

Nie gódź się

Martyna Dębowska

Coraz liczniej ujawniane świadectwa przemocy dokonywanej pod płaszczykiem sztuki zwiastują zmiany. Najwyższy czas, by rozpadł się system oparty na pogardzie, hierarchiczności, zawłaszczeniu, przekonaniach i praktykach dehumanizujących. Coraz wyraźniej słyszemy kobiety i mężczyzn, twórczynie i twórców, studentki i studentów, pracownice i pracowników instytucji kulturalnych oraz organizacji; tych, którym dotychczas odbierano prawo głosu, prawo do samostanowienia i niezgody. Patriarchat wynoszący „wielkich i wybitnych” – mężczyzn, artystów, reżyserów, mistrzów, mistyków, ojców, przewodników, nauczycieli, dyrektorów – ukazał swoją pustkę. Jego idee legitymizowały przemoc. Nie możemy dłużej milczeć i godzić się na to, aby lęk, którym karmi się nas codziennie, odbierał naszą sprawczość i tłamsił godność. Nie ma naszej zgody na przemoc.

Musimy mówić głośno o ułomnych modelach funkcjonowania instytucji kultury w Polsce. O zdarzających się tam przypadkach dyskryminacji, molestowania, mobbingu i przemocy emocjonalnej, którą trudno wykrzyć, ponieważ manifestuje się w drobnych, utajnionych procedurach. Ukryta przemoc, zakorzeniona w destruktywnych przekonaniach i mitach dotyczących pracy w kulturze, staje się przyczyną niewłaściwych praktyk. Sprawcy często posługują się kamuflażem, dokonując „społecznej mimikry swoich przekonań” [Pragłowska]. Specyfika zatrudnienia w sektorze kultury stwarza szczególne zagrożenia tą formą przemocy. To praca, której nadawany jest – nierzadko przez przemocowego

przełożonego – misyjny charakter. Pracownice i pracownicy kultury utrzymywani są w poczuciu, że ich obowiązki nie są tylko zadaniami zawodowymi, lecz kwestią „być albo nie być”. Zacierana jest granica pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. W toksycznej relacji pracodawca wchodzi w rolę Ojca podległych mu pracowników.

Osoby zatrudnione w kulturze szukają przestrzeni samorealizacji. Często budują przy tym silne, emocjonalne relacje z instytucją, organizacją, współtworzonym projektem. Czasem przyćmiewają one sferę ich życia prywatnego i inne pola rozwoju. W efekcie zaczynają postrzegać i określać siebie jedynie w kontekście roli zawodowej. Tak tworzy się mikrowięzienia, w które pozwalamy się zamykać lub zamykamy się sami. Klincz emocjonalny utrudnia stawianie granic, zdystansowanie się, odejście z pracy. Instytucje kulturalne, organizacje czy zespoły najczęściej wikłają w przemocowe mechanizmy osoby młode, ambitne, posiadające aspiracje artystyczne. Wykorzystują one ich potencjał, zamieniając je w trybiki napędzające maszynę swojego działania. Rodzinna atmosfera niemal niezauważenie zamienia się w przemoc, wymuszając na ofierze jej lojalność i poczucie misji względem organizacji, projektu, lidera zespołu. Pracownicy i pracownice sektora kulturalnego bardzo często mówią o „bezradności wobec przemocy emocjonalnej, zwłaszcza gdy uczestniczą/współtworzą dzieło o znacznej wartości artystycznej. Godzą się na przekraczanie granic, także fizycznych (molestowanie

seksualne), aby nie stracić okazji uczestniczenia w czymś ważnym” [Klonowska 2]. Sytuacja komplikuje się jeszcze bardziej w przypadku osób niezatrudnionych na podstawie umów o pracę. Relacja pomiędzy pracodawcą, który może w każdej chwili stracić członka zespołu, a pracownikiem staje się wówczas niemal u podstaw przemocowa. Polega na niespisanych porozumieniach, którym często towarzyszą błędy komunikacyjne. Uzależnienie od lokalnych i ministerialnych dofinansowań, zmienne oczekiwania, nienormowany czas pracy oraz relatywnie niskie stawki wynagrodzeń i honorariów sprawiają, że dla dużej grupy osób praca w kulturze to ciągła walka o przetrwanie. I najlepsza droga do wypalenia zawodowego.

Ułomność systemu funkcjonowania instytucji i organizacji kultury w Polsce łączy się z jego hierarchicznością oraz ze stosowanym często w szkołach artystycznych i w procesach twórczych modelem mistrzowskim. Do głosu wciąż dochodzą neoplatonickie przekonania o „czystości i wyższości sztuki”, a także tezy kartezjańskie, gloryfikujące umysły i wypierające wszystko, co przyziemne, brudne, cielesne. W efekcie dyrektorzy instytucji oraz liderzy zespołów – „wielcy i uznani” artystycznie Ojcowie – myślą i decydują za innych, chronieni przez akceptowany społecznie system autorytarnego zarządzania i edukacji. Uzurpują sobie prawo do poniżania, przekraczania granic i stosowania eksperymentalnych metod tworzenia. Pracują za zamkniętymi drzwiami, tworząc swoiste laboratoria, w których testują swoje

pomysły, wizje, metody. Dzieła okrzyknięte „wybitnymi” są często okupione rzeczywistym cierpieniem współpracownic i współpracowników ich twórcy, zwykle niewidocznych dla odbiorcy. Romantyczny mit uwznioślonego, odizolowanego od społeczeństwa artysty (mężczyzny) dźwigającego krzyż w imię wyższych idei dopuszcza utrzymywanie tajemnicy wokół procesu twórczego. Jego współpracownicy są tylko środkami produkcji – ciałem, które można sobie przywłaszczyć, zarządzać nim, dysponować i organizować je wedle własnego uznania. Nie posiadają żadnych praw. Patriarchalna, ojcowska władza „dochodzi do głosu w rozmowach mniej kulturalnych, w fizycznych aktach poniżenia i przemocy, a także, często, w tym, w jaki sposób urządzone jest świat”. To władza, „która ucisza, wymazuje i niszczy kobiety, niszczy równość, możliwość uczestnictwa, pozbawia praw” [Solnit 22]. Praca w kulturze niejednokrotnie pozwala okradać ludzi z ich dorobku twórczego, przyczynia się do ich degradowania i marginalizowania. Dlaczego wciąż godzimy się na takie traktowanie? Dlaczego stajemy się współtwórczyniami i współtwórcami systemu, który legitymizuje przemoc?

Pierwszą instytucją, która odbiera nam prawo głosu, ucisza, uczy przymykania oczu i milczenia, jest rodzina. Doskonale znamy ten porządek, w którym Ojciec sprawuje pełnię władzy. Realizują go także szkoły, akademie, uniwersytety i instytucje kulturalne. Godzimy się na złe traktowanie, uznając, że jest ono ceną za

akceptację, możliwość rozwoju, zdobycie doświadczenia, pracę w cenionym zespole, przyszły sukces. Na większości etapów naszej edukacji jesteśmy „łamanymi” i dystansowani wobec własnych zasobów. Nie mamy narzędzi, by się bronić. Milczymy, gdy nasze granice są przekraczane, gdy odbiera się nam prawo do zabierania głosu i decydowania o sobie. System wytwarza naszą wrogość do samych siebie, przyczynia się do zaniżenia naszej samooceny i samoponiżenia.

Trudno wskazać konkretny moment utraty uważności. Uwięzieni w spirali nieustannej pracy przestajemy odczuwać, wyrażać i spełniać własne potrzeby. Tracimy siły. Nie widzimy alternatyw. Przemoc emocjonalna jest jak podgrzewanie garnka z wodą, w której pływa żaba. Dzisiaj przemocowy system znalazł się wreszcie na skraju załamania. Okazuje się, że bycie „bliżej kultury” to często także bliskość przemocy i jej realne doświadczanie. Powielane, zakodowane w kolejnych pokoleniach destrukcyjne relacje, modele zarządzania, tworzenia i pracy zaczynają prowokować słuszny bunt.

Nie gódźmy się na uciszanie i mydlenie nam oczu. Dzięki coraz liczniejszym świadectwom ofiar oraz własnym doświadczeniom wiemy już, że problem przemocy w sektorze kultury jest powszechny. Przestańmy się ukrywać. Weźmy odpowiedzialność za stworzenie nowych modeli komunikacji, które odrzucą hierarchiczność, i poszukajmy przestrzeni dialogu. Przejdźmy w inny typ relacji. Nazywajmy swoje potrzeby i oczekiwania, wyznaczmy granice. Nie będzie etycznych

instytucji kultury, jeśli nie wprowadzimy obowiązujących reguł, zasad i mechanizmów weryfikowania procesów twórczych. Czeka nas długa droga edukacji, zdobywania wiedzy, umiejętności i świadomości. Zaczynamy wypracowywać wspólny język mówienia o przemocy i nazywania jej przejawów. Młodzi pracownicy i pracownicy kultury przestają godzić się na istniejący model pracy. Coraz częściej przelamujemy lęk i zaczynamy krzyczeć o tym, czego doświadczamy i czego jesteśmy świadkami. Nie zgadzamy się na przekroczenia, nadużycia i łamanie naszych praw! ;*No pasarán!*

Lista prac cytowanych

Klonowska, Monika. *Zapobieganie mobbingowi i dyskryminacji w instytucjach kultury*. 2019, <https://fundacjavoices.com/wp-content/uploads/2020/01/PUBLIKACJA-Zapobieganie-mobbingowi-i-dyskryminacji-w-instytucjach-kultury.pdf>.

Pragłowska, Ewa. „Zbrodnia doskonała. Mechanizm działania przemocy emocjonalnej – podejście poznawczo-behawioralne”. *Niebieska Linia*, no. 1, 2006, <http://www.psychologia.edu.pl/czytelnia/131-przemoc/1442-zbrodnia-doskonala-mechanizm-dzialania-przemocy-emocjonalnej-podejscie-poznawczo-behawioralne-ewa-praglowska.html>.

Solnit, Rebecca. *Mężczyźni objaśniają mi świat*. Translated by Anna Dzierzgowska, Wydawnictwo Karakter, 2017.