnych. Procedury te zostały opracowane na podstawie przepisów Kodeksu pracy i określają tryb postępowania w przypadku zgłoszenia takich zdarzeń.

Zapoznanie się z ww. regulacjami jest obowiązkiem zarówno funkcjonariusza, jak i pracownika. Czynność ta udokumentowana jest w teczce akt osobowych.

W przypadku pracowników zgłoszenie podejrzenia dyskryminacji lub mobbingu nakłada na pracodawcę obowiązek wszczęcia wspomnianej procedury oraz powołanie komisji do zbadania przedstawionych zarzutów.

W przypadku funkcjonariuszy, zgodnie z zapisami decyzji nr 121 Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 30 maja 2014 r. w sprawie wprowadzenia w Straży Granicznej procedury w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania, można nie powoływać komisji, jeśli przełożony właściwy w sprawach osobowych uzna zgłoszenie za oczywiście bezzasadne.

Należy również wspomnieć o sieci pełnomocników komendantów jednostek organizacyjnych SG ds. Ochrony Praw Człowieka, Równego Traktowania i Etyki Zawodowej, którzy wykonując swoje zadania etatowo albo nieetatowo, dbają o zachowanie wysokich standardów ochrony równego traktowania oraz udzielają konsultacji funkcjonariuszom i pracownikom w tym obszarze.

## **RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM I PRYWATNYM (WORK LIFE BALANCE)**

Równoważenie pracy zawodowej z życiem prywatnym, zwłaszcza z rolami opiekuńczymi, są kluczowe dla równości płci i dla rynku pracy (służby). Stan równowagi zakłada, że nasze życie zawodowe i prywatne tworzą spójną całość. Równowaga życia zawodowego i prywatnego powinna wpływać na kulturę organizacyjną formacji, elastycznie dostosowywać się do zmieniających się warunków życia i potrzeb członków organizacji oraz zapewnić wsparcie w rozwoju zawodowym, a jednocześnie umożliwić realizację obowiązków osobistych, rodzinnych, w tym opiekuńczych.

W Straży Granicznej stosowanych jest wiele narzędzi mających ułatwić osobom zatrudnionym zachowanie równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym, a tym samym osiągnąć satysfakcję w obu tych sferach.

Rozwiązania ułatwiające zachowanie równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym stosowane w Straży Granicznej dotyczą m.in. :

- organizacji czasu pracy;
- opieki nad dzieckiem i osoba zależną;
- wypoczynku;
- rekreacji i czasu wolnego;
- wsparcia socjalnego;
- zdrowia i opieki medycznej

Od 26 kwietnia 2023 roku obowiązuje nowelizacja Kodeksu pracy, implementująca do polskiego porządku prawnego unijną dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Wśród najważniejszych zmian wprowadzonych do Kodeksu pracy można wymienić:

- zapewnienie prawa do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki nad osobą będącą członkiem rodziny lub osobą zamieszkującą w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych;
- zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej (w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w danym roku kalendarzowym) z zachowaniem prawa do 50% wynagrodzenia;
- wprowadzenie dla pracowników opiekujących się dzieckiem do lat 8 elastycznej organizacji czasu pracy dostosowanej do potrzeb pracownika. Elastyczna organizacja czasu pracy może dotyczyć, systemu skróconego tygodnia czasu pracy, systemu pracy weekendowej, ruchomego czasu pracy, obniżonego wymiaru czasu pracy, indywidualnego rozkładu czasu pracy, systemu przerywanego czasu pracy, pracy zdalnej.

Powyższe spowodowało wprowadzenie zmian do ustawy o Straży Granicznej. Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 641) ustawy odnośnik nr 1 dotyczący informacji, że ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji dyrektywę, o której mowa powyżej. Ponadto swoje brzmienie zmienił art. 83 ustawy o Straży Granicznej poprzez dodanie wyłączenia art. 188 Kodeksu pracy oraz dodany został art. 89h dotyczący prawa funkcjonariusza do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych bez prawa do uposażenia.

Zaznaczenia wymaga, że co prawda funkcjonariusze nie mają elastycznego czasu pracy, ale w zamian mają indywidualny rozkład czasu służby – rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 10 czerwca 2009 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Straży Granicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 2319). Zamiast zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej funkcjonariuszowi można udzielić zwolnienia od zajęć służbowych w celu załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych w wymiarze nieprzekraczającym 40 godzin w roku kalendarzowym, co wynika z § 15 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie zakresu obowiązków oraz podstaw, zakresu i trybu udzielania zwolnień od zajęć służbowych funkcjonariuszom Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 936).

Z uwagi na odmienności prawne regulujące pracę i służbę w Straży Granicznej stosowane są rozwiązania i dobre praktyki wypracowane w celu poprawy równowagi między życiem prywatnym a zawodowym z podziałem na te dwie grupy zawodowe.



Przykładowe rozwiązania prawne i organizacyjne przedstawia poniższa tabela.

| PRACOWNICY                                                                                                                                                                                                                                                                           | FUNKCJONARIUSZE                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| organizacja czasu pracy                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- indywidualny rozkład czasu pracy</li> <li>- elastyczne formy zatrudnienia</li> </ul>                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- indywidualny rozkład czasu służby</li> </ul>                                                                                                                                |
| - 5-dniowy urlop opiekuńczy (bezpłatny)                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                      |
| uprawnienia związane z rodzicielstwem                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 dni/16h na opiekę nad dzieckiem (pełnopłatne)</li> <li>- dwie półgodzinne przerwy w trakcie dnia na karmienie dziecka piersią</li> </ul>                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                      |
| urlopy i zwolnienia z pracy na załatwienie ważnych spraw                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 dni/16 godzin urlopu z powodu siły wyższej z zachowaniem prawa do 50% wynagrodzenia</li> <li>- zwolnienia z pracy na załatwienie ważnych spraw (do odpracowania)</li> </ul>                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- zwolnienie od zajęć służbowych w wymiarze nieprzekraczającym 40 godzin w roku kalendarzowym</li> <li>- płatny urlop dodatkowy ze względu na wiek lub staż służby</li> </ul> |
| - dopłata do wypoczynku                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                      |
| wsparcie finansowe                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- zapomogi przyznawane w przypadku zdarzeń losowych, długotrwałej choroby lub śmierci członka rodziny oraz innych zdarzeń powodujących istotne pogorszenie warunków materialnych</li> <li>- Pracownicza Kasa Zapomogowo-Pożyczkowa</li> </ul> |                                                                                                                                                                                                                      |
| opieka medyczna i ubezpieczenia                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- oferta turnusów antystresowych i profilaktyczno-rehabilitacyjnych,</li> <li>- zwrot kosztów zakupu okularów do pracy przed monitorem</li> </ul>                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                      |

Z perspektywy zarządzania zasobami ludzkimi priorytetowe znaczenie ma nie tylko pozyskiwanie nowych wykwalifikowanych pracowników, ale przede wszystkim utrzymywanie i zachowanie obecnych. Dlatego tak ważne jest nie tylko dla pracownika, ale i pracodawcy zapewnienie dobrej atmosfery pracy, stworzenie warunków, które zapewnią harmonię między pracą a życiem osobistym.

## **OCHRONA PRZED PRZEMOCĄ ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ**

W 2020 r. Komisja Europejska przyjęła strategię na rzecz równości płci na lata 2020-2025. Strategia przewiduje podejmowanie działań mających wyeliminować przemoc wobec kobiet i przemoc domową, uznając ten problem za jedno z największych wyzwań dla społeczeństw. Jej przejawy są wyrazem głęboko zakorzenionej nierówności ze względu na płeć.

Straż Graniczna w walce z tym zjawiskiem, przybierającym postać np. molestowania seksualnego, posiada procedurę antydyskryminacyjną, czyli decyzję nr 121 Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 30 maja 2014 r. w sprawie wprowadzenia w Straży Granicznej procedury w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania (o której mowa była w rozdziale dotyczącym procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych). Zgłoszenie zdarzenia o takim charakterze może również być rozpatrywane jako naruszenie zasad etyki zawodowej i pociągać za sobą odpowiedzialność dyscyplinarną.

Należy wspomnieć, że funkcjonujące w jednostkach organizacyjnych zespoły psychologów udzielają wsparcia osobom będącym w kryzysie psychologicznym, jak również oferują bieżące interwencje. Uznając, że przemoc i molestowanie w środowisku pracy i służby stanowią naruszenie lub nadużycie praw człowieka, niekorzystnie wpływają na wizerunek formacji, obniżają morale i poczucie bezpieczeństwa jego członków oraz stanowią zagrożenie dla równości szans, podejmuje się działania zwiększające świadomość w obszarze, o którym mowa. Osoby wyznaczone do propagowania wiedzy w zakresie Praw Człowieka, Równego Traktowania i Etyki Zawodowej przeprowadzają szkolenia w ramach szkoleń lokalnych, podczas których tematyka antydyskryminacyjna jest jednym z elementów budowania świadomości i wiedzy w tym zakresie.

Największą rolę w eliminacji niekorzystnych zjawisk odgrywa świadomość w identyfikacji zjawiska oraz umiejętność postawienia granic nieetycznym lub przestępczym zachowaniom.

W celu zwiększenia poziomu wiedzy i umiejętności w radzeniu sobie z opisanymi wyzwaniami zaplanowano szereg działań, takich jak: szkolenia, prelekcje, umieszczenie treści edukacyjnych w zakładce "Równość płci" na stronie intranetowej.

# PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

---

## WNIOSKI

Analiza danych statystycznych za lata 2021-2023 zaprezentowanych w Diagnozie pozwala wyciągnąć następujące wnioski:

1. Stosunek udziału kobiet w ogólnej liczbie funkcjonariuszy kształtuje się na poziomie 32-35%. Mężczyźni stanowią 65-67%.
2. Na podstawie przedstawionych danych zaobserwowano stały wzrost liczby kobiet w formacji.
3. Stosunek udziału obydwu płci na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych odzwierciedla proporcje udziału kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie osób pełniących służbę.
4. Udział kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie pracowników wynosi kolejno 64% i 36%.
5. Analiza wewnętrznych aktów prawnych i procedur funkcjonujących w Straży Granicznej wskazuje, że nie zawierają one dyskryminujących zapisów.
6. Awansowanie na stanowisko, skierowanie na przeszkolenie specjalistyczne lub szkolenie doskonalące w centralnych ośrodkach szkolenia jest podyktowane potrzebami kadrowymi i służbowymi oraz jest uznaniowe.
7. W Straży Granicznej funkcjonują różne formy wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Oprócz powszechnie obowiązujących, wymaganych przepisami, są i takie, które uzależnione są od możliwości poszczególnych jednostek organizacyjnych.

W dążeniu do równości płci w Straży Granicznej należy podkreślić, że priorytetem nie jest uzyskanie parytetu kobiet i mężczyzn w pracy/służbie. Ze względu na szczególny charakter zadań, dla realizacji których Straż Graniczna została powołana, ważny jest taki dobór kadry, który pozwoli skutecznie i z zachowaniem zasad prawa realizować te zadania. Ważne jest, aby każdy członek formacji miał równe szanse bez względu na płeć w rozwijaniu swojej kariery i korzystaniu z uprawnień wynikających z przepisów prawa, a awansowanie jednostki było podyktowane uznaniem dla kompetencji i predyspozycji danej osoby. Przedstawione w Harmonogramie zadania w dużej części opierają się na zwiększeniu poziomu świadomości wśród członków formacji w tematyce równego traktowania oraz eliminacji negatywnych zjawisk.

Monitoring realizacji Planu Równości Płci prowadzony będzie przez Pełnomocnika Komendanta Głównego ds. Równego Traktowania i Etyki Zawodowej. Raz w roku, tj. do 15 stycznia (począwszy od 15 stycznia 2026 r.), Pełnomocnik będzie sporządzał sprawozdanie z realizacji Planu za rok poprzedni. Sprawozdanie będzie publikowane na stronie intranetowej.

## HARMONOGRAM DZIAŁAŃ

**CEL STRATEGICZNY :** **PODNIESIENIE ŚWIADOMOŚCI I ZMIANA POSTAW W OBSZARZE RÓWNOŚCI PŁCI ORAZ KSZTAŁTOWANIE ŚRODOWISKA SŁUŻBY I PRACY Z POSZANOWANIEM RÓŻNORODNOŚCI I ODMIENNOŚCI POTRZEB**

| DZIAŁANIE                                                                                                                                           | WSKAŹNIK                                                    | TERMIN REALIZACJI | PODMIOT REALIZUJĄCY                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Cel operacyjny: Promowanie kultury organizacyjnej wspierającej równość                                                                              |                                                             |                   |                                                                              |
| Publikacja przyjętego Planu Równości Płci i rozpropagowanie go wśród funkcjonariuszy i pracowników SG                                               | Zrealizowano / nie zrealizowano                             | IV kwartał 2024   | Pełnomocnik Komendanta Głównego SG ds. Równego Traktowania i Etyki Zawodowej |
| Utworzenie na stronie intranetowej i internetowej zakładki dot. równości płci i jej bieżąca aktualizacja w treści poświęcone kwestiom równości płci | Zrealizowano / nie zrealizowano                             | na bieżąco        | Pełnomocnik ds. Równego Traktowania i Etyki Zawodowej                        |
| Cel operacyjny: Podniesienie świadomości na temat równego traktowania i niedyskryminacji oraz potrzeby przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć |                                                             |                   |                                                                              |
| Przeprowadzenie ankiety nt. równości płci oraz narzędzi antydyskryminacyjnych w Straży Granicznej                                                   | Zrealizowano / nie zrealizowano                             | raz w roku        | pełnomocnicy ds. Równego Traktowania i Etyki Zawodowej                       |
| Przeprowadzenie szkoleń w ramach szkolenia lokalnego w zakresie równości płci i niedyskryminowania ze względu na płeć                               | przeszkolenie 20% składu osobowego jednostki organizacyjnej | raz w roku        | pełnomocnicy ds. Równego Traktowania i Etyki Zawodowej                       |
| Tworzenie sieci współpracy i inicjowanie wspólnych projektów edukacyjnych z zewnętrznymi podmiotami wspierającymi równe traktowanie                 | Zrealizowano / nie zrealizowano                             | na bieżąco        | Pełnomocnik Komendanta Głównego SG ds. Równego Traktowania i Etyki Zawodowej |

Cel operacyjny: Wspieranie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym i rodzinnym

|                                                                                                                     |                                                                                    |            |                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------|
| Analiza aktów prawnych pod kątem rozwiązań sprzyjających zachowaniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym | raz w roku w sprawozdaniu zaprezentować wnioski i ewentualne propozycje udogodnień | na bieżąco | pełnomocnicy ds. Równego Traktowania i Etyki Zawodowej |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------|

|                                                                     |                                                                      |            |                                                        |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------|
| Zwiększenie świadomości w zakresie praw związanych z rodzicielstwem | publikacja i bieżąca aktualizacja informacji na portalu intranetowym | na bieżąco | pełnomocnicy ds. Równego Traktowania i Etyki Zawodowej |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------|

Cel operacyjny: Dążenie do zapewnienia równowagi płci w kadrze kierowniczej i gremiach decyzyjnych

|                                                                                                                                               |                                 |            |                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Gromadzenie danych kadrowych i ich analiza pod kątem udziału kobiet i mężczyzn w kadrze kierowniczej i strukturach organizacyjnych w formacji | Zrealizowano / nie zrealizowano | na bieżąco | Pełnomocnik Komendanta Głównego SG ds. Równego Traktowania i Etyki Zawodowej |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                          |                                 |            |              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------|--------------|
| Informowanie o naborze na stanowiska w agencjach, organizacjach i misjach UE, ze szczególną zachętą skierowaną do kobiet | Zrealizowano / nie zrealizowano | na bieżąco | Dyrektor BSM |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------|--------------|

Cel operacyjny: Uwzględnienie kwestii odnoszących się do równości płci w szkoleniach i programach doskonalenia zawodowego

|                                                                                                                                                                                      |                                 |            |                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------|
| Opracowanie i wdrożenie do treści programowych w ośrodkach szkolenia SG/WSSG tematyki odnoszącej się do kwestii równości płci oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć | Zrealizowano / nie zrealizowano | na bieżąco | Wyższa Szkoła Straży Granicznej oraz ośrodki szkolenia SG |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                       |                                 |      |                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------|--------------------------------------------------------|
| Przygotowanie programu lokalnego szkolenia zawodowego w zakresie równości płci oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć | Zrealizowano / nie zrealizowano | 2025 | pełnomocnicy ds. Równego Traktowania i Etyki Zawodowej |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------|--------------------------------------------------------|

Cel operacyjny: Ochrona przed dyskryminacją i przemocą ze względu na płeć, w tym przed przemocą seksualną

Upowszechnianie informacji o narzędziach antydyskryminacyjnych w Straży Granicznej oraz procedurach w postępowaniach mających znamiona dyskryminacji, mobbingu lub innych zachowań niepożądanych

Zrealizowano / nie  
zrealizowano

na bieżąco

pełnomocnicy ds.  
Równego Traktowania i  
Etyki Zawodowej

## **OPRACOWANIE**

Plan Równości Płci w Straży Granicznej został opracowany przez Zespół, powołany decyzją nr 75 Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 5 kwietnia 2024 roku w sprawie utworzenia zespołu do opracowania Planu Równości Płci.

Skład zespołu:

|                           |                                                                                                                                                                           |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Przewodniczący            | ppor. SG Joanna Nałęcka                                                                                                                                                   |
| Zastępca Przewodniczącego | płk SG Anna Widłaszewska                                                                                                                                                  |
| Członkowie                | płk SG Dariusz Fitas<br>ppłk SG Mariusz Mućko<br>kpt. SG Agnieszka Golias<br>por. SG Joanna Jędrzejewska<br>ppor. SG Sylwia Wojtowicz-Sander<br>chor. SG Monika Skorupska |
| Współpraca                | Pani Joanna Trzaskała                                                                                                                                                     |

# ZAŁĄCZNIKI

---

## **Załącznik nr 1 - Wykaz skrótów**

BAS - Biuro Analityczno-Sytuacyjne  
BiOSG - Bieszczadzki Oddział Straży Granicznej  
BSW SG - Biuro Spraw Wewnętrznych Straży Granicznej  
COS SG - Centralny Ośrodek Szkolenia Straży Granicznej  
CSSG - Centrum Szkolenia Straży Granicznej  
KaOSG- Karpacki Oddział Straży Granicznej  
KGSG - Komenda Główna Straży Granicznej  
MOSG - Morski Oddział Straży Granicznej  
NoOSG - Nadodrzański Oddział Straży Granicznej  
NOSG - Nadbużański Oddział Straży Granicznej  
NwOSG - Nadwiślański Oddział Straży Granicznej  
OSS SG - Ośrodek Szkoleń Specjalistycznych Straży Granicznej  
POSG - Podlaski Oddział Straży Granicznej  
SG - Straż Graniczna  
ŚIOSG - Śląski Oddział straży Granicznej  
W-MOSG - Warmińsko-Mazurski Oddział Straży Granicznej  
WSSG - Wyższa Szkoła Straży Granicznej

## Załącznik nr 2 - Dane dotyczące zatrudnienia z uwzględnieniem kryterium płci

1. Poniższe zestawienia przedstawiają ogólne dane o zatrudnieniu w formacji w latach 2021-2023

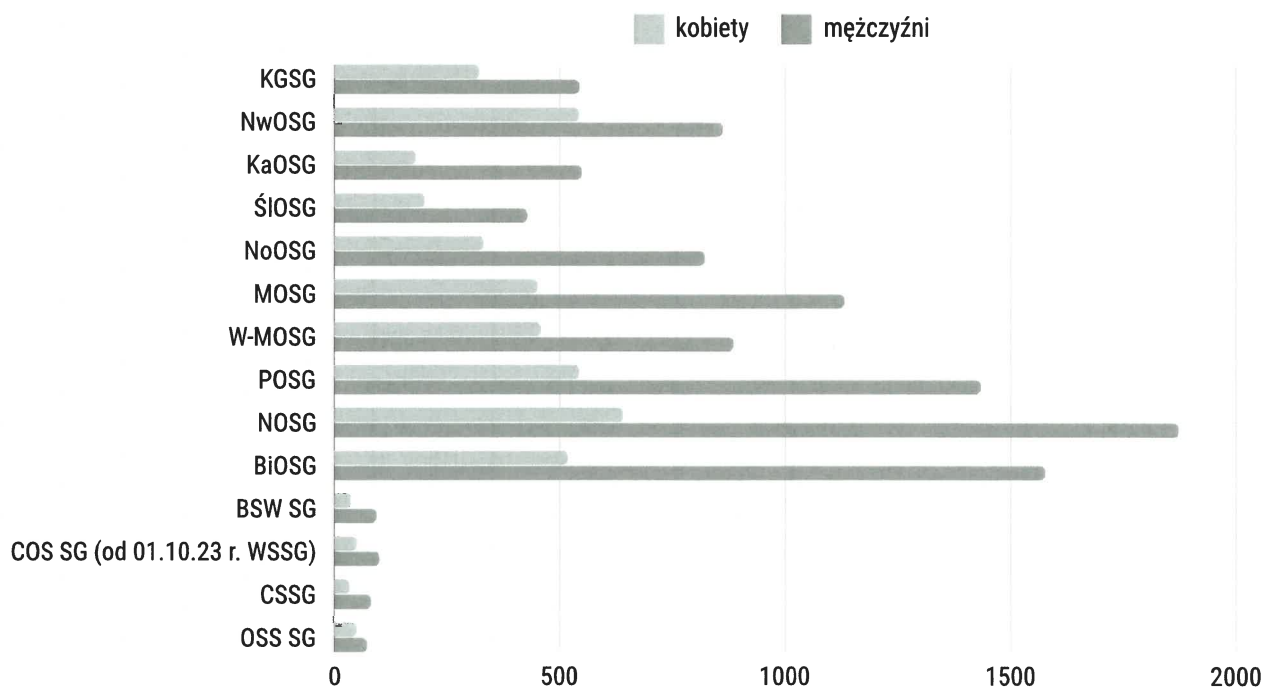
| dane na dzień 31.12.2023 |                 |      |            |      |                     |      |
|--------------------------|-----------------|------|------------|------|---------------------|------|
|                          | funkcjonariusze | %    | pracownicy | %    | zatrudnienie ogółem | %    |
| mężczyźni                | 10 096          | 68%  | 1 278      | 38%  | 11 374              | 62%  |
| kobiety                  | 4 762           | 32%  | 2 097      | 62%  | 6 859               | 38%  |
| ogółem                   | 14 858          | 100% | 3 375      | 100% | 18 233              | 100% |

| dane na dzień 31.12.2022 |                 |      |            |      |                     |      |
|--------------------------|-----------------|------|------------|------|---------------------|------|
|                          | funkcjonariusze | %    | pracownicy | %    | zatrudnienie ogółem | %    |
| mężczyźni                | 10 511          | 70%  | 1 285      | 38%  | 11 796              | 64%  |
| kobiety                  | 4 587           | 30%  | 2 097      | 62%  | 6 680               | 36%  |
| ogółem                   | 15 098          | 100% | 3 378      | 100% | 18 476              | 100% |

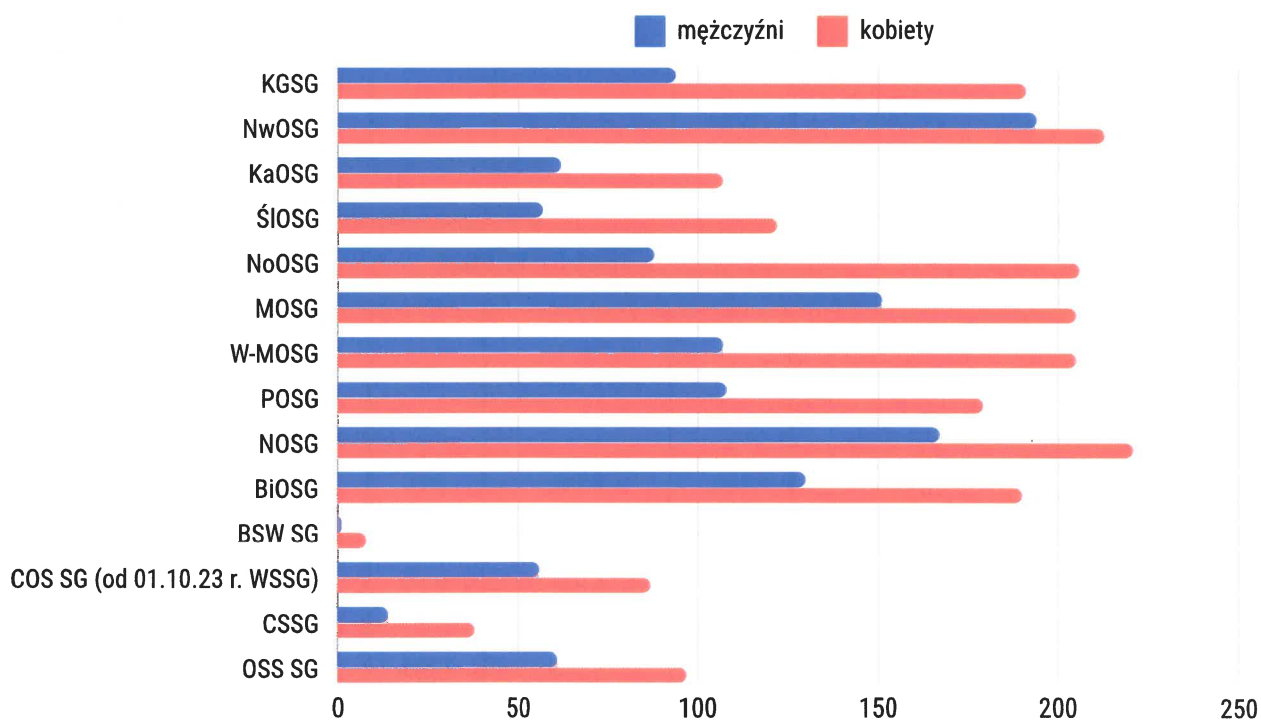
| zatrudnienie na dzień 31.12.2021 |                 |      |            |      |                     |      |
|----------------------------------|-----------------|------|------------|------|---------------------|------|
|                                  | funkcjonariusze | %    | pracownicy | %    | zatrudnienie ogółem | %    |
| mężczyźni                        | 10 467          | 71%  | 1 290      | 38%  | 11 757              | 65%  |
| kobiety                          | 4 378           | 29%  | 2 069      | 62%  | 6 447               | 35%  |
| ogółem                           | 14 845          | 100% | 3 359      | 100% | 18 204              | 100% |

2. Poniższe zestawienia przedstawiają dane o zatrudnieniu w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Straży Granicznej w latach 2021-2023

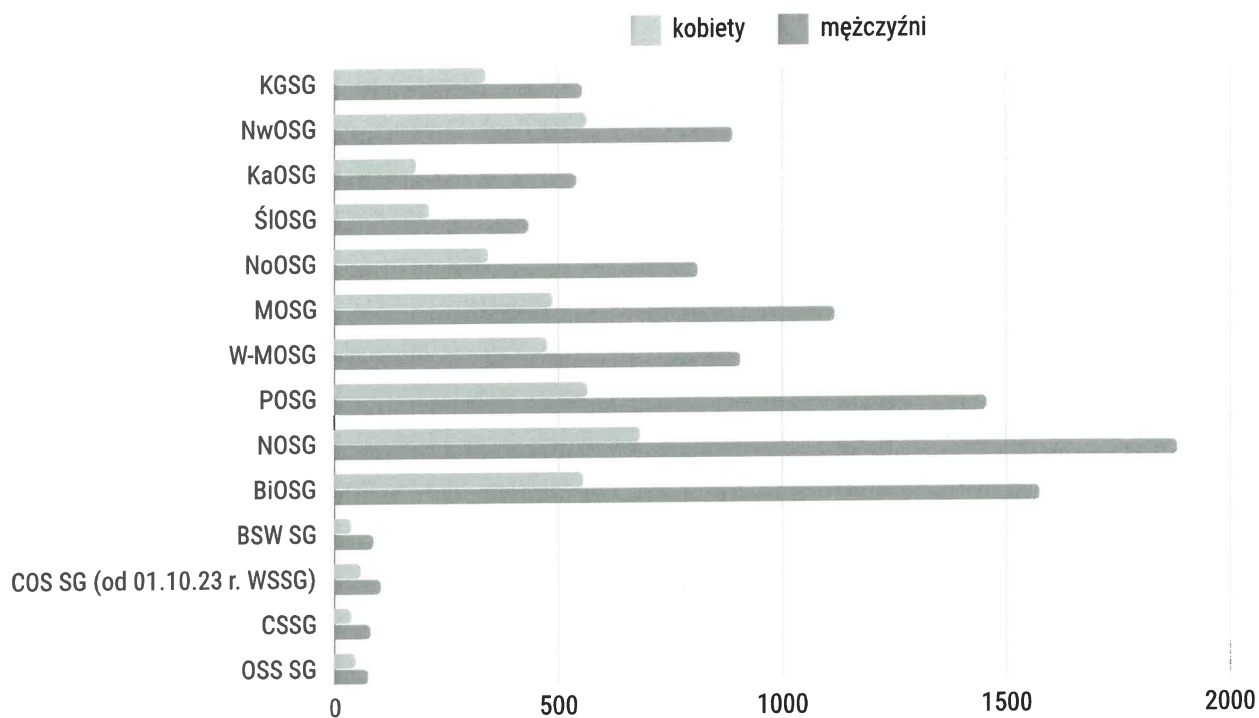
**funkcjonariusze wg stanu na 31.12.2021 r.**



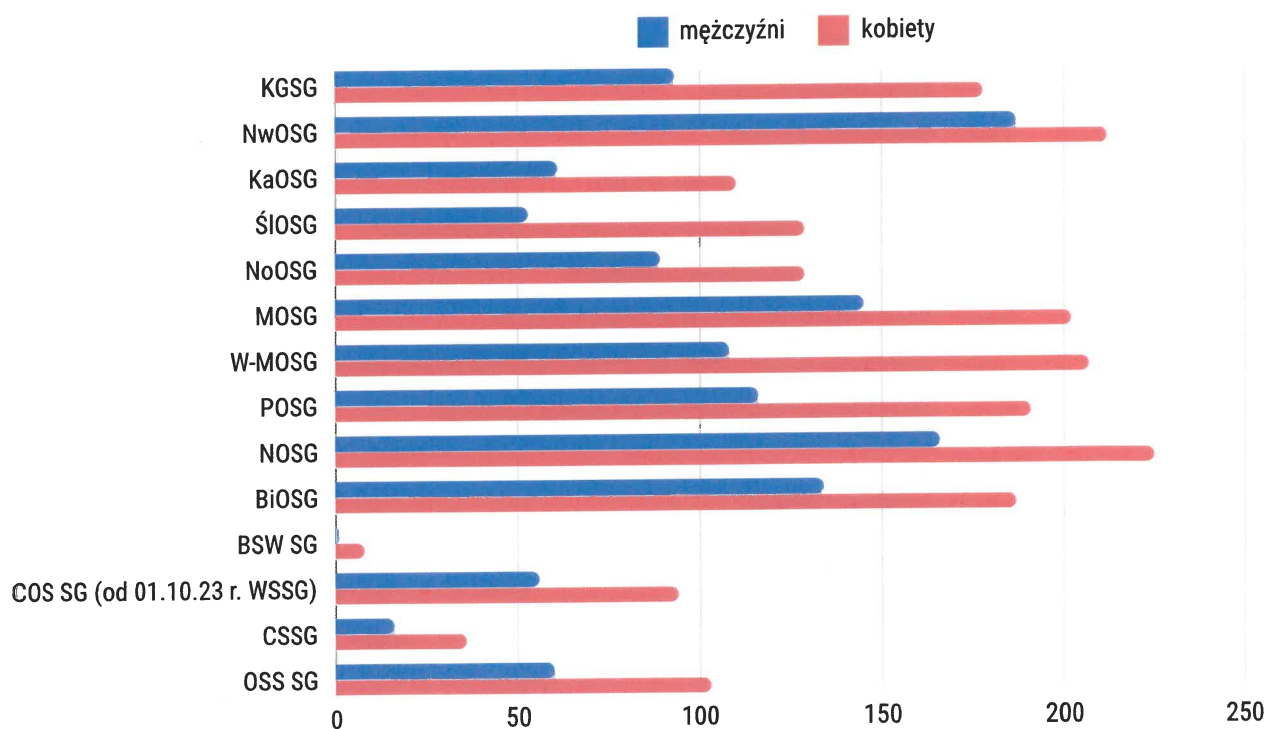
**pracownicy wg stanu na 31.12.2021 r.**



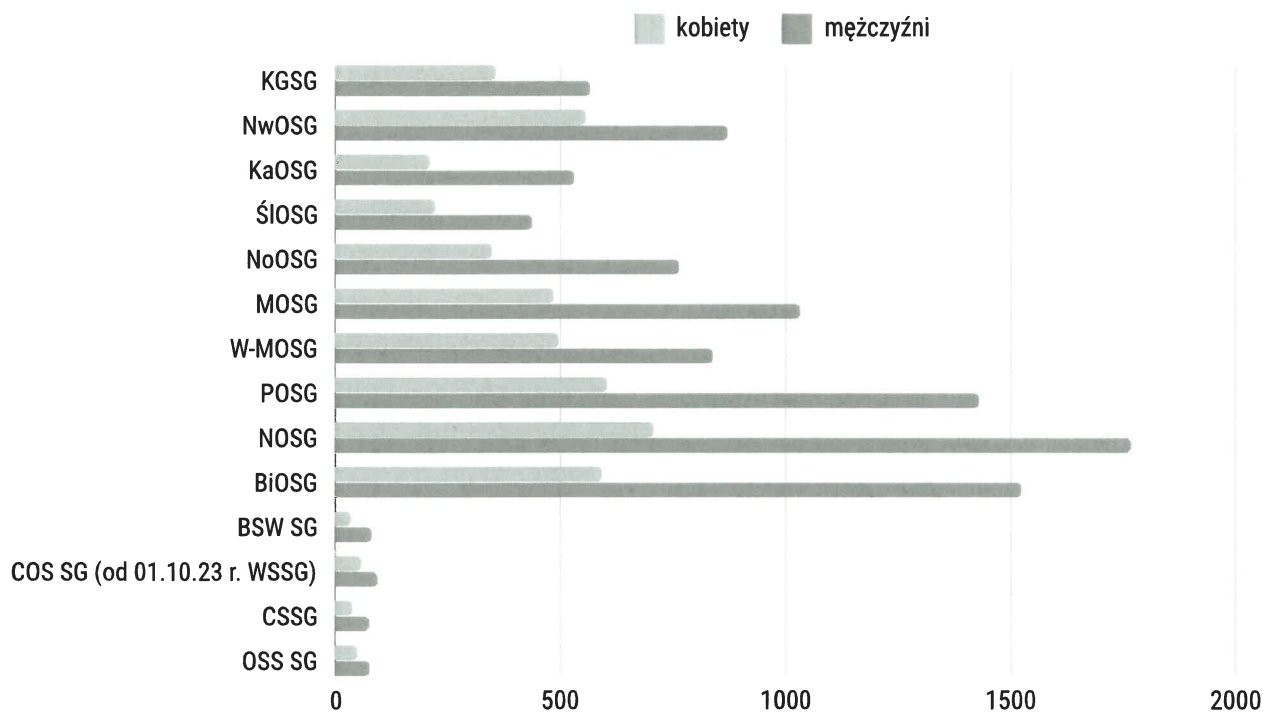
### funkcjonariusze wg stanu na 31.12.2022 r.



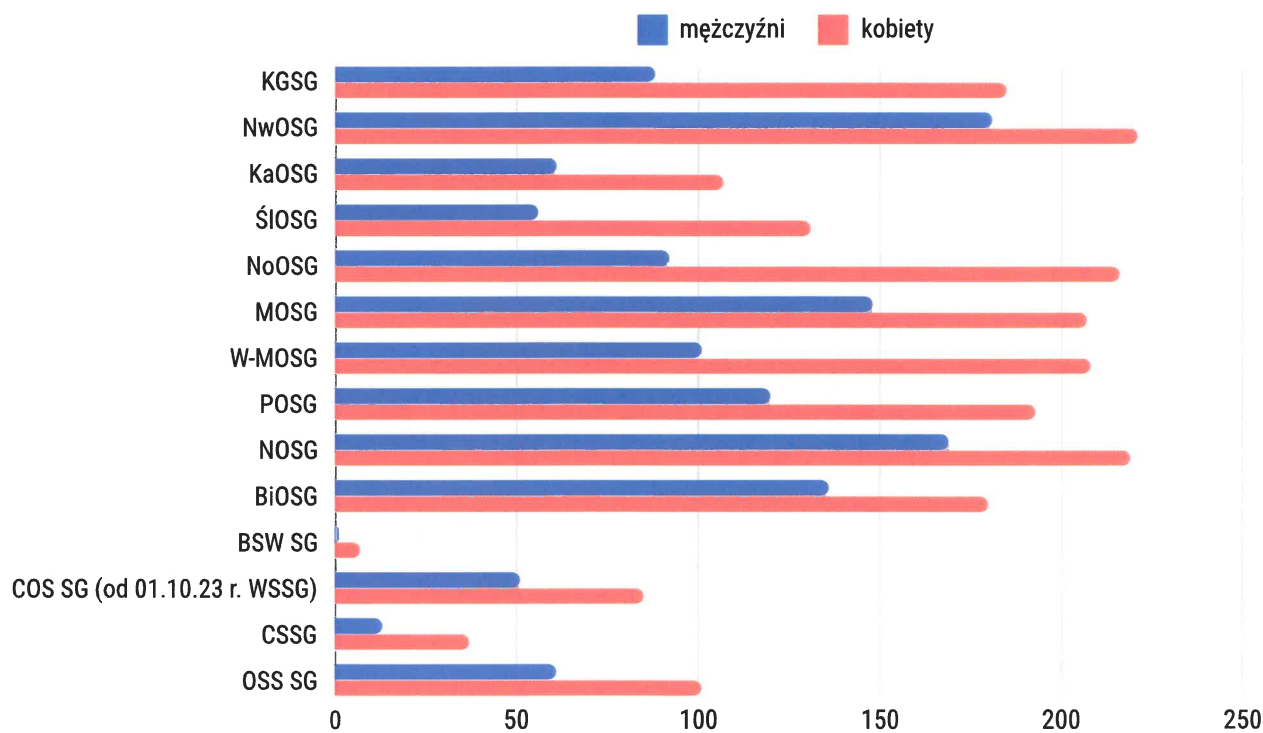
### pracownicy wg stanu na 31.12.2022 r.



### funkcjonariusze wg stanu na 31.12.2023 r.



### pracownicy wg stanu na 31.12.2023 r.



3. Poniższe zestawienia przedstawiają dane dot. funkcjonariuszy Straży Granicznej w latach 2021-2023 z podziałem na poszczególne korpusy

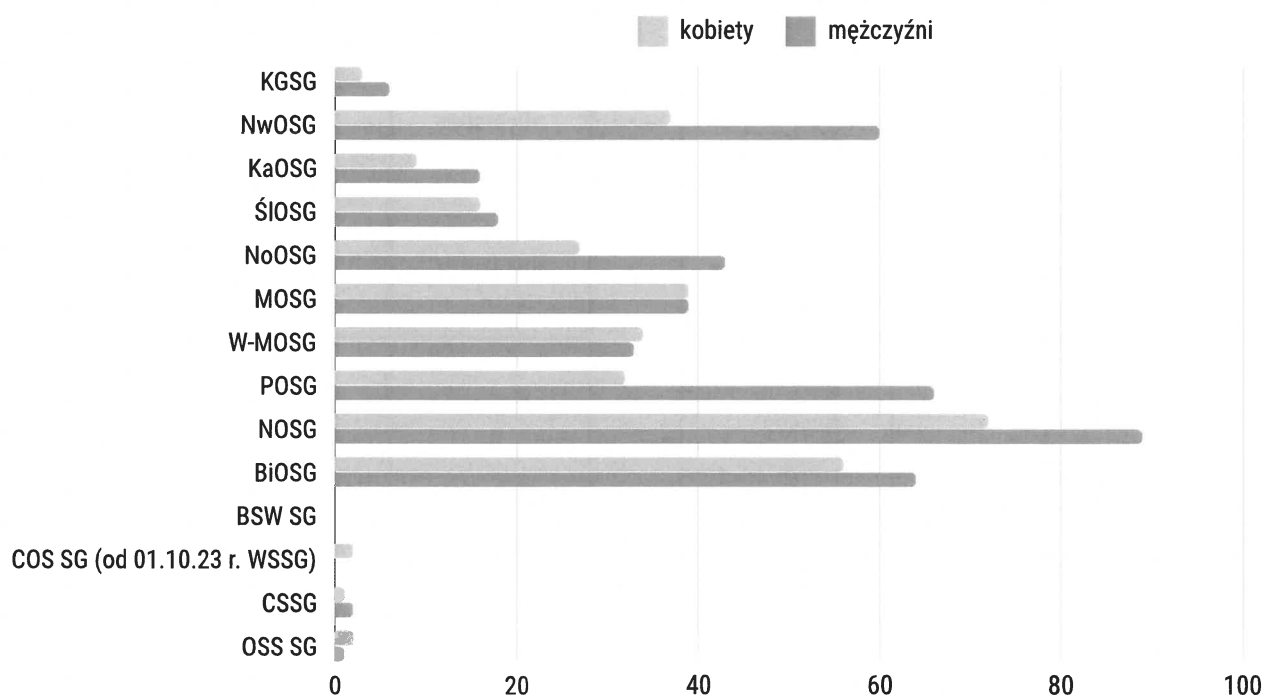
| dane na dzień 31.12.2021 r. |        |                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| oficerowie                  | 2589   |  682<br> 1907     |
| chorążowie                  | 7477   |  1894<br> 5583    |
| podoficerowie               | 4779   |  1802<br> 2977    |
| RAZEM                       | 14 845 |  4378<br> 10 467 |

| dane na dzień 31.12.2022 r. |        |                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| oficerowie                  | 2585   |  685<br> 1900     |
| chorążowie                  | 7439   |  1937<br> 5502    |
| podoficerowie               | 5074   |  1965<br> 3109    |
| RAZEM                       | 15 098 |  4587<br> 10 511 |

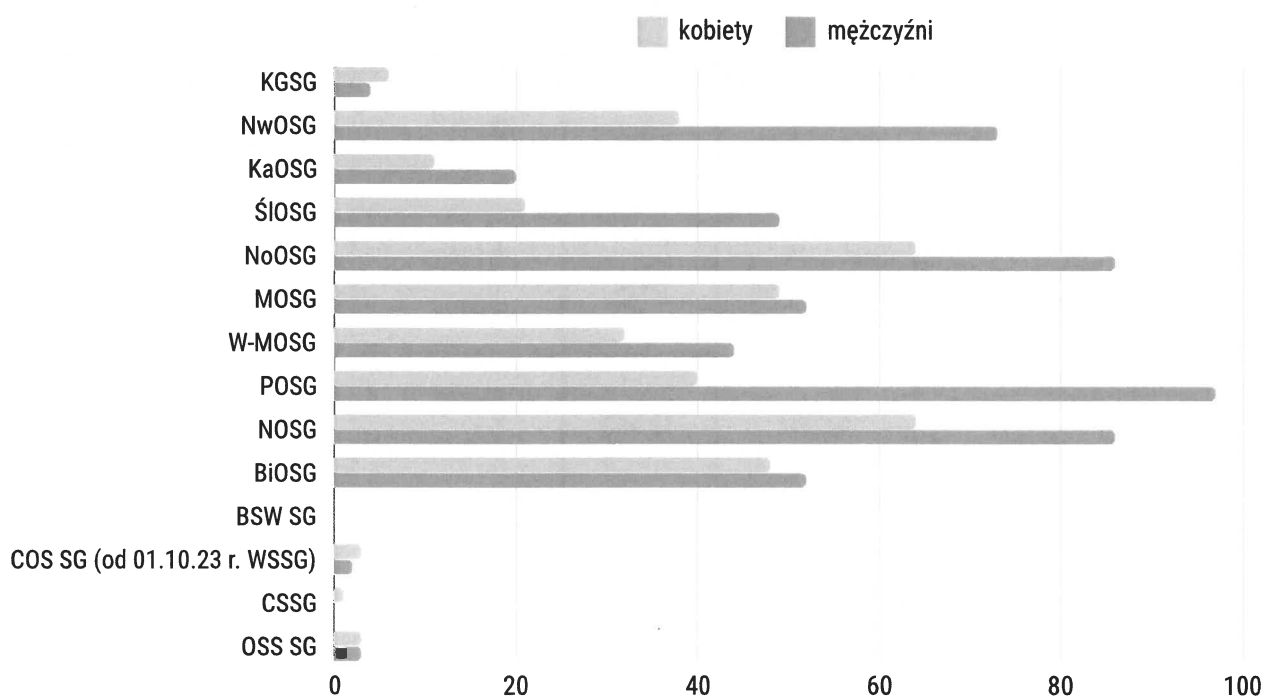
| dane na dzień 31.12.2023 r. |        |                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| oficerowie                  | 2437   |  658<br> 1779    |
| chorążowie                  | 6967   |  1953<br> 5014   |
| podoficerowie               | 5454   |  2151<br> 3303   |
| RAZEM                       | 14 858 |  4762<br> 10 096 |

4. Poniższe zestawienia przedstawiają dane dot. przyjęć do służby w Straży Granicznej w latach 2021-2023

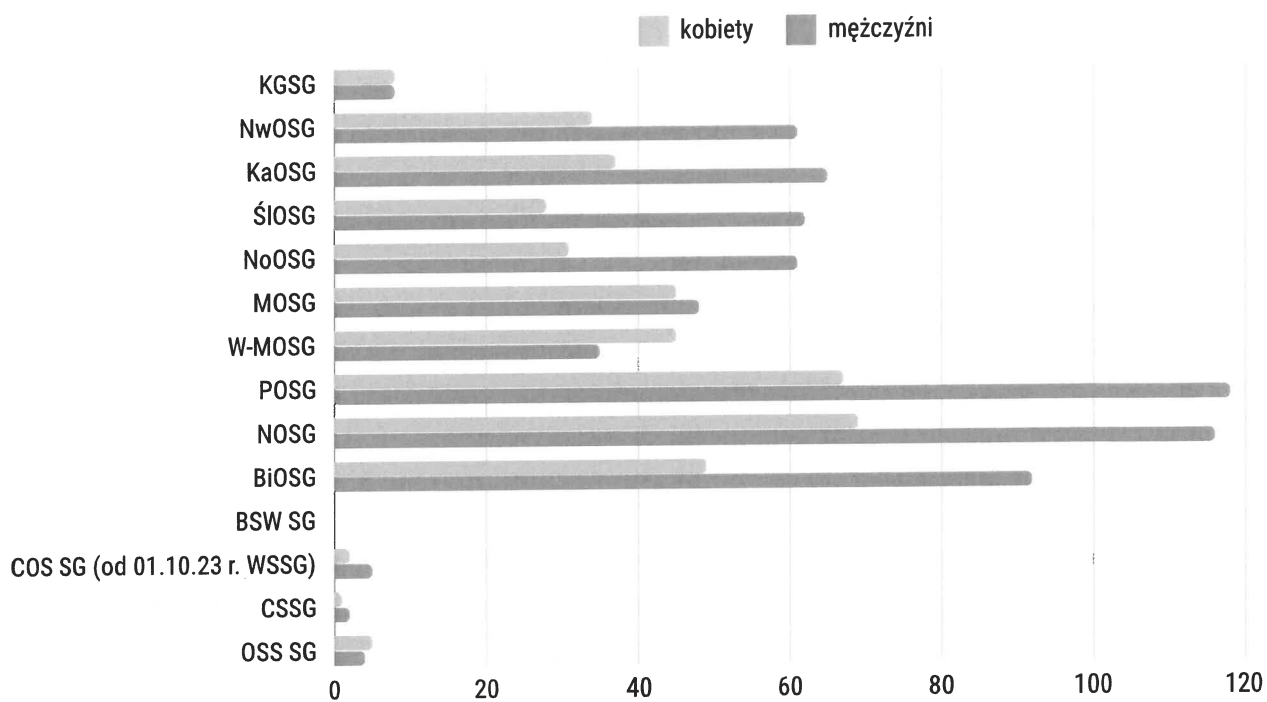
wg stanu na 31.12.2021 r.



wg stanu na 31.12.2022 r.



wg stanu na 31.12.2023 r.



## **Załącznik nr 3 - Ankieta "Równość szans kobiet i mężczyzn w Straży Granicznej"**

### **ANKIETA „RÓWNOŚĆ SZANS KOBIECI I MĘŻCZYŹN W STRAŻY GRANICZNEJ”**

1. Czy uważa Pani/Pan, że zachowana jest równość płci w Straży Granicznej?

(proszę zaznaczyć znakiem X jedną odpowiedź)

☐ tak ☐ nie ☐ trudno powiedzieć

2. Czy równość szans kobiet i mężczyzn jest problemem w Straży Granicznej?

(proszę zaznaczyć znakiem X jedną odpowiedź)

☐ tak ☐ nie ☐ nie mam zdania

3. Proszę ocenić stopień równości płci w Straży Granicznej w skali od 1 do 10.

(proszę ocenić stopień równości gdzie 1 oznacza brak równości, 10 pełną równość)

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

4. Kto jest wg Pani/Pana bardziej zagrożony dyskryminacją ze względu na płeć?

(proszę zaznaczyć znakiem X jedną odpowiedź)

☐ kobiety ☐ mężczyźni ☐ nie mam zdania

5. Czy Pani/Pana zdaniem płeć ogranicza możliwości kariery zawodowej w Straży Granicznej?

(proszę zaznaczyć znakiem X jedną odpowiedź)

☐ tak ☐ nie ☐ nie mam zdania

6. Czy uważa Pani/Pan, że kobiety w Straży Granicznej mają równe szanse awansu jak mężczyźni?

(proszę zaznaczyć znakiem X jedną odpowiedź)

☐ tak ☐ nie ☐ trudno powiedzieć

7. Czy spotkała się Pani/spotkał się Pan, jako świadek, z przypadkami dyskryminacji ze względu na płeć w swoim miejscu służby/pracy?

(proszę zaznaczyć znakiem X jedną odpowiedź)

☐ tak ☐ nie ☐ słyszałam/słyszałem o takich przypadkach

8. Czy Panią/Pana dotknęła dyskryminacja ze względu na płeć w miejscu służby/pracy?

(proszę zaznaczyć znakiem X jedną odpowiedź)

☐ tak ☐ nie

9. Czy zgłosiła Pani/zgłosił Pan przełożonemu, wyższemu przełożonemu lub pełnomocnikowi ds. równego traktowania przypadek dyskryminacji swojej osoby, jeśli miał miejsce?

(proszę zaznaczyć znakiem X jedną odpowiedź)

☐ tak ☐ nie ☐ zgłosiłam/zgłosiłem, ale nie podjęto działań

10. Jeśli tak, to jakie były następstwa takiego zgłoszenia:

.....  
.....  
.....  
.....

11. Jeśli nie, proszę wyjaśnić dlaczego:

.....  
.....  
.....  
.....

12. Jaka jest wg Pani/Pana skala problemu nierównego traktowania ze względu na płeć w Straży Granicznej?

(proszę zaznaczyć znakiem X jedną odpowiedź)

☐ wysoka ☐ średnia ☐ niska ☐ nie potrafię powiedzieć

13. Czy uważa Pani/Pan, że powinno się podejmować w Straży Granicznej działania na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn lub w celu przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć?

(proszę zaznaczyć znakiem X jedną odpowiedź)

☐ tak ☐ nie ☐ nie mam zdania

Jeśli tak, to jakie?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

14. Czy znane są Pani/Panu inicjatywy promujące równość płci w Straży Granicznej?

(proszę udzielić odpowiedzi na pytanie)

☐ tak ☐ nie ☐ częściowo

15. Czy Straż Graniczna zapewnia odpowiednie mechanizmy przeciwdziałania nierównemu traktowaniu ze względu na płeć?

(proszę ocenić sytuację w tej kwestii)

☐ tak ☐ nie ☐ nie mam zdania

16. Czy w Pani/Pana opinii w Straży Granicznej istnieją różnice płacowe na tych samych stanowiskach uwarunkowane płcią?

(proszę zaznaczyć znakiem X jedną odpowiedź)

☐ tak ☐ nie

17. Czy w Pani/Pana opinii istnieją różnice w nagradzaniu (materialne dodatkowe środki motywacyjne) pomiędzy kobietami i mężczyznami?

(proszę zaznaczyć znakiem X jedną odpowiedź)

☐ tak ☐ nie

18. Czy spotkała się Pani/spotkał się Pan z dyskryminacją ze względu na płeć podczas ubiegania się o kwalifikację na kursy doskonalące i szkolenia specjalistyczne?

(proszę zaznaczyć znakiem X jedną odpowiedź)

☐ tak ☐ nie

19. Czy spotkał/-a się Pan/Pani z zachowaniami współpracowników, przełożonych, podwładnych, mającymi cechy molestowania seksualnego w pracy/ służbie?

☐ tak ☐ nie

20. Jeśli tak, czy zgłosił Pan/Pani te zdarzenie przełożonym lub pełnomocnikowi ds. Równego Traktowania i Etyki Zawodowej?

☐ tak ☐ nie

21. Jeśli nie, proszę krótko uzasadnić:

.....

.....

.....

.....

---

Opracowanie graficzne - kpt. SG Agnieszka Golias

Zdjęcia pochodzą z oficjalnego profilu Straży Granicznej na portalu X.