

Plan Równości Płci Galerii Arsenał w Białymstoku na latach 2026-2027

Wprowadzenie

Cel i zakres Planu Równości Płci:

Celem Planu Równości Płci (zwanego dalej „GEP”) Galerii Arsenał w Białymstoku (zwanej dalej „Galerią”) jest dążenie do zapewnienia, aby Galeria była miejscem bezpiecznym i otwartym na różnorodność oraz wolnym od wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć. Plan ma na celu systemowe uwzględnienie perspektywy równościowej płci do wszystkich działań Galerii - od wewnętrznej kultury organizacji (zarządzania, codziennego funkcjonowania i komunikacji wewnętrznej), po realizację działań związanych z misją, statutem i strategią Galerii oraz ich komunikację zewnętrzną.

Definicje kluczowych pojęć:

Równość płci: stan, w którym kobiety i mężczyźni mają te same prawa, obowiązki i możliwości.

Gender mainstreaming: strategia włączania perspektywy płci do głównego nurtu działań organizacji na każdym etapie planowania i wdrażania.

Dyskryminacja: nierówne traktowanie osób ze względu na ich płeć lub inne cechy, które nie jest obiektywnie uzasadnione.

Paradoks zarządczy: mimo sfeminizowania szeregowych stanowisk w kulturze, często obserwuje się zjawisko „szklanego sufitu”, gdzie na najwyższych stanowiskach kierowniczych wciąż dominują mężczyźni, co określane jest mianem „żeńskiej publiczności i męskiego managementu”.

Gender balance (równowaga płci) to koncepcja oznaczająca sprawiedliwy, równy udział kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach życia społecznego, zawodowego i politycznego. Nie odnosi się ona jedynie do równego traktowania, ale skupia się na osiągnięciu parytetu lub zbliżonej reprezentacji (np. w kadrach zarządzających, na uczelniach czy w gremiach decyzyjnych).

Work-life balance (WLB) to koncepcja zarządzania czasem, dążąca do równowagi między karierą a życiem prywatnym, zdrowiem i pasjami.

Podstawy i otoczenie prawne:

Plan opiera się na Konstytucji RP (Art. 32 i 33), Kodeksie Pracy (Art. 112) oraz unijnej Strategii na rzecz Równości Płci na lata 2020-2025. Kluczowe dla jego powstania akty prawne:

ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2023 r. poz. 2809);

ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 oraz 1237);

ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz 2024 r. poz. 878 i 1222);

ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2024 r. poz. 17);

ustawa z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2024 r. poz. 1264);

ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475 z późn. zm.);

ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2024 r. poz. 1175);

Dokument spełnia wymogi kwalifikowalności programu Horyzont Europa.

Zobowiązanie Galerii:

Zespół Galerii deklaruje pełne zaangażowanie we wdrażanie polityki równościowej. Wierzymy, że równość i różnorodność to podstawa współczesnego społeczeństwa, zaś inkluzywność jest kluczem do pozytywnej zmiany społecznej zapewniającej bezpieczeństwo społeczne.

lp.	stanowisko	kobiety	mężczyźni
1.	Dyrektor_ka	K	
2.	Główna_y księgowy_y	K	
3.	Kierownik_czka działu technicznego		M
4.	Kierownik_czka działu programowego	K	
5.	Kierownik_czka działu administracyjnego		M
6.	Księgowy_a	K	
7.	Specjalista_ka ds.kadr i płac	K	
8.	Specjalista_ka ds. wydawnictw	K	
9.	Specjalista_ka ds. wydawnictw	K	
10.	Specjalista_ka ds. wydawnictw	K	
11.	Specjalista_ka ds. edukacyjnych	K	
12.	Specjalista_ka ds. edukacyjnych	K	
13.	Specjalista_ka. programowych	K	
14.	Specjalista_ka ds. pozyskiwania funduszy	K	
15.	Specjalista_ka ds. programowych	K	
16.	Specjalista_ka ds. produkcji wystaw	K	
17.	Specjalista_ka ds. zbiorów	K	
18.	Asystent_ka dyrektora	K	
19.	Specjalista_ka ds. promocji i PR		M
20.	Specjalista_ka ds. promocji i PR	K	
21.	Koordynator_ka ds.obsługi i rozwoju publiczności	K	
22.	Opiekun_ka wystaw	K	
23.	Opiekun_ka wystaw		M
24.	Opiekun_ka wystaw		M
25.	Montażysta_ka		M
26.	Montażysta_ka		M
27.	Kierowca_czyni		M
28.	Osoba sprzątajaca	K	

Galeria Arsenał w Białymstoku to szeroko rozpoznawalna i ceniona w Polsce i za granicą instytucja kultury zajmująca się prezentacją sztuki współczesnej, jej popularyzacją oraz edukowaniem do korzystania z niej przez szerokie grono zróżnicowanych odbiorców. Znakiem rozpoznawczym tej instytucji jest też tworzenie własnej kolekcji sztuki współczesnej oraz utrzymywanie dialogu i wymiany pomiędzy artystami i artystkami z Polski a tymi zza wschodniej granicy naszego kraju. Wysoka pozycja w polu sztuki (potwierdzona nie tylko recenzjami, rankingami, ale też aktywną obecnością w życiu polskiego i zagranicznego świata sztuki oraz prowadzeniem unikalnego programu) sprawia, iż Galeria jest miejscem wyjątkowym na mapie kulturalnej Białegostoku i Polski. Galeria Arsenał w Białymstoku (dalej jako Galeria lub Arsenał) jest miejską instytucją kultury działającą na pod stawie Statutu nadanego uchwałą Nr XLIX/554/13 Rady Miasta Białystok z 30.09.2013. Siedziba Galerii mieści się w budynku przy ul. Adama Mickiewicza 2 w Białymstoku; instytucja ta dysponuje również drugim miejscem działalności – starą elektrownią Galerii Arsenał w Białymstoku, mieszczącą się przy ul. Elektrycznej 13 w tym samym mieście.

Galeria prowadzi też: własną stronę internetową, kanał na Facebooku, YouTube oraz Instagramie. Organizatorem Galerii jest Miasto Białystok. Poza rozbudowanym programem wystawienniczym Galeria tworzy też od lat własną kolekcję dzieł sztuki współczesnej – *Kolekcję II* – reprezentatywny i jednocześnie unikalny zbiór dzieł najważniejszych artystek i artystów współczesnych działających w Polsce. Znajdziemy w nim ponad 320 prac wielu wybitnych twórców i twórczyń z Polski i z zagranicy. Na szczególne podkreślenie zasługuje również rozbudowany program edukacyjny Galerii. Poza stałą ofertą tego rodzaju, warsztatami dla szkół i rodzin, przy okazji każdej wystawy i wydarzenia realizowane są działania edukacyjne, oprowadzania autorsko-kuratorskie, tworzone są materiały dydaktyczne. W Galerii istnieje także rozbudowany program wydarzeń publicznych, takich jak: koncerty, projekcje, wykłady, dyskusje i spotkania. Galeria prowadzi również intensywną działalność wydawniczą, głównie w postaci katalogów towarzyszących wystawom.

Diagnoza obecnej sytuacji

Analiza struktury zatrudnienia z podziałem na płeć

Obecna struktura zatrudnienia (stan zaktualizowany na 2026 rok) z podziałem na płeć, wskazuje na sfeminizowanie zespołu Galerii, co wydaje się być częścią szerszego kontekstu makrostrukturalnego - sfeminiozowania zawodów w instytucjach kultury (takich jak biblioteki, muzea, domy kultury). Wskazuje się, że wynika to ze splotu czynników społeczno-kulturowych, ekonomicznych oraz historycznych stereotypów. Główne przyczyny określa się jako:

- *Stereotypy płciowe i społeczno-kulturowe wzorce: Tradycyjne przypisywanie kobietom cech takich jak opiekuńczość, empatia i wysokie umiejętności komunikacyjne sprawia, że zawody związane z edukacją, upowszechnianiem kultury i pracą z ludźmi są postrzegane jako „kobiece”.*
- *Niski prestiż i dewaloryzacja zawodu: Zawody zdominowane przez kobiety są często postrzegane jako mniej istotne i mają niższy prestiż społeczny, co z kolei zniechęca mężczyzn do podejmowania w nich pracy.*
- *Niskie zarobki i niestabilność zatrudnienia: Instytucje kultury często oferują niższe wynagrodzenia w porównaniu*

do sektorów zdominowanych przez mężczyzn. Niestabilność zatrudnienia, sezonowość i trudności finansowe sprawiają, że sektor ten rzadziej przyciąga mężczyzn, którzy – zgodnie ze stereotypami – mają być głównymi żywicielami rodziny.

• *Kultura jako „misja”*: Praca w kulturze bywa traktowana jako misja, a nie sposób na wysoki zarobek, co jest kulturowo częściej przypisywane kobietom.

(por. Rocznik Kultury Polskiej RKD_2023D, wyd. NCK)

Na podobny obraz struktury płci wśród zatrudnionych wskazywały wyniki badań przeprowadzonych przez Annę Góral na próbie 512 publicznych instytucji kultury. Pokazały one, że w ponad 90% badanych publicznych instytucji kultury kobiety stanowią powyżej 50% wszystkich zatrudnionych na stanowiskach zarządczych, administracyjnych oraz technicznych

(za: A. Góral, Szklany sufit w kulturze? Kobiety na stanowiskach kierowniczych w publicznych instytucjach kultury w Polsce, „Przegląd Organizacji” 2021, nr 9 (980), s. 3–11).

Wśród wskazanych powyżej czynników społeczno-kulturowych podkreśla się także znaczenie „paradoksu zarządczego”. Struktura płciowa na stanowiskach kierowniczych w Galerii zaprzecza istnieniu tego paradoksu co jest pozytywnym wskaźnikiem, że pomimo feminizacji zespołu Galerii, udaje się w niej uniknąć stereotypu, według którego praca kobiet jest niżej wyceniana.

Identyfikacja potencjalnych obszarów nierówności: Zdiagnozowano sfeminizowanie zespołu Galerii co wynika z szerszego kontekstu społeczno-kulturowego i powszechnego sfeminizowania zawodów w instytucjach kultury w Polsce, przy jednoczesnym braku paradoksu zarządczego. Istnieje potrzeba pracy nad językiem neutralnym płciowo w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej Galerii.

Analiza wynagrodzeń: Galeria realizuje wypłaty głównie w ramach umów o pracę (zespół Galerii) oraz cywilnoprawnych (kontrahentki i kontrahenci zewnętrzni).

Ze względu na specyfikę pracy (osoby zatrudnione na umowę o pracę, na tym samym stanowisku, mają bardzo często zróżnicowane obowiązki), dotychczas nie prowadzono audytu pod kątem luki płacowej (*gender pay gap*).

Na każdym ze stanowisk ustalono widełki płacowe.

Praktyki rekrutacyjne: ogłoszenia są transparentne jeżeli chodzi o części składowe wynagrodzenia oraz jego wysokość, są formułowane w sposób neutralny płciowo. W trakcie praktyk rekrutacyjnych nie są zadawane pytania o wysokość wynagrodzeń u poprzednich pracodawców.

Cele strategiczne

Cele długoterminowe (2026-2027):

1. Opracowanie formalnych procedur antydyskryminacyjnych do końca 2027 r.
2. Budowa kultury organizacyjnej zero tolerancji dla wszelkiego rodzaju dyskryminacji czy molestowania.

3. Ze względu na specyfikę struktury zatrudnienia w sektorze kultury w Polsce (sfeminizowanie zawodów w instytucjach kultury) rozpoczęcie wśród zespołu Galerii konsultacji i diagnostyki poziomu potrzeb wprowadzenia polityki różnorodności do Galerii (spotkania fokusowe).

Wskaźniki sukcesu:

1. Dokument opisujący formalne procedury antydyskryminacyjne.
2. Organizacja szkoleń z zakresów obejmujących Plan równości płci Galerii Arsenal w Białymstoku.
3. Osiągnięcie min. 40% udziału kobiet jako osób artystycznych uczestniczących w organizowanych przez Galerię wystawach i prelegentek w programie publicznym Galerii.

Powiązanie z misją Galerii:

Podstawowym celem działań Galerii w najbliższych latach wyznaczonym przez oficjalną misję i strategię Galerii powinno być zmniejszenie stopnia marginalności sztuki współczesnej, również w przestrzeni Białegostoku. Oznacza to z jednej strony walkę o silniejszą obecność sztuki tego rodzaju w przestrzeni publicznej, zwiększenie zainteresowania nią ze strony publiczności i podejmowanie działań mających na celu przygotowywanie odbiorców do kontaktu ze sztuką współczesną, z drugiej zaś – starania na rzecz uczynienia sztuki współczesnej obiektem szczególnej troski jako ważnego środka artykulacji istotnych kwestii społecznych, narzędzia dyskusji o tym, co sporne i konfliktowe, platformy bezpiecznej debaty dla lokalnej zbiorowości. Tak rozumiana misja nie może być realizowana bez założenia, że Galeria jest miejscem bezpiecznym i otwartym na różnorodność oraz wolnym od wszelkiej dyskryminacji

Priorytety działań: Głównym priorytetem jest edukacja Zespołu w zakresie wszelkiego rodzaju dyskryminacji czy molestowania a także w obszarze *work-life balance* oraz monitoring *gender balance* w działalności programowej Galerii.

Obszar 1: REKRUTACJA I WSPÓŁPRACE

- » Neutralne płciowo ogłoszenia: kontynuacja standardu komunikatów rekrutacyjnych unikających form męskoosobowych tam, gdzie to możliwe, i podkreślających otwartość na różnorodność.
- » Praca nad *gender balance* przy działalności programowej: przy angażowaniu zewnętrznych osób eksperckich czy artystycznych na potrzeby realizacji programu Galerii dążenie do składu uwzględniającego obie płcie.
- » Transparentne kryteria: Publikacja jasnych wymagań kompetencyjnych przy każdym ogłoszeniu rekrutacyjnym, co eliminuje uznaniowość.

Obszar 2: ROZWÓJ KARIERY I AWANSE

- » Mentoring oraz współpraca i empatia : osoby składające się na zespół Galerii dbają o to by wspierać się nawzajem i by zapewnić równy dostęp do wiedzy dla osób pracujących w Galerii a także wspierać się nawzajem w obowiązkach i wymieniać doświadczeniami. Zespół dba o wysoki poziom empatii w wewnętrznych relacjach, a także w relacjach dotyczących realizacji programu Galerii.
- » Równy dostęp do szkoleń i wyjazdów badawczych (delegacje): zapewnienie, by terminy i możliwości szkoleń i wyjazdów badawczych były dostępne dla wszystkich osób pracujących w Galerii.

- » Przejrzyste ścieżki: sformułowanie wytycznych dotyczących zasad przewodnictwa w grupach projektowych.
- » Dbałość o to by przy współpracy z Zespołem oraz osobami artystycznymi i eksperckimi przy realizacji programu Galerii, dostosować odpowiednio warunki pracy i współpracy do osób z obowiązkami opiekuńczymi.

Obszar 3: RÓWNOWAGA PRACA-ŻYCIE (*Work-Life Balance*)

- » Elastyczność: Podtrzymanie modelu pracy zdalnej, co ułatwia łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi i/lub opiekuńczymi.
- » Planowanie kluczowych spotkań zespołu w godzinach sprzyjających osobom z obowiązkami opiekuńczymi.
- » Wsparcie dla rodziców: możliwość korzystania z urlopów opiekuńczych, dni wolnych związanych z siłą wyższą, korzystania z możliwości elastycznej organizacji pracy (praca zdalna), urlopu macierzyńskiego/ tacierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, organizacji krótszego czasu pracy ze względu na karmienie piersią.
- » Możliwość organizacji szkoleń i/lub warsztatów z przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu

Obszar 4: WYNAGRODZENIA I BENEFITY

- » Struktura zatrudnienia: kwartalna analiza struktury zatrudnienia w Galerii pod kątem płci.
- » Transparentność: kontynuacja funkcjonowania widełek płacowych dla poszczególnych stanowisk, ich aktualizacja uwzględniająca zakres obowiązków i/lub czynniki makroekonomiczne.
- » Analiza *gender balance*: roczna analiza funkcjonowania *gender balance* w obszarze działalności programowej Galerii.

Obszar 5: PRZECIWDZIAŁANIE MOLESTOWANIU

- » Procedura zgłaszania: wypracowanie możliwości anonimowego kanału zgłaszania nadużyć.
- » Edukacja: możliwości zorganizowania warsztatów z rozpoznawania mikroagresji i mobbingu.
- » System wsparcia: Gwarancja braku negatywnych konsekwencji zawodowych dla osób zgłaszających incydenty.

Język i komunikacja

Wrażliwy płciowo i/lub neutralny język: Galeria zobowiązuje się do kontynuacji stosowania feminitywów oraz form inkluzywnych w dokumentacji wewnętrznej i raportach projektowych a także w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej Galerii (w tym w materiałach komunikacyjno-promocyjnych).

Zrównoważona reprezentacja

- » Materiały promocyjno-informacyjne: materiały promujące i dokumentujące działalność Galerii powinny odzwierciedlać różnorodność zespołu, osób eksperckich oraz artystycznych, z którymi galeria współpracuje podczas działalności programowej i osób uczestniczących.
- » Panele dyskusyjne: unikanie tzw. "maneli" (paneli składających się wyłącznie z mężczyzn). Dążenie do *gender balance* przy realizacji programu Galerii.

Komunikacja zewnętrzna:

Przy współpracach partnerskich Galeria może aktywnie podkreślać posiadanie GEP jako standardu jakościowego.

Wdrażanie i monitoring:

Harmonogram wdrożenia:

- Q2026: oficjalna publikacja Planu na stronie internetowej i powołanie Koordynatora/ki ds. Równości Płci.
- Q2026: pierwsze szkolenia/warsztaty dla zespołu Galerii z obszarów GEP.
- Q2026: przeprowadzenie pierwszej ankiety satysfakcji i klimatu organizacyjnego na potrzeby raportu z realizacji Strategii Galerii oraz ewaluacji GEP Galerii.
- Q2026-2027: analiza i raportowanie struktury zatrudnienia pod kątem płci.
- Q2026-2027: analiza *gender balance* wydarzeń organizowanych w ramach działalności programowej Galerii.
- Q2026: diagnoza zapotrzebowania na wdrożenie Polityki równości płci w Galerii Arsenal w Białymstoku.
- Q2027: kontynuacja szkoleń/ warsztatów skierowanych do zespołu galerii z obszarów GEP Galerii.
- Q2027: ewaluacja i raport GEP Galerii.

Osoby odpowiedzialne: za realizację Planu odpowiada dyrektorka Galerii, wspomagana przez osobę.

Koordynującą ds. Równości Płci (z racji małego zespołu będzie to jedna osoba).

Częstotliwość przeglądów: Całościowa ewaluacja planu nastąpi w 2027 roku, co pozwoli na korektę działań w ramach GEP i/lub podjęcie decyzji w sprawie ewentualności Polityki różnorodności do kluczowych dokumentów Galerii.

Wskaźniki i ewaluacja: KPI (Kluczowe Wskaźniki Efektywności):

- » Wskaźnik 1: Odsetek kobiet i mężczyzn w strukturze zatrudnienia.
- » Wskaźnik 2: Odsetek kobiet i mężczyzn w wydarzeniach organizowanych w ramach działalności programowej Galerii.
- » Wskaźnik 3: Liczba warsztatów i szkoleń skierowanych do Zespołu w obszarach GEP Galerii.

Metody zbierania danych:

- » Analiza *desk research* danych kadrowych.
- » Anonimowe ankiety online wśród Zespołu.
- » Rozmowy w grupach focusowych.
- » Monitoring składu wydarzeń organizowanych w ramach działalności programowej Galerii pod kątem *gender balance*.

Mechanizmy korekty: Jeśli roczna ewaluacja wykaże brak postępu w danym obszarze (np. brak szkoleń i warsztatów skierowanych do zespołu w obszarach GEP) Galeria zobowiązuje się do wdrożenia dodatkowych działań i zorganizowania dedykowanych warsztatów.

ZASOBY I BUDŻET

Zasoby ludzkie: głównym zasobem jest czas pracy Zespołu ds. Równości oraz zaangażowanie liderów projektów.

Zasoby budżetowe: warsztaty i szkolenia dla Zespołu zostaną pokryte z budżetu Galerii, z kategorii przeznaczonych na cele szkoleniowe i edukacyjne zespołu Galerii.

Podsumowanie i zobowiązania: Wdrożenie Planu Równości Płci w Galerii Arsenal w Białymstoku, to nie tylko wymóg formalny, ale przede wszystkim inwestycja w jakość naszej działalności. Galeria zobowiązuje się do utrzymania standardów najwyższej staranności w promowaniu równych szans.