

Załącznik nr 1  
do Zarządzenia nr 28/2023  
Dyrektora Ośrodka Kultury im. Cypriana Kamila Norwida w Krakowie  
z dnia 2 listopada 2023 r.

## Plan Równości Płci dla Ośrodka Kultury im. Cypriana Kamila Norwida w Krakowie na lata 2024-2027



**OŚRODEK  
KULTURY  
NORWIDA**

## Spis treści

1. Wstęp.....	3
1.1. Rozdzielenie zadań komórkom organizacyjnym i stanowiskom.....	5
2. Diagnoza.....	5
2.1. Podstawy prawne.....	5
2.2. Wewnętrzne regulacje i wypracowane praktyki.....	5
2.2.1. Procedura antydyskryminacyjna i antymobbingowa.....	5
2.2.2. Procedura rekrutacji .....	7
2.2.3. Inne działania na rzecz równości płci.....	7
2.3. Analiza danych .....	8
2.3.1. Dane ogólne .....	8
2.3.2. Dyrekcja i kadra kierownicza.....	9
2.3.3. Kategorie zaszeregowania .....	9
2.4. Wnioski.....	12
3. Cele .....	14
3.1. Uwzględnienie aspektu równości płci w dokumentach wewnętrznych Ośrodka.....	14
3.2. Przeciwdziałanie zwiększaniu się dysproporcji w zakresie reprezentacji płci w strukturze zatrudnienia.....	14
3.3. Zwiększenie świadomości osób zatrudnionych w Ośrodku na temat zasad równego traktowania z uwzględnieniem przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć.....	15
4. Monitorowanie .....	16
5. Podsumowanie.....	17
6. Bibliografia .....	18

## 1. Wstęp

Ośrodek Kultury im. Cypriana Kamila Norwida w Krakowie jest miejską instytucją kultury. Wcześniej funkcjonował jako Zakładowy Dom Kultury Huty im. Lenina (1955-1990) i Ośrodek Kultury Huty im. Tadeusza Sendzimira (1990-1994).

Towarzyszy Nowej Hucie (części Krakowa) oraz jej mieszkańcom i mieszkankom niemal od samego początku. Swoimi działaniami inspirowała, wzmacniała potencjał i wzajemne więzi oraz poczucie odpowiedzialności za miejsce, w którym żyją.

Podejmowane inicjatywy nastawione są na animację środowiska lokalnego i edukację kulturową. Działania mają na celu zachęcenie do partycypacji w kulturze i przygotowania osób oraz grup do współtworzenia właściwych jej wartości poprzez realizację programów edukacyjnych, artystycznych, społeczno-kulturalnych i proekologicznych.

Ośrodek włącza się w procesy związane z rewitalizacją, dziedzictwem kulturowym i przyrodniczym, a także tożsamością Nowej Huty, wzmacnianiem potencjału społecznego i partnerskim rozwojem środowiska lokalnego, realizuje projekty o zasięgu lokalnym i międzynarodowym, współpracując z licznymi partnerami i organizacjami pozarządowymi.

Prowadzi działalność w trzech lokalizacjach: osiedle Górali 5 (Nowohuckie Laboratorium Dziedzictwa z Pracownią Animacji Ekologicznej oraz Galerią Huta Sztuki, Biblioteka Górali, Kino Sfinks), osiedle Górali 4 (ARTzona z Pracownią Praktyk Rozwojowych), osiedle Złotego Wieku 14 (Kuźnia z Biblioteką).

Celem Ośrodka jako pracodawcy jest zapewnienie zatrudnionym osobom bezpiecznego środowiska pracy, wolnego od dyskryminacji<sup>1</sup>. Ośrodek dąży do zapewnienia wszystkim możliwości sprawiedliwego i wolnego od przeszkód rozwoju umiejętności i kompetencji zawodowych. Opracowanie, wdrożenie oraz systematyczna ewaluacja Planu Równości Płci (zwanego dalej Planem) wpłynie na przejrzystość i klarowność procedur Ośrodka. Podjęte działania będą zmierzały do poprawy jakościowej miejsca pracy, rozumianej jako zdolność instytucji do: przyciągania i zatrzymywania profesjonalistów i profesjonalistek, przeciwdziałania spowalnianiu rozwoju i kariery, wykorzystywania potencjału zróżnicowanych zespołów. Plan jest więc nie tylko dokumentem mającym przeciwdziałać wszelkim przejawom dyskryminacji ze względu na płeć, lecz również kierunkiem rozwoju dla instytucji, chcącej być partnerem dla pracowników i pracowniczek na konkurencyjnym rynku pracy.

---

<sup>1</sup> Ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Ośrodek tworzy przestrzeń spotkań, wzmacnia wspólnotowość, podmiotowość i równość uczestników i uczestniczek oferty. W ramach procesu zarządzania, instytucja uwzględnia także konieczność adekwatności podejmowanych działań wewnętrznych (dotyczących pracowników i pracowniczek) względem inicjatyw zewnętrznych – tak, by zasady i wartości obejmowały także pracowników i pracowniczki.

Niniejszy plan na lata 2024-2027 został przygotowany w celu wypracowania rozwiązań gwarantujących równość płci wśród wszystkich osób zatrudnionych w Ośrodku. Na bazie przeprowadzonego badania, obejmującego dotychczasową politykę na rzecz równości, wyznaczono cele i działania do realizacji, pozwalające na upowszechnianie równouprawnienia i różnorodności w Ośrodku, poprzez zmiany na płaszczyźnie organizacyjnej, a także kulturowej.

Punktem wyjścia dla sporządzenia Planu było zbadanie i dokonanie analizy reprezentacji płci wśród osób zatrudnionych w Ośrodku, z uwzględnieniem dokładnych danych dotyczących struktury organizacyjnej, kadry zarządzającej i kierowniczej oraz reprezentacji płci funkcjonujących w Ośrodku w kategoriach zaszerogowania pracowników i pracowniczek. W ramach przygotowywania Planu, przeglądowi poddano wewnętrzne regulacje Ośrodka w zakresie równości i różnorodności, a także zbiór nie skodyfikowanych praktyk, zachowań i norm budujących kulturę pracy w instytucji.

Plan został opracowany na okres 4 lat od 1 stycznia 2024 roku do 31 grudnia 2027 roku. W czasie obowiązywania dokumentu wyznaczone komórki organizacyjne będą odpowiedzialne za:

- koordynację i monitorowanie realizacji założonych celów w Planie,
- ewaluację podejmowanych działań wyznaczonych w Planie,
- sporządzanie corocznych raportów z realizacji Planu,
- opracowanie kolejnego Planu Równości Płci na lata 2028-2031.

Miasto Kraków jako organizator Ośrodka aktywnie wspiera ideę równości płci wśród pracowników i pracowniczek Urzędu Miasta Krakowa oraz miejskich jednostek organizacyjnych. Opracowany Plan Równości Płci dla Urzędu Miasta Krakowa oraz miejskich jednostek organizacyjnych na lata 2022-2025<sup>2</sup> określa kierunek, którym powinny zmierzać wszystkie jednostki podległe. Niemniej jednak strategię zawartą w miejskim Planie, stanowiącą ogólną bazę i przykłady, na podstawie których jednostki te powinny opracować indywidualne, wewnętrzne plany działania w obszarze równości płci w oparciu o własną specyfikę organizacyjną.

---

<sup>2</sup> [https://rownosc.krakow.pl/rowne\\_traktowanie/266191,artykul,plan\\_rownosci\\_plci.html](https://rownosc.krakow.pl/rowne_traktowanie/266191,artykul,plan_rownosci_plci.html) (dostęp: 10.10.2023 roku)

### 1.1. Rozdzielenie zadań komórkom organizacyjnym i stanowiskom

Do sporządzenia, realizacji i monitorowania Planu, Dyrektor Ośrodka wyznaczył komórki organizacyjne i stanowiska odpowiedzialne, to jest: Dział Organizacyjny, Dział Promocji, Samodzielne stanowisko ds. zarządzania i rozwoju, Samodzielne stanowisko ds. kadr, Specjalistkę ds. dostępności, Samodzielne stanowisko ds. Prawnych oraz Dyrektor we współpracy z delegowanymi do tego zadania pracownikami i pracowniczkami.

Niemniej jednak, by w Ośrodku urzeczywistnić środowisko pracy pozbawione wszelkich przejawów dyskryminacji, konieczne jest zaangażowanie całej społeczności pracowników i pracowniczek.

## 2. Diagnoza

### 2.1. Podstawy prawne

Niniejszy plan oparty jest w szczególności na następujących aktach prawnych:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz. U. z 1997 r. nr 78, poz. 483),
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013,
- 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),
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z zm.).

Podczas sporządzania Planu wykorzystano również dobre praktyki wypracowane przez inne podmioty w dokumentach o znamionach planu równości płci, dostosowując je do unikatowej charakterystyki Ośrodka.

### 2.2. Wewnętrzne regulacje i wypracowane praktyki

#### 2.2.1. Procedura antydyskryminacyjna i antymobbingowa

W Regulaminie Pracy wprowadzonym Zarządzeniem nr 125 Dyrektora Ośrodka Kultury im. Cypriana Kamila Norwida w Krakowie z dnia 26 lipca 2021 roku ustanowiono procedurę antydyskryminacyjną i antymobbingową. W dokumencie przedstawiono definicję mobbingu oraz dyskryminacji, a także przewidziano możliwość złożenia skargi na zachowania

dyskryminujące i mobbingujące. Wskazana w procedurze definicja mobbingu wprost odwołuje się do art. 94<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy, przytaczając jego treść. W dokumencie zauważalna jest jednak niekonsekwencja w stosowaniu ustawowych rozwiązań. Przedstawiona definicja dyskryminacji zawiera przykładowy katalog cech prawnie chronionych, który jest jednak węższy niż ten wskazanych w Kodeksie pracy. W Regulaminie Pracy pominięto między innymi takie cechy jak: przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Omawiana procedura reguluje wyłącznie prawa osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (według zaprezentowanej w Regulaminie Pracy definicji pracownika), w żaden sposób nie odnosząc się do sytuacji osób, które z Ośrodkiem łączy inny rodzaj współpracy (w szczególności umowa cywilnoprawna, wolontariat, praktyka).

Ponadto rozwiązania wskazane w Regulaminie Pracy regulują wyłącznie sposób działania w przypadku zgłoszenia przez pracownika lub pracowniczkę zachowań dyskryminacyjnych lub mobbingujących, w żaden sposób nie charakteryzując polityki instytucji w zakresie przeciwdziałania tym zjawiskom, w szczególności przeprowadzania szkoleń podnoszących świadomość wśród osób zatrudnionych.

Dodatkowo zaproponowane rozwiązania w przypadku wystąpienia zachowań o znamionach dyskryminacji lub mobbingu nie są prawidłowe.

Skarga w formie pisemnej z szerokim uzasadnieniem i dowodami na poparcie skargi kierowana jest bezpośrednio do „pracodawcy”, brak jednak jednoznacznego wskazania komu – jako reprezentantowi pracodawcy – należy zgłosić przygotowaną skargę. Zgodnie ze statutem Ośrodka „Dyrektor jest przełożonym pracowników Ośrodka Kultury i wykonuje wobec nich czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę”. Rozumienie pojęcia „pracodawcy” jako Dyrektora Ośrodka Kultury im. Cypriana Kamila Norwida w Krakowie, może prowadzić do niepożądanego sytuacji, w której osobą dopuszczającą się dyskryminacji lub mobbingu będzie Dyrektor. Regulamin Pracy wymaga, żeby każda skarga (zarówno dotycząca mobbingu, jak i dyskryminacji) była poparta dowodami uzasadniającymi jej zasadność. W zakresie odnoszącym się do skargi na dyskryminację jest to wymaganie niezgodne z obowiązującymi regulacjami prawnymi. Zgodnie z dyrektywami Unii Europejskiej oraz implementującymi je przepisami krajowymi, to na pracodawcy ciąży obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy. Do skutecznego złożenia skargi wystarczające jest jedynie uprawdopodobnienie, że doszło do dyskryminacji, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania. Rozpoczęcie procedury wymaga „prawidłowo sporządzonej i złożonej skargi” – jednocześnie nie określając etapu na uzupełnienie ewentualnych braków formalnych. W Regulaminie Pracy brak rozstrzygającego zapisu dookreślającego, kto wchodzi w skład komisji zaangażowanej w postępowanie wyjaśniające. Jednym z członków komisji antymobbingowej/antydyskryminacyjnej jest przedstawiciel Pracodawcy (z wyłączeniem

osoby, której dotyczy skarga oraz bezpośredniego/pośredniego przełożonego osoby składającej skargę). Osoba składająca skargę, nie ma możliwości sprzeciwienia się dokonaniu wyborowi, co może prowadzić do nadużyć.

Uwzględniając powyższe kwestie, budzące obawy o skuteczność przedstawionych rozwiązań, należy opracować nową procedurę, która umożliwi skuteczne reagowanie na wszelkie przejawy dyskryminacji i mobbingu.

#### 2.2.2. Procedura rekrutacji

W Ośrodku nie ma wewnętrznej regulacji procedury rekrutacji, co negatywnie wpływa na transparentność i przejrzystość procesu naboru i wyłaniania kandydatów i kandydatek. Opracowanie i wdrożenie procedury naboru, czyli wyznaczenie przejrzystych reguł, zasad i standardów, skutecznie wyeliminuje ryzyko nierównego traktowania, w tym dyskryminacji między innymi ze względu na płeć kandydatów lub kandydatek w procesie rekrutacji.

#### 2.2.3. Inne działania na rzecz równości płci

Od stycznia 2023 roku pracownicy i pracowniczki Ośrodka, w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej (z uczestnikami i uczestniczkami działań Ośrodka) zobowiązani i zobowiązane są do stosowania feminatywów<sup>3</sup>.

Konsekwencją przyjętych rozwiązań jest również wprowadzenie feminatywów w nazwach stanowisk i funkcji w protokole dodatkowym nr 9 z 25.11.2022 r. do Zakładowego Układowego Zbiorowego Pracy dla pracowników Ośrodka Kultury im. Cypriana Kamila Norwida w Krakowie z dnia 2 stycznia 2001 r. Nr: U-DCLXXIX. Pracowniczkom i pracownikom pozostawiono możliwość wybrania preferowanej przez siebie nazwy zajmowanego stanowiska, jak również pełną autonomię w wyborze samookreślających zaimków, respektowanych w komunikacji.

Jednakże feminatywy w komunikacji Ośrodka nadal nie oddają równości w języku, w dalszym ciągu precyzując i wskazując na płeć. Należy rozważyć wprowadzenie neutratywów do komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej, by nie dyskryminować i wykluczać osób nie identyfikujących się z binarnym podziałem na płeć.

Kolejnym przykładem działań podjętych w Ośrodku na rzecz równości było powołanie Zespołu zadaniowego do spraw dostępności (Zarządzenie nr 1/2023 Dyrektora Ośrodka Kultury im. Cypriana Kamila Norwida w Krakowie z dnia 2 stycznia 2023 roku). Zespół, w skład którego wchodzi 10 osób (przedstawiciele i przedstawicielki wszystkich komórek

---

<sup>3</sup>

<https://www.facebook.com/oknorwid/posts/pfbid02DDP4DaZohZz96cVu161STZUwGaxa2ooqVciQeThey9m3ZgPVMTxniQcc2r4HzvqNI> (dostęp: 10.10.2023 roku)

organizacyjnych), regularnie realizuje zadania związane z inkluzywnością i równością w dostępie do oferty i zasobów Ośrodka.

Za koordynację prac Zespołu zadaniowego odpowiada Specjalistka ds. dostępności, której rolą jest również piecza nad działaniami antymobbingowymi, antydyskryminacyjnymi, równościowymi i wielokulturowymi w Ośrodku.

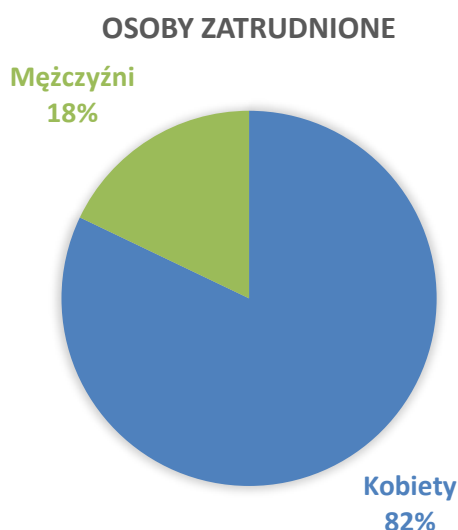
### 2.3. Analiza danych

#### 2.3.1. Dane ogólne

Opracowując Plan, analizie poddano liczbę kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Ośrodku na dzień 1 września 2023 roku. W badaniu wzięto pod uwagę dane pochodzące z dokumentów przedłożonych przez pracowników i pracowniczki w procesie rekrutacji i procesie zawierania umowy w Ośrodku. Analizy nie poparto badaniem przeprowadzonym wśród osób zatrudnionych, w celu zweryfikowania zgodności danych dokumentowych z ich samoidentyfikowalną tożsamością płciową.

Badaniu podano liczbę kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Ośrodku, uwzględniając strukturę organizacyjną, a także kategorie zaszeregowania.

Na dzień 1 września 2023 roku w Ośrodku zatrudnionych było 56 osób. Przeważającą większość, bo aż 82,14% stanowiły kobiety.



Wykres 1. Struktura zatrudnienia w Ośrodku w podziale na płeć.

Kadrę pracowników i pracowniczek Ośrodka tworzą: dyrekcja (dyrektor oraz zastępca dyrektora), pracownicy i pracowniczki dwóch klubów i siedmiu działów oraz trzy osoby zajmujące samodzielne stanowiska. Poniższa tabela przedstawia liczbę kobiet i mężczyzn z wyodrębnieniem na powyższe kategorie.



	Ogółem	Kobiety	Kobiety %	Mężczyźni	Mężczyźni %
Ośrodek Kultury Norwida	56	46	82,14%	10	17,86%
Dyrekcja	2	1	50,00%	1	50,00%
ARTzona (klub)	7	5	71,43%	2	28,57%
Biblioteka Górali	4	4	100,00%	0	0,00%
Biblioteka Kuźnia	3	2	66,67%	1	33,33%
Dział Organizacyjny	14	12	85,71%	2	14,29%
Dział Promocji	5	3	60,00%	2	40,00%
Kino Sfinks	3	3	100,00%	0	0,00%
Kuźnia (klub)	6	6	100,00%	0	0,00%
Księgowość	3	2	66,67%	1	33,33%
Nowohuckie Laboratorium Dziedzictwa	6	6	100,00%	0	0,00%
Samodzielne Stanowiska	3	2	66,67%	1	33,33%

Tabela 1. Struktura zatrudnienia w komórkach organizacyjnych Ośrodka w podziale na płeć.

### 2.3.2. Dyrekcja i kadra kierownicza

Od 1 października 2022 roku funkcję Dyrektora Ośrodka Kultury im. Cypriana Kamila Norwida w Krakowie pełni mężczyzna. Warto jednak zaznaczyć, że od momentu przejęcia instytucji przez Miasto Kraków 1 stycznia 1995 roku funkcję Dyrektora i Zastępcy Dyrektora pełniły wyłącznie kobiety.

	Ogółem	Kobiety	Kobiety %	Mężczyźni	Mężczyźni %
Dyrektor	1	0	0,00%	1	100,00%
Zastępca dyrektora	1	1	100,00%	0	0,00%

Tabela 2. Struktura zatrudnienia Dyrekcji Ośrodka w podziale na płeć.

W strukturze organizacyjnej Ośrodka wyodrębniono dwa kluby, siedem działów, cztery sekcje oraz trzy samodzielne stanowiska. Klubami, działami oraz sekcjami kierują kierownicy lub kierowniczkami, z wyłączeniem Działu Księgowości, którym kieruje Główny Księgowy.

Stanowisko	Ogólnie	Kobiety	Kobiety %	Mężczyźni	Mężczyźni %
Kierownik / kierowniczk klubów	2	2	100,00%	0	0,00%
Kierownik / kierowniczk działów	7	7	100,00%	0	0,00%
Kierownik / kierowniczk sekcji	4	3	75,00%	1	25,00%
Samodzielne stanowiska	3	2	66,67%	1	33,33%
Ogólnie	16	14	87,50%	2	12,50%

Tabela 3. Struktura zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych w Ośrodku w podziale na płeć.

### 2.3.3. Kategorie zaszeregowania<sup>4</sup>

W oparciu o Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników Ośrodka Kultury im. Cypriana Kamila Norwida z 2.01.2001 roku oraz o późniejsze protokoły dodatkowe<sup>5</sup>, analizie poddano relację liczby kobiet i mężczyzn w poszczególnych kategoriach zaszeregowania, z uwzględnieniem zajmowanych stanowisk oraz związanych z nimi wymaganymi kwalifikacjami.

W analizie dotyczącej kategorii zaszeregowania nie zostali ujęci: Dyrektor, Zastępca Dyrektora oraz Główny Księgowy, którzy nie są objęci Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy.

Kategoria zaszeregowania	Ogólnie	Kobiety	Kobiety %	Mężczyźni	Mężczyźni %
I	0	0	0,00%	0	0,00%
II	1	1	100,00%	0	0,00%
III	6	5	83,33%	1	16,67%
IV	1	1	100,00%	0	0,00%
V	5	5	100,00%	0	0,00%
VI	18	14	77,78%	4	22,22%
VII	9	6	66,67%	3	33,33%
VIII	13	12	92,31%	1	7,69%

Tabela 4. Struktura kategorii zaszeregowania w Ośrodku w podziale na płeć.

W 7 z 8 powyższych kategorii zaszeregowania kobiety stanowiły ponad połowę zatrudnionych. Najwięcej w przypadku kategorii II, IV i V, w których to w ogóle nie było mężczyzn, a nieco mniej w kategorii VIII. Warto zwrócić uwagę, że mężczyźni są zatrudnieni na stanowiskach wyższych kategorii – większość z nich (8 z 9 mężczyzn) w kategorii VI, VII i VIII. Kategorie te grupują stanowiska merytoryczne i administracyjne (instruktor lub instruktorka / bibliotekarz lub bibliotekarka / specjalista lub specjalistka / księgowy i księgowa oraz odpowiednio starszy i główny instruktor / starszy księgowy lub starsza i główna inspektorka / bibliotekarz lub bibliotekarka / specjalista lub specjalistka / radca prawny lub radczyni prawna).

<sup>4</sup> Kategoria zaszeregowania to kategoria, do której można zakwalifikować stanowisko pracownika bądź pracowniczki, np. w trakcie procesu wartościowania pracy. Do jednej kategorii przyporządkowane zostają stanowiska o zbliżonym profilu. Zwykle każdej z kategorii zaszeregowania przyporządkowane jest wynagrodzenie miesięczne lub stawka godzinowa.

<sup>5</sup> Stan na 1 września 2023 r.

Stanowiska	Wymagane kwalifikacje	Kategorie zaszerogowania	Ogółem	Kobiety	Kobiety %	Mężczyźni	Mężczyźni %
Główny instruktor / główna instruktorka, główny bibliotekarz / główna bibliotekarka, główny specjalista, główna specjalistka, radca prawny / radczyni prawna	wykształcenie wyższe (wykształcenie wyższe prawnicze wg odrębnych przepisów)	VI-VIII	13	12	92,31%	1	7,69%
Starszy instruktor / starsza instruktorka, starszy bibliotekarz / starsza bibliotekarka, starszy specjalista / starsza specjalistka, starszy księgowy / starsza księgowka	wykształcenie wyższe	V-VII	11	8	72,73%	3	27,27%
Instruktor / instruktorka, bibliotekarz / bibliotekarka, specjalista / specjalistka, księgowy / księgowka	wykształcenie wyższe lub średnie specjalistyczne lub średnie i 15 lat doświadczenia na podobnym stanowisku	IV-VI	16	12	75,00%	4	25,00
Młodszy instruktor / młodsza instruktorka,	wykształcenie wyższe lub średnie specjalistyczne	III-V	5	5	100,00%	0	0,00%

młodszy bibliotekarz / młodsza bibliotekarka, młodszy specjalista / młodsza specjalistka, młodszy księgowy / młodsza księgowa, starszy referent / starsza referentka	lub średnie i 10 lat doświadczenia na podobnym stanowisku						
Referent / referentka, kasjer / kasjerka	wykształcenie średnie lub średnie specjalistyczne	II-IV	1	1	100,00%	0	0,00%
Młodszy referent / młodsza referentka, bileter / bileterka, kinooperator / kinooperatorka, konserwator / konserwatorka, pracownik gospodarczy / pracowniczka gospodarcza, portier / portierka	wykształcenie średnie lub zasadnicze zawodowe lub podstawowe	I-III	7	6	85,71%	1	14,29%

Tabela 5. Struktura stanowisk pracy w Ośrodku w podziale na płeć.

#### 2.4. Wnioski

Na podstawie przeprowadzonej analizy danych dotyczących zatrudnienia oraz wewnętrznych regulaminów i procedur, można sformułować następujące wnioski:

1. Środowisko pracy w Ośrodku jest wysoce sfeminizowane, kobiety stanowią 82,14% wszystkich osób zatrudnionych w Ośrodku.

2. Wykazana tendencja nadreprezentatywności kobiet obserwowana jest we wszystkich zestawieniach przygotowanych na potrzeby Planu (struktura zatrudnienia, stanowisk kierowniczych, zaszerogowania, stanowisk pracy).
3. W każdej komórce organizacyjnej Ośrodka występuje liczebna przewaga kobiet. W aż 4 komórkach organizacyjnych – Biblioteka Górali, Kino Sfinks, Kuźnia, Nowohuckie Laboratorium Dziedzictwa – pracują wyłącznie kobiety. Działy o największej różnorodności ze względu na płeć to: Dział Promocji, Biblioteka Kuźnia, Dział Księgowności.
4. Kadra kierownicza oraz samodzielne stanowiska są zdominowane przez kobiety. Stanowią one 86,67% osób zajmujących stanowiska kierownicze oraz samodzielne stanowiska, przy czym kierowniczkami klubów i działów są wyłącznie kobiety. Należy jednocześnie zauważyć, że zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Ośrodka kierownik lub kierowniczka sekcji podlega bezpośrednio kierownikowi lub kierowniczce klubu bądź działu. Jednocześnie reprezentacja mężczyzn na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych stanowiskach jest o około 5 punktów procentowych mniejsza od procentu mężczyzn wśród wszystkich zatrudnionych.
5. Równowagę w zróżnicowaniu płci można zaobserwować tylko na szczeblu kadry zarządzającej (Dyrekcji).

## 3. Cele

## 3.1. Uwzględnienie aspektu równości płci w dokumentach wewnętrznych Ośrodka.

	Działanie	Miernik	Odpowiedzialna komórka organizacyjna / stanowisko	Termin realizacji
1.	Opracowanie i wdrożenie nowej procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej	Nowa procedura antydyskryminacyjna i antymobbingowa wprowadzona zarządzeniem Dyrektora	Dział Organizacyjny, Specjalistka ds. dostępności, Samodzielne stanowisko ds. kadr, Samodzielne stanowisko ds. prawnych, Samodzielne stanowisko ds. zarządzania i rozwoju, Dyrektor	do XII 2024 roku
2.	Opracowanie i wdrożenie procedury rekrutacji	Procedura wprowadzona zarządzeniem Dyrektora	Dział Organizacyjny, Samodzielne stanowisko ds. kadr, Samodzielne stanowisko ds. prawnych, Samodzielne stanowisko ds. zarządzania i rozwoju, Dyrektor	do XII 2024 roku

Tabela 6. Cele do realizacji w ramach Planu równości płci - uwzględnienie aspektu równości płci w dokumentach wewnętrznych Ośrodka.

## 3.2. Przeciwdziałanie zwiększaniu się dysproporcji w zakresie reprezentacji płci w strukturze zatrudnienia.

	Działanie	Miernik	Odpowiedzialna komórka organizacyjna / stanowisko	Termin realizacji
1.	Monitorowanie procedur rekrutacyjnych, ze szczególnym	Opracowanie corocznych raportów dotyczących	Samodzielne stanowisko ds. kadr	Cały okres obowiązywania dokumentu

	uwzględnieniem kryterium płci	procesów rekrutacyjnych z uwzględnieniem kryterium równowagi płci / 4 raporty		
2.	Prowadzenie działań (informacyjnych i promocyjnych) zachęcających kandydatów płci niedoreprezentowanej do udziału w procedurach rekrutacyjnych	Opracowanie corocznych raportów dotyczących promocji procesów rekrutacyjnych. / 4 raporty	Dział Promocji	Cały okres obowiązywania dokumentu
3.	Kształtowanie wizerunku Ośrodka jako instytucji gwarantującej równość płci poprzez działania promocyjne z wykorzystaniem wybranych przedsięwzięć Ośrodka z zakresu równości płci	Opracowanie corocznych raportów dotyczących promocji i jej skuteczności / 4 raporty	Dział Promocji	Cały okres obowiązywania dokumentu

Tabela 7. Cele do realizacji w ramach Planu równości płci - przeciwdziałanie zwiększaniu się dysproporcji w zakresie reprezentacji płci w strukturze zatrudnienia.

- 3.3. Zwiększenie świadomości osób zatrudnionych w Ośrodku na temat zasad równego traktowania z uwzględnieniem przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć.

	Działanie	Miernik	Odpowiedzialna komórka organizacyjna / stanowisko	
1.	Polityka równości szans kobiet i mężczyzn – aktualizacja	Aktualizacja Regulaminu Pracy wprowadzona zarządzeniem	Dział Organizacyjny, Specjalistka ds. dostępności,	do XII 2024 roku

	Regulaminu Pracy Ośrodka Kultury im. Cypriana Kamila Norwida w Krakowie o obowiązek dotyczący kierowania się polityką równości szans przy: wyłanianiu kontrahentów i wykonawców, stażystów, praktykantów i wolontariuszy oraz przy zatrudnianiu i wynagradzaniu za pracę	Dyrektora	Samodzielne stanowisko ds. kadr, Samodzielne stanowisko ds. prawnych, Dyrektor	
2.	Podnoszenie wiedzy i świadomości w obszarze równości płci	Liczba przeprowadzonych szkoleń – 4 szkolenia / Liczba osób biorących udział w szkoleniach – 40 osób	Specjalistka ds. dostępności	Cały okres obowiązywania dokumentu
3.	Informowanie pracowników i pracowniczek o podejmowanych działaniach dotyczących równości płci i różnorodności	Komunikacja wewnętrzna / 2 wiadomości e-mail rocznie	Dział Organizacyjny, Specjalistka ds. dostępności, Dyrektor	Cały okres obowiązywania dokumentu

Tabela 8. Cele do realizacji w ramach Planu równości płci – zwiększenie świadomości osób zatrudnionych w Ośrodku na temat zasad równego traktowania z uwzględnieniem przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć.



#### 4. Monitorowanie

Stan realizacji Planu będzie poddawany systematycznemu monitorowaniu. Monitorowanie będzie przeprowadzane corocznie – I 2025, I 2026, I 2027, I 2028 – chyba że pojawią się istotne okoliczności uwzględniające inne terminy dokonania analiz. Do monitorowania działań zobowiązane są komórki organizacyjne i stanowiska wskazane w Planie. W oparciu o zgromadzone informacje, dane i zestawienia (między innymi analizę zrealizowanych działań, osiągnięte mierniki) zostanie przygotowany raport zbiorczy, podsumowujący realizację Planu w poprzednim roku kalendarzowym. Za przygotowywanie zbiorczych raportów rocznych odpowiedzialny jest Dział Organizacyjny.

#### 5. Podsumowanie

Ośrodek jako pracodawca dąży do kompleksowego uwzględniania kwestii równości szans kobiet i mężczyzn w zarządzaniu Zespołem. Jednak by być miejscem wolnym od nierówności, w planowanych działaniach konieczne jest wyjście poza przeciwdziałanie dyskryminacji jedynie ze względu na płeć. Aby zapobiegać dyskryminacji w obszarze relacji współpracowniczych, konieczne jest podnoszenie wiedzy oraz szkolenia zwracające uwagę na istniejącą różnorodność osób wewnątrz instytucji i w społeczeństwie. Te działania powinny być wspierane poprzez wewnętrzne procedury i regulacje oraz panująca kultura organizacyjna (to jest brak zgody na jakiegokolwiek przejawy między innymi homofobii, transfobii, rasizmu, ableizmu, ksenofobii, szowinizmu, ageizmu czy klasizmu).

Równość i różnorodność są wartościami nierozzerwalnie związanymi z misją Ośrodka. Realizowanie ich za pośrednictwem wprowadzanych regulacji oraz wdrażanie działań mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji poprzez system wczesnego reagowania, stworzą przestrzeń dla dalszego rozwoju instytucji.

## 6. Bibliografia

1. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, European Commission Directorate-General for Research and Innovation, European Union 2021, dostępny do pobrania: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>
2. Plan Równości Płci w Urzędzie Miasta Krakowa i miejskich jednostkach organizacyjnych Plan Równości Płci wprowadzony zarządzeniem nr 2198/2022 Prezydent Miasta Krakowa z dnia 1 sierpnia 2022, Kraków 2022, dostępny do pobrania: [https://rownosc.krakow.pl/rowne\\_traktowanie/266191,artykul,plan\\_rownosci\\_plci.html](https://rownosc.krakow.pl/rowne_traktowanie/266191,artykul,plan_rownosci_plci.html)
3. Kramarczyk J., „Plan równości płci – jak to zrobić?”, Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli, Bruksela 2021, dostępny do pobrania: [https://informacje.pan.pl/images/2021/Opracowanie\\_Plan\\_Rownosci\\_Plci\\_jak\\_to\\_zrobic\\_v1.1.pdf](https://informacje.pan.pl/images/2021/Opracowanie_Plan_Rownosci_Plci_jak_to_zrobic_v1.1.pdf)
4. „Plany równości płci (GEP) w Horyzoncie Europa”, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju Dział Krajowego Punktu, Warszawa 2023, dostępny do pobrania: [https://www.kpk.gov.pl/wp-content/uploads/2023/02/NCBR\\_Przewodnik\\_PP\\_02022023.pdf](https://www.kpk.gov.pl/wp-content/uploads/2023/02/NCBR_Przewodnik_PP_02022023.pdf)
5. Plan równości płci dla Uniwersytetu Jagiellońskiego przyjęty zarządzeniem nr 94 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 30 czerwca 2022 roku, Kraków 2022, dostępny do pobrania: <https://rowni.uj.edu.pl/gep-dla-uj>
6. Cybulko A., Kubias J., Plan równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego. Plan działań równościowych na lata 2020-2023 przyjęty zarządzeniem nr 194 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 27 sierpnia 2020 roku, Warszawa 2020, dostępny do pobrania: <https://www.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2021/02/plan-rownosci-plci-dla-universytetu-warszawskiego.pdf>