

Karolina Sikorska

ORCID: 0000-0001-9947-6516

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

Marta Kosińska

ORCID: 0000-0002-4823-2893

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Akademia a feministyczne rekonfigurowanie wyobraźni: analiza opowieści pracowniczych

Abstrakt: W artykule analizujemy opowieści o pracy w akademiach sztuk pięknych (i na wydziałach artystycznych na nieartystycznych uniwersytetach), które wyłoniły się z wywiadów pogłębionych, przeprowadzonych przez nas z pracownicami i pracownikami naukowo-dydaktycznymi, zatrudnionymi w tych instytucjach. Interesuje nas, jak zmieniający się w Polsce dyskurs feministyczny wpływa na osoby funkcjonujące w akademiach sztuki i jak dochodzi do przearanżowania wyobraźni akademickiej, jakie figury pracownicze się w niej pojawiają. Przyglądając się uwarunkowaniom pracy w akademii, zastanawiamy się także, jak ugenderowane są relacje pracownicze, w jaki sposób płeć rozpatrywana interseksjonalnie naznacza status pracowniczy osób i jak oddziałuje na postawy wytwarzane wobec instytucji.

Słowa kluczowe: akademia, feminizm, model mistrz-uczennica, artystka, praca, płciowe uwarunkowania pracy

Praca Diany Lelonek *Ściana* (2018)¹ to prosta konstrukcja architektoniczna mająca imitować korytarz prowadzący do rektoratu w budynku Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu, na którego ścianach powieszono są portrety fotograficzne zmarłych nauczycieli związanych z uczelnią. Na *Ścianie* znalazły się jednak tylko cztery zdjęcia, bo tylko tyle zdjęć kobiet wisi w korytarzu na UAP (w otoczeniu

¹ Praca pokazana została po raz pierwszy we wrześniu 2018 w poznańskim Muzeum Narodowym na wystawie *Anti-Static*, na której prezentowano prace artystów i artystek wywodzących się z Katedry Intermediów UAP.

58² portretów mężczyzn). Lelonek, pozostawiając pustą przestrzeń na ścianie (przeniosła tylko kobiece portrety), zaznaczyła nieobecność kobiet i wskazała tym samym na dominację wartości, jakie wydają się milcząco wpisane w strukturę instytucji artystycznej. Działanie twórczyni jest upominaniem się o miejsce kobiet na uczelniach (nie tylko artystycznych), o obecność kobiet w przestrzeni publicznej czy szerzej — w dostępie do władzy i (nauczania) wiedzy.

Kiedy w 2019 roku rozpoczęliśmy nasze badania, byliśmy ciekawe, jak bardzo możliwe okazuje się — pomimo ciągle niewielkiej reprezentacji kobiet pracujących w uczelniach artystycznych jako nauczycielki akademickie, zwłaszcza jako profesorki — wytwarzanie i podtrzymywanie feministycznych postaw, wartości i wzorów, które dostrzegałyśmy wśród osób studiujących na akademiach i wydziałach artystycznych w Polsce. Oczywiście reprodukcja feministycznych wartości nie wiążemy jedynie z obecnością/nieobecnością podobnych postaw na akademii. Procesy socjalizacyjne i te związane z transmisją kodów kulturowych realizowane są przez całe życie, akademia zaś stanowi tylko jedno z miejsc i instytucji, które mogą temu sprzyjać bądź nie. Jednak kształcenie do sztuki, bycia zawodową artystką/artystą³ wydaje się w wyjątkowo silnym stopniu operacją tożsamościową, jak określił ten proces jeden z naszych rozmówców⁴. Oznacza to, że edukując się do zawodu artystycznego, przyswajamy wartości związane z polem sztuki, wyznaczane przez dominujący dyskurs: indywidualizm, kreatywność, wiarę w rynek czy potrzebę autonomii. Osoby studiujące sztukę, zaczynają postrzegać się jako artystki, a postrzeganie to ma być całościowe, tzn. dotyczy nie tylko przestrzeni edukacji czy pracy, ale i pozostałych aspektów życia. Stąd wydaje nam się istotna rola instytucji polegająca na umożliwieniu zrytualizowanego przejścia do świata artystycznego. Jest ona ważna również ze względu na to, że instytucja ta podtrzymuje i zarządza różnymi hierarchiami wartości, nie tylko tymi o charakterze estetycznym.

Nasze badanie feministycznych postaw i wartości w akademii artystycznej⁵ oparte jest na 22 wywiadach pogłębionych, zrealizowanych od czerwca 2019 roku do stycznia 2020 roku⁶. Rozmawialiśmy z 18 kobietami i 4 mężczyznami

² Dziś (maj 2023) już tych męskich portretów jest 66, kobiece pozostają nadal 4.

³ Skupiłyśmy uwagę bardziej na kierunkach i wydziałach artystycznych, a nie projektowych.

⁴ Z wywiadu nr 10, s. 11–12. O metodologii naszych badań poniżej.

⁵ Pisząc o akademii artystycznej, mamy na myśli zarówno akademie sztuk pięknych, jak również wydziały sztuk plastycznych czy wizualnych na innych uczelniach. W dalszej części tekstu będziemy wszystkie te instytucje nazywać „akademią”.

⁶ Istotnym kontekstem społecznym naszych badań były trwające w Polsce od 2016 roku strajki kobiet związane z próbami zaostrzenia ustawy antyaborcyjnej, medialne „walki z gender” trwające od około 2013 roku (zob. M. Duda, *Dogmat płci. Polska wojna z gender*, Gdańsk 2016) i „walki z ideologią LGBT”, zainicjowane przez polski rząd i Kościół katolicki w 2019 roku, a także wprowadzenie nowej ustawy o szkolnictwie wyższym (nazywanej ustawą 2.0 bądź reformą Gowina) i towarzyszące jej protesty środowisk akademickich czy odbywające się od jesieni 2017 apele i protesty na ASP w Warszawie w sprawie powołania pełnomocniczki ds. równego traktowania. (Zob.

zatrudnionymi na 11 różnych uczelniach, w większości o profilu w całości opartym na sztukach wizualnych⁷. Naszymi rozmówczyniami i rozmówcami były osoby związane ze sztuką lub projektowaniem (17 osób) oraz osoby zajmujące się teorią, krytyką lub historią sztuki (5 osób). Jako że główny problem, wokół którego zorientowane były nasze badania, stanowiła kwestia reprodukcji postaw feministycznych na uczelni / przez uczelnię, wybierając nasze rozmówczynie i rozmówców, szukałyśmy osób, które bądź są postrzegane w świecie artystycznym jako społecznie zaangażowane, bądź prowadzone przez te osoby zajęcia zostały opisane na stronach internetowych instytucji, w których pracują, jako takie, lub też ich praktyka artystyczna, kuratorska czy miejska jest rozpoznana przez środowisko artystyczne jako krytyczna wobec rzeczywistości społecznej. Decydując się na taki sposób doboru naszych rozmówczyń i rozmówców, liczyłyśmy, że otrzymamy urefleksyjnione odpowiedzi dotyczące społecznego zaangażowania (w tym na rzecz feminizmu) oraz samej instytucji, jaką jest uczelnia wyższa. Nie dążyłyśmy do pełnego zmapowania środowiska nauczycielskiego na akademiach, tym bardziej, że nie uwzględniliśmy wszystkich działających w Polsce wydziałów artystycznych na uczelniach ogólnych⁸. Naszym celem było zrozumienie pewnych mechanizmów i uwarunkowań prowadzonej w Polsce edukacji do sztuki, niektóre z nich opisujemy w niniejszym artykule.

Przez dyskurs feministyczny rozumiemy sposoby myślenia i działania zorientowane na rozpoznawanie przemocy (o różnym charakterze) i niesprawiedliwości społecznej, które dotyczą kobiet i osób z doświadczeniem życia jako kobiety;

P. Fortuna, *Dyskryminacja na Akademii Sztuk Pięknych? Studentki i studenci walczą o równe traktowanie*, <https://warszawa.wyborcza.pl/warszawa/7,54420,23139152,dyskryminacja-na-akademii-sztuk-pieknych-studenci-i-studentki.html> (dostęp: 1.05.2023).

⁷ Rozmawiałyśmy z osobami zatrudnionymi w ASP w Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Warszawie, Wrocławiu, a także z Akademią Sztuki w Szczecinie, Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu, Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie, Instytutu Sztuki w Cieszynie (wydział UŚ) oraz z Wydziału Sztuk Pięknych UMK w Toruniu. Przywołując cytaty z wywiadów, podajemy w nawiasie nr wywiadu i stronę, na której dana wypowiedź występuje.

⁸ Tu świadome jesteśmy też różnic, które występują chociażby na różnych wydziałach tej samej artystycznej uczelni. Skupiłyśmy się bardziej na analizie doświadczeń określonych osób, które oczywiście usytuowane są w określonych miejscach pracy, ale nie dążyłyśmy do szerokiego rozpoznania i porównywania ze sobą poszczególnych instytucji i ich obrazów (pytań o te różnice nie stawiałyśmy też w trakcie wywiadu. Kiedy podczas wywiadu prosiłyśmy o wskazanie osób, które podobnie pracują, kładłyśmy nacisk na metody dydaktyczne, podobne zaplecze teoretyczne czy doświadczenia artystyczne). Pomimo faktu, że strukturalne różnice pomiędzy ośrodkami akademickimi nie zostały przez nas uznane za istotne ramy naszego badania, to jednak z wywiadów z rozmówczyniami i rozmówcami wynikają różnice biorące się z ich instytucjonalnego usytuowania. Największe różnice są widoczne pomiędzy akademią sztuk pięknych oraz wydziałami artystycznymi usytuowanymi na uniwersytetach oraz pomiędzy instytucjami w większych i mniejszych ośrodkach akademickich. Uznajemy jednak, że próba badania była zbyt mała, aby wnioski z tych zróżnicowań traktować jako poparte wystarczającym rozpoznaniem. Z pewnością jednak jest to wątek zasługujący na dalsze opracowanie w badaniach.

i w które wpisane są dążenia do zmiany tych sytuacji. Dyskurs feministyczny to także określona wiedza i wartości, którymi przesiąknięte są instytucje i zbiorowości społeczne. Jego przejawy w interesującym nas obszarze analizy pracy w uczelni mogą manifestować się między innymi przez dbanie o obecność kobiet na różnych, także najwyższych stanowiskach, organizowanie szkoleń uwrażliwiających na dyskryminację ze względu na płeć i seksualność, jednakowe oczekiwania pracownicze wobec mężczyzn i kobiet, zaznaczanie czy zwracanie uwagi na genderowy aspekt rozmaitych procedur, mechanizmów i działań, uważne genderowo podejście do osób studiujących itp. Chciałyśmy dowiedzieć się tego, prosząc nasze rozmówczynie i rozmówców o opisanie swoich doświadczeń dydaktycznych, o ocenę systemu edukacji artystycznej w Polsce czy pytając o relacje między życiem zawodowym a prywatnym.

W artykule podejmujemy namysł nad przekształceniami wyobraźni, jakie wiążą się z nasiloną obecnością w Polsce w ostatnich latach ruchu feministycznego, feministycznej refleksji i postaw⁹. Pytamy o te zmiany wsłuchując się w opowieści o pracy — jakim miejscem pracy jest akademia artystyczna? Bazując na przeprowadzonych wywiadach, próbujemy naszkicować obraz akademii widzianej oczami jej pracownic i pracowników. Jesteśmy uważne na kwestie związane z tożsamością psychoseksualną, ale i pochodzeniem społecznym, różnymi uwarunkowaniami ekonomicznymi, zdrowotnymi czy dotyczącymi wieku naszych rozmówczyń i rozmówców. Interesuje nas, jak w wywołanych narracjach zmienia się obraz akademii artystycznej i usytuowania w niej i wobec niej pracujących tam osób — w szczególności — na ile nasze rozmówczynie i rozmówcy postrzegają tę instytucję jako umożliwiającą różne formy emancypacji, na ile też uwidaczniają się w niej i jakim przeobrażeniom ulegają obecne w niej relacje władzy. Pytając o płciowe uwarunkowania pracy na uczelni i związane z nimi obrazy miejsca pracy, zastanawiamy się nad prekarnym statusem kobiet nauczycielek akademickich. Podobnie jak Rossellę Bozzon, Annalisę Murgię i Barbarę Poggio interesują nas także ugenderowane konsekwencje neoliberalnych praktyk organizacyjnych i połączonych z nimi sposobów wytwarzania neoliberalnej podmiotowości¹⁰: jak np. praktyki zatrudniania na umowach śmieciowych, wymaganie

⁹ Tę zintensyfikowaną obecność feministycznych wartości w ostatnich latach w Polsce odnotowują też czasopisma naukowe, zob. np. „Widok. Teorie i praktyki kultury wizualnej” 2019, nr 23 (temat numeru: *Siła kobiet*); „Studia Socjologiczne” 2022, nr 1 (244) (temat numeru: *Strajki Kobiet 2020–21 w perspektywie socjologicznej*); „Praktyka Teoretyczna” 2018, nr 4 (30) (temat numeru: *Feminist Movements in Central and Eastern Europe*) czy „Czas Kultury” 2019, nr 1 (200) (tematy numeru: *Retropie męskości, Gniew kobiet*). Także w tym numerze „Prac Kulturoznawczych” znajduje się artykuł Joanny Sierackiej, która przygląda się przemianom feministycznych dyskursów w Polsce w ostatnich latach.

¹⁰ R. Bozzon, A. Murgia, B. Poggio, *Gender and precarious careers in Academia and research: Maco, meso and micro perspectives*, [w:] *Gender and Precarious Research Careers: A Comparative Analysis*, red. A. Murgia, B. Poggio, London-New York 2019, s. 27.

pełnego zaangażowania w pracę, utrudniające utrzymywanie życia rodzinnego czy podejmowanie niewidocznych (nieprzekładalnych na „akademicką karierę”) działań o charakterze np. opiekuńczym wobec osób studiujących i współpracowników. Zastanawiając się nad tymi kwestiami, próbujemy zrozumieć, jak obecny w ostatnich latach w przestrzeni publicznej feminizm rekonstruuje wyobraźnię naszych rozmówczyń i rozmówców i jak uwidacznia się w tworzonych przez nich opowieściach o swojej pracy.

Akademia „wczoraj” i „dziś”

Analizowane przez nas narracje pracownic i pracowników uczelni artystycznych są materialnie usytuowane. Osoby te konstruowały swoje opowieści, odnosząc je najczęściej do strukturalnych, prawnych, organizacyjnych czy instytucjonalnych aspektów ich pracy. Wypowiedzi zakotwiczały się w historii reform szkolnictwa wyższego w Polsce. Ów proces reformatorski, który za Agnieszką Dziedziczak-Foltyn można scharakteryzować jako składający się z trzech faz w przedziałach czasowych 1990–2005, 2005–2011, 2011–2015 i zwieńczony ustawą z 20 lipca 2018 roku, zwaną ustawą 2.0¹¹, wywierał istotny wpływ na formy zatrudnienia naszych rozmówczyń i rozmówców (często na tak zwane umowy śmieciowe); na zmieniające się zakresy ich obowiązków zawodowych; na strukturę administracyjną jednostek, w których byli zatrudnieni; a w końcu na zmienne kryteria ewaluacji ich dokonań zawodowych. Zwłaszcza ostatnia ewaluacja jednostek administracyjnych szkolnictwa wyższego, w tym uczelni artystycznych za lata 2017–2022, pojawiała się w narracjach rozmówczyń i rozmówców jako znaczący kontekst wpływający na ich sytuację zawodową¹². Z reform polskich uczelni wynikały także konkretne sytuacje związane z zatrudnieniem: regulacje umów i warunków pracy, organizacyjne przemiany uczelni, katedr, wydziałów, zmiany struktur pracowni i dominującego modelu dydaktycznego. Rozmówczynie i rozmówcy wskazywali na odchodzenie od dominującej w pracowniach w przeszłości formy mistrz-uczenica, na podejmowane przez siebie próby reformowania tego modelu oraz wprowadzania zmian i innowacji w dydaktyce będącej już ich doświadczeniem.

Niezależnie od poszczególnych trajektorii czasowych charakteryzujących studenckie i pracownicze doświadczenia rozmówczyń i rozmówców, ich narracje

¹¹ A. Dziedziczak-Foltyn, *Reformy w polskim szkolnictwie wyższym po 1990 r. w świetle nauki o polityce publicznej*, „Studia z Polityki Publicznej” 2018, nr 2 (18).

¹² Wyniki tej ewaluacji nie były oczywiście znane naszym rozmówczyniom i rozmówcom; wywiady realizowałyśmy w trakcie procesu ewaluacyjnego, niepełna znajomość jego kryteriów i możliwych konsekwencji ewaluacji już wtedy rzutowały jednak na sposoby myślenia o własnej uczelni i swojej w niej sytuacji.

zorganizowane były w podobny sposób: zostały one oparte na strukturalnym porównywaniu osadzonym w doświadczeniach biograficznych pomiędzy „starą” a „nową” akademią. W historiach tych odnajdujemy wiele odwołań do dawnego systemu edukacji artystycznej, który porównywany jest ze stanem obecnym. Obraz uczelni artystycznych, jaki wyłania się ze spojrzeń osób w nich zatrudnionych, to obraz instytucji w procesie zmiany, znaczącej rekonfiguracji. W niemal wszystkich wywiadach pojawiały się narracje o pilnej potrzebie reformowania uczelni (wydziału, instytutu). Nasze rozmówczynie i rozmówcy mówili o własnych wysiłkach nakierowanych na wdrażanie zmian, jednak w zależności od swojego usytuowania na uczelni, ich narracje wyobraźniowe wyraźnie się między sobą różniły, zarówno w zakresie normatywnym (określającym, jakie reformy mają znaczenie, od kogo zależą, czemu mają służyć), jak i w zakresie wykonawczym (jakimi narzędziami należy je wprowadzać).

Zmiany w procesach zatrudniania na polskich uczelniach artystycznych

Choć sposoby zatrudniania osób na uczelniach wyższych na etatach nauczycieli akademickich były i są określane przez kolejne ustawy dotyczące szkolnictwa wyższego, a tam przynajmniej w teorii gwarantuje się równość w zatrudnieniu kobietom i mężczyznom, doświadczenia osób związanych z uczelniami artystycznymi nie pokrywają się często z równościowymi zapisami w dokumentach. W opublikowanym w 2015 roku przez Fundację Katarzyny Kozyry raporcie *Marne szanse na awanse? Raport z badania na temat obecności kobiet na uczelniach artystycznych w Polsce* czytamy: „Polskie uczelnie plastyczne są wyjątkowo sfeminizowane jako miejsce studiów i wyjątkowo zmaskulinizowane jako miejsce pracy. Rozdźwięk między tymi dwoma etapami kariery — pobieraniem nauki a nauczaniem — o skali dającej porównać się tylko do uczelni teologicznych jest tym, co wzbudziło nasze zdziwienie i stanowiło główny problem badawczy”¹³. Autorki raportu wskazują dalej, że kobiety stanowią jedynie 35% kadry nauczycielskiej, a im wyższe stanowisko w akademickiej hierarchii, tym kobiet jest mniej (profesorki 22%, adiunktki 34%, asystentki 50%). Co więcej, tendencja, że im więcej kobiet jako studentek, tym więcej kobiet w kadrze danego wydziału¹⁴, charakterystyczna dla większości uczelni, nie potwierdza się w przypadku uczelni plastycznych. Prowadzi to badaczki do refleksji, że „w świecie polskich uczelni plastycznych występują dodatkowe czynniki, które powodują,

¹³ *Marne szanse na awanse? Raport z badania na temat obecności kobiet na uczelniach artystycznych w Polsce*, red. A. Gromada, D. Budacz, J. Kawalerowicz, A. Walewska, Katarzyna Kozyra Foundation, [b.m.] 2015, s. 5.

¹⁴ Tu autorki raportu powołują się na dane z GUS-u. *Ibidem*.

że »wymiana płciowa« zachodzi w nich ze szczególnym opóźnieniem»¹⁵. Wśród różnych czynników, które zostały opisane w raporcie, warto zwrócić uwagę na następujące kwestie: kobiety w trakcie studiów rzadziej niż mężczyźni otrzymują wsparcie ze strony kadry; są rzadziej zapraszane na ponadprogramowe wyjazdy czy spotkania artystyczne i rzadziej zachęcane do pozostawania na uczelni¹⁶.

Mniejsza mobilność akademicka kobiet aniżeli mężczyzn po osiągnięciu stopnia doktora pozostaje wciąż obecną tendencją w świecie akademickim w krajach Europy Środkowo-Wschodniej: jak podaje Anna Górską, jest ona skorelowana z genderowymi rolami, które odgrywają w życiu kobiety i mężczyźni, a które wpływają na ścieżki ich karier¹⁷.

Kilka lat po badaniach przedstawionych w raporcie *Marne szanse na awanse?* nasze rozmówczynie wciąż wskazywały, że pomimo większej widoczności kobiet na wyższych stanowiskach, najwięcej kobiet „trwa” na pozycji asystentek, a w strukturze zatrudnienia na wyższych stanowiskach wciąż przeważają mężczyźni¹⁸. Według indeksu szklanego sufitu opracowanego przez Komisję Europejską, zachodzi korelacja pomiędzy liczbą kobiet ze stopniem profesury zwyczajnej i odsetkiem kobiet na najwyższych stanowiskach akademickich. W polskich uczelniach w obu zakresach odsetek kobiet jest niższy niż średnia dla krajów Unii Europejskiej¹⁹. W naszych badaniach, w pojedynczych przypadkach zwracano uwagę na przewagę kobiet na wyższych stanowiskach w ramach wydziałów, jednak co istotne, w opinii naszych rozmówczyń sama obecność kobiet w strukturach władzy nie przesądzała o zmianie struktury i kultury pracy w uczelni w formę mniej patriarchalną. Z jednej strony może być to rozpatrywane jako podtrzymywanie przez kobiety dominujących „męskich” stylów pracy. Z drugiej — kobiety będące na stanowiskach funkcyjnych, nie znajdują się zbyt często na pozycjach oferujących im swobodę i autonomię w kształtowaniu

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ Jak czytamy w raporcie: „Najbardziej uderza fakt, że kobiety w porównaniu do mężczyzn rzadziej otrzymują zaproszenia na ponadprogramowe spotkania lub wyjazdy artystyczne. Jak wynika z przeprowadzonych przez nas wywiadów pogłębionych, tego typu sytuacje są bowiem kluczowe dla formowania się grup, zawiązywania przyjaźni pomiędzy studentkami/studentami a kadra i stanowią dodatkową szansę na pogłębienie wiedzy, zdobycie nowych umiejętności, a także zawarcia nowych znajomości czy nawet otrzymania zlecenia lub możliwości zatrudnienia. Warto zwrócić też uwagę, że w porównaniu z mężczyznami kobiety ponad dwa razy rzadziej deklarowały, że otrzymały pomoc w zostaniu asystentką na uczelni plastycznej”. *Ibidem*, s. 42.

¹⁷ A.M. Górską, *Gender and Academic Career Development in Central and Eastern Europe*, London-New York 2023, s. 17.

¹⁸ W Polsce, Węgrzech, Słowenii i Słowacji liczba kobiet na najwyższych stanowiskach w uczelniach jest niższa od przeciętnych wartości charakterystycznych dla krajów Europy zachodniej. Zob. *ibidem*, s. 18.

¹⁹ Zob. M. Stareva, A. Mounqou, *She Figures 2021: Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators*, Luxembourg 2021, <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1> (dostęp: 1.05.2023). Zob. też: A.M. Górską, *Gender and Academic Career Development...*, s.19.

polityki katedry czy wydziału – ich stanowiska oznaczają zwiększenie obowiązków opiekuńczych względem osób studiujących czy pracę organizacyjną, biurokratyczną (na przykład prodziekany ds. studenckich czy pełnomocniczki rektora ds. dyskryminacji)²⁰.

Jedna z naszych rozmówczyń wskazywała, że w reformy inicjowane i wprowadzane przez kobiety w strukturach władzy wydziałowej nie angażują się starsi profesorowie mężczyźni i są one wykonywane przez młodsze pracownice:

[Kobiety dziekany] mają bardzo dużo ochoty i energii i to jest super, ale czasami nie jesteśmy w stanie konsumować tych wszystkich zmian i możliwości. Pisze się bardzo dużo programów [...] pieniądze, tu, tam, projekt, wyjazd, konferencja, my organizujemy konferencję... nas jest trochę za mało, żeby to wszystko i konsumować...

Was, czyli młodszych, aktywnych, tak?

No tak, jest dużo aktywnych. No, to na nas spada, nie? Siłą rzeczy nie robi tego profesor z jakimś bardzo dużym stażem, nie? (5, 27)

Pomimo dużej aktywności i chęci do zmian struktury uczelni instytucje te zdają się funkcjonować w trybie „długiego trwania”: praca kobiet na rzecz zwiększenia mobilności akademickiej, na rzecz reformowania edukacji artystycznej czy na rzecz działania uczelni w otoczeniu społecznym wydaje się przyjmować formy pracy nadmiarowej, niewidzialnej, emocjonalnej i nieewaluowanej. Na podstawie naszych badań trudno jednak wysnuć wniosek o jednorodnym typie doświadczenia kobiecego czy usytuowania zawodowego związanego z zatrudnieniem kobiet na akademiach. Elementami najbardziej różnicującymi podmiotki w kontekście ich pracy są historie ich zatrudnienia, wiek²¹, stopień rozwoju kariery artystycznej i skorelowany z nim sposób „radzenia sobie” w uczelniowych procedurach ewaluacyjnych. Znaczący wpływ na zróżnicowanie sytuacji kobiet na akademiach wywierają także czynniki związane z pełnieniem lub nie pełnieniem funkcji opiekuńczych w życiu prywatnym. Ponadto mechanizmy neoliberalizacji polskich uczelni zamiast wyrównywać nierówności, pogłębiały je. System ewaluacji jednostek i pracowników oraz pracownic realizujący model *performance based university research funding*²², nie bierze pod uwagę wyjściowych różnic i nierówności wynikających z ugenderowania trybu pracy na uczelniach.

²⁰ Dziękujemy anonimowej recenzentce za zwrócenie uwagi na tę kwestię. Miałyśmy podobne spostrzeżenia po analizie wywiadów, dzięki komentarzowi recenzentki uznałyśmy, że warto to w artykule zaznaczyć.

²¹ W kontekście wieku – warto zwrócić uwagę na różnicujące i w naszym przekonaniu niesprawiedliwe skrócenie wieku emerytalnego dla kobiet pracujących w uczelniach. Jak zauważyła jedna z anonimowych Recenzentek tego artykułu, jest to czynnik marginalizujący akademikki. Dziękujemy za ten komentarz.

²² Zob. E. Kulczycki, M. Korzeń, P. Korytkowski, *Toward an excellence-based research funding system: Evidence from Poland*, „Journal of Informetrics” 11, 2017, nr 1.

Świeżo po dyplomie czy w szczycie kariery? Zróznicowane pozycje wynikające z momentu zatrudnienia

Duże różnice odnotowujemy między pracownicami i pracownikami, którzy rozpoczęli pracę zaraz po dyplomie, a takimi, którzy byli zatrudniani przez uczelnie już jako aktywne i aktywni w polu sztuki artystki i artyści. Ta ostatnia z wymienionych grup raportuje w swoich doświadczeniach łatwiejszą i zdecydowanie szybszą ścieżkę rozwoju naukowego i postępowania awansowego, czy na przykład obejmowania autorskich pracowni. Jedna z naszych rozmówczyń, zatrudniona już jako aktywne w polu sztuki artystka, tak opisuje swoją ścieżkę awansu:

Zaczęłam pracę w akademii [...] z tytułem magister, [...] jako asystentka w pracowni [...]. Dwa lata pełniłam funkcję asystentki, i to był czas bardzo dobry dla mnie, ponieważ, ponieważ no tak tutaj nazwę – mój szef nigdy przynigdy nie wykorzystał takiej sytuacji, takiej swojej przewagi. [...] ja tak bardzo się poczułam w tej roli, że po dwóch latach pracy postanowiono utworzyć specjalnie, powołać po prostu dla mnie pracownię [...] uważam, że moja historia jako pracownicy [akademii] jest na tyle szczególna, no bo, po prostu jakby ta kariera moja naukowa, dydaktyczna była po prostu piorunująca”. (3, 1–2)

Różnice w momentach i okolicznościach zatrudnienia są generatorem kolejnych istotnych dyferencji pomiędzy podmiotkami na uczelni. I tak na przykład, kobiety, które przed podjęciem pracy na uczelni odnosiły sukcesy jako artystki, wystawiając w galeriach oraz instytucjach sztuki, mają bardziej pozytywny stosunek do ewaluacji, jakiej podlegają współczesne uczelnie artystyczne, aniżeli kobiety, które budowały swoją karierę artystyczną w prekarnych warunkach swojego zatrudnienia na akademiach²³.

Rozmówczyni zatrudniona już jako uznana artystka tak odpowiada na pytanie dotyczące ewaluacji:

Jest dosyć łatwo. Ja zawsze miałam taką łatwość, że nie musiałam wiele zabiegać o jakieś zaproszenia do wystaw, bo one i tak zawsze są. Parę albo paręnaście, w zależności od roku czy mojej aktywności energetycznej w kosmosie pewnie. Także te punkty zawsze jakoś się tam nabrały. W ogóle mi to nie przysparzało żadnych problemów. Jedyne co to jak muszę usiąść przed tabelką i muszę wszystko to tam wpisać, co tak naprawdę nie jest żadnym wysiłkiem [śmiech]. (1, 8)

Inna rozmówczyni, która rozwijała swoją karierę artystyczną symultanicznie względem swojego zatrudnienia na umowy czasowe na akademii, postrzega ewaluację waloryzującą najwyższą wystawę indywidualną jako duży problem w kontekście swojej praktyki artystycznej opartej na współpracach i projektowaniu:

²³ Por. Z. Smolarska, K. Lewandowska, E. Kulczycki, *Artyści wobec kultury audytu. Wpływ systemu ewaluacji nauki na uczelnie artystyczne*, „Nauka” 2022, nr 3.

Ja wystawy indywidualnej nie miałam od lat, dlatego, że mnie zupełnie coś innego, inne działania pociągają.

No i, właśnie, czyli jak to rozwiązujesz?

Nie wiem, jeszcze się, jeszcze się, publikujemy książki w fundacji. Ja też współpracuję z muzeami [...] I ja myślę, że no, też ostatnio rozmawiałam z naszym rektorem i on mówił, że to będzie tragedia, w 2021 chyba się będziemy rozliczać, tak? To będzie... dla wielu to będzie... [...] naprawdę dla wielu osób, które stawiają na taką właśnie współpracę, wiesz, w teamie w ogóle, to jest coś, co jest dla nas najistotniejsze. (6, 16–17)

Historia zatrudnienia wywiera wpływ na pozycję zawodową osób zatrudnionych w uczelniach, na tempo procedur awansowych, praktyki wystawiennicze, pełnienie lub nie funkcji w strukturach władzy. Wiele naszych rozmówczyń i rozmówców opisywało, że przez długie lata byli zatrudniani na umowach o dzieło czy na zlecenie. Opowieści te pokrywają się z danymi o typie zatrudnienia na uczelniach wyższych w krajach regionu Europy Środkowo-Wschodniej. Widoczna jest w nich tendencja do częstszego podpisywania kontraktów na czas określony z kobietami, aniżeli z mężczyznami, co tworzy dla nich bardziej sprekaryzowane warunki pracy²⁴. Wśród osób biorących udział w naszych badaniach doświadczenie to było udziałem tych, które próbowały zakotwiczyć się w akademii zaraz po ukończeniu studiów i zrobieniu dyplomu, a dodatkowo dla okresu pierwszej dekady lat dwutysięcznych. W tamtym czasie, w kontekście dużego bezrobocia w Polsce²⁵, niepełny lub niepełnowartościowy typ zatrudnienia był nadużywany w wielu sektorach i przeszczepiany także na grunt uczelni publicznych²⁶. Doświadczenie prekarność związanej z niepewnością kontynuacji zatrudnienia odnawianego raz po raz na mocy kolejnych, następujących po sobie umów śmieciowych dotknęło wiele osób, które w tamtym czasie wchodziły na uczelniany rynek pracy²⁷. W związku z dominacją mężczyzn w przywoływanej dekadzie na

²⁴ A.M. Górską, *Gender and Academic Career Development...*, s. 17–26.

²⁵ Jak pisze Jane Hardy: „Poziom bezrobocia rzędu 9,6 % w 2007 roku [...] lokował Polskę na drugim miejscu w Unii pod względem osób pozostających bez pracy – mimo że tyle osób w wieku produkcyjnym opuściło kraj. [...] W rzeczywistości jednak liczba bezrobotnych została sztucznie zaniżona, gdyż pomija osoby, które wyszły z rynku pracy, przechodząc na rentę lub wcześniejszą emeryturę”, J. Hardy, *Nowy polski kapitalizm*, przeł. A. Czarnacka, Warszawa 2010, s. 182–183.

²⁶ *Ibidem*, s. 187. Zob. też R. Woś, *To nie jest kraj dla pracowników*, Warszawa 2017; T. Kowalik, *WWW.Polskatransformacja.pl*, Warszawa 2009; W. Kozek, *Destruktorzy. Tendencyjny obraz związków zawodowych w tygodnikach politycznych w Polsce*, [w:] *Inytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*, red. W. Kozek, Warszawa 2003.

²⁷ Zob. Hardy, *Nowy polski kapitalizm*, s. 183–184. Pojęcie prekarność definiujemy jako: „(1) niską oraz zazwyczaj nieregularną pod względem częstotliwości oraz wysokości płacę; (2) wysoki poziom niepewności zatrudnienia (pracy); (3) ograniczony dostęp do zabezpieczeń społecznych; (4) brak lub słaba reprezentacja interesów zbiorowych w stosunkach pracy”. Zob. A. Mrozowicki et al., *Prekaryzacja pracy a świadomość społeczna i strategie życiowe ludzi młodych: ramy teoretyczne*, [w:] *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*, red. A. Mrozowicki, J. Czarzasty, Warszawa 2020, s. 28.

wyższych stanowiskach w akademiach, prekarny tryb zatrudniania został dodatkowo wzmocniony genderową dyskryminacją doświadczeń kobiecych²⁸:

Na początku, w momencie, kiedy zostałam zatrudniona pracowałam, wiadomo, na stanowisku asystenckim [...] przez kilka pierwszych lat współpracowałam głównie z profesorem [...] jako asystentka, jego najbliższa współpracowniczka. No i później w którymś roku zrobiłam doktorat. W [x roku] zrobiłam doktorat, więc... No, ale to dalej to chyba ta moja funkcja się jakoś nie zmieniła specjalnie, to znaczy zakres obowiązków, natomiast stanowisko oczywiście się zmieniło, bo po doktoracie zostałam adiunktą i w [x roku] robiłam habilitację (3, 2)

Na uczelni artystycznej pracuję od... jakby już 19 lat, 20 właściwie, to będzie 20, z czego 11 lat pracowałam na umowach śmieciowych. No i prowadziłem różne zajęcia. (12, 1)

[...] moja lista dotycząca zatrudnienia jest bardzo długa, to były jakieś 1/3 etatu, 1/2, 16/64, jakieś takie kosmiczne ćwiartki, połówki. Bardzo długo pracowałam w ogóle na umowę o dzieło, potem na zlecenie. [...] Ale myślę, że około sześciu... pięciu, sześciu lat pracowałam na tak zwane śmieciówki, to znaczy kończyła mi się umowa z końcem czerwca i potem byłam zatrudniana od października na umowę o dzieło, potem jakieś małe zlecenia na jakąś dziwną część etatu. I chyba, ale tego już dokładnie nie pamiętam, mogę to sprawdzić, ale chyba po pięciu latach dostałam pierwszą umowę o pracę. (6, 1)

Powyższe fragmenty pokazują w podobnych trajektoriach różne historie zatrudnienia: kobiety, która wiele lat po habilitacji przejęła pracownię dopiero, kiedy jej kierownik odszedł na emeryturę; mężczyzny zatrudnianego na umowach śmieciowych przez jedenaście lat; kobiety, która ukończywszy studia na akademii, przez wiele lat była zatrudniona na części etatów, na umowach o dzieło, od października do czerwca, z wyłączeniem wakacji. Wiele czasu upłynęło, zanim doszła do stanowiska choćby asystentki; pierwotnie natomiast zatrudniono ją na stanowisku instruktorki.

Strukturalne i materialne konteksty funkcjonowania na uczelni nie stanowią jedynej determinanty różnicującej dyspozycje podmiotowe kobiet na polskich akademiach. Kobiety i mężczyźni, z którymi rozmawialiśmy, na różne sposoby definiowały i definiowali działalność artystyczną, cele dydaktyczne oraz wizje akademii przyszłości. Spośród tych zróżnicowanych orientacji na określone wartości związane ze sztuką, artykułowanych w wypowiedziach ich uzasadnień i raportowanych sposobów realizacji, wyróżniłyśmy trzy sposoby rozumienia przez nasze rozmówczynie sztuki oraz ich ról jako wykładowczyń i powiązane z nimi trzy projektowane przez nie jako możliwe sposoby reformowania uczelni artystycznych.

²⁸ Kryzys bezrobocia i jeden z najwyższych w krajach europejskich wskaźnik nierówności społecznych w pierwszej dekadzie lat dwutysięcznych wciąż odbijały się negatywnie na sytuacji kobiet. Jane Hardy pisze, że „kobiety traciły pozycję w miarę restrukturyzowania rynków pracy. Często to one pierwsze traciły zatrudnienie i znacznie trudniej przychodziło im znaleźć nową pracę, przez co dłużej pozostawały bezrobotne”, Hardy, *Nowy polski kapitalizm*, s. 183, zob. też: T. Kowalik, *WWW. Polskatransformacja.pl*.

Sztuka jako fach a wykładowczyni jako rzemieślniczka

W ramach tego sposobu rozumienia sztuki i roli nauczycielki akademickiej rozmówczynie traktowały sztukę jako obszar określonych kompetencji: manualnych, wiedzy, rzemieślniczych, projektowych i innych. Praca na uczelni najczęściej jest tu rozumiana jako po prostu praca, która w pewien sposób powinna być traktowana jako oddzielna względem życia poza uczelnią. Praca dydaktyczna jest w tych narracjach orientowana przez oczekiwania władz uczelni oraz studentek i studentów dotyczące zdobycia określonych kompetencji zawodowych, fachu, konkretnych umiejętności, które znajdą w przyszłości zastosowanie na rynku pracy. Pojawia się tu rozumienie uczelni artystycznej jako szkoły zawodowej, kształcącej przyszłych projektantów, między innymi graficzki, edytorów, malarzy. Zmiana patriarchalnych struktur uczelni jest w tych narracjach postrzegana jako możliwa do osiągnięcia za pomocą decyzji administracyjnych, zmian zasad współpracy zawodowej. W większym stopniu podkreślane są przemiany o charakterze strukturalnym aniżeli świadomościowym.

Natomiast my się dość często zmieniamy [...] musimy reagować na rynek i cały czas mamy studentów przez to. Więc, jakby, jak, ta oferta jest dla młodych ludzi interesująca. Tak mi się wydaje - skoro mamy rekrutację i jeszcze wybieramy, a na niektóre kierunki musi być dość znaczna ta rekrutacja. [...] Ale, oczywiście, jest druga strona - że przez zmiany trzeba zmieniać też papiery, strukturę, myślenie, karty kursów. No i my też to czujemy, prowadzący, że rzeczywiście te zmiany dość są dynamiczne czasami. (22, 28).

Sztuka jako kariera a wykładowczyni jako osoba uznana w świecie sztuki

W tych narracjach działalność dydaktyczna stanowi często przedłużenie działalności artystycznej rozmówczyń; realizowany jest model, w którym studentki i studenci, ucząc się w danej pracowni, wychodzą z niej niejako ze „stemplem” stylu tej pracowni i przyjętego tam sposobu myślenia.

W związku z czym w moim programie, to że ja o tym wiem tyle ile wiem, bo przecież nikt mnie tego tak nie uczył, ja przecież sama do tego dochodziłam, to stosuję tę metodę w pracy z moimi studentami. To jest jedna z podstawowych wartości czy jakości edukacyjnych, które niekoniecznie znajdują studenci w innych pracowniach, bo, wyczerpały się jak gdyby pewne, pewien sposób patrzenia na obrazowanie, na sztukę. (2, 26)

Wśród artystek z tej grupy feminizm jest o wiele częściej jawnie artykułowany jako postawa i idea przekazywana studentkom na zajęciach. W ich narracjach zmiana na uczelni zależy w dużym stopniu od silnych osobowości artystycznych i ich sposobów działania. Kobiety te często przyjmują także postawę

samotnie walczących o zmianę, sprzeciwiających się pewnym sytuacjom na uczelni. Wydaje się, że rozmówczynie identyfikujące się z tym modelem sytuują się pomiędzy patriarchalną kulturą relacji pracownianych typu mistrz-uczennica a młodym i progresywnym podejściem do edukacji i pracy na uczelni. Zachowują w swoich habitusach pewne elementy należące do tamtego starego systemu: kształcenie studentów nastawione na pogłębianie i wykształcanie w nich postaw indywidualistycznych.

W tej grupie narracji w największym stopniu pobrzmiewają idee feminizmu liberalnego, częściej pojawiają się postulaty zyskiwania podobnych przywilejów do tych, którymi cieszą się mężczyźni, niż całościowej przebudowy struktury uczelnianej i likwidacji przywilejów:

Nikt nie protestuje i nie pyta o to, dlaczego profesorki prowadzą zajęcia samodzielnie, podczas gdy niektórzy profesorowie mają po dwóch asystentów, a w ich pracowni studiuje np. 3 studentów. Ja nie mam asystenta, a mam w każdym roku od pięciu do dziesięciu dyplomantów do wypromowania, a w pracowni nigdy mniej niż 20-stu, 25-ciu studentów. (2, 9)

Sztuka jako obszar działań społecznych, wykładowczynie jako aktywistka

Działalność artystyczna w tym modelu nie jest obszarem eksponowania nauczycielskiego *ja*, ale narzędziem działań społecznych, edukacyjnych, politycznych (ważna jest rola aktywizmu na zewnątrz uczelni). Zmiana jest rozumiana jako aktywistyczne działanie, w którym praca artystyczna, dydaktyczna i aktywistyczna to ogniwa tego samego łańcucha — zasilają i wspierają się one nawzajem. W tych narracjach także kobiety często definiują swoją tożsamość poprzez działalność artystyczną i aktywistyczną:

Gdzieś w tyle głowy mam bardzo głęboko, że zależy mi, żeby oni zrozumieli, że sztuka jest narzędziem analizy rzeczywistości. Że sztuką można budować pewne więzi społeczne, że sztuka się przydaje nie tylko w galeriach, być może najmniej dzisiaj tam jest nam potrzebna, tylko może być tym czymś, co nam może ratować świat. Ja trochę naiwnie im opowiadam, czy próbuję im pokazać, że jeśli mamy taki czas trudny ze względu na zmiany chociażby klimatyczne, to kto wie czy sztuka nie jest ostatnią deską ratunku bo buduje wyobraźnię, i odwołuję się tu do bardzo prostej idei sztuki. (8, 14)

Pracownice ze wszystkich opisanych powyżej grup deklarują potrzebę reformy uczelni artystycznych i zwracają uwagę na „męski”²⁹ charakter jej struktury.

²⁹ Biorąc przymiotnik „męski” w cudzysłów, chcemy podkreślić, że używając tego określenia, mamy na myśli cechy zwyczajowo przypisane mężczyznom, rozpoznawane jako męskie w kulturze patriarchalnej, jednak niekoniecznie zawsze właściwe tylko mężczyznom i osobom socjalizowanym do męskości.

Uczelnia artystyczna odchodząca od modelu mistrz–uczennica

Model mistrz-uczennica to jedna z najczęściej wymienianych w wywiadach jakości „starej” akademii. Rozpoznajemy ten model w sposób wrażliwy na kwestie płci i określamy go jako model mistrz–uczennica, a nie mistrz–uczeń, biorąc pod uwagę przewagę liczebną kobiet wśród osób studenckich i jednocześnie przewagę mężczyzn wśród osób ze stopniem profesora na uczelniach artystycznych w Polsce. Relacja ta według naszych rozmówczyń i rozmówców jest nie tylko strukturyzowana genderowo, ale także postrzegana jako oparta na relacjach władzy. Najczęściej w wypowiedziach była ona charakteryzowana przez model korekty w dydaktyce pracownianej oraz opisywana jako relacja hierarchiczna zachodząca w triadzie pomiędzy profesorami (głównie mężczyznami), asystentkami lub asystentami i studentkami. Jako taka zawierała ona zdaniem rozmówczyń i rozmówców wiele mechanizmów nadużyć czy dyskryminacji:

Ten model właśnie taki pracowniany mistrz-uczeń i tak dalej, ja go w ogóle bardzo nie lubię pojęciowo, jak słyszę o modelu i jakby zachwalaniu modelu mistrz-uczeń, to mi się gilotyna w kieszeni otwiera, tak? Bo to jest model, który ma w sobie tyle potencjalnych jakichś przemocowych elementów, nawet nie w sensie dosłownym. Pewna praca właśnie związana z ujawnianiem i powiedzmy, eliminacją właśnie takich elementów przemocowych — mówię bardzo ogólnie — na uczelniach w procesie dydaktycznym — wydaje mi się, że to też bardzo dużą robotę tutaj zrobiło. (11, 15)

W większości analizowanych przez nas wypowiedzi model dydaktyki pracownianej traktuje się jako ugenderowany, czyli w najogólniejszym sensie jego charakter był strukturyzowany jako zależny od kategorii gender. Ugenderowanie organizacji i instytucji w koncepcji zaproponowanej przez Joan Acker oznacza, że jest ona uporządkowana przez różnice między męskim i kobiecym oraz wyraża siebie w terminach tych różnic³⁰. W naszych badaniach model mistrz–uczennica był traktowany przez osoby badane jako emblematyczny dla „męskiej” akademii, innymi słowy „męskość”, „męski” charakter akademii miałyby wyrażać się właśnie poprzez tę relację. Jednak z drugiej strony relacja ta jest przecież także wzorem, układem zależności, który trwając, z pokolenia na pokolenie reprodukuje ten męski charakter instytucji edukacyjnej:

Myszę, że ta kultura funkcjonowania uczelni była zła i zamknięta, no... I to niekoniecznie wyłącznie w kierunku tych osób albo środowiska, tylko po prostu bardzo specyficzna, męska i taka... Mężczyzna, jako artysta, profesor, on musiał być jeszcze właśnie najlepiej z odpowiednią ilością lat, doświadczona osoba. To był taki, taki portret dla mistrza ASP. [...] Był artystą

³⁰ J. Acker, *Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations*, „Gender and Society” 1990, nr 4 (2). Zob. też D.M. Britton, *The epistemology of the gendered organization*, „Gender and Society” 14, 2000, nr 3; J. Ward, „Not all differences are created equal”: *Multiple jeopardy in a gendered organization*, „Gender and Society” 18, 2004, nr 1.

w dużej mierze, raczej to nie byli jeszcze ci praktycy, rzemieślnicy, tylko artyści i on miał bardzo charakterystyczną twórczość, był ceniony i wszystko, co robiło się w pracowni to była trochę kopia mistrza. (5, 22)

Relacja mistrz-uczenicka ogniskuje w sobie kilka rodzajów zależności i spłótów uwarunkowań, z których wszystkie są ugenderowane: formę organizacji pracy, strukturę zależności pomiędzy starszymi a młodszymi pracownikami i pracownicami, modele zatrudnienia oraz awansu naukowego, a w końcu także i hierarchiczny model edukacyjny w pracy ze studentkami. W opozycji względem tego ostatniego — w którym rozmówczyni i rozmówcy zauważają duże pole do nadużyć, dyskryminacji, mobbingu, napastowania seksualnego — stawiają relacje horyzontalne i partnerskie, które ich zdaniem miałyby być bardziej kobiece. Dawny model według rozmówczyń i rozmówców na wielu uczelniach jeszcze trwa, choć niejednokrotnie jest przełamany przez nowe formy pracy ze studentkami i studentami, oparte na bardziej płaskich, horyzontalnych relacjach. Zmianę, rekonfigurację uczelni artystycznych widać więc najbardziej tam, gdzie ów emblematyczny dla dawnej akademii model jest powoli przełamany, głównie przez styl pracy kobiet:

Mam wrażenie, że jak gdzieś się czasami przypadkiem przysłuchałam jakiejś korekcie prowadzonej przez starszych kolegów, to w moim odczuciu, oni ten model „mistrz-uczeń” utrzymują. Nie chciałabym generalizować, ale wydaje mi się, że kobiety częściej rozmawiają bardziej partnersko i że my jesteśmy po prostu mniej autorytarne. Ja nie narzucam niczego studentom, studentkom, od początku im mówię, że jak będzie wyglądać ich realizacja artystyczna, to jest ich decyzja i ich odpowiedzialność. Ja mogę coś zasugerować, ale o ostatecznym kształcie swojej pracy muszą zdecydować sami. Staram się ich uczyć podejmowania decyzji, żeby czuli się dobrze ze swoją pracą, że jest „ich” dziełem, a nie ćwiczeniem wykonanym dla mnie na zaliczenie. (14, 6)

„Taki bardzo hierarchiczny układ,
[...] taki patriarchalny”³¹

W opowieściach naszych rozmówczyń i rozmówców akademia jawi się często jako miejsce nasiąknięte patriarchalnymi wartościami, w którym uprzywilejowuje się „męskie” myślenie o sztuce, a rolę kobiet, mimo że zatrudnianych na tych samych stanowiskach co mężczyźni, ma być ponad wykonywaniem swej zwyczajnej pracy także praca opiekuńcza, na wzór tej, którą zazwyczaj kobiety wykonują w swoich rodzinach. I choć pojęcie patriarchy obarczone jest ryzykiem, że pod jego powierzchnią zbledną różnice klasowe czy o charakterze rasowym³², to uczestniczki naszych wywiadów posługują się nim, wskazując często

³¹ Z wywiadu nr 17, s. 2.

³² Historia krytyki pojęcia patriarchy przeprowadzonej przez badaczki feministyczne — zob. R.L. Hill, K. Allen, „Smash the Patriarchy”: *The changing meanings and work of „patriarchy” online*, „Feminist Theory” 22, 2021, nr 2, s. 165–189.

na style pracy i sposoby zarządzania kojarzone z męską kulturą pracy³³. W krytyce uczelni jako instytucji ciągle patriarchalnej wybrzmiewa także niechęć, lęk czy niezgoda na uległe podporządkowanie się męskim hierarchiom (wartości, stanowisk, prac artystycznych). Jak opowiada nasza rozmówczyni:

Wydaje mi się, że chłopaki mają strasznie duże przywiązanie do tej hierarchii. Na przykład, [...] to co było pierwszą rzeczą taką, którą ja zauważyłam, jakby, jak zaczęłam pracować, że ja, jako dziewczyna, nie mam aż takiej zbudowanej hierarchii. W znaczeniu takim, że jeśli mój kolega awansował, to on dalej był moim kolegą. I to nie znaczyło, że ja wtedy mam leżeć plackiem przed nim, bo awansował. Tylko, że, nie wiem, on ma więcej obowiązków, i może mnie o coś poprosić, żebym zrobiła. Ale na pewno nie rozkazać i, jakby, nie traktować mnie nagle, z dnia na dzień... A na przykład obserwowałam takie zachowania wśród chłopaków – jak oni reagują na takie sytuacje. I oni byli zdziwieni, jeśli ktoś zmieniał swój, jakby, sposób zachowania, ale jednocześnie podporządkowywali się. (17, 5)

Sprzeniewierzenie się narzuconej hierarchii może dotyczyć materiału czy medium, w którym pracują artystki. W jednym z wywiadów opowiedziana zostaje historia zdystansowania się, „rozluźnienia relacji” z pracownią ze względu na podjęcie odmiennych praktyk aniżeli dotąd w pracowni obowiązujące. Jak mówi nasza rozmówczyni: „moje więzi z tą pracownią są bardziej luźne, bo robię prace w bardzo różnych materiałach” (9, 14). Pracownie, w których eksploruje się jedną technologię czy jedno medium, mogą być odbierane jako bardziej hierarchiczne i trudniejsze w partnerskiej współpracy. Odrzucenie dominujących w pracowni narzędzi, metod, materiałów jawi się wówczas zarówno dla prowadzącego pracownię profesora, jak i decydującej się na takie działanie artystki (asystentki, adiunktki) jako gest wyzwolenia, osiągnięcia pewnej autonomii, jako ucieczka od fastrygującej do jednolitych zachowań hierarchii.

Interpretowanie instytucji akademii jako patriarchalnej pojawia się także, kiedy mowa jest o postawach, jakie uwidaczniają się w codziennym życiu akademii. Jedna z naszych rozmówczyń przywołała przykład artystki, która w trakcie działania performatywnego rozebrała się i chcąc wyjść poza budynek akademii w trakcie swego działania, spotkała się z reakcją mężczyzny-uczelnianego strażnika, który nie chciał otworzyć jej drzwi (i tym samym wypuścić jej i towarzyszącej jej publiczności poza mury akademii). Nazwał też artystkę „wariatką”.

³³ „Kultura męska bywa określana jako: agresywna, sucha i silna, gdzie powszechnie panuje dominacja. Nastawiona jest na realizację zadań, co wymaga energii, a niekiedy wręcz agresji. Poszukiwanymi pracownikami są osoby stanowcze, agresywne i dynamiczne, zaś współpracownicy traktowani są jako konkurenci. Cenionymi wartościami są: współzawodnictwo i rywalizacja a nawet walka, także w zaspokajaniu własnych potrzeb, pewność siebie oraz osiągnięcia. Na drugim biegunie znajduje się kultura kobieca, nazywana łagodną, opiekuńczą, przyjazną, wspierającą i intuicyjną. Nastawiona jest na komunikację i zaspokajanie potrzeb pracowniczych. Poszukuje się lojalnych i uczciwych pracowników, a współpracowników traktuje się jako pomocników, którzy też oczekują pomocy. Wartości szczególnie cenione w tej kulturze, to: współpraca, opiekuńczość, skromność, jakość życia i bezpieczeństwo”. M. Wyrostek, *Wpływ kultury organizacyjnej na jakość pracy w przedsiębiorstwie*, „Rynek – Społeczeństwo – Kultura” 2012, nr 2, s. 45.

Później, tłumacząc swoje zachowanie, wskazywał na prestiż uczelni, który miałby uciepieć ze względu na takie działania. Nasza rozmówczyni podsumowuje: „jak słyszysz takiego gościa, to masz świadomość, że ten patriarchyat jest w takiej wzorcowej formie, on cały czas jest” (21, 15). Akademia okazuje się w tym wypadku miejscem, gdzie takie postawy mogą być przechowywane i utrwalane (mimo niezgody na nie części społeczności akademickiej). Zderzenie aktu twórczego z wyobrażeniem społecznego porządku, który sankcjonuje dozwolone formy odtwarzania kobiecości, przywodzi na myśl opisywane przez Rebeke Solnit paternalistyczne tłumaczenie świata kobietom przez mężczyzn, które pisarka określa jako *mansplaining* (słowo tłumaczone na język polski jako „spanjałnić” czy „męsplikacja”)³⁴. Jest ponadto formą przemocy wobec kobiet, aktem cenzury i próbą dyscyplinowania kobiecej ekspresji.

Odwołując się do swoich różnych doświadczeń, większość rozmówczyń (ale i rozmówców) skarży się na patriarchalne wartości, którymi przesiąknięte są akademie sztuki. Tym trudniej z nimi walczyć czy je korygować, że często wydają się „naturalne”, usankcjonowane tradycją, i choć niewygodne i szkodliwe, to znajome i oswojone. Męska dominacja, jak zauważył Pierre Bourdieu, nie wymaga uzasadnień, a „androcentryzm narzuca się jako neutralny i niewymagający dyskursywnej legitymizacji. Porządek społeczny jest bowiem olbrzymią machiną symboliczną wprowadzającą w życie i zatwierdzającą męską dominację, na której on sam jest oparty”³⁵. W akademii ten patriarchalny porządek sprzęga się z neoliberalnymi praktykami organizacji pracy, gdzie najważniejsze okazują się dokonania łatwo przeliczane na dużą liczbę punktów czy możliwość dyktowania obowiązujących porządków wartości, uzyskiwana wysoka pozycja w zawodowej hierarchii.

Akademia „domem mężczyzn”³⁶

Akademia, która zasadza się na „męskich” wartościach, nie jest miejscem przyjaznym dla kobiet. Mimo iż dostrzegają one zmiany — zatrudnianych jest więcej kobiet, czasem nawet pełnią one funkcje kierownicze — to jednak preferowane i nagradzane style pracy oparte są na porządku zachowania i działania, który sprzyja osobom uprzywilejowanym. Anna Chromik, pisząc o „macierzyńskim doświadczeniu organizującym relacje” w akademii, potrzebie uwidocznienia go i usankcjonowania strukturalnymi rozwiązaniami, nazywa te różne formy

³⁴ R. Solnit, *Mężczyźni objaśniają mi świat*, [w:] R. Solnit, *Mężczyźni objaśniają mi świat*, przeł. A. Dzierzgowska, Kraków 2017, s. 20.

³⁵ P. Bourdieu, *Męska dominacja*, przeł. L. Kopciewicz, Warszawa 2004, s. 18.

³⁶ Sformułowanie z wywiadu nr 6, s. 23.

przywileju³⁷ i zdaje sprawę z konsekwencji, jakie niesie ze sobą niepotraktowanie pracy emocjonalnej wykonywanej na rzecz społeczności akademickiej jako „ważnej składowej pracy akademickiej”: „W obecnej sytuacji przezroczystości pracy emocjonalnej tworzy się swoisty paradoks: skoro nie jest ona postrzegana jako praca, a jednocześnie jest na nią zapotrzebowanie, to mechanizmy regulujące jej dystrybucję działają na poziomie głęboko zakorzenionych kodów kulturowych i patriarchalnej hegemonii — stąd pracą troski najczęściej domyślnie obciąża się kobiety”³⁸. Efektem trwania tych przeświadczeń jest to, że „za niemożność sprostania wymogom współczesnej polskiej akademii wini się nie korporacyjno-patriarchalny system ją kształtujący, ale konieczność pracy relacyjnej (dydaktycznej, organizacyjnej, opiekuńczej) i związane z nią obciążenia czasowe, emocjonalne i energetyczne”³⁹.

Utrzymywanie rozdziału na sferę publiczną i prywatną i związane z każdą z nich zobowiązania są źródłem trudnych doświadczeń dla kobiet, które wykonują zadania opiekuńcze w domu i pracy. Jak mówi jedna z naszych rozmówczyń:

Chyba to próbowałam oddzielić [bycie matką od bycia pracownicą uczelni], bo pracownicy którzy mają sześćdziesiąt plus, mają dzieci, a wszyscy poniżej nie mają dzieci. Jestem tylko ja z dziećmi. [...] A cała reszta jest w moim wieku mniej więcej. Są starsi, około pięćdziesiątki, sześćdziesiątki. I potem są ludzie w moim wieku mniej więcej i nikt nie ma dzieci. I ja po prostu idę tam i jestem taka bezdzietna. To nie jest miejsce, w którym mogę mówić o takich rzeczach. I myślę sobie, że to jest bardzo obce. Już samo bycie w ciąży na [tym wydziale] było koszmarnym przeżyciem dla mnie. (1, 9)

Akademia nieotwarta na doświadczenia kobiet, ich punkty widzenia czy niechęć docenić wykonywanej przez nie pracy emocjonalnej, pozostaje przestrzenią zdominowaną przez mężczyzn, którzy zdają się lepiej odnajdywać w pracy odgradzania obowiązków opiekuńczych od zawodowych, a może przede wszystkim są lepiej widziani przez uczelniane władze w swoich strukturach (bo „z założenia” przypisuje się im mniejsze obciążenie obowiązkami opiekuńczymi pochodzącymi ze sfery prywatnej).

Męskie „zadomowienie” może się wiązać również z poczuciem, że w instytucji są obecne i przychylnie traktowane wartości, do których wyznawania mężczyźni są socjalizowani. Co więcej, to oni zarządzają tym „domem”: można w nim żyć, pracować, tworzyć, ale na ustalonych przez nich zasadach. Dlatego z naszych wywiadów wyłaniają się też głosy kobiece świadczące o potrzebie

³⁷ Wskazuje na „przywilej koncentracji wyłącznie na pracy naukowej i abstrakcyjnych ideach”, „brak konieczności traktowania pracy na uczelni jako źródła utrzymania czy brak obciążenia pracą opiekuńczą, a także możliwość zarządzania własnymi obowiązkami dydaktycznymi w taki sposób, by nie zajmowały one całego czasu przeznaczonego na pracę”. A. Chromik, *Alma mater — zapiski o akademickiej partyzantce matczynej*, [w:] *Macierz / Matrix*, red. A. Chromik, N. Gienza, K. Bojarska, Kraków 2022, s. 94.

³⁸ *Ibidem*, s. 93.

³⁹ *Ibidem*, s. 94.

zachowania, utrzymania rozdziału między sferą pracy (publiczną) a przestrzenią domu (sferą prywatną): „Wiesz, u nas czasami pada takie hasło: »Akademia jest waszym domem, wszystkim dla was«. Dla mnie nie jest, wiesz, jest po prostu tylko pracą. Bardzo ważna i istotna, ale to jest tylko akademia” (6, 23). Przywołana wypowiedź może być odczytana jako niezgoda, protest wobec ponadwymiarowego obciążenia obowiązkami kobiet. Zadomowiony w swojej pracowni profesor czuje się w niej inaczej i przebywa tam na innych zasadach niż asystentka pozbawiona profesorskich przywilejów a zobligowana do realizacji wielu organizacyjnych i dydaktycznych zadań. Wykonywanie różnych form pracy emocjonalnej na akademii, która to praca nie jest widoczna, a tym bardziej rzadko doceniana, staje się źródłem frustracji i kryzysów, które dotykają pracownice⁴⁰.

Zakończenie: *tryb czuwania*

Podmiotki w polskich uczelniach artystycznych zawsze powinny być określane przez liczbę mnogą: lepiej mówić o wielu i różnorodnych pozycjach i dyspozycjach kobiecości na Akademii niż o „podmiotce”, „kobiecy głosie”, „kobiecy parytecie” itp. Różnorodne pozycje kobiet, które udało nam się odsłonić poprzez materialne usytuowanie ich opowieści pracowniczych, zależne od historii zatrudnienia, wieku, przynależności pokoleniowej, klasowej, pełnienia lub nie funkcji opiekuńczych, w konsekwencji mają w akademii różne szanse, różne możliwości oraz wynikające z nich różne interesy. Nie mówią jednym głosem, nie tworzą silnej reprezentacji politycznej, a języki ich feminizmów są różne – częściej liberalne niż socjalne. Dodatkowo procesy liberalizacji polskich uczelni oparte na systemie ewaluacji pracowniczej premiującej indywidualne dokonania i konkurencję oraz powolne i niewygasające w „długim trwaniu uczelni” relacje i struktury patriarchalne, nie sprzyjają orkiestracji tych rozproszonych kobiecych głosów. W tym kontekście próby reformowania akademii są oczywiście podejmowane, ale częściej indywidualnie, trochę jak heroiczna samotna szarża, aniżeli jako zorganizowane wspólne działanie.

Gdy pytamy o reorganizację feministycznych wyobraźni, naszym punktem odniesienia są wcześniejsze doświadczenia pracownicze i edukacyjne osób, udzielających nam wywiadów. Kiedy nasze rozmówczynie i rozmówcy odwołują się do doświadczeń swojego studiowania, punktują negatywne postawy i zachowania.

⁴⁰ Nadmiarowa praca kobiet na uczelniach wyższych jest często określana jako „instytucjonalne prowadzenie domu” (S. Bird, J. Litt, Y. Wang, *Creating status of women reports: Institutional housekeeping as „women’s work”*, „NWSa Journal” 16, 2004, nr 1, „odgrywanie matki” (S. Ashencaen Crabtree, Ch. Shiel, „*Playing mother*”: *Channeled careers and the construction of gender in academia*, „SAGE Open” 9, 2010, nr 3 czy „dbanie o akademicką rodzinę” (C.M. Guarino, V.M.H Borden, *Faculty service loads and gender: Are women taking care of the academic family?*, „Research in Higher Education” 58, 2017, nr 6).

A te stają się dla nich często negatywnym wzorem, same i sami chcą prowadzić zajęcia dydaktyczne w kontrze do nich, w pewnej opozycji:

Pamiętam, że będąc studentką zawsze jednak buntowałam się przeciwko takiemu myśleniu właśnie, że ktoś stanowi dla mnie jakiś rodzaj wzoru czy mistrzostwa, do którego gdzieś tam zmierzam. I w związku z tym, że to pamiętam, traktuję osoby, które są teraz studentami, a ja jestem osobą prowadzącą, traktuję właśnie tak bardzo no jednak partnersko. Bez takiego wyciskania piętna na nich. (13, 15)

Uwidacznia się to przez część zmian, jakie zachodzą w akademii w obszarze nauczania: współczesne wykładowczynie starają się traktować osoby studenckie z większą otwartością, po partnersku, z nastawieniem na dyskusję. Często też bezpośrednio wskazując na wartości feministyczne jako te, na które orientują się ich działania. Nasze rozmówczynie i rozmówcy podkreślają też, że dzisiejsi studenci i studentki z większą swobodą traktują swoją ścieżkę edukacyjną (zmieniając kierunki studiów, dobierając zajęcia, wyjeżdżając na stypendia), ale też z większą odwagą i wiedzą nazywają swoje doświadczenia przemocy na uczelni:

A teraz, na przykład, już żaden [wykładowca] by w ten sposób nie powiedział. Tym bardziej, że też w dużym stopniu zmieniły się studentki. Bo studentki już mają dużo większą świadomość feministyczną. I, na przykład, teraz często gęsto są sytuacje, że oni [wykładowcy — mężczyźni] są przyzwyczajeni do mojej łagodnej reakcji, a są studentki, które reagują bardzo agresywnie. I, na przykład, przychodzą do mnie skarżyć na dziewczynę [...] z prośbą, żebym ja ją zdyscyplinowała - jako matka. A ja mówię, że: sorry, chłopaki, ale nie oczekujcie ode mnie, bo to jest dorosła osoba. Ona odpowiada za siebie i, ja mówię, i sorry, ale będziecie mieć coraz częściej taką reakcję. Bo ja jestem super łagodną osobą i to, że ja reaguję łagodnie, to jest właśnie szczęście. A będziecie mieć przesrane teraz, naprawdę. [...] Wiesz, inaczej to wygląda. (17, 26)

Ta większa świadomość feministyczna studentek nie musi jednak łączyć się z szczególnym zainteresowaniem feministycznymi tematami czy problemami. Dostrzegana jest ona przez osoby, z którymi prowadziłyśmy wywiady, raczej przez manifestowane postawy, język, zachowania, strój. Mimo to znaczna część naszych rozmówczyń i rozmówców zwraca uwagę, że to na nich spoczywa odpowiedzialność, którą możemy określić rodzajem pracy emocjonalnej, za zapewnienie poczucia bezpieczeństwa osobom studiującym na akademii. Jest to swoisty „tryb czuwania”, na który wskazuje jedna z naszych rozmówczyń:

pamiętam, że nawet była taka rozmowa o feminizmie, [...] studentki mówiły, że one nie czują potrzeby tu walki, bo jakby o co chodzi, ale nie rozumiały tego też pokolenia, że my dalej jeszcze czuwamy, bo, jakby, pewne rzeczy już wypracowały nasze wcześniejsze pokolenia tych artystek z lat 70-tych czy wcześniej, nasze pokolenia w pewnym sensie, więc one już pewne ścieżki mają [...] A poza tym, czy nawet ja też czuwam, żeby nie były dyskryminowane moje studentki, prawda? Czuwam nad tym, czy żeby były poważnie traktowane. No nie? Żeby ktoś tu je coś, ale jakby czuwam, czuję, że tutaj kolega przychodzi student, prawda, to się nad nim bardziej koncentrujemy, bo tu taki, właśnie. Ten, nie, żeby to było wyrównane. Żeby te szanse były wyrównane, zdecydowanie. Ale to już my czuwamy, prawda? My jesteśmy na to uwrażliwione. Więc nie ma możliwości, by coś im się mogło stać pod tym względem. Nawet takim intelektualnym. (22, 35)

Wydaje się, że ten stale obecny tryb czuwania — mimo zmieniających się czasów, które zwłaszcza w ostatnich latach w Polsce charakteryzuje między innymi zwiększona świadomość zbiorowa dążeń feminizmu jako ruchu społecznego — jest związany z postrzeganiem akademii nadal jako instytucji uprzywilejowującej „męskie” wzory kulturowe. I choć zmieniają się osoby studiujące, uczelnie stopniowo odchodzą od trybu nauczania opartego na modelu mistrz-uczennica czy też zachodzą zmiany w mechanizmach zatrudniania i ewaluacji pracownic i pracowników, to w obrazie akademii wyłaniającym się z naszych wywiadów najbardziej wyróżniają się figury mężczyzn skupiających w swoich rękach jakiś rodzaj władzy. Może być to władza symboliczna związana z prowadzeniem pracowni i wyznaczaniem w ten sposób istotnych porządków wartości, a może mieć ona bardziej namacalny charakter, kiedy wiąże się z pełnieniem funkcji dziekana czy kierownika katedry, który wstrzymuje awans pracownicy z większym dorobkiem niż jej koleżdy z pracy. Znajomość tego rodzaju działań i uwarunkowań akademickiej pracy zwiększa niedopasowanie między poczuciem własnego systemowego usytuowania a rozpoznaniem i przeżywaniem świata społecznego, w którym zachodzą zmiany⁴¹. I choć przeobrażeniu ulega feministyczna wyobraźnia naszych rozmówczyń i rozmówców: zaczynają w niej gościć figury, zdarzenia czy opowieści⁴² dotąd niełączone z akademią, nadal akademia będąca miejscem pracy artystycznej, naukowej, dydaktycznej, organizacyjnej jawi się jako wymagająca zasadniczych reform, jako androcentryczna przestrzeń uprzywilejowująca rywalizację i nastawienie na zindywidualizowany sukces.

Bibliografia

- Acker J., *Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations*, „Gender and Society” 4, 1992, nr 2, s. 139–158.
- Ashencaen Crabtree S., Shiel Ch., „Playing mother”: *Channeled careers and the construction of gender in academia*, „SAGE Open” 9, 2019, nr 3, <https://doi.org/10.1177/2158244019876285>.
- Bird S., Litt J., Wang Y., *Creating status of women reports: Institutional housekeeping as „women’s work”*, „NWSa Journal” 16, 2004, nr 1, s. 194–206, <https://doi.org/10.2979/NWS.2004.16.1.194>.
- Bourdieu P., *Męska dominacja*, przeł. L. Kopiciewicz, Warszawa 2004.

⁴¹ Zob. np. A. Nacher, *#BlackProtest from the web to the streets and back: Feminist digital activism in Poland and narrative potential of the hashtag*, „European Journal of Women’s Studies” 28, 2021, nr 2, s. 260–273, która pisząc o roli hashtagów wokół Czarnych Protestów z 2016 roku, mówi też o znaczeniu rozprzestrzeniających się tą drogą wartości feministycznych.

⁴² Nasi rozmówcy i rozmówczynie opowiadają na przykład o studenckich kołach queerowych, prowadzeniu przez studentki gazet i magazynów, które monitorują działania władz uczelni, śmiałych i uderzających w obyczajowe tabu pracach artystycznych czy o powoływaniu na stanowiska w odpowiedzi na studenckie wnioski, apele i protesty osób zajmujących się opieką psychologiczną czy dyskryminacją na uczelni.

- Bozzon R., Murgia A., Poggio B., *Gender and precarious careers in academia and research: Macro, meso and micro perspectives*, [w:] *Gender and Precarious Research Careers: A Comparative Analysis*, red. A. Murgia, B. Poggio, London-New York 2019, s. 15–49.
- Britton D.M., *The epistemology of the gendered organization*, „Gender and Society” 14, 2000, nr 3, s. 418–434. <https://doi.org/10.1177/089124300014003004>.
- Chromik A., *Alma mater — zapiski o akademickiej partyzantce matczynej*, [w:] *Macierz / Matrix*, red. A. Chromik, N. Giemza, K. Bojarska, Kraków 2022, s. 85–106.
- Duda M., *Dogmat płci. Polska wojna z gender*, Gdańsk 2016.
- Dziedziczak-Foltyn A., *Reformy w polskim szkolnictwie wyższym po 1990 r. w świetle nauki o polityce publicznej*, „Studia z Polityki Publicznej” 2018, nr 2 (18), s. 9–23. <https://doi.org/10.33119/KSzPP.2018.2.1>.
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *She Figures 2021: Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators*, Luxembourg 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.
- Fortuna P., *Dyskryminacja na Akademii Sztuk Pięknych? Studentki i studenci walczą o równe traktowanie*, „Gazeta Wyborcza Warszawa”, 14.03.2018, <https://warszawa.wyborcza.pl/warszawa/7,54420,23139152,dyskryminacja-na-akademii-sztuk-pieknych-studenci-i-studentki.html>.
- Górska A.M., *Gender and Academic Career Development in Central and Eastern Europe*, London-New York 2023.
- Guarino C.M., Borden V.M.H., *Faculty service loads and gender: Are women taking care of the academic family?*, „Research in Higher Education” 58, 2017, nr 6, s. 672–694.
- Hardy J., *Nowy polski kapitalizm*, przeł. A. Czarnacka, Warszawa 2010.
- Hill R.L., Allen K., „Smash the patriarchy”: *The changing meanings and work of „patriarchy” online*, „Feminist Theory” 22, 2021, nr 2, s. 165–189, <https://doi.org/10.1177/1464700120988643>.
- Kowalik T., *WWW.Polskatransformacja.pl*, Warszawa 2009.
- Kozek W., *Destruktorzy. Tendencyjny obraz związków zawodowych w tygodnikach politycznych w Polsce*, [w:] *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*, red. W. Kozek, Warszawa 2003.
- Kulczycki E., Korzeń M., Korytkowski P., *Toward an excellence-based research funding system: Evidence from Poland*, „Journal of Informetrics” 11, 2017, nr 1, s. 282–298, <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.01.001>.
- Marne szanse na awanse? Raport z badania na temat obecności kobiet na uczelniach artystycznych w Polsce*, red. A. Gromada, D. Budacz, J. Kawalerowicz, A. Walewska, Warszawa 2015.
- Mrozowicki A., Karolak M., Czarzasty J., Gardawski J., Drabina-Różewicz A., Krasowska A., Andrejczuk M., *Prekaryzacja pracy a świadomość społeczna i strategie życiowe ludzi młodych: ramy teoretyczne*, [w:] *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*, red. A. Mrozowicki, J. Czarzasty, Warszawa 2020.
- Nacher A., *#BlackProtest from the web to the streets and back: Feminist digital activism in Poland and narrative potential of the hashtag*, „European Journal of Women’s Studies” 28, 2021, nr 2, s. 260–273, <https://doi.org/10.1177/1350506820976900>.
- Smolarska Z., Lewandowska K., Kulczycki E., *Artyści wobec kultury audytu. Wpływ systemu ewaluacji nauki na uczelnie artystyczne*, „Nauka” 2022, nr 3, <https://doi.org/10.18150/G2KWLV>, V1.
- Solnit R., *Mężczyźni objaśniają mi świat*, przeł. A. Dzierzgowska, Kraków 2017.
- Ward J., „Not all differences are created equal”: *Multiple jeopardy in a gendered organization*, „Gender and Society” 18, 2004, nr 1, s. 82–102, <http://www.jstor.org/stable/4149375>.
- Woś R., *To nie jest kraj dla pracowników*, Warszawa 2017.
- Wyrostek M., *Wpływ kultury organizacyjnej na jakość pracy w przedsiębiorstwie*, „Rynek – Społeczeństwo – Kultura” 2012, nr 2, s. 43–49.

The academy and feminist reconfiguring of imagination: An analysis of work stories

Abstract

In this article, we analyze work stories surrounding fine art academies (and art departments at non-art universities) that emerged from in-depth interviews we conducted with female and male research and teaching employees at these institutions. We are interested in how the changing feminist discourse in Poland affects those who function in art academies. We want to learn how the academic imagination is being reframed, and what work figures are emerging in it. Looking at the employment conditions in the academy, we also consider how labour relations are gendered, how gender considered intersectionally marks the labour status of individuals and how it affects attitudes produced towards the institution.

Keywords: academy, feminism, master–student model, artist, work, gendered work

* * *

Karolina Sikorska — kulturoznawczyni, badaczka praktyk artystycznych, adiunktka w Instytucie Nauk o Kulturze Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, mama Rysia. Autorka książki „*Kobiece gatunki telewizyjne. Geneza i kulturowe przeobrażenia* (2018), redaktorka i współredaktorka publikacji naukowych, między innymi „*Antywzorce*” *we współczesnej sztuce i kulturze wizualnej* (2018). Jej zainteresowania badawcze dotyczą: kultury wizualnej, feminizmu, pisarstwa autobiograficznego, metodologii badań jakościowych.

Marta Kosińska — prof. UAM, drka hab., kulturoznawczyni, pracuje w Instytucie Kulturoznawstwa Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Autorka książek: *Problemy analizy kulturowej* (2017); *Ciało filmu. Medium obecnego w powojennej amerykańskiej awangardzie filmowej* (2012). Współautorka *Cultural Theory and History: The Change of Everyday Life* (2014). Współredaktorka książek: *Edukacja kulturalna jako projekt publiczny?* (z A. Skórzyńską i K. Sikorską, 2012); *Artysta – Kurator – Instytucja – Odbiorca* (z K. Sikorską i A. Skórzyńską, 2012); *Zawód kurator* (z K. Sikorską i A. Czaban, 2014).