

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI¹

Muzeum Archeologicznego w Krakowie

1. Wstęp

Muzeum Archeologiczne w Krakowie (dalej: „Muzeum”) jest samorządową instytucją kultury Województwa Małopolskiego, realizującą zadania w zakresie ochrony dziedzictwa archeologicznego, działalności wystawienniczej, edukacyjnej, naukowej oraz popularyzacji wiedzy o przeszłości regionu.

Celem niniejszego Planu Równości Płci (Gender Equality Plan, dalej: „Plan”) jest systematyczne wzmacnianie równości płci w Muzeum, w szczególności w obszarach zatrudnienia, zarządzania zasobami ludzkimi, kultury organizacyjnej, prowadzenia badań i działalności wystawienniczej.

2. Zakres, cele i okres obowiązywania Planu

Plan obejmuje wszystkich pracowników Muzeum, niezależnie od formy zatrudnienia oraz wszystkie obszary działalności Muzeum.

Okres obowiązywania Planu: od 16 sierpnia 2026 roku do 16 sierpnia 2031 roku.

Cele strategiczne Planu:

- Zapewnienie równego traktowania pracowników niezależnie od płci w zakresie zatrudnienia, awansu, wynagradzania, dostępu do szkoleń i udziału w projektach.
- Zwiększenie równowagi płci na stanowiskach kierowniczych oraz w gremiach decyzyjnych Muzeum.
- Wzmocnienie kultury organizacyjnej sprzyjającej równowadze między życiem zawodowym a prywatnym, z uwzględnieniem specyfiki pracy muzealnej (dyżury, wydarzenia wieczorne, prace terenowe).
- Integracja perspektywy płci w treściach badawczych, wystawienniczych i edukacyjnych, w tym w projektach realizowanych z wykorzystaniem środków Horyzontu Europa.
- Przeciwdziałanie wszelkim formom przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu, dyskryminacji oraz mobbingowi.

4. Diagnoza stanu równości płci w Muzeum

Punktem odniesienia do ewaluacji są dane z końca lipca 2026 roku. Porównanie ich z danymi z kolejnych lat pozwoli na weryfikację skuteczności podejmowanych działań, a także na identyfikację obszarów, w których wskazana jest intensyfikacja działań. Dane wyjściowe

¹ W nomenklaturze Unii Europejskiej - (Gender Equality Plan – GEP).

zostały przygotowane przez Specjalistę ds. Zamówień Publicznych i Sprawa Osobowych w Muzeum Archeologicznym w Krakowie.

Struktura zatrudnienia

Pod koniec lipca 2026 roku w Muzeum zatrudnionych było łącznie 75 osób, w tym 44 (59%) kobiety i 31 (41%) mężczyzn.

	Liczba osób	%
Stanowiska dyrektorskie i Gł. Księgowy		
Kobiety	1	25%
Mężczyźni	3	75%
Stanowiska administracyjne		
Kobiety	8	100%
Mężczyźni	0	0%
Stanowiska merytoryczne		
Kobiety	25	54%
Mężczyźni	21	46%
Stanowiska pomocnicze i obsługi		
Kobiety	10	59%
Mężczyźni	7	41%

Analiza

Na koniec lipca 2026 r. w Muzeum pracowały łącznie 75 osoby, z wyraźną przewagą kobiet: 44 osoby, czyli 59% załogi. Mężczyzn było 31, co stanowiło 41%. W najliczniejszej grupie (stanowiska merytoryczne) zatrudniono 25 kobiet i 21 mężczyzn, czyli układ był tam najbardziej zrównoważony. W administracji pracowały wyłącznie kobiety, a na stanowiskach dyrektorskich i Głównego Księgowego dominowali mężczyźni, którzy stanowili 75% tej grupy.

Wśród stanowisk pomocniczych i obsługi przeważały kobiety, które stanowiły 59% zatrudnionych. Konkludując, kobiety dominowały liczebnie w muzeum, ale struktura płci różniła się wyraźnie w zależności od rodzaju stanowiska.

Korzystanie z uprawnień rodzicielskich

Badając strukturę zatrudnienia i rozwoju kariery pracowników sprawdzono kwestię korzystania z uprawnień rodzicielskich.

Spośród pracowników i pracownic muzeum w pierwszej połowie 2026 roku z uprawnień rodzicielskich korzystało łącznie sześć osób, w tym pięć kobiet i jeden mężczyzna.

Z powyższej analizy jednoznacznie wynika, że wśród osób korzystających z uprawnień rodzicielskich więcej jest kobiet niż mężczyzn.

Cele i działania

Cel 1. Monitorowanie wskaźników w zakresie równości płci

Gromadzenie danych w zakresie zatrudnienia i średnich wynagrodzeń z podziałem na płeć, rodzaj stanowiska i staż pracy oraz ewentualne inne kryteria uznane za istotne.

Gromadzenie danych w zakresie zgłaszanych przez pracowników przypadków dyskryminacji.

Zbieranie, gromadzenie i analiza danych pod kątem identyfikacji trendów, skuteczności podejmowanych działań. Przedstawianie wyników tych analiz dyrektorowi Muzeum Archeologicznego w Krakowie.

Cel 2. Podnoszenie świadomości w zakresie równości płci i nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią

Organizowanie szkoleń dla pracowników i kadry kierowniczej, mających na celu podnoszenie świadomości w zakresie równości płci, z uwzględnieniem nieświadomych uprzedzeń.

Organizowanie kampanii informacyjnych wewnątrz Muzeum na temat obowiązujących zasad i procedur, w tym dostępnych form pomocy.

Cel 3. Działanie na rzecz zapewnienie równowagi w obszarze praca-życie prywatne, a także działanie na rzecz kultury organizacyjnej.

Wzmocnienie rozwiązań sprzyjających łączeniu pracy z obowiązkami rodzinnymi i opiekuńczymi poprzez promowanie elastycznych rozwiązań czasu pracy tam, gdzie jest to możliwe i zgodne z funkcjonowaniem Muzeum.

Uwzględnianie potrzeb osób w ciąży, rodziców małych dzieci oraz osób powracających po dłuższej nieobecności przy planowaniu obciążeń.

Cel 4. Budowanie kultury organizacyjnej opartej na szacunku, zaufaniu i dialogu.

Spotkania informacyjne i konsultacyjne z pracownikami dotyczące kultury organizacyjnej, komunikacji i równości płci.

Zapobieganie wszelkim formom przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu, dyskryminacji i mobbingowi.

Poszanowanie poufnych procedur zgłaszania nieprawidłowości oraz reagowania na nie.

Cel 5. Równowaga płci w kierownictwie i procesach decyzyjnych oraz równość płci w rekrutacji i awansach

Uwzględnianie równowagi płci jako jednego z kryteriów przy powoływaniu osób na stanowiska kierownicze i do gremiów decyzyjnych, z poszanowaniem zasady doboru kompetencyjnego.

Zachęcanie osób z niedoreprezentowanej płci do udziału w szkoleniach z zakresu zarządzania, przywództwa i kierowania projektami.

Stosowanie neutralnego języka w ogłoszeniach o pracę, bez stereotypów dotyczących płci.
Definiowanie przejrzystych kryteriów oceny kandydatów i kandydatek.

Analiza wynagrodzeń na porównywalnych stanowiskach w podziale na płeć oraz planowanie działań wyrównawczych.

Cel 6. Włączenie wymiaru płci do badań

Uwzględnianie analizy ze względu na płeć w koncepcjach projektów badawczych i wystawienniczych, zwłaszcza współfinansowanych ze środków Horyzontu Europa.

Włączanie w program muzeum tematów dotyczących roli kobiet w archeologii, historii regionu i dziedzictwie kulturowym.

Monitoring, raportowanie i ewaluacja

Wskaźniki

Do oceny realizacji Planu stosuje się m.in. następujące wskaźniki:

- Udział osób różnej płci na stanowiskach kierowniczych i w gremiach decyzyjnych.
- Liczba nowo zatrudnionych pracowników w podziale na płeć.
- Różnice w wynagrodzeniach na porównywalnych stanowiskach.
- Liczba szkoleń z zakresu równości płci i przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć.
- Liczba zgłoszeń dotyczących dyskryminacji, molestowania lub mobbingu oraz sposób ich rozwiązania (bez danych identyfikujących osoby).

Raportowanie i ewaluacja

- Co najmniej raz na dwa lata sporządzany jest raport z realizacji Planu, przedstawiany Dyrekcji Muzeum.
- Na podstawie raportu dokonywana jest ewaluacja działań oraz, w razie potrzeby, modyfikacja Planu, tak aby odzwierciedlał aktualną sytuację, wyniki diagnoz oraz wymagania programów europejskich.

Odpowiedzialność za wdrażanie Planu

W celu zapewnienia skutecznej realizacji Planu Równości Płci w Muzeum Archeologicznym w Krakowie zostaje powołana funkcja koordynatora do spraw równości płci, którego zadaniem będzie przygotowywanie raportów (raz na dwa lata) z realizacji planu oraz podejmowanie działań mających na celu jego skuteczne wdrażanie. Funkcję tę obejmie Specjalista ds. Osobowych w Muzeum. Do wdrożenia Planu Muzeum zapewni następujące zasoby – czas i kompetencje pracownika zajmującego się sprawami osobowymi, którego koszty zatrudnienia są pokrywane ze środków finansowych Muzeum.

Publikacja i aktualizacja Planu

Plan Równości Płci Muzeum Archeologicznego w Krakowie jest formalnym dokumentem przyjętym przez Dyrektora Muzeum, opublikowanym na stronie internetowej Muzeum, zgodnie z wymogami programu Horyzont Europa.

Plan może być aktualizowany w trakcie okresu obowiązywania, w szczególności w przypadku:

- Zmian w strukturze organizacyjnej lub zadaniach Muzeum.
- Nowych wytycznych Komisji Europejskiej dotyczących GEP.
- Wniosków wynikających z monitoringu i ewaluacji działań równościowych.

DYREKTOR
Muzeum Archeologicznego w Krakowie
dr hab. Jacek Górski

