

Czas na działania naprawcze

Dorota Grobelna

Pod koniec 2017 roku napisałam tekst będący odpowiedzią na zaproszenie Mai Staško i Aleksandry Małeckiej, redaktorek planowanego 58 numeru „Ha!artu” poświęconego ruchowi #MeToo w Polsce [Grobelna]¹. Zamyśłem redaktorek było wsparcie autorek listu *Papierowi feminiści. O hipokryzji na lewicy i nowych twarzach polskiego #MeToo* [Czyż et al.], które odważyły się ujawnić przemoc wśród pracowników lewicowych mediów i które z tego powodu spotkały się wówczas ze środowiskowym napiętnowaniem, uciszaniem oraz wtórną wiktymizacją².

Tekst pisałam w czasie, kiedy sama mierzyłam się z zachowaniami przemocowymi w środowisku sztuki, mając świadomość narastającego nękania i zniesławiania, których celem było wykluczenie mnie ze wspólnych przestrzeni pracy i działania. Kampania #MeToo, ujawniająca mechanizmy przemocy i praktykę uciszania ofiar, była dla mnie wówczas ogromnym wsparciem, niosąc nadzieję na upodmiotowienie osób

doświadczających nadużyć, na wsparcie ich głosu. „Pozwoliła ona – pisałam w tekście przed czterema laty – przez poznanie wzajemnych historii zbudować między nami [osobami doświadczającymi przemocy] więzy solidarności. Dzięki uświadomieniu sobie, że nasze historie nie wynikają z osobistych, a systemowych uwarunkowań, zrozumialiśmy, że walka z ich przyczynami nie może opierać się na strategiach indywidualnych, a zbiorowych. Musi być walką polityczną. Stawką bowiem nie jest tu indywidualna zmiana, a zmiana społeczna, systemowa. Tym trudniejsza do wprowadzenia, że dotyczy podstaw systemu, relacji władzy, na jakich system się opiera”. Ówczesne reakcje środowiska kultury w Polsce na ruch #MeToo stanowiły jednak jasną przestrożę. Przypominały, że proces ujawnienia przemocy wiąże się niezmiennie z ogromnym obciążeniem ofiar, z ich dyskredytowaniem i unieważnianiem. W wielu przypadkach – z koniecznością opuszczania przez nie wspólnej przestrzeni pracy albo działania, co ciągle jest jedyną skuteczną strategią ochrony siebie.

Opuszczenie przestrzeni pracy, która stała się za sprawą sprawcy również przestrzenią przemocy, nie jest, warto to mocno podkreślić – pisałam – wyborem ofiary. To ruch ostateczny, związany z utratą pracy, możliwości zawodowych, zarobkowych, podejmowany często bez jakichkolwiek zabezpieczeń w innym miejscu pracy, bez zabezpieczeń socjalnych. To akt desperacji. Próba ratowania się. Jej konsekwencji nie ponosi w żaden

1 Numer „Ha!artu” ostatecznie nie został opublikowany, a wydanie pisma zostało przerwane.

2 Jednym z przykładów ówczesnych reakcji środowiska był podpisany przez ludzi kultury *List otwarty w sprawie standardów proceduralnych i etycznych w kontekście akcji #metoo i innych akcji publicznego piętnowania niewłaściwych zachowań* [“List”], który Kalina Błażejowska w artykule *Zawrócona rewolucja* podsumowała słowami: „Zdrowy rozsądek podpowiada jednak, że żadnej rewolucji nie będzie. Bo w Polsce »JaTeż« zmieniło się w »OnNie«” [Błażejowska].

sposób sprawca. Z niestabilnością zawodową, ekonomiczną, skutkami psychicznymi związanymi z doświadczaną przemocą, zmagają się wyłącznie ofiary. [...] To ofiary zmuszane są bowiem do opuszczania miejsca pracy, nie sprawcy. To kobiety doświadczające przemocy seksualnej, mobbingu ponoszą konsekwencje zawodowe, a nawet zdrowotne. Sprawcy wzmacniają swoją postawę przez potwierdzenie jej efektywności dla swojej kariery, pozycji zajmowanej w polu zawodowym, poczucia swojej siły, wzmocnienia ego. Miejsce wspólnej pracy, działania ofiary i sprawcy przestaje być bezpieczne tylko dla ofiary. Kobiety więc znikają, są niewidoczne – podobnie jak przemoc, której doświadczają. Mężczyźni stają się coraz bardziej widoczni. Często proporcjonalnie do przemocy, którą posługują się jako narzędziem władzy. Czas więc najwyższy uczynić tę przemoc widzialną. Czas najwyższy uczynić przemoc nieefektywną do budowania swojej pozycji zawodowej. By to przemocowcy odchodzili z miejsca pracy, nie ofiary przemocy. By zadawanie przemocy degradowało, pozostawiało w niesławie, zawodowym, środowiskowym ostracyzmie. Czas więc w końcu, by patriarchy, system społeczny oparty na przemocy wobec kobiet, tańczył. [...] To nie my mamy się wycofywać z pracy, to przemocowcy, stawiający się w pozycji władzy, powinni odchodzić ze wspólnej przestrzeni pracy, działania. Czas na stworzenie mechanizmów zabezpieczających głos kobiet doświadczających przemocy w przestrzeni pracy. Mechanizmów, które pozwolą nam pracować i działać w poczuciu bezpieczeństwa, nie tylko w miejscu pracy, ale też w przestrzeniach projektów, bo to projektowy model w polu sztuki jest dominujący [Grobela].

Dziś tę perspektywę z 2017 roku, wynikającą z bezsilności, z braku przestrzeni do ujawnień przemocy i braku procedur rozwiązywania konfliktów, chciałabym zasilić duchem sprawiedliwości naprawczej.

Po prawie czterech latach od pierwszych publicznych ujawnień przemocy w ramach kampanii #MeToo w Polsce, dzięki ogromnej odwadze kobiet działających w środowisku kultury (przede wszystkim teatralnym³),

3 Przełomowym momentem, również dla mnie osobiście, było ujawnienie w listopadzie 2019 r. przez aktorki Teatru Bagatela wieloletnich aktów przemocy seksualnej ze strony dyrektora tego teatru. List poparcia i uznania dla odwagi aktorek Teatru Bagatela podpisało wówczas wiele komisji mojego związku Inicjatywa Pracownicza, co przywróciło mi wiarę w możliwość walki z przemocą, w tym przemocą seksualną, również w ramach zaangażowania związkowego.

decydujących się na ujawnienie aktów przemocy w relacjach zależności w miejscu pracy i edukacji, a także podejmujących trud wypracowania procedur antyprzemocowych w instytucjach kultury i edukacji artystycznej⁴, nastąpiła zmiana w społecznym i środowiskowym odbiorze zachowań przemocowych, także o charakterze seksualnym, w miejscach pracy i nauki. Zmiana ta przelożyła się na otwarcie przestrzeni na ujawnienia nadużyć wewnątrz samych instytucji.

Zwracamy dziś większą uwagę na zdrowie psychiczne i warunki konieczne do jego zachowania w miejscu pracy. Pojawiły się postulaty związków zawodowych, by zdrowie psychiczne, podobnie jak zdrowie fizyczne, podlegało ochronie i było zabezpieczone odpowiednimi przepisami Kodeksu pracy.

Ostatnie lata to również czas wielu „call-outów” i „call-inów”⁵, wzywających do reagowania na zachowania przemocowe wewnątrz kolektywów aktywistycznych, oddolnych grup, w tym organizacji związkowych. Do głosu doszły feministyczne i queerowe działaczki, wyrażające potrzebę wzajemnej troski i zapewnienia bezpieczeństwa działania wszystkim osobom w organizacji, bez względu na zajmowaną przez nie pozycję (formalną czy nieformalną) w strukturze grupy⁶. Coraz liczniejsze są też oddolne inicjatywy, spotkania i szkolenia z zakresu przeciwdziałania wypaleniu aktywistycznemu. Podejmowane są kwestie dotyczące kultury organizacyjnej grup oddolnych, potrzeby włączenia

4 Jedną z pierwszych szkół artystycznych, które podjęły taką pracę, była Akademia Teatralna im. A. Zelwerowicza w Warszawie. 1 października 2019 r. pierwszą w historii tej uczelni kadencję rozpoczęła rzeczniczka praw studenckich: dr hab. Agata Adamiecka-Sitek, wcześniej również działaczka Inicjatywy Pracowniczej w Komisji przy Instytucie Teatralnym im. Z. Raszewskiego w Warszawie. Była ona też jedną z osób, z którą w 2020 r. konsultowałyśmy się podczas prac nad procedurami antyprzemocowymi w OZZ Inicjatywa Pracownicza.

5 „Call-out” – publiczne, najczęściej online, wezwanie konkretnej osoby czy grupy do wzięcia odpowiedzialności za nadużycia, zachowania przemocowe. „Call-in” – wezwanie skierowane bezpośrednio do konkretnej osoby czy grupy, organizacji; niepubliczne.

6 Przykładem może być działalność grupy ds. rozwiązywania konfliktów przy OZZ Inicjatywa Pracownicza, którą razem z koleżankami ze związku (Magdaleną Chustecką, Agnieszką Mróz i Marią Świetlik, a później Adelą Gąsiorowską, Beatą Kwiatkowską i Martą Olesik) powołałyśmy w 2018 r., by w duchu idei, wartości sprawiedliwości naprawczej wypracować procedury zapobiegania i reagowania na sytuacje nadużyć w związku. Działania grupy wsparł Fundusz Feministyczny. Obecnie w grupie działają również: Sylwia Czubala, Iwona Kalińska i Beata Śliżak.

praktyki dbania o siebie i innych w horyzont działań grup i organizacji⁷. Działania te w sposób zasadniczy zmieniają warunki pracy, działania najsłabszych strukturalnie grup pracownic i aktywistek. To jednak dopiero początek długiej drogi odchodzenia od kultury przemocy.

Przed nami nauka metod zapobiegania nadużyciom i rozwiązywania konfliktów, zasilanych już nie duchem odwetu, lecz sprawiedliwości naprawczej. Ich celem nie jest ukaranie sprawcy, tylko naprawa krzywdy, warunków strukturalnych, które ją umożliwiły. Skupienie się na potrzebach osoby doświadczającej nadużyć. Nie jest nim więc wykluczenie kogokolwiek, lecz wzięcie odpowiedzialności przez wszystkie strony (w szczególności instytucję czy organizację) za zmianę, opartą na wzajemnym szacunku, uznaniu wrażliwości, kruchości każdej i każdego z nas. Wdrożenie procedur sprawiedliwości naprawczej możliwe jest jednak tylko w organizacjach świadomych zachodzących w jej ramach relacji władzy i biorących te relacje władzy pod uwagę w procesach naprawczych.

Warto jednak pamiętać, że obecna praca nad procedurami antyprzemocowymi, tak w instytucjach kultury, jak i organizacjach oddolnych, nie byłaby możliwa, gdyby nie poprzedziły jej i nie towarzyszyły jej akcje #MeToo: publiczne ujawnienia przemocy, podejmowane często w sytuacjach desperacji, bezsilności i obarczone ogromnymi kosztami osobistymi.

Przed nami konieczność stworzenia regulacji w zakresie – najbardziej bodaj zderegulowanej – pracy projektowej w kulturze. Ich brak oznacza samowolę i nadużycia silniejszych. Pozorowana niehierarchiczność wzmacnia władzę nieformalną i rozprasza odpowiedzialność za warunki pracy. Także w tym zakresie aktualna pozostaje diagnoza, którą zawarłam w nieopublikowanym tekście z 2017 roku. Analizowałam w nim uwarunkowania nadużyć w projektowym modelu pracy w kulturze:

Ostatnie lata stały się przełomowe dla uświadamiania sobie przez osoby działające w polu sztuki, kultury, że ich aktywność zawodowa to praca, za którą należy się wynagrodzenie. Teraz czas, by w zderegulowanych, projektowych, działackich warunkach pracy w polu sztuki, kultury kwestią pracowniczą uczynić walkę

7 Jedną z pierwszych inicjatyw w tym obszarze jest „RegenerAkcja” prowadzona przez Natalię Saratę. Inicjatywa wspiera aktywistki i aktywistów w regeneracji i promuje regeneratywny aktywizm, oparty na idei troski o siebie (*self care*) i o siebie nawzajem (*collective care*) [“RegenerAkcja”].

z przemocą seksualną, psychiczną, ekonomiczną jako narzędziem władzy w polu, w którym często trudno o rozpoznanie właściwych dla etatowego stosunku pracy relacji władzy, w której jest ona rozproszona, usieciowiona. [...] Przy braku regulacji zabezpieczających najsłabsze strukturalnie uczestniczki pola silny staje się jeszcze silniejszym, przemoc strukturalna nie zostaje ograniczona, może się w pełni rozwijać. Niestety podobne mechanizmy właściwe są też w strukturach związkowych i mniej sformalizowanych grupach działackich walczących o prawa pracownicze pracowników sztuki, które również stają się przestrzenią do wzmacniania swojej pozycji w polu sztuki. Czas uświadomić sobie te mechanizmy. Uczynić je istotnym problemem pracowniczym i podjąć efektywną z nimi walkę. Czas budować wspólnie oddolne struktury wsparcia dla kobiet doświadczających przemocy – tak w polu sztuki, kultury, jak szerzej. Tak w nieformalnych strukturach, jak w związkach zawodowych działających, na przekór regulacjom prawnym, również w interesie pracowników nieetatowych. Oddolne związki zawodowe, jak Inicjatywa Pracownicza, mogą stać się skuteczną, a być może jedyną organizacją, do której pracownice sztuki, kultury [ale też z innych sektorów pracy], pracujące w modelu projektowym, będą mogły odwoływać się w przypadkach przemocy w relacjach pracowniczych. Tak funkcjonujące związki zawodowe mogą stać się skutecznym narzędziem interwencji w model projektowy na korzyść osób doświadczających przekroczeń, przemocy w ramach tej formy pracy. Konieczne jest jednak wypracowanie powszechnie obowiązujących mechanizmów zabezpieczających głos ofiar przemocy, czyniących ten głos słyszalnym i sprawczym. [...] Mamy prawo czuć się bezpiecznie w miejscu pracy, w przestrzeni aktywności społecznej i mieć za sobą struktury, mechanizmy, które staną po naszej stronie, gdy będzie taka potrzeba [Grobelna].

Mój tekst z 2017 roku pokazuje dzisiaj, jak wiele udało się zmienić w przeciągu ostatnich paru lat i jak wiele zmieniło się też w mojej osobistej perspektywie, w proponowanych przeze mnie rozwiązaniach. Pisałam go, doświadczając zachowań przemocowych i nie mogąc znaleźć systemowego wsparcia, również na poziomie organizacji związkowej. Dziś, gdy współtworzę zachodzące zmiany i przypatruję się im, wydaje mi się, że takiego wsparcia szukać można już zarówno na poziomie

organizatora instytucji kultury⁸, jak i w samych instytucjach⁹, grupach oddolnych czy organizacjach związkowych.

Przed nami jednak zadanie doprowadzenia do zmian systemowych. Wsparcie pracownic i pracowników nie może bowiem zależeć od ich przynależności do określonej organizacji związkowej ani postawy urzędnika. Powinno wynikać z istniejących regulacji, zabezpieczających warunki pracy, również nieetatowej i projektowej. W ostatnich latach, pracując w ramach Komisji Środowiskowej Pracownic i Pracowników Kultury OZZ Inicjatywa Pracownicza [“Komisja Środowiskowa”] oraz w Komisji Dialogu Obywatelskiego przy Wydziale Kultury UMP [“KDO”], uczestniczę w podejmowanych w Poznaniu działaniach w tym kierunku.

Warto w tym miejscu przypomnieć, że do pracownic i pracowników kultury pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, a więc w formule dominującej w sektorze kultury, nie stosuje się zapisów Kodeksu pracy. Nie mogą liczyć na prawną ochronę przed mobbingiem¹⁰ ani dyskryminacją w miejscu pracy, nie przysługują im prawo odwołania się do Państwowej Inspekcji Pracy¹¹. W sytuacji naruszeń ze strony zleceniodawcy czy współpracownika mogą jedynie wystąpić na drogę postępowania cywilnego i/lub karnego jako osoby prywatne. Formalnie traktowane są tak, jakby ze zleceniodawcą nie łączyły ich żadne relacje zależności ani władzy,

8 Przykładem jest podjęcie przez Wydział Zdrowia i Spraw Społecznych, Wydział Kultury oraz Wydział Oświaty Urzędu Miasta Poznania działań kontrolnych wobec jednej z poznańskich fundacji. Były one odpowiedzią na zgłoszenie przez pracownice nieetatowe fundacji oraz Komisję Środowiskową Pracownic i Pracowników Kultury OZZ IP nadużyć fundatora, mających znamiona mobbingu, molestowania seksualnego oraz uchylania się od wypłacenia wynagrodzeń pracownicom nieetatowym.

9 Pokazują to interwencje Komisji Środowiskowej Pracownic i Pracowników Kultury OZZ IP w miejskich instytucjach kultury.

10 Zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca, zatrudniając pracownika na umowę o pracę, ponosi odpowiedzialność kontraktową wynikającą ze zobowiązania pracodawcy do ustawowego zapewnienia pracownikowi ochrony jego praw. Pracodawca ma obowiązek nie tylko przeciwdziałać mobbingowi, ale również szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a także zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz wpływać na prawidłowe kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

11 Chyba że forma wykonywanej pracy wypełnia znamiona stosunku pracy i umowy cywilnoprawne zawarte są niezgodnie z prawem, co niestety ciągle jest częstą praktyką pracodawców w sektorze kultury. Pomijam już tu brak skutecznych narzędzi egzekucji decyzji PIP oraz brak rzeczywistej ochrony praw pracowniczych przez ten urząd.

wynikające z charakteru wykonywanej na jego rzecz pracy (w języku umów cywilnoprawnych – zlecenia). Pracownice i pracownicy nieetatowi¹² w relacji ze zleceniodawcami są więc w pozycji dwojnasób słabszej.

Potrzebę ochrony praw pracowników nieetatowych dobitnie podkreślił czas pandemii, kiedy osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych, samozatrudnione czy outsourcingowane przez instytucje zostały z dnia na dzień pozbawione dochodu. Kolejne lockdowny stały się poręcznym uzasadnieniem dla ostatecznego wykluczenia z pracy w projektach instytucji kultury pracownic i pracowników nieetatowych, wobec których już wcześniej podejmowane były działania mające znamiona mobbingu.

Prowadzone przez Komisję Środowiskową Pracownic i Pracowników Kultury OZZ IP interwencje w organizacjach pozarządowych czy instytucjach kultury w Poznaniu skłoniły nas do zaapelowania, by Miasto wzięło współodpowiedzialność za warunki pracy podczas realizacji zadań publicznych finansowanych ze środków samorządowych. Konieczne jest stworzenie bezpiecznych warunków pracy dla nieetatowych, najsłabszych strukturalnie pracownic i pracowników. Zapewnienie im bezpiecznych warunków do ujawniania przypadków doświadczanej przemocy i nadużyć, a także wsparcia psychologicznego i prawnego. Razem z Komisją Dialogu Obywatelskiego przy Wydziale Kultury UMP postulujemy między innymi wprowadzenie wymogu przestrzegania prawa pracy i prawa cywilnego, zapewnienia bezpiecznych warunków pracy pracownikom nieetatowym jako kryterium oceny wniosków składanych w konkursach dotacyjnych oraz kontroli sprawozdań z realizacji zadania. Apelujemy o wyznaczenie w urzędzie osoby, której zadaniem będzie przyjmowanie zgłoszeń nieprawidłowości w sprawach pracowniczych i która odpowiadać będzie za podejmowanie interwencji w tym obszarze.

Stworzenie bezpiecznych warunków pracy dla wszystkich pracowników, też nieetatowych, powinno stać się priorytetem działania zarówno publicznych, jak i pozarządowych instytucji i organizacji działających w obszarze sztuki i kultury. Troska, wsparcie i wspólnota nie mogą przejawiać się jedynie na poziomie reprezentacji czy w merytorycznych programach instytucji, ale

12 Używam tego terminu intencjonalnie, mając świadomość jego nieadekwatności prawnej. Oddaje on w moim odczuciu rzeczywisty status osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.

powinny być obecne także na poziomie kultury organizacyjnej, organizacji pracy i codziennego działania instytucji. Warto korzystać przy tym z doświadczeń organizacji, które oddolnie wypracowują rozwiązania zasilane duchem sprawiedliwości naprawczej. Bo to ta perspektywa daje nadzieję na rzeczywistą zmianę systemową, wyjście z kultury przemocy.

Lista prac cytowanych

- Błażejowska, Kalina. "Zawrócona rewolucja". *Tygodnik Powszechny*, 22 grudnia 2017, <https://www.tygodnikpowszechny.pl/zawrocona-rewolucja-151471>.
- Czyż, Sara, et al. "Papierowi feminiści. O hipokryzji na lewicy i nowych twarzach polskiego #metoo". *Codziennik Feministyczny*, 27 listopada 2017, <http://codziennikfeministyczny.pl/papierowi-feminisci-nowe-twarze-polskiego-metoo/>.
- Grobelna, Dorota. *Strategie widzialności i niewidzialności wspierające przemoc, władzę w polu sztuk wizualnych w neoliberalnym kapitalizmie*. Not published.
- "KDO przy Wydziale Kultury UMP". *Facebook*, <https://www.facebook.com/groups/367091626803151>.
- "Komisja Środowiskowa Pracownic i Pracowników Kultury OZZ IP". *Facebook*, <https://www.facebook.com/KomisjaKulturyIP>.
- "List otwarty w sprawie standardów proceduralnych i etycznych w kontekście akcji #metoo i innych akcji publicznego piętnowania niewłaściwych zachowań". *Onet Kultura*, 8 grudnia 2017, <https://kultura.onet.pl/wiadomosci/list-otwarty-ludzi-kultury-w-zwiazku-z-akcja-metoo-i-oskarzeniami-o-przemoc-seksualna/emr8yg3>.
- "Regeneracja. Miejsce dla zmęczonych aktywistek i aktywistów". *Facebook*, <https://www.facebook.com/regeneracja/>.