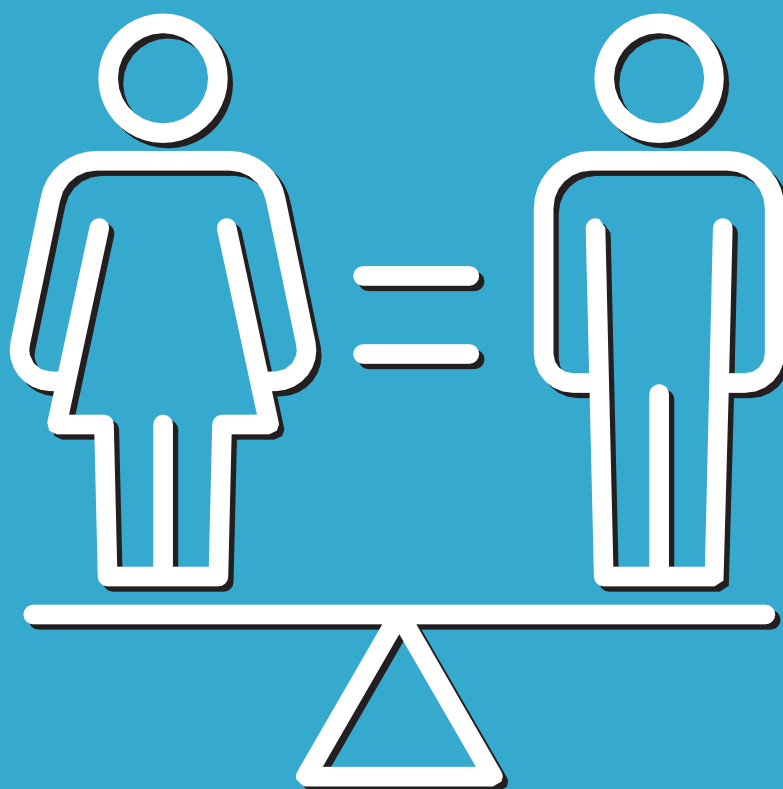


# Plan Równości Płci

**Państwowego Gospodarstwa Wodnego  
Wody Polskie**



## **Plan Równości Płci Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie**

### **WSTĘP**

Celem wprowadzenia Planu Równości Płci (GEP – ang. Gender Equality Plan) w Państwowym Gospodarstwie Wodnym Wody Polskie zwanym dalej „Wodami Polskimi” jest stworzenie środowiska pracy wolnego od stereotypów oraz wszelkich form dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, ale także innych przesłanek, takich jak wiek, niepełnosprawność, pochodzenie, religia czy orientacja seksualna.

Wszystkim zatrudnionym – niezależnie od płci – Wody Polskie pragną zapewnić poczucie równego traktowania i jednakowe szanse na rozwój zawodowy oraz zagwarantować, że każdy może w pełni uczestniczyć w ich aktywności, czując się docenionym bez względu na różnice płciowe. Jest także istotne, aby funkcjonujące już w Wodach Polskich zasady i rozwiązania dotyczące równości płci miały charakter publiczny.

Konstruując Plan Równości Płci, wzięto również pod uwagę rozwiązania dotyczące równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji płciowej stanowione przez międzynarodowe i krajowe dokumenty, w tym akty prawne, takie jak:

- 1) Strategia Rady Europy dotycząca równości płci na lata 2024-2029 (CM (2024)17-final);
- 2) Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 (Dz. COM/2020/152 final);
- 3) Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 2006.204.23);

- 4) Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.);
- 5) Uchwała nr 113 Rady Ministrów z dnia 24 maja 2022 r. w sprawie ustanowienia Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030 (M.P. poz. 640);
- 6) Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2026 r. poz. 236);
- 7) Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2025 r. poz. 1071 ze zm.);
- 8) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.).

Plan Równości Płci to zestaw działań, których celem jest promowanie równości płci przez zmiany instytucjonalne i kulturowe, uwzględniając obszary takie jak równowaga płci w rekrutacji i rozwoju kariery a także zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.

Minimalne obowiązkowe wymagania wobec Planu Równości Płci obejmują:

- 1) jego publiczny charakter – formalny dokument opublikowany na stronie internetowej instytucji i podpisany przez przedstawiciela jego kierownictwa;
- 2) dedykowane zasoby – wyraźnie przypisane osobowe, finansowe i materialne zasoby w instytucji przeznaczone na implementację Planu Równości Płci;
- 3) zbieranie danych i monitorowanie – Plan Równości Płci powinien zawierać dane z podziałem na płeć, dotyczące kadry instytucji oraz zakładać coroczne raportowanie na podstawie wskaźników;
- 4) szkolenia – Plan Równości Płci powinien zapewniać w ramach instytucji szkolenia na temat równości płci i uprzedzeń ze względu na płeć dla pracowników i decydentów.

W celu opracowania Planu Równości Płci przeprowadzono diagnozę procedur i tzw. dobrych praktyk funkcjonujących w Wodach Polskich, w celu zidentyfikowania ewentualnych działań mogących nosić znamiona nierównego traktowania ze względu na płeć oraz wskazania obszarów stanowiących mocne strony polityki kadrowej w badanym obszarze. Plan Równości Płci zawiera konkretne działania, które Wody Polskie podejmą w celu wyrównania szans kobiet i mężczyzn oraz wyeliminowania potencjalnych uprzedzeń uwarunkowanych płcią. Plan Równości Płci zawiera jasno sformułowane cele oraz zasady ich monitorowania.

## DIAGNOZA

Punktem wyjścia niniejszego dokumentu była diagnoza aktualnej sytuacji w Wodach Polskich w kontekście równości płci, w tym:

- 1) analiza statystyk zatrudnienia;
- 2) identyfikacja występujących problemów w tym zakresie;
- 3) instrumentów przeciwdziałania problemom i ich rozwiązywania.

## STATYSTYKI

Punktem wyjścia dla analiz zmierzających do stworzenia Planu Równości Płci było sprawdzenie, jaki jest rozkład płci wśród osób pracujących w Wodach Polskich. Statystyki prowadzone są na potrzeby raportu ogólnego w podziale na płeć i grupy stanowisk według stanu na 31. grudnia każdego roku. Dane zostały zaprezentowane poniżej.

W Wodach Polskich na koniec 2025 roku było zatrudnionych:

- 3623 kobiety
- 3378 mężczyzn.

Na stanowiskach dyrektorskich: 101 mężczyzn, 77 kobiet.

**Powyższe dane statystyczne wskazują na przewagę liczby kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych.** Mężczyźni stanowią 48,3%, a kobiety 51,7% wszystkich zatrudnionych. Najwyższą funkcję kierowniczą w Wodach Polskich pełni Prezes, który jest mężczyzną, natomiast równowaga ze względu na płeć jest zachowana na stanowiskach Zastępców Prezesa Wód Polskich (2 kobiety i 2 mężczyzn).

Ponadto, od początku funkcjonowania Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie w 2018 roku nie było zgłoszeń dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć kierowanych do Rzecznika ds. Etyki i Terenowych Rzeczników ds. Etyki.

## INSTRUMENTY

W Wodach Polskich funkcjonują przepisy wewnętrzne przeciwdziałające zjawisku mobbingu. Do regulacji wewnętrznych Wód Polskich, które mają znaczenie w kontekście działań na rzecz równości płci, należy zaliczyć:

- 1) Zarządzenie nr 92/2021 Prezesa Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie z dnia 31 grudnia 2021 r. w sprawie wprowadzenia Polityki antymobbingowej w Państwowym Gospodarstwie Wodnym Wody Polskie;
- 2) Zarządzenie nr 18/2026 Prezesa Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie z dnia 27 marca 2026 r. zmieniające zarządzenie w sprawie wprowadzenia Polityki antykorupcyjnej w Państwowym Gospodarstwie Wodnym Wody Polskie;
- 3) Zarządzenie nr 82/2021 Prezesa Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie z dnia 17 grudnia 2021 r. w sprawie wprowadzenia Kodeksu Etyki Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie;
- 4) Zarządzenie nr 24/2026 Prezesa Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie z dnia 27 marca 2026 r. zmieniające zarządzenie w sprawie nadania regulaminu organizacyjnego Państwowemu Gospodarstwu Wodnemu Wody Polskie

Powyższe Zarządzenia definiują w szczególności:

- 1) pojęcie mobbingu – jako działania lub zachowania dotyczącego pracownika lub skierowanego przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu Pracownika, wywołującego u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującego lub mającego na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
- 2) pojęcie molestowania – jako niepożądanego zachowania, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery,

oraz wprowadzają zasady:

- uczciwości i rzetelności,
- profesjonalizmu,
- kultury osobistej,

- godnego zachowania i godnej reprezentacji Wód Polskich,
- służby publicznej,
- bezstronności i niezależności,
- przejrzystości,
- równego traktowania,
- apolityczności.

Określają również obowiązki pracodawcy w ramach przeciwdziałania występowaniu naruszenia i mobbingu, takie jak:

- a) działania zapobiegawcze, w szczególności w zakresie upowszechniania wiedzy na temat zjawiska mobbingu, metod zapobiegania jego występowaniu oraz konsekwencji jego wystąpienia;
- b) podejmowanie przez przełożonych działań zapobiegawczych w ramach bieżącego zarządzania pracownikami związanych w szczególności z:
  - czytelnym określaniem zakresów zadań i obowiązków służbowych pracowników,
  - otwartą komunikacją z pracownikami,
  - skutecznym identyfikowaniem i rozwiązywaniem konfliktów interpersonalnych,
  - zapewnienie kierowanym pracownikom poczucia bezpieczeństwa w miejscu pracy, w szczególności poprzez kreowanie przyjaznej kultury organizacyjnej, eliminacji agresji;
- c) niezwłoczne reagowanie na sygnały pracowników dotyczące stosowania mobbingu;
- d) podejmowanie wobec pracowników, którym udowodniono stosowanie mobbingu, konsekwencji przewidzianych przepisami prawa;
- e) działania wspierające kadrę kierowniczą w poszczególnych jednostkach organizacyjnych, w szczególności w zakresie szkoleń z zakresu przeciwdziałania mobbingowi oraz wspierania procesu identyfikacji i rozwiązywania konfliktów interpersonalnych;
- f) zapewnienia pracownikom, będącym ofiarą mobbingu i innych działań niepożądanych, wsparcia, w szczególności w zakresie uzyskania pomocy medycznej lub psychologicznej;
- g) promowanie pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań w relacjach między pracownikami;

a także ustanawiają w Wodach Polskich Komisję do spraw przeciwdziałania mobbingowi i określa zakres ich zadań.

Na podstawie § 2 Zarządzenia nr 82/2021 Prezesa Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie z dnia 17.12.2021 r. została wprowadzona funkcja Rzecznika ds. Etyki oraz Terenowych Rzeczników ds. Etyki.

Diagnoza wykazała, że:

- 1) Wody Polskie w żaden sposób nie ograniczają dostępu do poszczególnych stanowisk, jednostek organizacyjnych czy projektów ani kobietom, ani mężczyznom, nie występują formy dyskryminacji ze względu na płeć;
- 2) w Wodach Polskich funkcjonują rozwiązania, które zapewniają możliwość prowadzenia efektywnej polityki równości płci.

**Przeprowadzona analiza obecnej sytuacji prowadzi do wniosku, że aktualna polityka wewnętrzna Wód Polskich jest efektywna z punktu widzenia tworzenia i umacniania w tym Instytucji kultury organizacyjnej opartej na zasadzie równości płci. Zasadna jest zatem jej kontynuacja.**

#### **CELE STRATEGICZNE**

Na bazie przeprowadzonej diagnozy i zebranych danych Wody Polskie wyznaczyły do realizacji następujące cele strategiczne w kontekście równości płci:

- 1) ciągły monitoring danych statystycznych dotyczących zatrudnienia pod kątem płci w instytucji – realizacja tego celu ma pozwolić na zaobserwowanie ewentualnych trendów zatrudnienia w instytucji wskazujących na naruszenie zasady równości płci;
- 2) upowszechnianie wśród zatrudnionych wiedzy nt. równości płci, zasad równego traktowania, w tym ze względu na płeć oraz przeciwdziałania dyskryminacji, w tym płciowej – realizacja tego celu ma przyczynić się do wzrostu świadomości dotyczącej równości płci oraz wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności;
- 3) utrzymanie równości w wysokości wynagradzania bez uwarunkowań z uwagi na płeć – realizacja tego celu ma pozwolić na usunięcie materialnego zagrożenia dla równości płci w Instytucji.

## **WDRAŻANIE**

Wody Polskie prowadzą długoterminowe działania na rzecz realizacji wyżej wymienionych celów:

- 1) do celu nr 1 – stały przegląd i monitorowanie danych dotyczących płci pracowników Wód Polskich w poszczególnych pionach w korelacji z rodzajem stanowisk w podziale na płeć i grupy stanowisk według stanu na 31 grudnia każdego roku;
- 2) do celu nr 2 – prowadzenie aktywnej polityki informacyjnej wśród pracowników Wód Polskich, mającej na celu uwrażliwienie na przejawy dyskryminacji, promowania postaw równości i poszanowania różnorodności w formule cyklicznych szkoleń;
- 3) do celu nr 3 – stała analiza danych odnośnie do wynagrodzeń kobiet i mężczyzn ze szczególnym uwzględnieniem dysproporcji w wysokości wynagrodzeń na tożsamych stanowiskach, podobnym doświadczeniu i ocenie pracowniczej.

Działania te są realizowane przy pomocy posiadanych zasobów osobowych, finansowych i materialnych, w szczególności:

- Rzecznika do spraw etyki w Krajowym Zarządzie Gospodarki Wodnej;
- Terenowych Rzeczników ds. Etyki w Regionalnych Zarządach Gospodarki Wodnej;
- Komisji do spraw przeciwdziałania mobbingowi;
- Departamentu Zarządzania Kapitałem Ludzkim.

## **RAPORTOWANIE I EWALUACJA**

Plan Równości Płci Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie ma charakter dokumentu strategicznego i jednocześnie dynamicznego, dostosowywanego do zmieniających się uwarunkowań oraz potrzeb organizacji. W związku z tym przewiduje się jego bieżącą aktualizację, w tym modyfikację celów GEP oraz narzędzi ich realizacji tak, aby jak najpełniej wspierał realizację nadrzędnego celu, jakim jest tworzenie i utrzymanie w Wodach Polskich środowiska pracy wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń ze względu na płeć.

Plan Równości Płci jest dostępny na stronie internetowej Wód Polskich oraz w wewnętrznej sieci intranet, aby zatrudnieni mieli łatwy dostęp do dokumentu i mogli zawsze odwołać się do niego.

Rzecznik ds. Etyki w Krajowym Zarządzie Gospodarki Wodnej oraz Terenowi Rzecznicy ds. Etyki w Regionalnych Zarządach Gospodarki Wodnej przedstawią do 30 stycznia każdego roku

Prezesowi Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie lub Zastępcy ds. Ekonomicznych i Organizacyjnych informację roczną o zrealizowanych w poprzednim roku działaniach, w szczególności o przeprowadzonych szkoleniach i liczbie udzielonych porad, które obejmują także kwestie dotyczące polityki równości płci i nierównego traktowania w Wodach Polskich.

## **PODSUMOWANIE I REKOMENDACJE**

Plan Równości Płci przywołuje podstawowe zasady i cele polityki równości płci, jakimi kierują się na co dzień Wody Polskie. Wskazuje również kluczowe instrumenty służące ich realizacji.

Wody Polskie dokładają starań, aby wszystkim zatrudnionym – niezależnie od płci – zapewnić poczucie równego traktowania i jednakowe szanse na rozwój zawodowy.

Rekomendacje w zakresie działań w poszczególnych obszarach:

### 1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

- Wprowadzanie elastycznych form pracy (np. praca zdalna, ruchomy czas pracy), o ile charakter stanowiska na to pozwala.
- Promowanie korzystania z urlopów rodzicielskich i opiekuńczych przez wszystkie osoby zatrudnione.
- Organizowanie szkoleń i kampanii informacyjnych dotyczących równowagi work-life balance.
- Monitorowanie obciążenia pracą.
- Wspieranie inicjatyw prozdrowotnych i dobrostanu pracowników.

### 2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym

- Dążenie do zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych.
- Wprowadzanie przejrzystych kryteriów awansu i powoływania na stanowiska decyzyjne.
- Organizowanie programów mentoringowych i rozwojowych, szczególnie wspierających niedoreprezentowaną płeć.

- Monitorowanie struktury zatrudnienia pod kątem udziału płci na różnych poziomach zarządzania.

### 3. Równowaga w rekrutacji i rozwoju kariery

- Zapewnienie neutralnych pod względem płci procesów rekrutacyjnych i awansowych.
- Stosowanie jednolitych i przejrzystych kryteriów oceny kandydatów i pracowników.
- Zachęcanie przedstawicieli obu płci do aplikowania na wszystkie stanowiska, w tym techniczne i kierownicze.
- Zapewnienie równego dostępu do szkoleń, kursów i możliwości rozwoju zawodowego.

### 4. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu

- Wdrożenie i upowszechnienie procedur zgłaszania przypadków przemocy i molestowania.
- Zapewnienie poufnych i bezpiecznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości.
- Prowadzenie regularnych szkoleń dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy.
- Zapewnienie wsparcia osobom doświadczającym przemocy (np. pomoc psychologiczna, doradztwo).
- Podejmowanie niezwłocznych i adekwatnych działań wobec sprawców naruszeń.