Plan Równości Płci Galerii Arsenał w Białymstoku na lata 2026–2027

Wprowadzenie

Cel i zakres Planu Równości Płci:

Celem Planu Równości Płci (zwanego dalej „GEP" lub „Planem") 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 we wszystkich działaniach Galerii – od wewnętrznej kultury organizacji (zarządzania, codziennego funkcjonowania i komunikacji wewnętrznej) po realizację działań związanych z misją, Statutem i Strategią Galerii oraz w komunikacji zewnętrznej.

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" polegające na tym, że na najwyższych stanowiskach kierowniczych wciąż dominują mężczyźni, co określane jest mianem „żeńskiej publiczności i męskiego managementu".
Gender balance (równowaga płci): 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): 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.
Akty prawne kluczowe dla powstania GEP:
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 księgowa_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. edukacji	**K**	
12.	Specjalista_ka ds. edukacji	**K**	
13.	Specjalista_ka ds. 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_ki	**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 sprzątająca	**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, adresująca swoje działania do szerokiego grona zróżnicowanych odbiorców. Znakiem rozpoznawczym instytucji jest tworzenie własnej kolekcji sztuki współczesnej oraz utrzymywanie dialogu i wymiany między artystami i artystkami z Polski a tymi zza wschodniej granicy naszego kraju. Wysoka pozycja w świecie sztuki (potwierdzona nie tylko recenzjami, rankingami, ale też aktywną obecnością na polskiej i międzynarodowej scenie artystycznej, oraz prowadzeniem unikalnego programu) sprawia, iż Galeria jest miejscem wyjątkowym na mapie kulturalnej Białegostoku i Polski. Galeria Arsenał w Białymstoku jest miejską instytucją kultury działającą na podstawie Statutu nadanego uchwałą Nr XLIX/554/13 Rady Miasta Białystok z 30.09.2013 roku. Siedziba Galerii mieści się w budynku przy ul. Adama Mickiewicza 2 w Białymstoku; instytucja dysponuje również drugim miejscem działalności – starą elektrownią 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 od lat tworzy własną kolekcję dzieł sztuki współczesnej – reprezentatywny i jednocześnie unikalny zbiór dzieł najważniejszych artystek i artystów współczesnych działających w Polsce. Znajduje się w nim ponad 320 prac wybitnych twórców i twórczyń z Polski i z zagranicy. Na szczególne podkreślenie zasługuje również rozbudowany program edukacyjny Galerii. Poza stałą ofertą zajęć – warsztatami dla szkół i rodzin – przy okazji każdej wystawy i wydarzenia realizowane są działania edukacyjne, oprowadzania autorsko-kuratorskie oraz 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 na 2026 rok) z podziałem na płeć wskazuje na sfeminizowanie zespołu Galerii, co wydaje się wynikać z szerszej sytuacji makrostrukturalnej – sfeminizowania zawodów w instytucjach kultury (takich jak biblioteki, muzea, domy kultury). Wskazuje się, że wynika to ze splotu czynników społeczno-kulturowych, ekonomicznych oraz ze stereotypów historycznych. Jako główne przyczyny wymienia się:
• *Stereotypy płciowe i wzorce społeczno-kulturowe: 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 mające 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 2023*, 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 „paradoks zarządczy". Obsada stanowisk kierowniczych w Galerii nie powiela tego paradoksu, co jest wskaźnikiem pozytywnym. Pomimo feminizacji zespołu Galerii udaje się w niej również uniknąć niższego wynagradzania pracy kobiet w stosunku do pracy mężczyzn.

Identyfikacja potencjalnych obszarów nierówności: zdiagnozowano sfeminizowanie zespołu Galerii, co odzwierciedla szerszą sytuację społeczno-kulturową i powszechne sfeminizowanie 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 na podstawie umów o pracę (zespół Galerii) oraz cywilnoprawnych (kontrahentki i kontrahenci zewnętrzni). Ze względu na specyfikę pracy (osoby zatrudnione na umowę o pracę na takim 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 roku.
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 dotyczących 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 Arsenał 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 oraz by zapewnić równy dostęp do wiedzy dla osób pracujących w Galerii, a także wspierać się nawzajem w obowiązkach i wymieniać się doświadczeniami. Zespół dba o wysoki poziom empatii w relacjach wewnętrznych, 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 odpowiednio dostosować warunki pracy i współpracy do osób z obowiązkami opiekuńczymi.

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

» Elastyczność: możliwość ustalenia indywidualnych harmonogramów pracy, aby ułatwić łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi i/lub opiekuńczymi.

» Planowanie kluczowych spotkań zespołu w godzinach sprzyjających osobom z obowiązkami opiekuńczymi.

» 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 ustalania 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: możliwość zorganizowania warsztatów z rozpoznawania mikroagresji i mobbingu.

» System wsparcia: gwarancja braku negatywnych konsekwencji zawodowych wobec osób zgłaszających incydenty.

Język i komunikacja

Wrażliwy płciowo i/lub neutralny język: Galeria zobowiązuje się do kontynuacji stosowania feminatywów oraz form inkluzywnych w dokumentacji wewnętrznej i raportach projektowych, a także w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej (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, oraz 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 jakościowo-etycznego.

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 Arsenał w Białymstoku.
- Q2027: kontynuacja szkoleń/warsztatów skierowanych do zespołu Galerii z obszarów GEP.
-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 wprowadzenia 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 skierowanych do zespołu warsztatów i szkoleń w obszarach GEP Galerii.

Metody zbierania danych:

» Analiza *desk research* danych kadrowych.

» Anonimowe ankiety online wśród zespołu.

» Rozmowy w grupach fokusowych.

» 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 skierowanych do zespołu szkoleń i warsztatów w obszarach GEP), Galeria zobowiązuje się do wdrożenia dodatkowych działań i zorganizowania dedykowanych warsztatów.

ZASOBY I BUDŻET

Zasoby ludzkie: głównym zasobem jest czas pracy osoby koordynującej ds. równości płci oraz zaangażowanie liderów projektów.

Zasoby budżetowe: koszty warsztatów i szkoleń Zespołu zostaną pokryte z budżetu Galerii, z kategorii przeznaczonej na cele szkoleniowe i edukacyjne zespołu Galerii.

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