Deklaracja dotycząca opracowania i wdrożenia Planu Równości Płci w Akademii Muzycznej im. Krzysztofa Pendereckiego w Krakowie

Akademia Muzyczna im. Krzysztofa Pendereckiego w Krakowie, kierując się zasadami równego traktowania, poszanowania godności człowieka oraz zapewniania równych szans wszystkim członkom społeczności akademickiej, podejmuje działania zmierzające do opracowania i wdrożenia Planu Równości Płci.
Inicjatywa ta stanowi wyraz dążenia Uczelni do systematycznego rozwijania kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku, przejrzystości procedur, przeciwdziałaniu dyskryminacji oraz wspieraniu różnorodności i równych możliwości rozwoju zawodowego, artystycznego, naukowego i dydaktycznego. Szczególne znaczenie ma w tym kontekście specyfika kształcenia artystycznego, bazującego w dużej mierze na indywidualnej relacji mistrz–uczeń.
Na mocy Zarządzenia Rektora nr 3/2026 z dnia 14 stycznia 2026 r. powołany został Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci, którego skład rozszerzono Zarządzeniem nr 50/2026 z dnia 16 października 2026 r. Zadaniem Zespołu jest opracowanie i wdrożenie Planu uwzględniającego wytyczne programu Horyzont Europa, obowiązujące regulacje prawne oraz specyfikę funkcjonowania uczelni artystycznej.
W ramach dotychczasowych prac Zespołu określono cztery podstawowe cele strategiczne oraz przyporządkowane im proponowane kierunki działań, które stanowią podstawę dalszych prac nad ostatecznym kształtem dokumentu.

Cele strategiczne i proponowane kierunki działań

1. Transparentność i równość procedur

Zapewnienie przejrzystych, obiektywnych i opartych na kryteriach merytorycznych zasad dotyczących zatrudnienia, awansu oraz udziału w procesach organizacyjnych i decyzyjnych uczelni.

Proponowane działania:

- stosowanie jasnych i publicznie dostępnych kryteriów w procesach rekrutacyjnych i awansowych,
- zapewnianie równego dostępu do informacji o konkursach na stanowiska oraz procedurach wyboru i powoływania organów, ciał kolegialnych i funkcji kierowniczych uczelni,
- przeciwdziałanie stereotypom płciowym w procesach rekrutacyjnych, awansowych i innych,
- wspieranie przejrzystości procesów organizacyjnych i decyzyjnych funkcjonujących w uczelni,
- uwzględnianie – w miarę możliwości organizacyjnych oraz specyfiki danej specjalności lub zakresu kompetencji – zasady różnorodności płci przy powoływaniu komisji i zespołów,

- monitorowanie reprezentacji płci w ciałach kolegialnych uczelni, a także w grupie osób pełniących funkcje kierownicze,

- okresowa analiza funkcjonujących procedur pod kątem przejrzystości, równego dostępu i zgodności z zasadą równego traktowania.

2. Bezpieczne środowisko pracy i studiowania

Wspieranie bezpiecznego i opartego na wzajemnym szacunku środowiska pracy, działalności artystyczno-naukowej i kształcenia oraz przeciwdziałanie dyskryminacji, przemocy, mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom wobec członków społeczności akademickiej.

Proponowane działania:

- upowszechnianie zasad równego traktowania i kultury wzajemnego szacunku w środowisku akademickim,

- zapewnianie dostępu do informacji o procedurach zgłaszania niepożądanych zachowań oraz możliwościach uzyskania wsparcia,

- wspieranie bezpiecznych i profesjonalnych relacji mistrz-uczeń, uwzględniających specyfikę kształcenia artystycznego,

- wspieranie funkcjonowania procedur przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom,

- wyznaczenie osoby lub jednostki odpowiedzialnej za udzielanie informacji i wsparcia w zakresie równego traktowania,

- prowadzenie działań informacyjnych i szkoleniowych dotyczących m.in. przeciwdziałania niepożądanym zachowaniom, zasad bezpiecznych relacji pedagogicznych, promowania równości, różnorodności i inkluzywności środowiska akademickiego,

- okresowa analiza funkcjonujących procedur oraz potrzeb społeczności akademickiej w zakresie bezpieczeństwa i równego traktowania, z uwzględnieniem doświadczeń i potrzeb osób z grup niedoreprezentowanych.

3. Równe szanse w rozwoju zawodowym, artystycznym, naukowym i dydaktycznym

Wspieranie równego dostępu członków społeczności akademickiej do możliwości rozwoju zawodowego, artystycznego, naukowego i dydaktycznego, z poszanowaniem zasad merytorycznej oceny osiągnięć i kompetencji.

Proponowane działania:

- zapewnianie równego dostępu do informacji o możliwościach rozwoju,

- wspieranie udziału pracowników, studentów i doktorantów w projektach, konkursach, wydarzeniach artystyczno-naukowych, szkoleniach i innych formach aktywności akademickiej,

- promowanie osiągnięć artystycznych, naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych wszystkich członków społeczności akademickiej,

- wspieranie wydarzeń artystycznych, naukowych i edukacyjnych, zapewniających widoczność dorobku, doświadczeń i perspektyw osób z grup niedoreprezentowanych,

- wspieranie rozwoju kompetencji zawodowych,

- monitorowanie dostępności działań rozwojowych z uwzględnieniem zasady równego traktowania.

4. Wsparcie równowagi work-life balance

Wspieranie rozwiązań organizacyjnych sprzyjających godzeniu pracy zawodowej i procesu kształcenia z życiem prywatnym.

Proponowane działania:

- upowszechnianie informacji dotyczących praw pracowniczych, w tym uprawnień związanych z rodzicielstwem,

- uwzględnianie – w miarę możliwości organizacyjnych – potrzeb osób łączących obowiązki zawodowe lub związane z kształceniem z obowiązkami opiekuńczymi,

- wspieranie elastycznych form organizacji wybranych działań administracyjnych,

- tworzenie harmonogramów zajęć, egzaminów, prób i wydarzeń artystycznych, posiedzeń organów i zespołów z odpowiednim wyprzedzeniem.

Dalsze etapy prac

Prace nad Planem Równości Płci pozostają w toku. Kolejnym etapem będzie dalsze dopracowanie proponowanych rozwiązań, określenie zasad, a także harmonogramu ich realizacji i monitorowania oraz przygotowanie ostatecznej wersji dokumentu do przyjęcia przez władze Uczelni.
Akademia Muzyczna im. Krzysztofa Pendereckiego w Krakowie deklaruje wolę konsekwentnej realizacji inicjatyw na rzecz równości szans i przeciwdziałania dyskryminacji, traktując je jako istotny element odpowiedzialnego zarządzania Uczelnią, doskonalenia jakości kształcenia oraz kształtowania bezpiecznego, otwartego i sprzyjającego rozwojowi środowiska akademickiego.

Signed by / Podpisano przez:
Piotr Wojciech Różański
Date / Data: 2026-11-10 14:28

dr hab. Piotr Różański, prof. AMKP
Prorektor ds. kształcenia i współpracy międzynarodowej
Przewodniczący Zespołu ds. opracowania Planu Równości Płci