

Zarządzenie nr 24
Dyrektora Państwowego Muzeum Archeologicznego w Warszawie
z dnia 6.08.2025

Dotyczy: wprowadzenia „Planu równości płci Państwowego Muzeum Archeologicznego w Warszawie”

Działając na podstawie §10 ust. 2 pkt. 5 Statutu Państwowego Muzeum Archeologicznego w Warszawie, przyjętego Uchwałą nr 58/13 Sejmiku Województwa Mazowieckiego z dnia 22 kwietnia 2013 i zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Państwowego Muzeum w Warszawie &2 ust. 3 pkt.5 (załącznik do Uchwały nr 436/311/22 z dnia 29 marca 2022 r., wprowadzonym Zarządzeniem Dyrektora Państwowego Muzeum Archeologicznego nr 13 z dnia 4.05.2022 r.), zarządzam co następuje:

§1

„Plan równości płci Państwowego Muzeum Archeologicznego w Warszawie” został opracowany na podstawie „Planu równości płci wojewódzkich samorządowych jednostek organizacyjnych województwa mazowieckiego” (Załącznik do Zarządzenia nr 807/24 Marszałka Województwa Mazowieckiego z dnia 27 lutego 2024 r.)

§2

Zgodnie z założeniami planu samorządowe jednostki organizacyjne mają być miejscami pracy wolnymi od uprzedzeń i dyskryminacji,

§3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR
Państwowego Muzeum Archeologicznego
w Warszawie

dr Wojciech Brzeziński

Plan równości płci Państwowego Muzeum Archeologicznego w Warszawie

Wprowadzenie

Plan równości płci Państwowego Muzeum Archeologicznego w Warszawie (PRP)¹ ma na celu zapewnić, by Muzeum było miejscem pracy wolnym od uprzedzeń i dyskryminacji. Wdrożenie PRP ma na celu w szczególności:

- upowszechnienie wiedzy na temat równości płci wśród pracowników,
- identyfikację i upowszechnianie dotychczas stosowanych dobrych praktyk,
- diagnozę i monitorowanie skuteczności działań równościowych w polityce zatrudnienia,
- zapewnienie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym,
- dalsze przeciwdziałanie wszelkim formom przemocy ze względu na płeć.

Diagnoza

Punktem odniesienia do ewaluacji wdrażania PRP będą dane na koniec 2024 roku. Porównanie ich z danymi z kolejnych lat pozwoli na weryfikację skuteczności podejmowanych działań, jak też identyfikację obszarów, w których wskazana jest intensyfikacja działań. Dane wyjściowe zostały przygotowane przez Zespół ds. Kadrowych i Socjalnych Państwowego Muzeum Archeologicznego w Warszawie.

Struktura zatrudnienia

W grudniu 2024 roku w Muzeum było łącznie 106 osób, w tym 53 (50%) kobiet i 53 (50%) mężczyzn. Wskazuje to na równowagę pracowników płci żeńskiej i płci męskiej w ogóle zatrudnionych.

W podziale na rodzaje stanowisk, podział ten prezentował się następująco:

Rodzaj stanowiska	Osoby	%
Stanowiska dyrektorskie i Gł. Księgowy		
Kobiety	2	50
Mężczyźni	2	50
Stanowiska administracyjne		
Kobiety	8	53
Mężczyźni	7	47

¹ W nomenklaturze Unii Europejskiej – *gender equality plan*.

Stanowiska merytoryczne		
Kobiety	41	56
Mężczyźni	32	44
Stanowiska pomocnicze i obsługi		
Kobiety	2	17
Mężczyźni	10	83

Przewaga kobiet widoczna jest w szczególności w kategorii stanowisk merytorycznych i niewielka na stanowiskach administracyjnych. W przypadku stanowisk dyrektorskich i Gł. Księgowy, podział pomiędzy pracowników obojga płci jest zrównoważony. Natomiast w przypadku stanowisk pomocniczych i obsługi przewaga jest mężczyzn.

Korzystanie z uprawnień rodzicielskich

Badając strukturę zatrudnienia i rozwoju kariery pracowników i pracownic Muzeum a także poszukując przyczyn braku równości płci na tych płaszczyznach znamienne jest przeanalizowanie także zakresu korzystania przez pracowników i pracownice z uprawnień rodzicielskich celem zbadania występujących korelacji.

Korzystanie przez pracowników i pracownice muzeum z uprawnień rodzicielskich

Korzystanie przez pracowników i pracownice Muzeum z uprawnień rodzicielskich	Tak	Nie
Kobiety	10	43
Mężczyźni	15	38

Z powyższej analizy jednoznacznie wynika, że wśród osób korzystających z uprawnień rodzicielskich więcej jest mężczyzn niż kobiet (stosunek 10 kobiet do 15 mężczyzn).

Cele i działania

W celu zapewnienia skutecznej realizacji PRP, w Państwowym Muzeum Archeologicznym w Warszawie funkcję koordynatora ds. równości płci, którego zadaniem będzie przygotowywanie corocznych raportów z realizacji PRP oraz podejmowanie działań mających na celu jego skuteczne wdrażanie będzie Monika Cwyl – specjalista w Zespole ds. Kadrowych i Socjalnych.

Cel 1. Monitorowanie wskaźników w zakresie równości płci

Zakres działań:

- 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 równego traktowania (np. w ramach corocznej ankiety do samooceny kontroli zarządczej),
- gromadzenie danych w zakresie zgłaszanych przez pracowników przypadków dyskryminacji,
- agregacja i analiza zebranych danych pod kątem identyfikacji trendów, skuteczności podejmowanych działań,
- przedstawianie wyników analiz Dyrektorowi Państwowego Muzeum Archeologicznego w Warszawie.

Środki poświęcone na realizację:

- czas pracowników poświęcony na zbieranie, obróbkę i analizę danych,
- czas pracowników poświęcony na przygotowanie corocznych informacji oraz ich przedstawienie Dyrektorowi Państwowego Muzeum Archeologicznego w Warszawie.

Wskaźniki:

- przedstawiana co roku informacja o zebranych danych Dyrektorowi Państwowego Muzeum Archeologicznego w Warszawie,
- publikacja informacji z kluczowymi wskaźnikami w intranecie.

Cel 2. Szerzenie świadomości na temat równego traktowania i potrzeby przeciwdziałania dyskryminacji oraz przemocy ze względu na płeć

Zakres działań:

- organizacja szkoleń dla pracowników i kadry kierowniczej, z uwzględnieniem kwestii nieświadomych uprzedzeń,
- upowszechnianie informacji nt. znaczenia równego traktowania dla efektywnego funkcjonowania Muzeum, np. poprzez przygotowanie materiałów na stronę internetową Państwowego Muzeum Archeologicznego w Warszawie.

Środki poświęcone na realizację:

- czas pracowników poświęcony na organizację szkoleń, ewentualnie środki przeznaczone na ich zakup dla usługodawcy zewnętrznego,
- czas pracowników poświęcony na przygotowanie materiałów informacyjnych,
- czas pracowników poświęcony na uczestnictwo w szkoleniach, zapoznanie się z materiałami informacyjnymi.

Wskaźniki:

- zorganizowane szkolenia,
- przygotowane materiały,
- liczba osób uczestniczących w szkoleniach,
- liczba osób, która zapoznała się z przygotowanymi materiałami.

Cel 3. Działanie na rzecz zapewnienia możliwości łączenia życia zawodowego i osobistego pracowników

Zakres działań:

- gromadzenie danych nt. osób korzystających z opieki nad dzieckiem lub osobą dorosłą wymagającą opieki,
- diagnoza potrzeb osób zatrudnionych (np. w postaci ankiety intranetowej), z uwzględnieniem kwestii opieki nad dziećmi lub osobami dorosłymi wymagającymi opieki,
- promowanie partnerskiego rodzicielstwa, np. w zakresie podziału urlopu rodzicielskiego wśród pracowników, • identyfikacja dobrych praktyk stosowanych w PMA i poza nimi,
- formułowanie ewentualnych propozycji usprawnień pozwalających lepiej łączyć życie zawodowe i osobiste pracowników.

Środki poświęcone na realizację:

- czas pracowników poświęcony na zbieranie i analizę danych,
- czas pracowników poświęcony na przygotowanie materiałów informacyjnych, ewentualnych rekomendacji,
- czas pracowników poświęcony na uczestnictwo w ewentualnych ankietach, zapoznanie się z materiałami informacyjnymi.

Wskaźniki:

- zidentyfikowane i wdrożone dobre praktyki,
- sformułowane rekomendacje w oparciu o zgromadzone dane.

DYREKTOR
Państwowego Muzeum Archeologicznego
w Warszawie



Wojciech Brzezinski