

# **PLAN RÓWNOŚCI PŁCI SINFONII VAROVII NA LATA 2023-2026**

**WARSZAWA 2023**

## **SPIS TREŚCI:**

WPROWADZENIE 3-4

DIAGNOZA RÓWNOŚCI PŁCI 5-16

CELE I DZIAŁANIA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI 17-20

ŹRÓDŁA 21

# WPROWADZENIE

Plan Równości Płci dla instytucji kultury Sinfonia Varsovia (dalej: Plan Równości) został opracowany dla całej społeczności skupionej w i wokół instytucji, pracujących w niej, współpracujących z nią oraz objętych działaniami edukacyjnymi i kulturalnymi. Plan Równości obejmuje zestaw działań, niezbędnych do realizacji zadań Sinfonii Varsovii, z poszanowaniem zasad równości i różnorodności całej instytucji: osób tworzących orkiestrę oraz osób pracujących w pozostałych działach. Głównym celem Planu Równości jest zapewnienie wszystkim osobom należącym do społeczności Sinfonii Varsovii możliwość rozwoju zawodowego i uczestnictwo w kulturze w sposób wolny od dyskryminacji, w warunkach swobody, bezpieczeństwa i wzajemnego szacunku.

Plan Równości stanowi obok wprowadzonej w 2016 r. procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w Orkiestrze Sinfonii Varsovii główne narzędzie zorientowane na kwestie równości. Stanowi uzupełnienie dotychczasowej działalności i praktyki Sinfonii Varsovii. W kulturze i sztuce równość, różnorodność i godność są fundamentami, na których opiera się praca, twórczość i uczestnictwo. Kultura i jej różnorodność odgrywa szczególną rolę w Europie, co podkreśla Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Dlatego dobre praktyki dotyczące szacunku, równości i solidarności tworzone w instytucjach kultury mogą służyć dodatkowo upowszechnianiu wzorców i stanowić punkt odniesienia nie tylko dla osób w instytucji, ale szerokiego kręgu jej interesariuszy i odbiorców. Zapewnienie równości płci w miejscu pracy, jakim jest instytucja kultury pozwala na „przywództwo przez przykład” (leadership by example), jak ujęli to autorzy raportu „Towards gender equality in the cultural and creative sectors”. W „2019-2022 Work Plan for Culture” w ramach unijnych działań na rzecz kultury stwierdzono, że równość płci jest filarem kulturalnej różnorodności i odgrywa kluczową rolę w obalaniu stereotypów i w promowaniu społecznych zmian.

Elementem zapewnienia równości i różnorodności jest poprawna komunikacja, zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz instytucji oraz upowszechnianie dobrych praktyk. Istotne jest także zapewnienie poczucia bezpieczeństwa pracownikom i stworzenie systemu wczesnego reagowania, a także poczucia wpływu na warunki panujące w miejscu pracy. Kraje członkowskie Unii Europejskiej powinny dążyć do zapewnienia warunków do równego udziału w kulturze dla osób zajmujących się nią zawodowo. Działania takie obejmują także równe traktowanie w zakresie wynagradzania kobiet i mężczyzn oraz wdrażanie rozwiązań sprzyjających równowadze pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.

Głównymi problemami wskazanymi w dokumencie „Towards gender equality in the cultural and creative sectors” są: stereotypy dotyczące płci; molestowanie seksualne; różnice w dostępie do stanowisk pracy oraz różnice wynagrodzeń; udział w procesach decyzyjnych; dostęp do rynku sztuki;

przedsiębiorczość kobiet. Plan Równości Płci dla Sinfonii Varsovii koncentruje się na czterech pierwszych zagadnieniach jako najistotniejszych dla publicznej instytucji kultury.

Plan Równości Płci Sinfonii Varsovii stanowi wynik przeprowadzonych w niej badań, analiz i konsultacji. Stanowi strategię zaplanowaną na cztery lata: 2023 – 2026, z założeniem obowiązkowej wewnętrznej ewaluacji w połowie tego okresu, służącej dalszemu doskonaleniu podjętych działań.

Plan Równości dla Sinfonii Varsovii opiera się na pięciu głównych celach. Będą one realizowane poprzez określone działania. Ich skuteczność będzie monitorowana za pomocą wskaźników określonych w Planie Równości.

# DIAGNOZA RÓWNOŚCI PŁCI

W tej części Planu Równości zaprezentowane są wybrane istotne aspekty pracy w Sinfonii Varsovii z perspektywy płci. Diagnoza uwzględnia następujące obszary:

1. Równość w rekrutacji i na ścieżkach kariery.
2. Równość w zarządzaniu instytucją.
3. Równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym.
4. Zachowania niepożądane związane z płcią, w tym molestowanie seksualne.
5. Poczucie wpływu na relacje w miejscu pracy.

W każdym z tych obszarów przedstawiona jest obecna sytuacja i określone są wyzwania, jakie stoją przed SV w odniesieniu do obu tych grup.

Pracownicy SV tworzą dwie grupy zawodowe:

- stanowiska artystyczne
- stanowiska nieartystyczne

Diagnoza ww. obszarów została przeprowadzana na podstawie anonimowej ankiety, którą uzupełniło 30 % pracowników SV. W ankiecie wzięli udział przedstawiciele obu grup zawodowych.

## 1. RÓWNOŚĆ W REKRUTACJI I NA ŚCIEŻKACH KARIERY

### **Organizacja procesu rekrutacji oraz proporcje płci zatrudnionych**

Równość w procesie rekrutacji na stanowiska artystyczne zapewniona jest poprzez samą organizację rekrutacji (przesłuchań), której elementem jest anonimowość osoby aplikującej o pracę podczas przesłuchań. Jest to jeden z najskuteczniejszych sposobów zapewnienia równego dostępu do stanowisk pracy w procesie rekrutacji. Należy jednak zwrócić uwagę na język ogłoszeń i regulaminów procesu rekrutacji, który w niektórych przypadkach wygląda na adresowany wyłącznie do mężczyzn, z pominięciem żeńskich form.

Równość w procesie rekrutacji pracowników nieartystycznych zapewniona jest poprzez formułowanie ogłoszeń o pracę z uwzględnieniem obu płci. Nazwa stanowiska w publikowanych ogłoszeniach zawiera żeńską i męską formę. Wybór kandydatki/kandydata następuje niezależnie od płci, a od umiejętności, kompetencji i/lub motywacji.

W przeprowadzonym badaniu 6% osób wyraziło przekonanie, że ich płeć miała duże znaczenie dla wyboru na zajmowane obecnie stanowisko, 79% stwierdziło, że nie miało to żadnego znaczenia. 15% przypisywało swojej płci pewne znaczenie w procesie rekrutacji.

Diagnoza objęła analizę proporcji płci osób pracujących w SV w styczniu 2023 r. W tym okresie w SV pracowało 73 osoby na stanowiskach artystycznych, z czego 47 mężczyzn oraz 26 kobiet, przy czym wśród pierwszych skrzypiec jest 10 kobiet i 5 mężczyzn.

II skrzypce - 6 kobiet i 3 mężczyzn

altówki - 3 kobiety i 6 mężczyzn

wiolonczele - 2 kobiety i 6 mężczyzn

kontrabasy - 0 kobiet i 5 mężczyzn

flety - 2 kobiety i 1 mężczyzna

oboje - 1 kobieta i 2 mężczyzn

klarnety - 1 kobieta i 2 mężczyzn

fagoty - 0 kobiet i 3 mężczyzn

waltornie - 1 kobieta i 4 mężczyzn

trąbki - 0 kobiet i 3 mężczyzn

puzony - 0 kobiet i 3 mężczyzn

tuby - 0 kobiet i 1 mężczyzna

perkusja - 0 kobiet i 2 mężczyzn

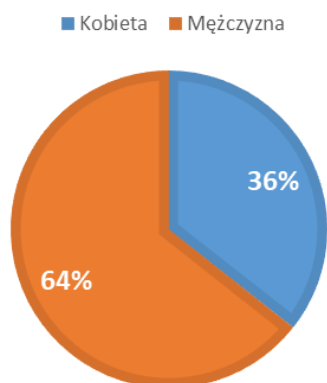
harfy - 1 kobieta i 0 mężczyzn

W skład zespołów kameralnych wchodzi 2 kobiety i 16 mężczyzn.

Na stanowiskach nieartystycznych pracowało 25 kobiet oraz 16 mężczyzn.

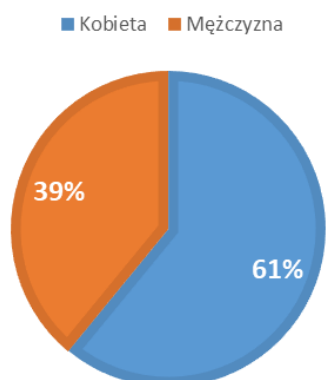
Ogółem kobiety stanowiły więc 45% zatrudnionych, w tym na stanowiskach artystycznym - 36 %, a nieartystycznych - 61%.

## UDZIAŁ KOBIET I MĘŻCZYŹN NA STANOWISKACH ARTYSTYCZNYCH



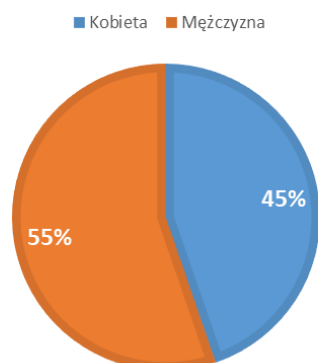
Wykres - Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach artystycznych

## UDZIAŁ KOBIET I MĘŻCZYŹN NA STANOWISKACH NIEARTYSTYCZNYCH



Wykres - Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach nieartystycznych

## UDZIAŁ KOBIET I MĘŻCZYŹN W INSTYTUCJI



Wykres - Udział kobiet i mężczyzn w instytucji ogółem

## **Wynagrodzenia**

Przeprowadzono analizę porównania wynagrodzeń brutto. Wyniki wskazują różne wartości mediany wynagrodzeń w zależności od płci oraz grupy zawodowej.

Różnica pomiędzy medianą wynagrodzenia kobiet i medianą wynagrodzenia mężczyzn wynosi 4% z korzyścią dla mężczyzn.

Różnica w medianie wynagrodzenia w grupie pracowniczek/ników zajmujących stanowiska artystyczne wynosi 7% na korzyść mężczyzn.

Różnica w medianie wynagrodzenia w grupie pracowniczek/ników zajmujących stanowiska nieartystyczne wynosi 8% na korzyść kobiet.

## **Możliwości rozwoju zawodowego i artystycznego – wyniki badań**

W diagnozie zbadano także przekonanie czy ocena pracy związana jest z płcią pracowniczki/ka. Wśród osób zatrudnionych na stanowiskach artystycznych 23% wyraziło przekonanie, że ocena przełożonych jest często lub czasem związana z ich płcią, 15% określiło takie sytuacje jako wyjątkowe, 62% stwierdziło, że nigdy nie znaleźli się w takiej sytuacji.

Wśród osób zatrudnionych na stanowiskach nieartystycznych 10% wyraziło przekonanie, że ocena przełożonych jest często lub czasem związana z ich płcią, 24% określiło takie sytuacje jako wyjątkowe, 66% stwierdziło, że nigdy nie znaleźli się w takiej sytuacji.

## **Możliwości rozwoju zawodowego i artystycznego – podsumowanie**

Dla większości pracowników artystycznych i nieartystycznych (ponad 60 % ankietowanych) nie doświadczyło sytuacji, w której ocena pracy była powiązana z płcią, przy czym większy odsetek pracowników artystycznych niż pracowników nieartystycznych wraziło przekonanie, że ocena przełożonych jest często lub czasem związana z płcią.

## **2. RÓWNOŚĆ W ZARZĄDZANIU INSTYTUCJĄ**

Stanowiska kierownicze w Sinfonii Varsovii dzielą się na dwie grupy: dyrekcję instytucji (dyrektor, Zastępcy i Główny Księgowy) oraz kierownictwo działów. Dyrektorem Sinfonii Varsovii jest mężczyzna, natomiast jego dwóch Zastępców to mężczyzna i kobieta, Główny Księgowy to mężczyzna. Poza tym, pracownice/y nieartystyczni zatrudnieni są w dziewięciu działach i na samodzielnych stanowiskach pracy, zgodnie z obowiązującym Regulaminem Organizacyjnym Sinfonii Varsovii. Wśród kierowniczek/ków działów jest 6 kobiet oraz 3 mężczyzn.



Działy różnią się między sobą wielkością, od działów jednoosobowych (Dział Inwestycji oraz Dział Programowy, oba kierowane przez mężczyznę) poprzez działy dwuosobowe (Impresariat oraz Dział Personalny, oba kierowane przez kobiety), po dział liczący 10 osób (Dział Produkcji i Organizacji Pracy Artystycznej), kierowany przez kobietę, w którym proporcje płci są mniej więcej wyrównane. Wyłącznie kobiety pracują w Impresariacie, Dziale Personalnym oraz Dziale Finansowo-Księgowym, przy czym Głównym Księgowym jest mężczyzna, a jego Zastępczynią jest kobieta.

Wśród dyrygentów jest dwóch mężczyzn (pierwszy dyrygent gościnny oraz dyrygent gościnny) i jedna kobieta (dyrygentka-rezydentka).

W Sinfonii Varsovii działają 3 związki zawodowe: Związek Zawodowy Muzyków Orkiestrowych Grupy Dętej Orkiestry Sinfonia Varsovia, Związek Zawodowy Muzyków Sinfonii Varsovii, Związek Zawodowy Polskich Artystów Muzyków Orkiestrowych. We wszystkich w/w związkach funkcje przewodniczących i zastępców przewodniczących pełnią mężczyźni.

### **3. RÓWNOWAGA POMIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM PRYWATNYM**

Równowaga pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym wynika z jednej strony z obciążenia opieką nad osobami zależnymi (dziećmi, ale także starszymi czy mniej sprawnymi członkami rodziny) i odpowiedzialnością za sprawy bytowe. Jak pokazują szersze badania społeczne, role te najczęściej w polskich gospodarstwach domowych pełnią kobiety. W związku z tym mogą one mieć bardziej ograniczone możliwości, jeśli chodzi o dyspozycyjność, nietypowe godziny pracy, czy wyjazdy, a więc obowiązki często związane z pracą w instytucjach kultury. Z drugiej strony zachowanie takiej równowagi uzależnione jest od działań i organizacji obowiązków przez pracodawcę, w celu zapewnienia równego udziału w pracy oraz w rozwoju i awansie zawodowym.

#### **Zakres obowiązków w życiu prywatnym – wyniki badań**

Wśród osób objętych badaniem w Sinfonii Varsovii 47% kobiet i 24% mężczyzn zadeklarowało, że realizuje całość lub większość prac związanych z gospodarstwem domowym. 29% pracowniczek/ków, w tym 20% kobiet i 9% mężczyzn opiekuje się dzieckiem lub dziećmi, a 21% pracowniczek/ków, w tym 18% kobiet i 3% mężczyzn opiekuje się innymi członkami rodziny wymagającymi szczególnej opieki. 15% osób odpowiedziało, że takie obowiązki ich nie dotyczą, w tym 12% kobiet i 0% mężczyzn.

#### **Zakres obowiązków w życiu prywatnym – podsumowanie**

Większy odsetek kobiet deklaruje realizowanie całości lub większości prac związanych z gospodarstwem domowym. Przewaga kobiet widoczna jest również w obowiązkach związanych z opieką nad dzieckiem/dziećmi oraz innymi członkami rodziny.

### **Świadomość rodzicielska – wyniki badań**

Spośród osób mających dzieci 32% kobiet i 12% mężczyzn korzystało z urlopów rodzicielskich. 35% kobiet i 6% mężczyzn planuje korzystać z takich urlopów, natomiast 0% kobiet i 6% mężczyzn planuje mieć dzieci, ale nie orientuje się w przysługujących z tego tytułu urlopach, a 0% kobiet i 3% mężczyzn nie planuje z nich korzystać mimo posiadania dzieci. 0% kobiet i 6% mężczyzn nie ma oraz nie planuje mieć dzieci.

### **Świadomość rodzicielska – podsumowanie**

Zauważalna jest dysproporcja między kobietami a mężczyznami w kwestii wiedzy na temat przysługujących uprawnień rodzicielskich. Część badanych mężczyzn oświadczyła, że planuje mieć dzieci jednak nie orientuje się w przysługujących z tego tytułu uprawnieniach. W grupie ankietowanych znaleźli się mężczyźni, którzy w ogóle nie planują posiadać dzieci, natomiast żadna kobieta nie złożyła takiej deklaracji.

### **Dyspozycyjność - godzenie pracy z życiem prywatnym – wyniki badań**

Jako bardzo trudne lub trudne oceniło wymagania dotyczące dyspozycyjności (pracy w godzinach ustalanych przez pracodawcę) 23% kobiet i 8% mężczyzn wśród pracowniczek/ków artystycznych, natomiast wśród pracowników nieartystycznych - 14% kobiet i 10% mężczyzn. Dobrze lub bardzo dobrze oceniło te wymagania 8% kobiet i 8% mężczyzn wśród pracowników artystycznych i 43% kobiet i 10% mężczyzn wśród pracowników nieartystycznych.

### **Dyspozycyjność - godzenie pracy z życiem prywatnym – podsumowanie**

Większy odsetek pracowniczek/ków artystycznych ocenił wymagania dotyczące dyspozycyjności (pracy w godzinach ustalanych przez pracodawcę) jako bardzo trudne lub trudne, w tym większy udział procentowy mają kobiety. Niewielki odsetek pracowniczek/ków artystycznych ocenił wymagania dot. dyspozycyjności jako dobry lub bardzo dobry, w tym udział płyci jest równy.

Większy odsetek pracowniczek/ków nieartystycznych ocenił wymagania dotyczące dyspozycyjności (pracy w godzinach ustalanych przez pracodawcę) jako bardzo dobre lub dobre, w tym większy udział procentowy mają kobiety. Niewielki odsetek pracowniczek/ków nieartystycznych ocenił wymagania dot. dyspozycyjności jako trudny lub bardzo trudny.

### **Dyspozycyjność - godzenie wyjazdów zagranicznych z życiem prywatnym – wyniki badań**

W przypadku dyspozycyjności związanej z wyjazdami zagranicznymi jako trudną lub bardzo trudną sytuację oceniło 31% kobiet i 15% mężczyzn wśród pracowników artystycznych i 5% kobiet i 5% mężczyzn wśród pracowników nieartystycznych. Jako dobrą lub bardzo dobrą sytuację oceniło 15%

kobiet i 15% mężczyzn wśród pracowników artystycznych i 24% kobiet i 5% mężczyzn wśród pracowników nieartystycznych.

#### **Dyspozycyjność - godzenie wyjazdów zagranicznych z życiem prywatnym – podsumowanie**

Większy odsetek pracowniczek/ków artystycznych ocenił wymagania dotyczące dyspozycyjności w ramach wyjazdów zagranicznych jako bardzo trudne lub trudne, w tym większy udział procentowy mają kobiety. Niewielki odsetek pracowniczek/ków artystycznych ocenił wymagania dot. dyspozycyjności jako dobry lub bardzo dobry, w tym udział płci jest równy.

Większy odsetek pracowniczek/ków nieartystycznych ocenił wymagania dotyczące dyspozycyjności w ramach wyjazdów zagranicznych jako bardzo dobre lub dobre, w tym większy udział procentowy mają kobiety. Niewielki odsetek pracowniczek/ków nieartystycznych ocenił wymagania dot. dyspozycyjności jako trudny lub bardzo trudny.

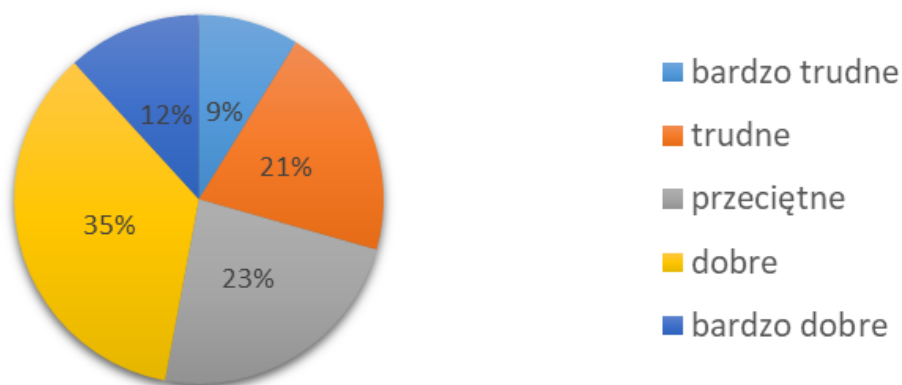
#### **Łączenie pracy z życiem prywatnym – wyniki badań**

Ogólnie możliwości łączenia pracy z życiem prywatnym oceniło jako bardzo trudne 9% pracowniczek/ków, w tym 3% kobiet i 6% mężczyzn; jako trudne 20% pracowniczek/ków, w tym 17% kobiet i 3% mężczyzn; jako przeciętne 24% pracowniczek/ków w tym 15% kobiet i 9% mężczyzn, jako dobre 35% pracowniczek/ków, w tym 26% kobiet i 6% mężczyzn, a jako bardzo dobre 12% pracowniczek/ków, w tym 6% kobiet i 6% mężczyzn.

#### **Łączenie pracy z życiem prywatnym – podsumowanie**

W sumie najwyższy odsetek pracowniczek/ków ocenił dobrze lub bardzo dobrze możliwość godzenia pracy z życiem prywatnym. W drugiej kolejności pod względem udziału procentowego znajduje się grupa pracowniczek/ków, którzy oceniają jako trudną lub bardzo trudną możliwość łączenia pracy z życiem prywatnym.

**Możliwości łączenia pracy z życiem prywatnym oceniam ogólnie jako:**



Wykres przedstawia ogólną ocenę pracowniczek/ków możliwości łączenia pracy z życiem prywatnym

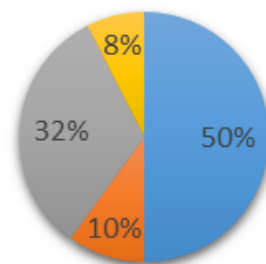
## Równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym - podsumowanie

W przypadku pracownic/ków artystycznych oraz nieartystycznych zauważalna różnica występuje przy temacie dostępności w pracy w godzinach ustalonych przez pracodawcę jak i w przypadku wyjazdów zagranicznych. To pracownice/y artystyczni (głównie kobiety) uważają, że ich dyspozycyjność dla pracodawcy jest trudna lub bardzo trudna. Problem ten występuje też w grupie pracownic/ków nieartystycznych, jednak jest dużo mniejszy.

### 4. ZACHOWANIA NIEPOŻĄDANE ZWIĄZANE Z PŁCIĄ, W TYM MOLESTOWANIE SEKSUALNE

W badaniu spytano także o doświadczenia w miejscu pracy niechcianych/nieadekwatnych zachowań, obejmujących komentarze na temat stereotypowych wyobrażeń związanych z płcią, komentarze lub żarty o wydzwisku seksualnym, komentarze na temat wyglądu, stroju stylu bycia oraz orientacji seksualnej czy życia prywatnego. Zebrano także odpowiedzi na temat doświadczenia natarczywych zachowań o charakterze seksualnym.

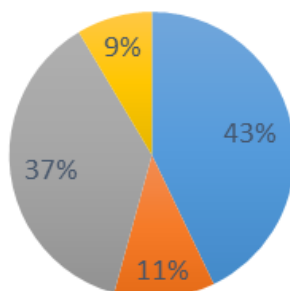
#### Zdarzyło mi się doświadczać w miejscu pracy komentarzy lub żartów odwołujących się do stereotypowych wyobrażeń na temat płci



- nie zdarzyło mi się;
- ze strony przełożonych;
- ze strony innych pracowników;
- ze strony innych osób związanych z SV lub przebywających tu gościnnie;

*\* wartości procentowe uwzględniają wszystkie oddane odpowiedzi – ankieta pozwalała na wybór kilku odpowiedzi*

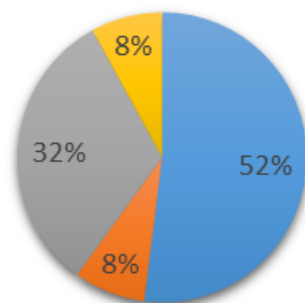
### Zdarzyło mi się doświadczać w miejscu pracy komentarzy lub żartów o wyźwiku seksualnym



- nie zdarzyło mi się;
- ze strony przełożonych;
- ze strony innych pracowników;
- ze strony innych osób związanych z SV lub przebywających tu gościnnie;

*\* wartości procentowe uwzględniają wszystkie oddane odpowiedzi – ankieta pozwalała na wybór kilku odpowiedzi*

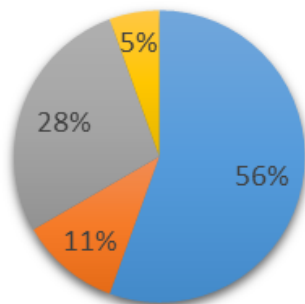
### Zdarzyło mi się doświadczać w miejscu pracy nieadekwatnych komentarzy na temat mojego wyglądu, stroju, stylu bycia



- nie zdarzyło mi się;
- ze strony przełożonych;
- ze strony innych pracowników;
- ze strony innych osób związanych z SV lub przebywających tu gościnnie;

*\* wartości procentowe uwzględniają wszystkie oddane odpowiedzi – ankieta pozwalała na wybór kilku odpowiedzi*

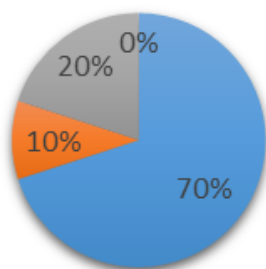
### Zdarzyło mi się doświadczać w miejscu pracy natarczości o charakterze seksualnym



- nie zdarzyło mi się;
- ze strony przełożonych;
- ze strony innych pracowników;
- ze strony innych osób związanych z SV lub przebywających tu gościnnie;

*\* wartości procentowe uwzględniają wszystkie oddane odpowiedzi – ankieta pozwalała na wybór kilku odpowiedzi*

### Zdarzyło mi się doświadczać w miejscu pracy niechcianych komentarzy na temat mojej orientacji seksualnej lub życia prywatnego



- nie zdarzyło mi się;
- ze strony przełożonych;
- ze strony innych pracowników;
- ze strony innych osób związanych z SV lub przebywających tu gościnnie;

*\* wartości procentowe uwzględniają wszystkie oddane odpowiedzi – ankieta pozwalała na wybór kilku odpowiedzi*

## **Zachowania niepożądane związane z płcią, w tym molestowanie seksualne - podsumowanie**

Kilka ankietowanych osób wskazało, że adresowane w ich stronę były zachowania niepożądane, z przeważającym udziałem innych (niż przełożeni) pracowników instytucji. Przeważająca liczba ankietowanych (średnio 55% ankietowanych) odpowiedziała, że osobiście nie spotkała się z zachowaniami niepożądanymi.

### **5. Poczucie wpływu na relacje w miejscu pracy.**

Jeżeli dochodzi do sytuacji naruszających poczucie godności, równości czy bezpieczeństwa w miejscu pracy, ważne jest, aby pracownice/y mieli poczucie, że mogą adekwatnie zareagować, otrzymać pomoc i wsparcie. 26% pracownic./ków, w tym 20% kobiet i 3% mężczyzn ma poczucie, że w takich przypadkach może zwrócić się po pomoc do innych pracowników. 26% pracownic./ków, w tym 14% kobiet i 9% mężczyzn ma poczucie, że w takich przypadkach może zwrócić się po pomoc do pracowników, których rolą jest pomoc w podobnych sytuacjach. 56% pracownic./ków, w tym 41% kobiet i 12% mężczyzn ma poczucie, że w takich przypadkach może zwrócić się po pomoc do bezpośrednich przełożonych. 23% pracownic./ków, w tym 17% kobiet i 3% mężczyzn ma poczucie, że może prosić o pomoc dyrekcję instytucji. Natomiast 18% pracownic./ków, w tym 6% kobiet i 12% mężczyzn czuje, że nie ma do kogo się zwrócić.

### **Poczucie wpływu na relacje w miejscu pracy – podsumowanie**

Przeważający odsetek pracowniczek/ków uważa, że w sytuacji naruszenia poczucia godności, równości czy bezpieczeństwa może się zwrócić o pomoc do bezpośredniego przełożonego, w dalszej kolejności wsparciem służą współpracownicy lub pracownik, którego rolą jest pomoc w podobnych sytuacjach. W kontekście zagrożenia występowaniem niepożądanych zachowań konieczne jest powołanie stanowiska Pełnomocniczka/k ds. Równości oraz Komisji Etyki Pracy przewidzianej zarządzeniem Dyrektora SV w sprawie procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w Orkiestrze Sinfonii Varsovii, równoległe z przeprowadzaniem stosownych szkoleń w tym zakresie.

### **6. Podsumowanie diagnozy**

Przeprowadzona diagnoza ujawniła pewne problemy związane z równością płci, w tym wskazała na niewielką znajomość przez pracowniczki/ków wewnętrznych procedur dotyczących przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji. Diagnoza pozwoliła na weryfikację i wyznaczenie celów zawartych w dalszej części Planu Równości. Docelowo realizacja Planu Równości powinna służyć zaspokojeniu następujących potrzeb:

- Upowszechnienie wiedzy dotyczącej równości różnorodności i przeciwdziałaniu dyskryminacji.
- Promowanie postaw nacechowanych szacunkiem dla równości i różnorodności.
- Promowanie dobrych praktyk z tego zakresu.
- Przeciwdziałanie stereotypom.
- Promowanie równości w dostępie do stanowisk pracy, możliwości rozwoju zawodowego i artystycznego oraz awansu.
- Promowanie równości w dostępie do gremiów i stanowisk związanych z podejmowaniem decyzji.
- Szybkie reagowanie na niechciane i niepożądane zachowania.
- Wspieranie równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym.
- Wspieranie poczucia solidarności i współodpowiedzialności za miejsce pracy i panujące w nim relacje.



# CELE I DZIAŁANIA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

## CEL 1 WZMACNIANIE ŚWIADOMOŚCI W ZAKRESIE ZAGADNIEŃ RÓWNOŚCIOWYCH ORAZ ROZWÓJ POSTAW SPRZYJAJĄCYCH RÓWNOŚCI, RÓŻNORODNOŚCI I SZACUNKOWI

**ODBIORCY:** Ogół pracowniczek/ków i współpracowniczek/ków SV; publiczność i odbiorcy działań SV

### DZIAŁANIA:

#### **1.1 Organizacja warsztatów dotyczących barier uczestnictwa ze względu na płeć w kulturze.**

##### WSKAŹNIK/EFEKT

Organizacja 2 spotkań w okresie 2023-2024 dla min. 10 osób każdy oraz opracowanie scenariusza kolejnych warsztatów na lata 2025-2026.

##### ODPOWIEDZIALNI

Dział Personalny/ Pełnomocniczka/k ds. Równości / Dział Marketingu i Obsługi Publiczności

#### **1.2 Uwzględnianie w programie twórców i twórczyń/ wykonawców i wykonawczyń.**

##### WSKAŹNIK/EFEKT

Coroczny raport oceniający repertuar (program) SV pod kątem liczby kompozytorek w stosunku do kompozytorów, dyrygentek w stosunku do dyrygentów, solistek w stosunku do solistów.

##### ODPOWIEDZIALNI

Dział Programowy

#### **1.3 Organizacja szkoleń dotyczących zachowań niepożądanych, przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji.**

##### WSKAŹNIK/EFEKT

Organizacja co najmniej jednego szkolenia w roku dedykowanego tematyce zachowań niepożądanych, przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji oraz opracowanie i upowszechnienie krótkiej instrukcji postępowania w takich przypadkach.

##### ODPOWIEDZIALNI

Dział Personalny

**CEL 2 RÓWNE I SPRAWIEDLIWE WSPIERANIE KARIER ORAZ ROZWOJU ARTYSTYCZNEGO  
NIEZALEŻNIE OD PŁCI**

**ODBIORCY:** Ogół pracowniczek/ków i współpracowniczek/ków SV

**DZIAŁANIA:**

**2.1 Wprowadzenie funkcji Pełnomocniczki/ka ds. równości oraz powołanie Komisji Etyki Pracy.**

WSKAŹNIK/EFEKT

Informacje dostępne na stronie internetowej instytucji w 2023 r.

ODPOWIEDZIALNI

Dział Personalny

**2.2 Systematyczne monitorowanie proporcji płci w zatrudnieniu oraz procedur rekrutacyjnych.**

WSKAŹNIK/EFEKT

Informacje dostępne na stronie internetowej instytucji w 2023 r.

ODPOWIEDZIALNI

Dział Personalny

**2.3 Stosowanie języka równości w procedurach rekrutacyjnych, oficjalnych dokumentach skierowanych do pracowniczek/ków itp.**

WSKAŹNIK/EFEKT

Dokumentacja procedur i komunikacji wewnętrznej

ODPOWIEDZIALNI

Dział Personalny/ Pełnomocniczka/k ds. Równości /Dział Organizacyjny/Dział Marketingu i Obsługi Publiczności

**CEL 3 ZAPEWNIENIE RÓWNOŚCI W ZARZĄDZANIU I PODEJMOWANIU DECYZJI**

**ODBIORCY:** Ogół pracowniczek/ków i współpracowniczek/ków SV

**DZIAŁANIA:**

**3.1 Opracowanie procedury partycypacji w procesie zarządzania i podejmowania decyzji w tym tworzenia zespołów konsultacyjnych z uwzględnieniem równości płci.**

WSKAŹNIK/EFEKT

Opublikowanie i upowszechnienie procedury partycypacji wśród pracowników.czek

ODPOWIEDZIALNI

Dział Personalny/ Pełnomocniczka/k ds. Równości

**3.2 Opracowanie wytycznych dotyczących zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach konsultacyjnych, decyzyjnych, komisjach eksperckich i specjalistycznych i upowszechnienie ich w organizacji.**

WSKAŹNIK/EFEKT

Opublikowanie i upowszechnienie wytycznych wśród pracowniczek/ków.

ODPOWIEDZIALNI

Dział Personalny/ Pełnomocniczka/k ds. Równości

**CEL 4 ROZWÓJ DZIAŁAŃ WSPIERAJĄCYCH RÓWNOWAGĘ POMIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM PRYWATNYM**

ODBIORCY: Ogół pracowniczek/ków i współpracowniczek/ków SV

**DZIAŁANIA:**

**4.1 Zbieranie szczegółowych danych o odsetku kobiet i mężczyzn uprawnionych do urlopów rodzicielskich i ojcowskich (wśród mężczyzn) oraz korzystających z nich, z uwzględnieniem nietransferowalnych urlopów dla ojców od sierpnia 2022 r.**

WSKAŹNIK/EFEKT

Prezentacja wyników dla kadry zarządzającej oraz publikacja w raporcie (okres raportowania: co 2 lata)

ODPOWIEDZIALNI

Dział Personalny/ Pełnomocniczka/k ds. Równości

**4.2 Wsparcie ojców w korzystaniu z urlopu ojcowskiego/ rodzicielskiego.**

WSKAŹNIK/EFEKT

Procedury wsparcia (działania informacyjne, procedury zastępstw).

ODPOWIEDZIALNI

Dział Personalny/ Pełnomocniczka/k ds. Równości

#### **4.3 Wsparcie osób opiekujących się innymi osobami zależnymi niż dzieci.**

WSKAŹNIK/EFEKT

Procedury wsparcia (działania informacyjne, procedury zastępstw) równoważne jak dla osób sprawujących opiekę rodzicielską.

ODPOWIEDZIALNI

Dział Personalny/ Pełnomocniczka/k ds. Równości

#### **4.4 Wsparcie psychologiczne dla pracowników.**

WSKAŹNIK/EFEKT

Raporty z ewaluacji programu wsparcia dla pracowników.

ODPOWIEDZIALNI

Dział Personalny/ Pełnomocniczka/k ds. Równości

### **CEL 5 PROMOWANIE RÓWNOŚCI W DOSTĘPIE DO KULTURY**

**ODBIORCY:** Ogół pracowniczek/ków i współpracowniczek/ków SV; publiczność i odbiorcy działań SV

#### **DZIAŁANIA:**

##### **5.1 Uwzględnianie projektowania uniwersalnego oraz projektowania neutralnego płciowo w nowej siedzibie SV.**

WSKAŹNIK/EFEKT

Audyt dostępności

ODPOWIEDZIALNI

Dział Inwestycji/Dział Eksploatacji

##### **5.2 Stosowanie języka równości w działaniach komunikacyjnych skierowanych do publiczności.**

WSKAŹNIK/EFEKT

Publikacja materiałów i komunikatów

ODPOWIEDZIALNI

Dział Marketingu i Obsługi Publiczności

# ŹRÓDŁA

- Rada Unii Europejskiej, Presidency conclusions on gender equality in the field of culture, Nota 13097/20, Bruksela, 20 listopada 2020.
- Rada Unii Europejskiej, Draft Council conclusions on the Work Plan for Culture 2019-2022, Nota 13948/18, Bruksela 15 listopada 2018.
- Cultural Action Europe, <https://cultureactioneurope.org/news/gender-equality-in-the-cultural-and-creative-sectors/>
- „Towards gender equality in the cultural and creative sectors”, 2021.
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, 2016/C 202/02.
- Striving for a Union of Equality. The Gender Equality Strategy 2020-2025.
- Misja Wizja Wartości Sinfonii Varsovii.
- Zarządzenie Dyrektora SV w sprawie procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w Orkiestrze Sinfonii Varsovii