

Załącznik
do Zarządzenia Rektora-Komendanta nr 21 z dnia 23 listopada 2023 r.
w sprawie zatwierdzenia „Planu Równości Płci dla Wyższej Szkoły Straży
Granicznej na lata 2023-2026”

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
DLA WYŻSZEJ SZKOŁY STRAŻY GRANICZNEJ
NA LATA 2023-2026



Koszalin 2023

Wprowadzenie

Przekazujemy w Państwa ręce *Plan równości płci dla Wyższej Szkoły Straży Granicznej na lata 2023-2026*. Dokument został opracowany dla całej społeczności Uczelni – dla wszystkich pracujących, studiujących i uczących się. Realizacja celów określonych w planie jest wyrazem dążenia do zapewnienia całej społeczności Uczelni bezpieczeństwa oraz możliwości funkcjonowania w warunkach poszanowania zasad równości i różnorodności. Wprowadzany plan ma pomóc w przezwyciężeniu przeszkód, które stoją na drodze do osiągnięcia równości płci oraz umożliwić wolny od dyskryminacji rozwój osobisty, zawodowy i naukowy jak również zachowanie równowagi w zakresie relacji między pracą a życiem rodzinnym i zrównoważonej reprezentacji obu płci na różnych płaszczyznach.

Wyższa Szkoła Straży Granicznej jako jednostka organizacyjna Straży Granicznej, zgodnie z ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, jest Uczelnią służb państwowych, nadzorowaną przez ministra właściwego ds. wewnętrznych, posiadającą osobowość prawną. Uczelnia została utworzona 1 października 2023 r. w miejsce Centralnego Ośrodka Szkolenia Straży Granicznej w Koszalinie – utworzonej w dniu 19.03.1992 r. jednostki szkoleniowej Straży Granicznej. Uczelnia będzie kontynuować realizację zadań szkoleniowych skierowanych na formację związane z prowadzeniem szkoleń kwalifikowanych, w szczególności przeszkolenia specjalistycznego do mianowania na pierwszy stopień oficerski Straży Granicznej oraz szkolenia specjalistyczne i kursu doskonalące w ramach centralnego doskonalenia zawodowego. Sukcesywnie oferta szkoleniowa będzie poszerzana o przedsięwzięcia na poziomie akademickim: studia wyższe, studia podyplomowe czy kursy doszkalające. Misją Uczelni jest kształcenie i wychowanie funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz przekazywanie wiedzy z zakresu nauk społecznych w dyscyplinie nauki o bezpieczeństwie, a także upowszechnianie wiedzy i prowadzenie badań naukowych. Uruchomienie w 2024 r. kierunku studiów „Bezpieczeństwo granicy państwowej” w Wyższej Szkole Straży Granicznej wynika z podstawowych założeń misji Uczelni, ukierunkowanych na działania edukacyjne zmierzające do kształtowania osobowości studentów i absolwentów, w tym pożądaných postaw, zdolnych do skutecznego realizowania zadań w bezpośredniej ochronie granicy państwowej, dążących do zabezpieczenia kraju przed nielegalnymi przekroczeniami granicy państwowej przez migrantów o nieuregulowanym statusie, przewozem towarów wbrew obowiązującym przepisom, przeciwdziałaniu przestępczości zorganizowanej oraz przygotowaniu do prowadzenia działań z poszanowaniem praw podstawowych. Absolwenci studiów nabędą wiedzę, umiejętności i postawy adekwatne do profilu zawodowego formacji, a kształcenie akademickie umożliwi również nabycie kompetencji wymaganych przez instytucje administracji rządowej i samorządowej, organizacje społeczne i edukacyjne zarówno krajowe, jak i międzynarodowe.

W Polsce równe traktowanie jest wartością chronioną przez Konstytucję. Zgodnie z artykułem 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, 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. Wyrażona w artykule 33 Konstytucji zasada niedyskryminacji uzupełnia wymowę artykułu 32 i stanowi, 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 prace jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń. Zasady równości i niedyskryminacji są również szczegółowo przywołane w Kodeksie pracy. Art. 18 3a Kodeksu pracy zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji, pośredniej lub bezpośredniej z przyczyn takich jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, sposób i formę zatrudnienia. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, nazywana ustawą równościową, podobnie jak Kodeks pracy, definiuje takie pojęcia jak: dyskryminacja, mobbing, nierówne traktowanie czy molestowanie (w tym molestowanie seksualne). Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę

pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Wyższa Szkoła Straży Granicznej, mając na uwadze wyżej wymienione akty prawne, prowadzi politykę antydyskryminacyjną wobec zatrudnionych w niej pracowników i funkcjonariuszy Straży Granicznej. Zasady przeciwdziałania zjawiskom nierównego traktowania oraz tryb postępowania w przypadku zgłoszenia naruszenia zasady równego traktowania w służbie określa decyzja nr 121 Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 30 maja 2014 r. w *sprawie wprowadzenia w Straży Granicznej procedury w sprawach o naruszenia zasady równego traktowania*. Użyte w Procedurze określenia „nierówne traktowanie” i „zasada równego traktowania” stosowane są w rozumieniu ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, w której jedną z cech chronionych przed dyskryminacją jest płeć. Dyskryminacja ze względu na płeć może przybierać formy: dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej, molestowania czy molestowania seksualnego – rozumianego jako każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem jest naruszenie godności tej osoby.

Wdrożenie Planu równości płci będzie stanowiło uzupełnienie i rozwinięcie aktualnie obowiązujących i wdrożonych rozwiązań w obszarze równego traktowania. Zasady przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacyjnym i mobbingowym oraz tryb postępowania w przypadku zgłoszenia dyskryminacji lub mobbingu w środowisku pracy określa Wewnętrzna Procedura Antydyskryminacyjna i Antymobbingowa, stanowiąca załącznik do Regulaminu służby i pracy Wyższej Szkoły Straży Granicznej. Procedura zobowiązuje pracodawcę i przełożonych do przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi poprzez: promowanie pożądanych zachowań i postaw w relacjach międzyludzkich zgodnych z zasadami współżycia społecznego; upowszechnianie wiedzy na temat dyskryminacji i mobbingu oraz metod przeciwdziałania tym zjawiskom; prowadzenie transparentnej polityki kadrowej, zapewniające równe traktowanie między innymi ze względu na płeć; podejmowanie działań eliminujących przyczyny dyskryminacji.

Uczelnia mając na względzie znaczenie przeciwdziałania dyskryminacji w organizacji, promuje ideę polityki równościowej również poprzez realizację różnorodnych działań o charakterze edukacyjnym. Na etapie wdrażania każdego pracownika i funkcjonariusza Straży Granicznej do realizacji zadań na danym stanowisku służbowym odbywa się szkolenie z zakresu praw człowieka, przeciwdziałania dyskryminacji oraz procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych, obowiązujących w Wyższej Szkole Straży Granicznej. Ponadto na każdym poziomie kształcenia podejmowana jest tematyka praw człowieka, przeciwdziałania dyskryminacji i równego traktowania w służbie i pracy. Problematyka ta jest wyraźnie zaakcentowana w ramach szkoleń kształtujących kompetencje kierownicze w trosce o budowanie właściwych relacji międzyludzkich (ze szczególnym uwzględnieniem zależności służbowej) w oparciu o poszanowanie godności osobistej każdego człowieka.

Wychodząc naprzeciw potrzebie strategicznego podejścia do zarządzania różnorodnością i sferą równości płci Uczelnia uznaje potrzebę zaangażowania odpowiednich zasobów ludzkich do przygotowania, wdrożenia oraz monitorowania Planu równości płci. Z uwagi na powyższe, koniecznym jest powołanie w organizacji Pełnomocnika ds. równości płci. Do jego podstawowych zadań będą należeć między innymi: bieżące zbieranie danych w zakresie wymaganym do realizacji celów szczegółowych planu, analizowanie danych i sporządzanie raportów, opracowywanie materiałów informacyjnych i szkoleniowych, zbieranie informacji na temat dobrych praktyk równościowych i upowszechnianie tych praktyk, realizacja szkoleń oraz informowanie o kursach i szkoleniach równościowych czy też pełnienie funkcji osoby odpowiedzialnej za realizowanie procedury w sprawach dotyczących dyskryminacji. Ze względu na wieloaspektowość Planu i rozłożony w czasie harmonogram wdrażania polityki równości płci, Kierownictwo Uczelni wyraża zgodę na przeznaczenie części czasu pracy kadry na potrzeby wsparcia działań równościowych. Jednocześnie Uczelnia uznaje za zasadne i

celowe zaangażowanie niezbędnych środków finansowych, pozostających w Jej dyspozycji Uczelni, w wysokości pozwalającej na pokrycie kosztów działań ujętych w Planie przez cały cykl funkcjonowania Planu równości płci.

Plan równości płci dla Wyższej Szkoły Straży Granicznej na lata 2023-2026, jako narzędzie wspierające równouprawnienie płci, bazuje na rekomendacjach Krajowego Punktu Kontaktowego Programów Badawczych UE Narodowego Centrum Badań i Rozwoju oraz jest spełnieniem wymogów Komisji Europejskiej dla podmiotów uczestniczących w projektach realizowanych ze środków finansowych w ramach programu Horyzont Europa. Dokument zawiera diagnozę oraz zaplanowane działania oparte o 6 celów strategicznych wpisujących się w 5 rekomendowanych obszarów tematycznych. Dokument wpisuje się również w Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ, korespondując z celami nr 5 „Równość płci” oraz nr 10 „Mniej Nierówności”. Zaplanowane działania na rzecz równości płci opierają się na stałym gromadzeniu danych statystycznych i bieżącej ocenie parametrów opisanych w Planie. W związku z wdrożeniem Planu dokonane zostanie rozpoznanie potrzeb w zakresie wyrównania szans i rozwoju. W 2024 roku proponowane w Planie aktywności poddane zostaną wewnętrznej ewaluacji, a w konsekwencji dokument będzie aktualizowany.

Powodzenie wdrożenia Planu równości płci dla Uczelni jest uzależnione od szeregu czynników. Kierownictwo Wyższej Szkoły Straży Granicznej uznaje wagę problematyki równości oraz przeciwdziałania dyskryminacji. Kluczowe znaczenie dla skutecznej implementacji ma zbudowanie świadomości wśród wszystkich członków społeczności Uczelni. Plan zakłada działania oraz miary i wskaźniki dla poszczególnych działań częściowych dla ich sprawnego wdrażania. Taka strategia ułatwi wprowadzanie bezpiecznego równościowego klimatu, co przełoży się na konsekwentne budowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej tworzeniu warunków do rozwoju karier, innowacyjnego działania, poprawy efektywności pracy i wyników w nauce. Jednocześnie pozwoli na zidentyfikowanie i usuwanie barier, które mogą być formą dyskryminacji ze względu na płeć a także mogących mieć związek z trudnościami w łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi.

Plan równości płci został opracowany przez zespół powołany rozkazem dziennym nr 19 Rektora – Komendanta Wyższej Szkoły Straży Granicznej z dnia 26 października 2023 r.

Diagnoza

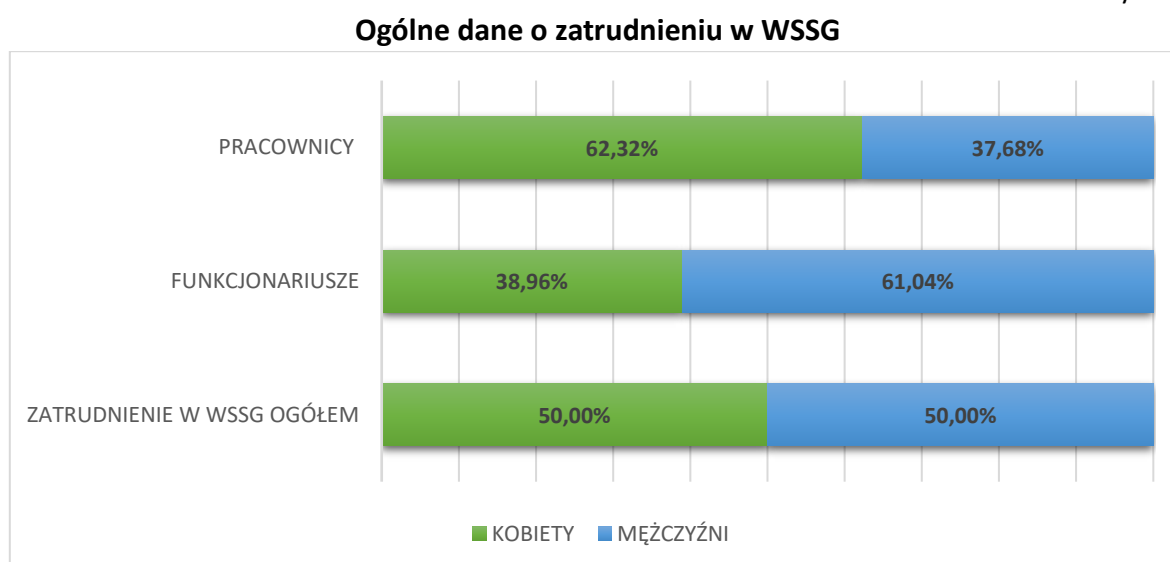
Diagnoza przeprowadzona na potrzeby sporządzenia Planu równości płci dla Wyższej Szkoły Straży Granicznej została opracowana w oparciu o analizę informacji o zasobach kadrowych i stanie zatrudnienia oraz z wykorzystaniem danych dotyczących struktury płci wśród słuchaczy uczestniczących w szkoleniach realizowanych w Centralnym Ośrodku Szkolenia Straży Granicznej w latach poprzedzających powołanie Uczelni i opracowanie dokumentu. Analizę ilościową opracowano na podstawie danych zgromadzonych we własnych systemach teleinformatycznych Uczelni. Ocena zasobów kadrowych, uwzględniająca kadrę zarządzającą, obejmowała lata 2020-2023.

Ze względu na krótki okres funkcjonowania Uczelni w obecnej formie organizacyjnej opracowanie dokumentu było utrudnione z powodu braku danych dotyczących aktywności kadry w sferze działalności publikacyjnej, przebiegu kariery zawodowej kadry Uczelni czy awansów uwzględniających aspekt płci. Luki w danych dotyczą także zagadnienia płci w badaniach naukowych oraz programach kształcenia. Kształtująca się struktura organizacyjna i początkowy etap tworzenia gremiów funkcjonujących w uczelniach uniemożliwiają uzyskanie danych mogących być podstawą analizy i ujęcia wyników w diagnozie. W związku z tym niezbędne jest podjęcie działań mających na celu eliminację luk w informacjach w kolejnych latach funkcjonowania Wyższej Szkoły Straży Granicznej.

Stan zatrudnienia – kobiety i mężczyźni w strukturze Wyższej Szkoły Straży Granicznej

Struktura zatrudnienia w Wyższej Szkole Straży Granicznej wykazuje istotne różnice między płciami. Ogólny udział kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu jest równy, wynosząc 50% dla obu grup (wykres 1). W grupie funkcjonariuszy dominują mężczyźni, stanowiąc 61,04% podczas gdy kobiety reprezentują jedynie 38,96% tej kategorii. Natomiast wśród pracowników cywilnych przeważają kobiety, których udział wynosi 62,32% podczas gdy mężczyźni stanowią mniejszość, reprezentując 37,68% tej grupy.

Wykres 1



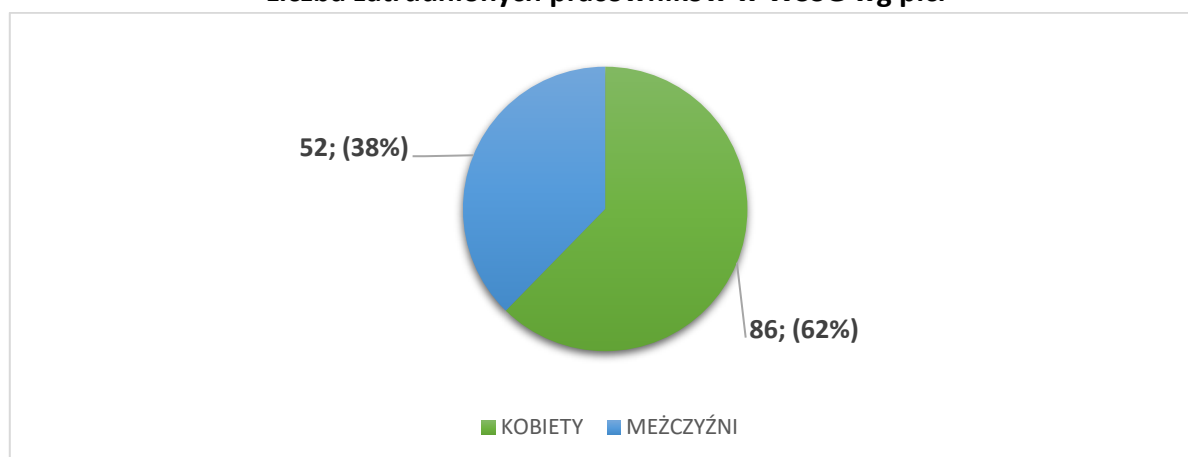
Wykres 1. Ogólne dane o zatrudnieniu w WSSG (opracowanie własne)

Tabela 1

	ZATRUDNIENIE W WSSG OGÓŁEM	PRACOWNICY	FUNKCJONARIUSZE
MĘŻCZYŹNI	146	52	94
KOBIETY	146	86	60
OGÓŁEM	292	138	154

Wykres 2

Liczba zatrudnionych pracowników w WSSG wg płci

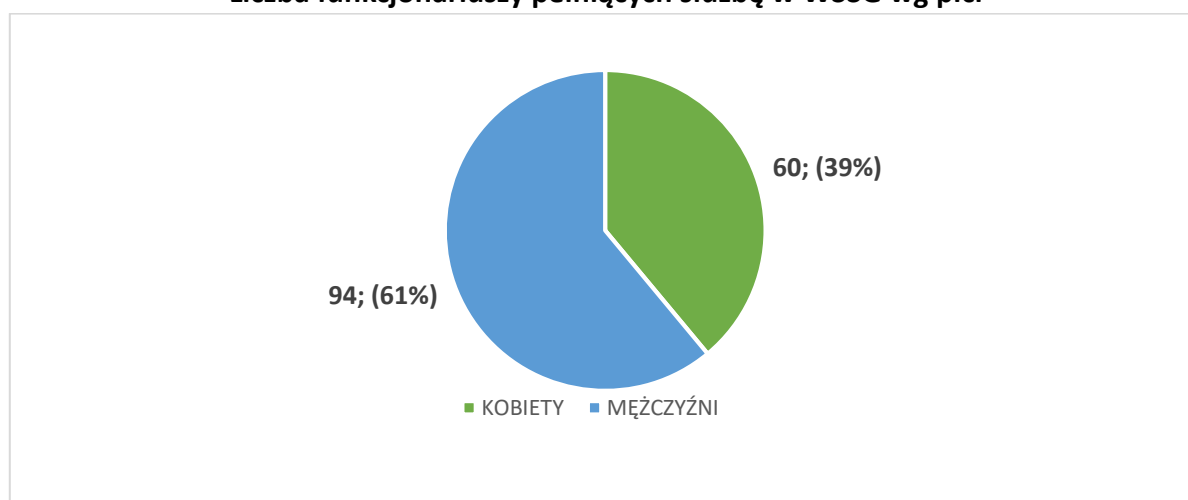


Wykres 2. Liczba zatrudnionych pracowników wg płci (opracowanie własne)

Analiza danych wskazuje, że na stanowiskach pracowników przeważa zatrudnienie kobiet (62%) nad zatrudnieniem mężczyzn (38%).

Wykres 3

Liczba funkcjonariuszy pełniących służbę w WSSG wg płci



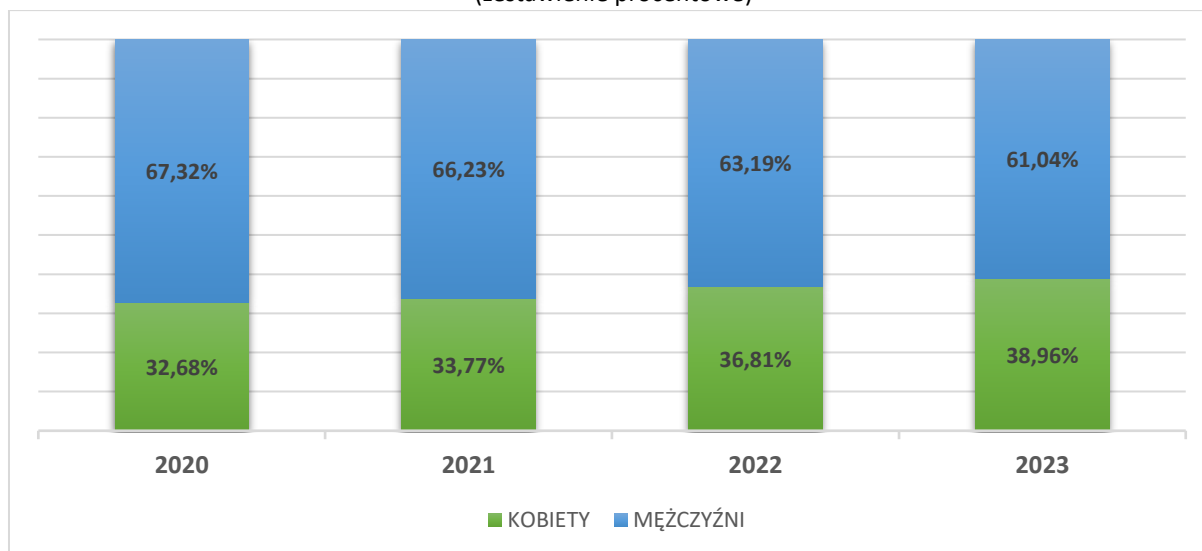
Wykres 3. Liczba funkcjonariuszy pełniących służbę w WSSG wg płci (opracowanie własne)

Na podstawie danych o zatrudnieniu w Centralnym Ośrodku Szkolenia Straży Granicznej oraz Wyższej Szkole Straży Granicznej w latach od 2020 do 2023 roku można zauważyć wyraźne zmiany w strukturze płci w odniesieniu do funkcjonariuszy (wykres 4 i 4a). W 2020 roku kobiety stanowiły 32,68% ogółu funkcjonariuszy, podczas gdy mężczyźni reprezentowali 67,32% funkcjonariuszy. W ciągu kolejnych lat można zauważyć tendencję wzrostową liczby pełniących służbę kobiet. W 2021 roku udział kobiet w zatrudnieniu wzrósł nieznacznie do 33,77%, podczas gdy udział mężczyzn spadł do 66,23%. To wskazuje na początkowy krok w kierunku bardziej zrównoważonej struktury płciowej w organizacji. W 2022 roku wzrost udziału kobiet był jeszcze bardziej widoczny, osiągając 36,81%, a udział mężczyzn spadł do 63,19%. W 2023 roku odsetek kobiet w zatrudnieniu wyniósł 38,96%, podczas gdy mężczyźni stanowili 61,04% ogółu pełniących służbę. To kolejny rok zwiększenia reprezentacji kobiet w Uczelni, co wskazuje na pozytywny trend w zakresie zatrudnienia. Te zmiany w strukturze płci w obszarze

zatrudnienia od 2020 roku do 2023 roku wskazują, że Uczelnia promuje bardziej zrównoważoną reprezentację obu płci w swoich szeregach (wykres 4a).

Wykres 4

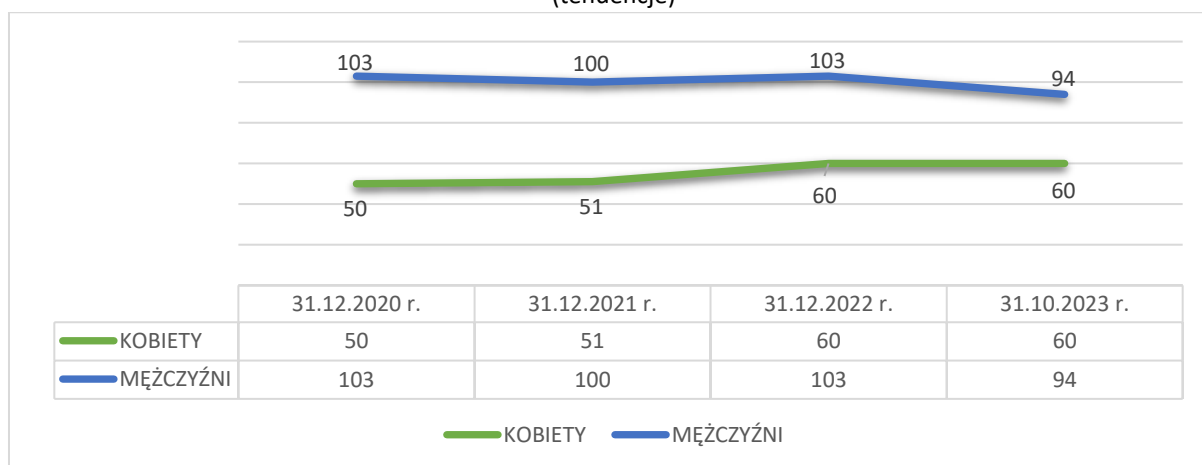
**Zatrudnienie w COSSG/WSSG w latach 2020 – 2023
z podziałem na płeć – funkcjonariusze**
(zestawienie procentowe)



Wykres 4. Zatrudnienie w COSSG/WSSG w latach 2020 – 2023 z podziałem na płeć – funkcjonariusze (opracowanie własne)

Wykres 4a

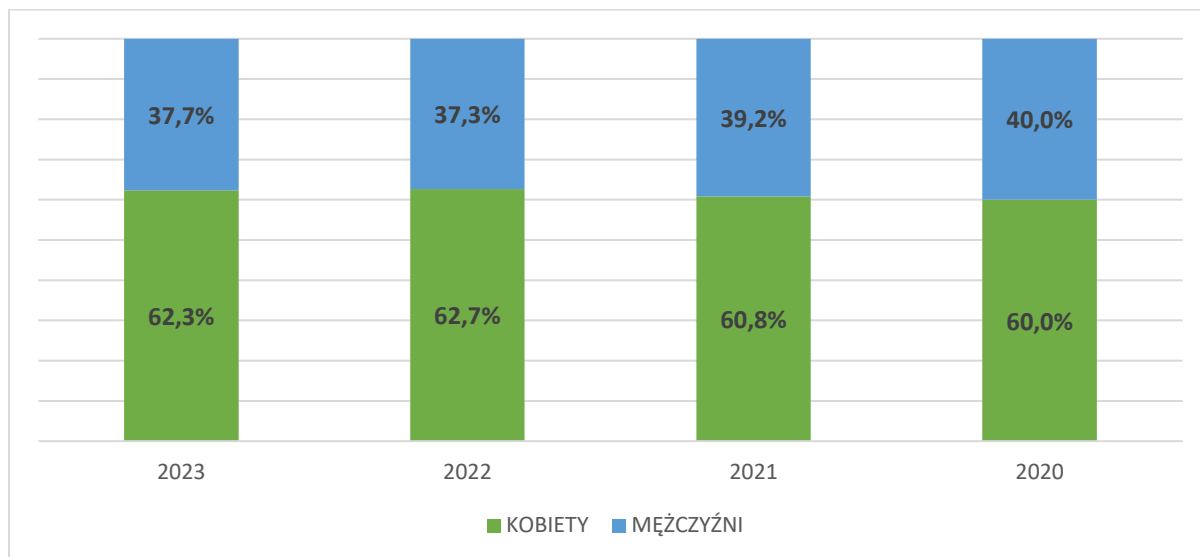
**Zatrudnienie w COSSG/WSSG w latach 2020 – 2023
z podziałem na płeć – funkcjonariusze**
(tendencje)



Wykres 4a. Zatrudnienie w COSSG/WSSG w latach 2020 – 2023 z podziałem na płeć – funkcjonariusze (opracowanie własne)

Wykres 5

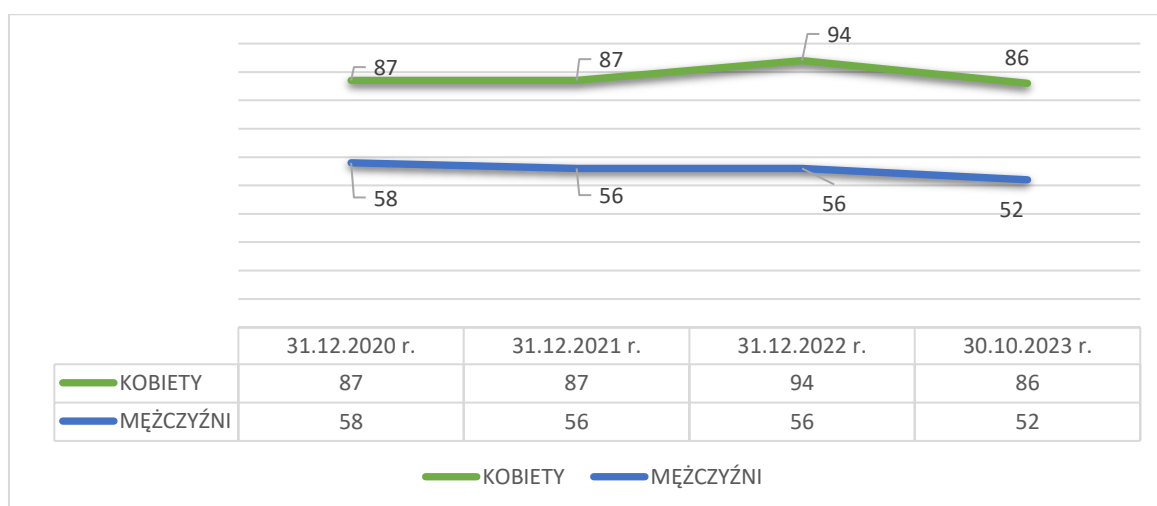
Zatrudnienie w COSSG/WSSG w latach 2020 – 2023
z podziałem na płeć – pracownicy
 (zestawienie procentowe)



Wykres 5. Zatrudnienie w COSSG/WSSG w latach 2020 – 2023 z podziałem na płeć – pracownicy (opracowanie własne)

Wykres 5a

Zatrudnienie w COSSG/WSSG w latach 2020 – 2023
z podziałem na płeć – pracownicy
 (tendencje)

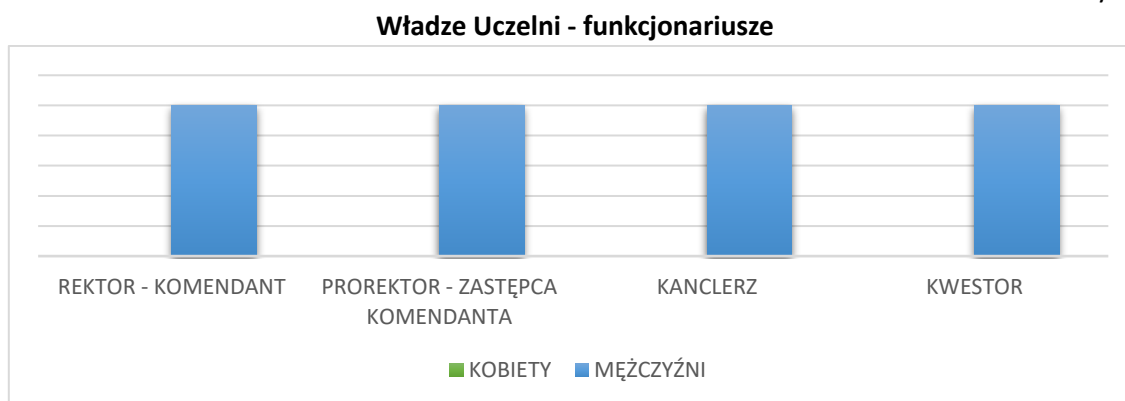


Wykres 5a. Zatrudnienie w COSSG/WSSG w latach 2020 – 2023 z podziałem na płeć – pracownicy (opracowanie własne)

Liczba zatrudnionych kobiet w okresie objętym analizą znacznie przewyższa liczbę zatrudnionych mężczyzn.

Struktura płci w grupie osób zajmujących stanowiska we władzach Uczelni oraz stanowiska kierownicze w Wyższej Szkole Straży Granicznej (wykresy 6 i 7) wskazuje na mniejszą reprezentację kobiet. Ponad 60 % stanowisk jest zajmowana przez mężczyzn – 19 osób (61,3%), podczas gdy kobiety reprezentują mniejszą grupę – 12 osób (38,7%). Wszystkie stanowiska ścisłego kierownictwa zajmują mężczyźni.

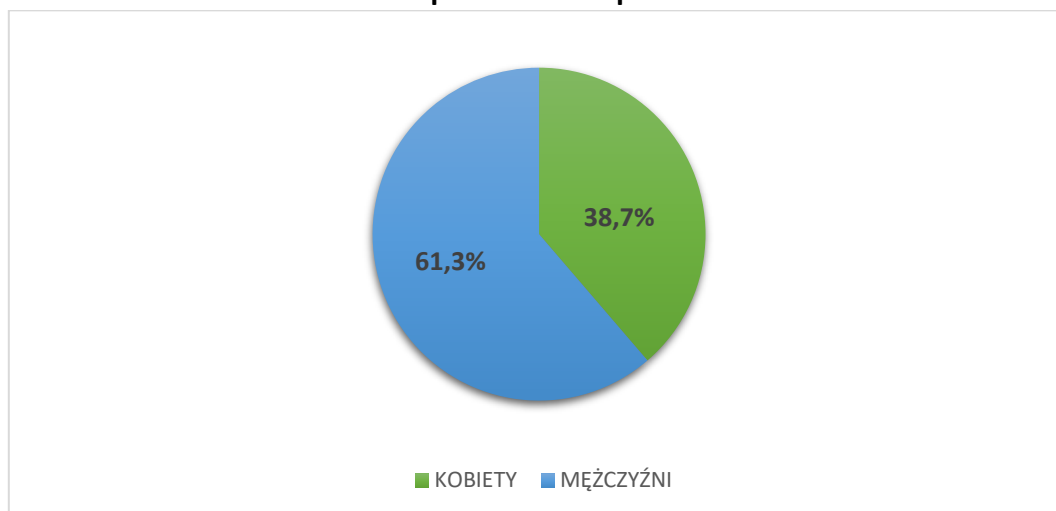
Wykres 6



Wykres 6. Władze Uczelni – funkcjonariusze (opracowanie własne)

Wykres 7

Liczba funkcjonariuszy pełniących służbę na stanowiskach kierowniczych z podziałem na płeć



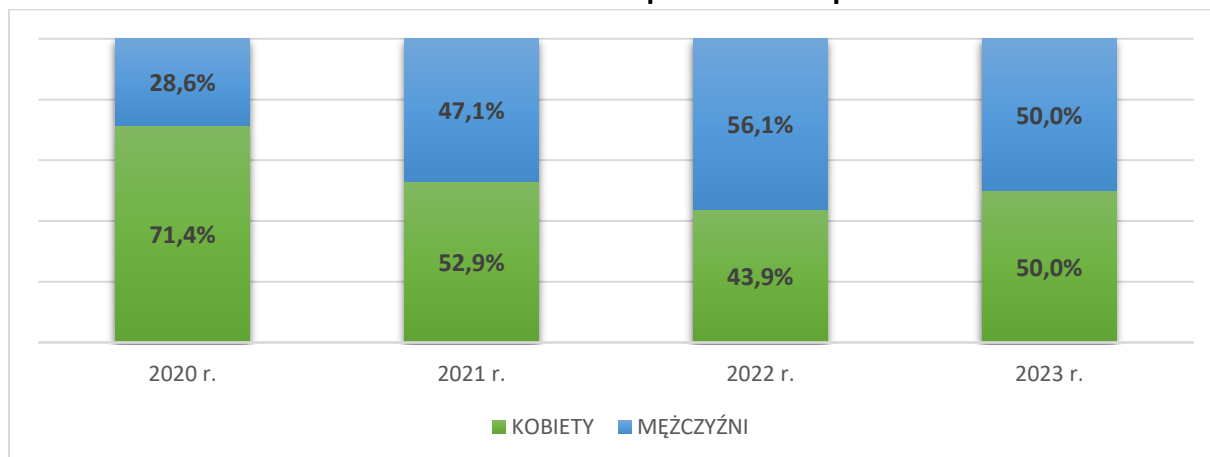
Wykres 7. Liczba funkcjonariuszy pełniących służbę na stanowiskach kierowniczych z podziałem na płeć (opracowanie własne)

Nabór do służby w Uczelni

W latach 2020-2022 widoczna jest tendencja wzrostowa liczby kobiet zainteresowanych przyjęciem do służby w Straży Granicznej. Analiza danych w roku 2023 pokazuje tendencję do wyrównywania się liczby kobiet i mężczyzn zainteresowanych podjęciem służby w Straży Granicznej w Uczelni (wykres 8 i 8a).

Wykres 8

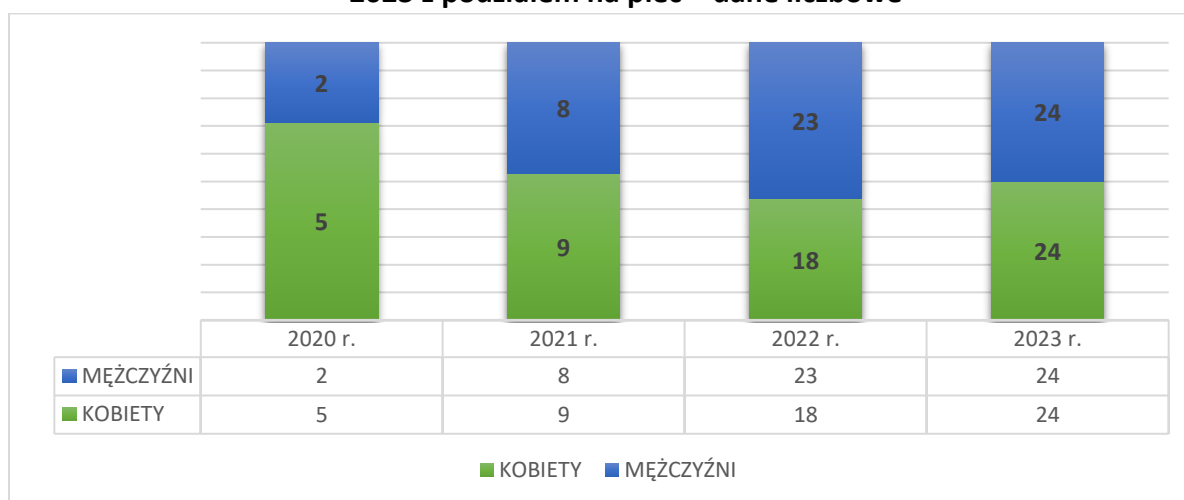
**Liczba kandydatów, którzy ubiegali się o przyjęcie do służby w COSSG/WSSG
w latach 2020 – 2023 z podziałem na płeć**



Wykres 8. Liczba kandydatów, którzy ubiegali się o przyjęcie do służby w COSSG/WSSG w latach 2020 – 2023 z podziałem na płeć (opracowanie własne)

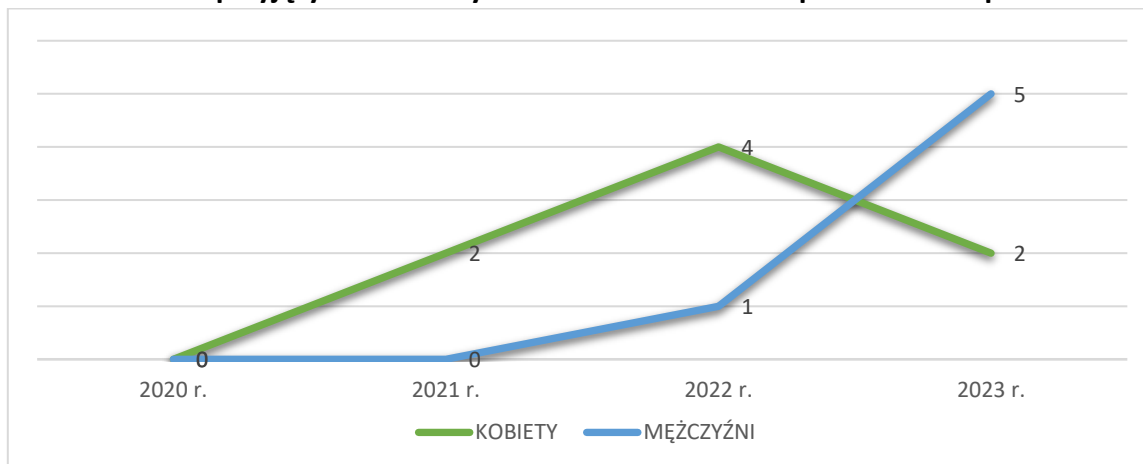
Wykres 8a

**Liczba kandydatów, którzy ubiegali się o przyjęcie do służby w COSSG/WSSG w latach 2020
– 2023 z podziałem na płeć – dane liczbowe**



Wykres 8a. Liczba kandydatów, którzy ubiegali się o przyjęcie do służby w COSSG/WSSG w latach 2020 – 2023 z podziałem na płeć – dane liczbowe (opracowanie własne)

Dane z lat 2020-2023 wskazują, że do służby w Straży Granicznej w Uczelni przyjęto łącznie 14 osób spośród zgłaszających się kandydatów, z czego 8 z nich to kobiety, a 6 to mężczyźni (wykres 9). Jednocześnie rok 2023 pokazał odwrócenie się tendencji. Na jednakową liczbę kandydatów obu płci (tj. po 24), do służby zostało przyjętych więcej mężczyzn niż kobiet.

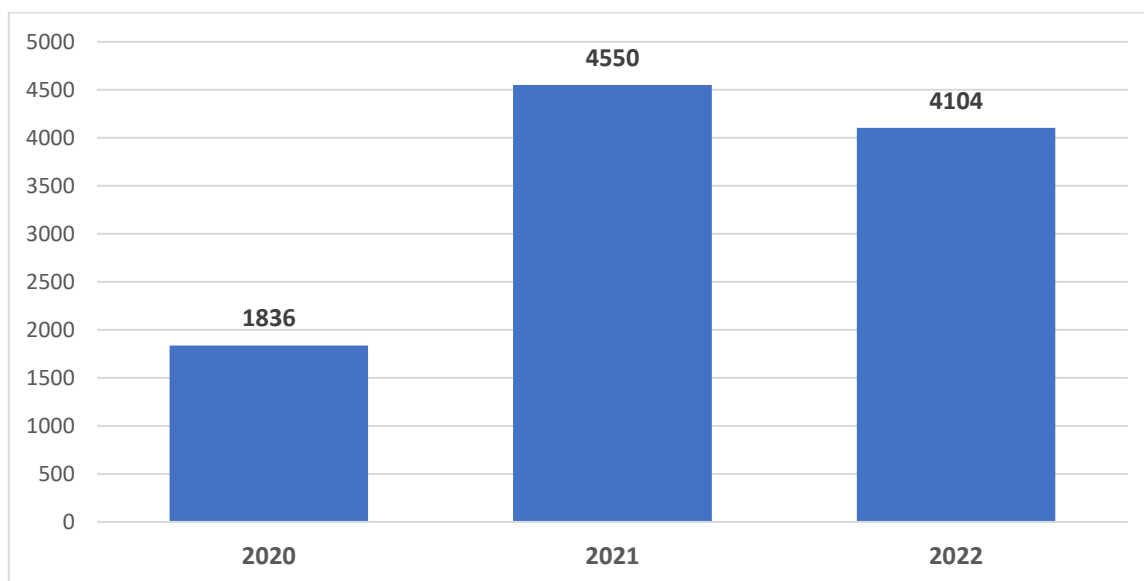
Liczba przyjętych do służby w latach 2020 – 2023 z podziałem na płeć**Wykres 9.** Liczba przyjętych do służby w latach 2020 – 2023 z podziałem na płeć (opracowanie własne)

Procedura naboru do służby w Straży Granicznej prowadzona jest zgodnie z zasadami zawartymi w ustawie o Straży Granicznej z dnia 12 października 1990 r. (Dz. U. z 2023 r. poz. 1080 z późn. zm.) oraz w rozporządzeniu MSWiA z dn. 10 lutego 2006 r. w sprawie przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Straży Granicznej (Dz. U. nr 23, poz. 175 późn. zm.). O przyjęciu do służby decyduje uzyskanie przez kandydata pozytywnego wyniku z wszystkich etapów postępowania kwalifikacyjnego z uwzględnieniem kwalifikacji kandydata, wyników uzyskanych przez kandydatów w postępowaniu, wolnych etatów i aktualnych potrzeb służbowych jednostki organizacyjnej Straży Granicznej. Wobec wszystkich kandydatów stosowane są jednakowe zasady oraz kryteria oceny poszczególnych etapów postępowania kwalifikacyjnego, bez względu na płeć.

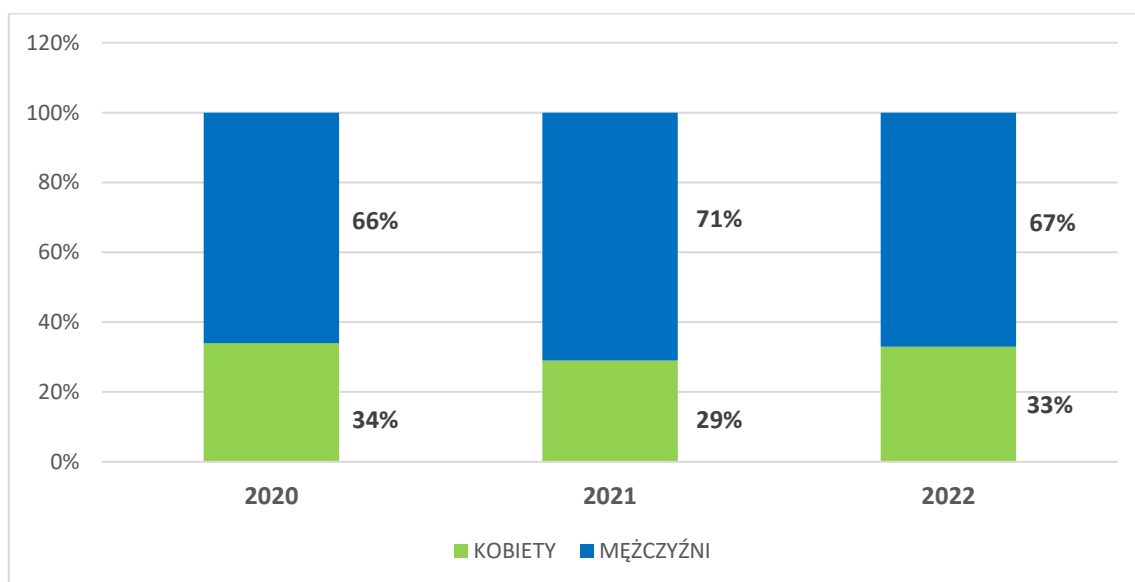
Informacja dotycząca osób szkolonych w latach 2020 – 2022

W celu zobrazowania struktury płci w grupie osób szkolonych analizie zostały poddane dane dotyczące uczestników kursów i szkoleń realizowanych w Centralnym Ośrodku Szkolenia Straży Granicznej w latach 2020 – 2022 (wykresy 10 i 11). W związku z wprowadzeniem na obszarze kraju stanu epidemii w 2020 roku ogólna liczba osób przeszkolonych była znacząco różna od parametrów notowanych w latach wcześniejszych. W roku 2020 ogólna liczba szkolonych w Centralnym Ośrodku Szkolenia określona została na poziomie 1836 osób, z czego 66% stanowili mężczyźni natomiast 34% kobiety. Ogólna liczba szkolonych w 2021 roku określona została na poziomie 4550 osób, z czego 71% stanowili mężczyźni natomiast 29% kobiety. W roku 2022 ogólna liczba szkolonych wyniosła 4104 osób, z czego 67% stanowili mężczyźni natomiast 33% kobiety.

Wykres 10

Zestawienie ilościowe osób szkolonych w latach 2020 - 2022**Wykres 10.** Zestawienie ilościowe osób szkolonych w latach 2020 – 2022 (opracowanie własne)

Wykres 11

Struktura płci osób szkolonych w latach 2020 - 2022**Wykres 11.** Struktura płci osób szkolonych w latach 2020 – 2022 (opracowanie własne)

Źródła:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. 1997, nr 78 poz. 483)
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. 2023, poz. 1465)
3. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz. U. 2023, poz. 970)
4. Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie 4 listopada 1950 r. (Dz. U. 1993, nr 61, poz. 284)
5. Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030, przyjęta przez 193 państwa członkowskie ONZ Rezolucją Zgromadzenia Ogólnego 25 września 2015 roku
6. Zarządzenie nr 21 Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 29 września 2023 r. w sprawie nadania statutu Wyższej Szkole Straży Granicznej (Dz.U. MSWiA poz. 33)
7. Zarządzenie nr 2 Rektora – Komendanta WSSG z dnia 2 października 2023 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu służby i pracy Wyższej Szkoły Straży Granicznej
8. Kramarczyk Justyna *Plan Równości Płci – jak to zrobić?* Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli
9. EIGE (European Institute for Gender Equality) *Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool* <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide>
10. Ryndzionek Monika *Gender Equality Plans (GEPs), czyli plany równości płci*, NCBR
11. Ryndzionek Monika *Poradnik Cztery obowiązkowe elementy Planu Równości Płci* <https://www.kpk.gov.pl/jak-uczestniczyc-w-he/gender/obowiazkowe-elementy-gep> NCBR

1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

CEL 1. 1. Podnoszenie świadomości na temat równości, niedyskryminacji oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności

Cel szczegółowy	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźniki / mierniki	Jednostka / osoba odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie	Harmonogram realizacji
Przyjęcie planu równości płci	Społeczność WSSG	Przyjęcie i opublikowanie <i>Planu Równości płci w Wyższej Szkole Straży Granicznej na lata 2023-2026</i>	Zatwierdzenie planu Publikacja dokumentu Zapoznanie społeczności WSSG z treścią dokumentu	Rektor – Komendant Kierownik Rektoratu	IV kwartał 2023 r.
Powołanie Pełnomocnika ds. równości płci	Społeczność WSSG	Powołanie Pełnomocnika ds. równości płci	Powołanie Pełnomocnika ds. równości płci	Rektor – Komendant Kierownik Działu Kadr	IV kwartał 2023 r.
Propagowanie wiedzy na temat zagadnień równości, wzmocnienie pozytywnych postaw	Społeczność WSSG	Realizacja szkoleń, seminariów, konferencji	Liczba zrealizowanych wydarzeń (co najmniej 2 w ciągu roku)	Pełnomocnik ds. równości płci	Cyklicznie w kolejnych latach obowiązywania planu
Systematyczne gromadzenie danych statystycznych uwzględniających podział ze względu na płeć w obszarze kształcenia i zatrudnienia	Społeczność WSSG	Gromadzenie danych, sporządzanie analiz, ujmowanie informacji w sprawozdaniu rocznym		Pełnomocnik ds. równości płci Kierownik Działu Kadr	Do końca stycznia następującego po roku, którego dotyczy sprawozdanie

Cel szczegółowy	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźniki / mierniki	Jednostka / osoba odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie	Harmonogram realizacji
Utworzenie sekcji na stronie internetowej i intranetowej poświęconej kwestiom równości płci oraz narzędziom wspierającym politykę informacyjną i szkoleniową w tym obszarze	Społeczność WSSG	Przygotowanie i opublikowanie materiałów informacyjnych Zamieszczanie treści dotyczących polityki równościowej ze źródeł zewnętrznych Weryfikacja publikowanych treści w kanałach informacyjnych pod względem kwestii równości płci	Dokonanie modyfikacji treści strony internetowej i strony intranetowej WSSG	Pełnomocnik ds. równości płci Kierownik Rektoratu Kierownik Działu Łączności i Informatyki	Do końca czerwca 2024 r.
Propagowanie informacji na temat istniejących procedur antydyskryminacyjnych	Społeczność WSSG	Analiza istniejących rozwiązań i narzędzi dotyczących procedur antydyskryminacyjnych pod kątem konieczności aktualizowania i rozszerzenia zakresu o kwestie równości płci. Sporządzenie materiałów informacyjnych.	Sporządzenie materiałów informacyjnych Zamieszczenie materiałów informacyjnych na stronie internetowej i intranetowej	Pełnomocnik ds. równości płci Kierownik Rektoratu Referat do spraw prawnych	2024 r.
Tworzenie sieci współpracy	Społeczność WSSG Instytucje współpracujące	Wymiana doświadczeń w obszarze wspierania opracowywania, wdrażania i monitorowania działań równościowych	Nawiązanie współpracy Pełnomocnika ds. równości płci WSSG z odpowiednikami w instytucjach współpracujących	Pełnomocnik ds. równości płci Kierownik Rektoratu	Stały charakter zadania

CEL 1. 2. Wsparanie godzenia kariery zawodowej z życiem rodzinnym, w tym tworzenie integracyjnego środowiska pracy

Cel szczegółowy	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźniki / mierniki	Jednostka / osoba odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie	Harmonogram realizacji
Zidentyfikowanie potrzeb osób wracających do pracy po urlopach macierzyńskich.	Społeczność WSSG	Przeprowadzenie badania i konsultacji w zakresie oczekiwanych i możliwych metod realizacji wsparcia.	Raport z wyników	Pełnomocnik ds. równości płci	2024 r.
Przeprowadzenie analizy wewnętrznych aktów prawnych pod względem istniejących rozwiązań oraz możliwości wprowadzenia elastycznych form pracy	Społeczność WSSG	Analiza pod kątem możliwości wprowadzenia rozwiązań pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym przy uwzględnieniu obowiązujących przepisów i kosztów	Liczba przeprowadzonych analiz. Liczba wprowadzonych zmian do regulaminu.	Pełnomocnik ds. równości płci Kierownik Działu Kadr Referat do spraw prawnych	2024 r.
Zwiększenie świadomości w zakresie praw związanych z macierzyństwem i rodzicielstwem	Społeczność WSSG	Upowszechnienie informacji, szkolenie dotyczące informacji o dostępnych rozwiązaniach w tym obszarze	Liczba przeprowadzonych szkoleń (co najmniej jedno wydarzenie w roku)	Pełnomocnik ds. równości płci	Cyklicznie w kolejnych latach obowiązywania planu

2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym

CEL 2.1. Zachowanie równowagi płci w kadrze zarządzającej i gremiach decyzyjnych

Cel szczegółowy	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźniki / mierniki	Jednostka / osoba odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie	Harmonogram realizacji
Zachowanie równowagi płci w kadrze zarządzającej i gremiach decyzyjnych. Bieżące gromadzenie i monitorowanie danych dotyczących organów decyzyjnych na różnych poziomach struktury organizacyjnej	Społeczność WSSG	Przeprowadzanie analiz statystycznych dotyczących składu gremiów decyzyjnych oraz sporządzanie analiz obrazujących stan reprezentacji płci. Włączenie danych do sprawozdania rocznego.	Liczba wykonanych analiz Zamieszczanie wyników analizy w sprawozdaniu rocznym.	Pełnomocnik ds. równości płci Kierownik Działu Kadr	Cyklicznie w kolejnych latach obowiązywania planu. Do końca stycznia następującego po roku, którego dotyczy sprawozdanie
Opracowanie i wdrożenie zasad w sprawie wyznaczania kobiet i mężczyzn do pełnienia roli przewodniczących w ciałach kolegialnych, zespołach i komisjach Uczelni	Społeczność WSSG	Opracowanie procedury zapewnienia zrównoważonego dostępu w ciałach kolegialnych. Określenie zasad zachowania zrównoważonej reprezentacji.	Udział każdej z płci w ciałach kolegialnych Dążenie do osiągnięcia poziomu partycypacji nie mniej niż 35% przedstawicieli każdej płci w komitetach i organach decyzyjnych	Pełnomocnik ds. równości płci Zespół powołany w celu opracowania zasad dotyczących wyznaczania składu ciał kolegialnych	2024 r.
Opracowanie oferty szkoleń z zarządzania zespołem, treningu umiejętności leaderskich i negocjacyjnych dla grupy niedostatecznie reprezentowanej	Społeczność WSSG	Opracowanie oferty i zakresu tematycznego szkoleń. Realizacja programu szkoleń.	Zrealizowane szkolenia z kształtowania kompetencji przywódczych	Pełnomocnik ds. równości płci Kierownik Zakładu Kompetencji Kierowniczych i Logistycznych	2024 r.

3. Równowaga w rozwoju kariery i rekrutacji

CEL 3. 1. Wspieranie procesów sprzyjających równemu dostępowi do rekrutacji oraz możliwości rozwoju kariery zawodowej

Cel szczegółowy	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźniki / mierniki	Jednostka / osoba odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie	Harmonogram realizacji
Opracowanie i wdrożenie programu informacyjnego dla kandydatów na studia	Społeczność WSSG Osoby przystępujące do rekrutacji	Stworzenie materiałów informacyjnych (filmu) mających na celu zwalczanie stereotypów dotyczących płci przy wyborze studiów	Liczba odsłon na kanale informacyjnym / stronie	Pełnomocnik ds. równości płci Kierownik Rektoratu	2024 r.
Realizacja dni otwartych WSSG	Społeczność WSSG Osoby przystępujące do rekrutacji	Realizacja dni otwartych z udziałem osoby ds. równości i studentów/studentek	Liczba wydarzeń	Pełnomocnik ds. równości płci Kierownik Działu Dowodzenia Kierownik Rektoratu	Cyklicznie w kolejnych latach obowiązywania planu po uruchomieniu procesu rekrutacji na kolejny rok
Gromadzenie i analiza danych dotyczących wyników rekrutacji na studia z podziałem na płeć	Społeczność WSSG	Bieżące gromadzenie danych i sporządzanie analiz	Liczba wykonanych analiz Zamieszczanie wyników analizy w sprawozdaniu rocznym.	Pełnomocnik ds. równości płci Kierownik Zakładu Organizacji Kształcenia	Cyklicznie w kolejnych latach obowiązywania planu. Do końca stycznia następującego po roku, którego dotyczy sprawozdanie
Monitoring wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach	Społeczność WSSG	Przygotowanie analiz statystycznych dotyczących wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach	Liczba przeprowadzonych analiz	Pełnomocnik ds. równości płci Kierownik Działu Kadr Kierownik Działu Finansów	Cyklicznie w kolejnych latach obowiązywania planu.

Cel szczegółowy	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźniki / mierniki	Jednostka / osoba odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie	Harmonogram realizacji
Opracowanie zasad i wdrożenie zapisów dotyczących zrównoważenia pod względem płci komisji rekrutacyjnych, egzaminacyjnych oraz związanych z procedurami awansowymi	Społeczność WSSG	Analiza wewnętrznych aktów prawnych pod kątem zrównoważenia w zakresie płci. Opracowanie i wdrożenie proponowanych zapisów.	Liczba przeanalizowanych aktów prawnych. Liczba wniesionych zmian.	Pełnomocnik ds. równości płci Kierownik Działu Kadr Referat do spraw prawnych	2024 r.
Monitorowanie rozwoju karier naukowych w ramach prowadzonych w Uczelni dyscyplin naukowych	Społeczność WSSG Osoby pracujące na stanowiskach nauczycieli akademickich	Okresowe gromadzenie i analiza danych dotyczących dorobku naukowego obejmujące – publikacje naukowe, złożone wnioski projektowe i przyznane finansowanie, prace naukowo badawcze, pełnione funkcje i role w stowarzyszeniach i organizacjach naukowych, uzyskane nagrody i wyróżnienia	Analiza danych w zakresie dorobku naukowego	Pełnomocnik ds. równości płci	Cyklicznie w kolejnych latach obowiązywania planu.

4. Płeć w badaniach i nauczaniu

CEL 4.1. Promowanie uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych, programach kształcenia, kursach i szkoleniach

Cel szczegółowy	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźniki / mierniki	Jednostka / osoba odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie	Harmonogram realizacji
Gromadzenie i analiza danych statystycznych z uwzględnieniem płci w działalności naukowo-badawczej	Społeczność WSSG Osoby pracujące na stanowiskach nauczycieli akademickich	Gromadzenie i analiza danych w zakresie: publikacji naukowych, złożonych wniosków projektowych i przyznanego finansowanie, prac naukowo-badawczych, pełnionych funkcji i ról w stowarzyszeniach i organizacjach naukowych, uzyskanych nagród i wyróżnień, organizacji i udziału w konferencjach	Liczba wykonanych analiz	Pełnomocnik ds. równości płci	Cyklicznie w kolejnych latach obowiązywania planu.
Wdrażanie problematyki równości kobiet i mężczyzn do treści zajęć dydaktycznych	Społeczność WSSG	Opracowanie treści dydaktycznych dotyczących równości w przedmiotach z zakresu nauk społecznych	Obecność aspektów równości w programach nauczania (sylabusach) nauk społecznych	Pełnomocnik ds. równości płci Kierownik Zakładu Kompetencji Kierowniczych i Logistycznych	2025 r.

5. Przeciwdziałanie przemocy płciowej

CEL 5.1. Podniesienie świadomości na temat kwestii związanych z przeciwdziałaniem różnym formom przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu

Cel szczegółowy	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźniki / mierniki	Jednostka / osoba odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie	Harmonogram realizacji
Organizowanie akcji podnoszenia wiedzy i świadomości w zakresie różnorodności oraz konieczności zapobiegania dyskryminacji	Społeczność WSSG	Opracowanie zakresu tematycznego szkoleń Przeprowadzanie szkoleń	Liczba oferowanych i przeprowadzonych szkoleń (co najmniej dwa wydarzenia w roku) Liczba odbiorców szkoleń	Pełnomocnik ds. równości płci	Cyklicznie w kolejnych latach obowiązywania planu.
Monitoring działań podjętych przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu	Społeczność WSSG	Analiza statystyczna działań podjętych w celu wzmocnienia bezpieczeństwa miejsca pracy	Podsumowanie danych statystycznych w sprawozdaniach	Pełnomocnik ds. równości płci	Cyklicznie w kolejnych latach obowiązywania planu. Do końca stycznia następującego po roku, którego dotyczy sprawozdanie
Organizacja kampanii informacyjnej na temat polityki WSSG w zakresie przeciwdziałania i reagowania na dyskryminację ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego	Społeczność WSSG	Opracowanie poradnika	Liczba odbiorców przeprowadzonych kampanii (co najmniej 1 wydarzenie w roku). Zamieszczenie poradnika we właściwej sekcji stronu intranetowej	Pełnomocnik ds. równości płci	Cyklicznie w kolejnych latach obowiązywania planu.