**Střed zájmu: Moc žen a kultura** se zabývala především rovností žen a mužů v různých kulturních oborech (od divadla, přes literaturu, výtvarné umění, film, až po architekturu) a kladla si otázky jako: Reflektuje kultura společnost do té míry, že ne/rovnost žen a mužů je všudypřítomná? Do jaké míry se v jednotlivých kulturních oborech řeší rovné zastoupení a příležitosti žen a mužů ve vedení organizací? Jak jednoduché nebo složité je práce pro rodiče s malými dětmi, případně, jak jde na pracovišti vytvořit prostředí, kde jsou lidé spokojení, tvůrčí a mají zájem se rozvíjet? Jak je možné, že na vysokých školách studuje více žen, ale v praxi se jich uplatní jen zlomek?

Na samotné vzdělávání jsme nahlédli z pohledu vzdělávacích institucí, které často mladé studující nepřipraví na reálný a kompetitivní pracovní svět a představili jsme nové možnosti, které nabízí například mentoring nebo kolektivní umělecké skupiny. Zároveň jsme se zabývali etickou kulturou a praxí na vysokých uměleckých školách.

Téma rovnosti, které konferenci dominovalo, nevnímáme pouze jako rovnost žen a mužů, ale také jako celkovou přístupnost kultury. Ženy ani muži nejsou homogenní skupinou, nejsme všichni stejní, zkušenosti každé\*ho z nás jsou velmi rozdílné, například pokud aktivně pečujete o děti, pocházíte z různých minoritních skupin, žijete s postižením nebo jiným systémovým znevýhodněním (například jste staršího věku). Velkou inspirací pro celou konferenci byl feministický způsob vedení organizací a filozofie hnutí Nerůst, která jde proti trendu neustálého produkování něčeho nového. Jedná se o výjimečný počin nebo nastávající trend naší společnosti?

Celá akce byla rozdělena do dvou částí: konference pro odbornou kulturní veřejnost od 10:00 do 13:45 a prezentaci inspirativních projektů od 18:00 do 20:00. Akci pořádala Kancelář Kreativní Evropa a obě části byly živě streamovány. Vzhledem k aktuální epidemiologické situaci se konference i prezentace fyzicky účastnili jen hosté panelů a prezentující, pro publiku byla akce pouze online prostřednictvím FB Kreativní Evropa a [YouTube kanálu](https://www.youtube.com/watch?v=Fj0FLK18Z7s).

Moderátorka konference: **Alica Sigmund Heráková**

**ÚVODNÍ SLOVO**

**Věra Jourová**

Věra Jourová je v současné době nejvýše postavenou političkou Česka. Vykonává funkci Místopředsedkyně Evropské komise pro hodnoty a transparentnost, pod jejíž agendu patří také rovnost žen a mužů.

Vyjádřila potěšení, že Kreativní Evropa zorganizovala konferenci zabývající se těmito tématy. Muži mají u nás oproti ženám stále dominanci v kulturních institucích a na vedoucích pozicích. Požadavek genderové rovnosti se už objevuje v různých programech, ale v praxi zatím dostatečně nefunguje. Je potřebné a rozumné zamýšlet se nad tím, jak dosáhnout, aby měly žen rovné příležitosti například v přístupu ke zdrojům. Ženy mají mnohem větší potenciál, a to nejen v kultuře, než naše společnost využívá. Pandemie stávající systémové nerovnosti na trhu práce ještě prohloubila.

Věra Jourová potvrdila, že Evropská komise má pro oblast kultury rovnost mezi muži a ženami jako jednu z priorit a představila aktivity a programy, které mají za cíl odstranit genderové rozdíly a podpořit rozmanitost a inkluzi: New European Bauhaus, Media and audiovisual action plan, Music Moves Europe Awards.

Zdůraznila, že i v programu Kreativní Evropy jsou dnes součástí výběrových řízení projektů údaje o strategiích žadatelů a žadatelek, jak podporují rozmanitost a rovný přístup.

Odkazy:

Evropská komise - https://ec.europa.eu/info/index\_en

New European Bauhaus - https://europa.eu/new-european-bauhaus/index\_en)

Media and Audiovisual Action plan - https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/media-and-audiovisual-action-plan)

Music Moves Europe Awards - https://ec.europa.eu/culture/news/music-moves-europe-awards-2022-these-are-the-nominees

Studie o genderových rozdílech v kulturních a kreativních sektorech - https://www.kreativnievropa.cz/nova-studie-o-genderovych-rozdilech-v-kulturnim-a-kreativnim-sektoru/

Expertni zpráva o genderové rovnosti v kulturních a kreativních sektorech -https://www.culturenet.cz/publikace/prosazovani-genderove-rovnosti-v-kulturnich-a-kreativnich-odvetvich/

**KEYNOTE**

**Helena Skálová**

Helena Skálová je ředitelka Gender Studies, o.p.s, editorka čtvrtletníku Rovné příležitosti v souvislostech a členka Rady vlády pro rovnost žen a mužů a jejího Institucionálního výboru

Na úvod svého příspěvku se Helena Skálová představila jako genderová expertka s 20letou zkušeností zejména z neziskového sektoru, úzce spolupracující s veřejnou správou, osobami v rozhodovacích pozicích z oblasti politiky, vzdělávacími institucemi apod. Zaměřuje sena oblast podpory rovných příležitostí žen a mužů na pracovním trhu, slaďování rodinného a profesního života a také na oblast diskriminace z důvodu pohlaví.

Otázka genderové rovnováhy/nerovnováhy se projevuje ve všech oblastech. V osobním životě, vzdělávání i v profesním prostředí. My všichni máme v rukou nějaký potenciál ke změně…

Gender Studies, jehož je současnou ředitelkou, se zaměřuje na napravování důsledků genderové nerovnosti, podílí se na vedení genderových auditů a vzdělávacích aktivit pro zaměstnavatele v soukromé i veřejné sféře, ale poskytuje i praktickou pomoc, například právní poradenství pro diskriminované na pracovním trhu na bázi genderu, věku atd. Společnost nedávno uskutečnila genderový audit na MKČR.

Legislativa ohledně genderové rovnosti je v ČR na velmi vysoké úrovni, už od roku 1918 jsme mohli sloužit jako příklad pro celou Evropu v rovných právech a příležitostech žen a mužů. Už první československá ústava zrovnoprávnila obyvatelstvo před zákonem, bylo u nás uzákoněno volební právo bez rozdílu pohlaví, od začátku jsme měli poměrně progresivní rodinnou politiku.

Praktická emancipace však za tou legislativní kulhá. V ČR máme velmi tradiční rozdělení pečovatelských rolí – péči o malé děti, staré lidi, lidi s postižením příliš nesdílíme, tato péče je většinou na ženách. Na rodičovskou dovolenou odchází jen asi 2 % mužů…

Péče o rodinu je do značné míry na ženě. Nástroje rodinné politiky a novodobé zákony tomu jdou vstříc. Máme jednu z nejdelších rodičovských dovolených a zároveň nejméně placených. V profesním životě žen to má velice negativní důsledky, žena vypadává z pracovního trhu a stává se velmi ekonomicky závislou na muži. Muž se o to více snaží naplnit svou živitelskou roli a tím pak trpí zase jeho osobní život a schopnost prakticky pečovat o rodinu.

Je tady nutná změna. V ČR máme z čeho vycházet, legislativa tady je, změna musí proběhnout „jen“ v našich hlavách, ale to je právě ten nejtěžší úkol. Naštěstí mnozí mladí lidé už v sobě nemají stejné bariéry a předsudky, jaké si starší generace nese z minulosti, a chtějí žít jinak.

Rovnost neznamená stejnost. Ani muži ani ženy netvoří homogenní skupiny a cílem není kopat mezi nimi příkopy. Chceme pojmenovat, co je špatně, posílit rovnost a férovost nejen v genderové oblasti, respektovat pestrost u ostatních lidí.

**Odkazy:**

Gender Studies o.p.s. - <https://genderstudies.cz/>

Rovné příležitosti v souvislostech - https://zpravodaj.genderstudies.cz/

**REALITY CHECK V UMĚLECKÝCH OBORECH** **– DISKUSNÍ PANEL**

Pozvaní hosté mluvili o strategiích prosazování rovnosti v konkrétních organizacích a v umělecké praxi v divadle, filmu, výtvarném umění a literatuře.

Moderovala **Marta Ljubková** (šéfdramaturgyně Národního divadla)

Hosté:

**Helena Bendová** (předsedkyně Rady Státního fondu kinematografie)

**Václav Janoščík** (filozof a pedagog AVU)

**Barbora Baronová** (literární dokumentaristka, majitelka nakladatelství wo-men)

Marta Ljubková v úvodu připomněla, že otázka genderové rovnosti je jenom jedním z témat týkajících se diverzity, kterým bychom se měli zabývat. V kultuře bychom měli mluvit o tom, jaké je zastoupení těch jejichž příběh vyprávíme a těch, jejichž příběhy chceme reprezentovat.

**Jako první vystoupila Helena Bendová.**

Přiblížila situaci týkající se genderové vyrovnanosti v Státním fondu kinematografie. Státní fond kinematografie je hlavním finančním orgánem pro kinematografii v ČR. Každoročně rozděluje
350 milionů Kč a řeší kolem 600 žádostí o podporu.

Otázkou genderové rovnosti se Helena Bendová zabývala na 3 rovinách:

* Rovina analýzy dat
* Kdo rozhoduje
* Jaké kroky děláme, aby se situace zlepšila

V rovině analýzy dat jsou zatím velké rezervy. Existují jen základní statistiky o poměru mužů a žen v důležitých filmových funkcích (scénář, režie, produkce) v projektech, které žádají o podporu (viz tabulka 1 v prezentaci). U žádostí o podporu výroby hraných, dokumentárních i animovaných filmů je situace v tomto směru tristní. Je tady velký nepoměr – ženy jsou vždy oproti mužům ve velké menšině, a to ve všech zmiňovaných žánrech. Je to divné, protože víme, že na filmových školách tato rovnováha mezi ženskými a mužskými studujícími neexistuje. Něco se tedy stane po škole – ženy se nestávají producentkami a nepodávají žádosti o podporu. Jak se ukázalo, tato nevyváženost není problémem jen v ČR ale v celé Evropě.

Další otázkou je, jestli rozhoduje Rada fondu o projektech rovnoměrně, co se týče genderu (viz tabulka č.2) Ze statistik vyplývá, že ano. Ženy a muži mají přibližně stejné procento úspěšnosti svých projektů (u dokumentu jsou dokonce ženy úspěšnější). Pak už záleží na kvalitě jednotlivých projektů. Tady tedy problém není. Problém je spíš v přístupu. Ženy o podporu nežádají. Je potřebná důkladnější studie, jaké jsou k tomu důvody, proč se ženy nedostávají k těmto příležitostem, srovnání s jinými fondy v Evropě apod.

Co se týče zastoupení žen a mužů v samotné Radě fondu **–** v této chvíli v ní převažují ženy, ale je to spíše náhoda, rovnoměrné zastoupení není nikde kodifikováno, a to by se také mělo změnit. Důvodem současné, pro ženy příznivější situace může být i to, že radní mají extrémně moc práce a jsou přitom špatně placeni.

Jaké kroky SFKMG dělá pro zlepšení situace? V současné Krátkodobé koncepci Fondu je zahrnuto, že pro Fond je v projektech důležitým faktorem diverzita – nejen genderová, ale například i etnická a rasová. Tento faktor se zohledňuje i u hodnocení konkrétních projektů. Fond tak dává najevo svůj zájem o tuto stránku podporovaných projektů.

**Barbora Baronová vystoupila s prezentací na téma Ženy v rámci nakladatelské praxe**

Člověk, když založí nakladatelství nebo vstoupí jako autor či autorka do literatury, vstupuje do veřejného prostoru. Diverzita je v oblasti literatury velice důležitá; literatura by měla reprezentovat široké spektrum hlasů, mělo by být normální, že do veřejného prostoru přes ní vstupují různé hlasy. O rovnoprávnosti v literatuře uvažuje Barbora globálněji – jako o inkluzi, a to nejenom genderové…

V ČR je dnes 7000 nakladatelství, aktivních je 2000. Od 90. let se objevují i ženy nakladatelky a ženský zájem o tuto oblast neustále roste. Ženy přinesly do oblasti vydávání knih různé změny – v podobě specifických žánrů a témat, objevily se ženské hrdinky, více artových a experimentálních projektů, malé náklady knih. Jedním z důsledků tohoto vývoje je i větší zájem velkých nakladatelství o ženská témata a příběhy („komodifikace“ žen).

Ženy v nakladatelské branži se začaly organizovat, vznikají různé skupiny, které nejsou primárně genderové, ale přirozeně se o ně zajímá hodně žen. Autorky knih se často po špatných zkušenostech s velkými nakladateli chtějí vymanit z hierarchických struktur a rozhodnou se pro selfpublishing, který je u nás pořád populárnější. Před několika lety z iniciativy skupiny žen vznikla platforma Knihex, která sdružuje nezávislý nakladatelský segment a snaží se vytvářet alternativní projekty například v oblasti distribuce.

Literatura má oproti jiným oblastem ještě specifické problémy, které by se kromě nedostatku diverzity měli řešit: silně podhodnocení jsou například samotní autoři a autorky nebo překladatelé a překladatelky. Nepodporují se nemainstreamové žánry (kterým se často věnují právě ženy).

Fotografie z minulého ročníku Magnesia Litera ukazuje, že všichni výherci byli muži. Na co to poukazuje? V komisích rozhodujících o kvalitě děl chybí genderová rovnováha. Například v kategorii non fiction nebyla v porotě ani jedna žena.

V tomto smyslu se nabízí hned několik otázek:

* Kdo rozhoduje o kvalitě a vkusu?
* Která perspektiva se ustavuje jako dominantní
* Kdo rozhoduje o tématech

**Jako poslední vystoupil v tomto panelu se svým příspěvkem z oblasti výtvarného umění, Václav Janoščík.**

V první části svého příspěvku se mluvčí věnoval současné situaci na Akademii výtvarných umění. AVU bývala konzervativní instituce, ale za poslední léta se hodně změnila. Problémy spojené s genderovou rovností a inkluzí aktivně řeší. Hledá napříč institucí koncensus ohledně hodnot, solidarity, inkluzivity, feminismu, péče. Na akademii funguje antidiskriminační platforma, kterou tvoří důvěryhodní členové a členky akademické obce (pedagogové a pedagožky i studující), takže když má někdo problém spojený s diskriminací jakéhokoliv druhu, má se kam obrátit. V celé instituci proběhl genderový audit, který byl velice prospěšný (měl by to být pro kulturní instituce standard). Audit ukázal, že i na AVU existuje problém „obrácené pyramidy“. U studujících i v managementu akademie převažují ženy, zatímco na vedoucích pozicích zase muži. Potěšitelné je, že novou rektorkou byla minulý týden zvolena žena – první v historii akademie. Je důležité, aby kulturní instituce věděla, kam chce růst, byla opravdu inkluzivní ve všech ohledech a měla prostupnou komunikaci, která vytvoří atmosféru důvěry.

Pak prošel Václav k všeobecnějším otázkám týkajícím se kultury jako celku. Konstatoval, že prekarizace je problémem celého oboru kultury. V celé oblasti kultury je velká poptávka po práci a trh je všeobecně podhodnocený. Budoucnost je však bohužel také nejistá – politici a političky tradičně škrtají hlavně v oblasti kultury a školství.

Když se na situaci podíváme ze širšího společenského pohledu, na jedné straně je tu trend větší citlivosti, uznávání široké škály hodnot a snahy o respektování jinakosti, na druhé straně se rozvíjí stále agresivnější protitrend návratu stereotypních identit v rámci populismu, nacionalismu apod. Musíme si uvědomit, že respekt k jinakosti a boj za diverzitu a genderovou rovnost je politickým bojem proti systémovým problémům, které prožíváme globálně.

Na závěr se Václav dotknul definice a role samotné kultury: Kultura je jazyk, kterým je společnost ochotna artikulovat, komunikovat hodnoty, kterými se řídí. Neměla by být reprodukcí dominantních perspektiv a schémat, ale naopak respektem k jinakosti. Tahle role kultury je čím dál důležitější.

**Odkazy:**

Státní fond kinematografie - https://fondkinematografie.cz/

Akademie výtvarných umění AVU - https://www.avu.cz/

Knihex - https://www.knihex.cz/

Magnesia Litera - https://www.magnesia-litera.cz/

Magnesii Litera chybí ženská perspektiva - http://www.h7o.cz/magnesii-litere-chybi-zenska-perspektiva/

Ženy 60 -https://www.kosmas.cz/knihy/240899/zeny-60/

**Dalším bodem programu byla prezentace případové studie Alice Koubové, Etická kultura na uměleckých školách.**

Alice Koubová je vědeckou pracovnicí Filosofického ústavu AV ČR, proděkankou pro vědu a výzkum Divadelní fakulty AMU Praha a od července 2021, v reakci na iniciativu Ne!musíš to vydržet, plní na DAMU rovněž roli dočasné etické mediátorky. Její případová studie Etická kultura na uměleckých školách se zabývá především otázkami vymezení etiky a bezpečného prostředí na DAMU. Studie odhaluje strukturní principy, které mají všeobecnější platnost, a proto má smysl ji sdílet v širší platformě. Studie nabízí možnosti, jak zlepšit komunikaci mezi studujícími a vyučujícími, nové způsoby, jak řešit hierarchii v institucích či zneužívání moci ze strany autorit a naznačuje cestu, jak dosáhnout systémových změn.

Na konci června 2021 proběhla před budovou DAMU akce Ne!musíš to vydržet, kde studenti a studentky formou performancí sdíleli anonymní příběhy spojené s fenomény jako je sexismus, sexuální obtěžování, znevažování žen, psychologický nátlak, zneužívání pravomocí apod., která rezonovala i ve veřejném prostoru. Akce se pro vedení DAMU stala impulsem převzít odpovědnost a snažit se o řešení naznačených problémů vnitroinstitučně. Cílem této snahy je vytvoření prostoru pro otevřenou komunikaci, propojení vedení akademie s těmi, kdo se cítí diskriminováni a umožnění změn, které by pomohly vytvořit ve škole atmosféru důvěry a bezpečí.

V rámci následné „komunikace v bezpečném prostoru“ (která už nebyla anonymní) o konkrétních případech, se potvrdila všechna sdělení akce Nemusíš to vydržet: sexismus, zneužití postavení, psychologický nátlak, bezohlednost. Ukázalo se, že hlavním společným tématem sdělení jsou mocenské vztahy a jejich důsledky a hrozby (Sexismus nikdy nesmíme chápat jako zákon přírody – je to téma moci a nadvlády jedné skupiny nad druhou) …

V procesu komunikace se odhalila i složitá situace pedagogů a pedagožek DAMU/uměleckých škol v rámci ekonomicko-pracovních vztahů a s nimi spojené neetické vztahové jevy, ke kterým dochází – jako je klientelismus, nepotismus, prekarita, podhodnocenost, a v důsledku situace i manipulativnost, lhostejnost apod. V některých oblastech (divadlo) už během výuky vznikají profesní vztahy. Studující vědí, že se na malém trhu s pedagogy a pedagožkami v budoucnu setkají jako kolegové, kolegyně/konkurence. V důsledku toho cítí studující na vyučujících nezdravou závislost. Přitom musí často čelit specifickým požadavkům oboru, jako je sdílení osobních obsahů, které přináší určitou zranitelnost… Další výzvou je například atmosféra elitnosti, která je častým jevem na uměleckých školách. Nováček se v ní může cítit nejistě, a přitom za tento diskomfort vinit sám sebe…

Hrozí i nebezpečí replikace patriarchálních mocenských vztahů. Trh je malý a studující má často pocit, že aby se v něm prosadil\*a, musí být „poslušný\*á“, nedělat problémy, a může se uchylovat k manipulativním taktikám, jak se prosadit („ženská řešení“)…

Vedení DAMU v návaznosti na tato zjištění dělá určitá opatření, která by měla zabránit/omezit zneužívání mocenské pozice a eliminovat její důsledky. Patří mezi ně například omezení počtu funkčních období vedoucích kateder, volba ombudsmana\*ky, ustavení platformy pro rovné příležitosti/antidiskriminační platformy, zavedení funkce školního psychologa\*žky, hluboce obeznámené s těmito problémy, kurz etického leadershipu pro pedagogy a pedagožky, důkladné prošetřování jednotlivých případů. Vznikají různé mezinárodní platformy, diskusní fóra, kterých se účastní jak studující, tak pedagogové a padagožky DAMU…

Zůstává však ještě mnoho otevřených otázek: Jakou formu pedagogické podpory a mentoringu zvolit, jak pomoci obětem diskriminace/obtěžování, aby se nebáli promluvit, jak ochránit oznamovatele\*ky, jak vytvořit atmosféru důvěry, jakou zvolit formu pro workshopy na téma sexuálního obtěžování apod. Přitom je zároveň potřebné kultivovat vnitro-instituční diskusi a atmosféru vzájemného respektu.

**Otázka z publika: *Jak na opatření vedení DAMU reagují studující?***

**Alice Koubová**: Studenti a studentky přicházejí s dobrými impulzy, jakým je například vytváření pracovních skupin. Plénum Sdílejme DAMU – otevírá a řeší otázky jako je forma volby ombudsmana\*ky. Studující chtějí spolupracovat s vedením, ale i převzít iniciativu.

**Odkazy:**

Divadelní fakulta Akademie múzických umění DAMU - https://www.damu.cz/cs/

Nemusíš to vydržet - https://www.nemusistovydrzet.cz/

Komunikace v bezpečném prostoru - https://www.damu.cz/cs/katedry-programy/katedra-teorie-a-kritiky/2642/

**PŘESTÁVKA**

**FÁZE V KARIÉŘE ŽENY – DISKUSNÍ PANEL**

V tomto diskusním bloku pozvaní hosté mluvili o možnostech čerstvých absolventů a absolventek směřujících do praxe. Jak se jednoduše zorientovat na trhu práce? A jsou příležitosti pro mladé ženy a mladé muže stejné, nebo naráží na specifické bariéry? Na umělecké školy je přijímán relativně rovnocenný počet žen a můžu, ale po ukončení vysoké školy se v praxi uplatní velmi malé procento žen. Jak může v takovém případě pomoci mentoring? A za jakých podmínek se dá kombinovat umělecká kariéra a mateřství?

Moderoval **Jonáš Zbořil** (redaktor Radio Wave)

Hosté:

**Julie Žáčková** (filmová producentka, zakladatelka Girls in Film Prague)

**Aneta Martinek** (spoluzakladatelka Holky z Marketingu)

**Darina Alster** (spoluzakladatelka Mothers Artlovers)

Diskuse se zaměřila na téma žen v 3 různých fázích života:

* Studentky (doba rozhodování před výběrem studijního oboru, nástupem do praxe)
* Mateřství
* Ženy po padesátce (okrajově)

Otázka:***Co konkrétního vás ve vašich oborech v poslední době potěšilo ve smyslu stejných příležitostí pro ženy i muže?***

**Julie Žáčková**: Že se o tomto tématu začalo více mluvit a že se konají konference, jako je tato. Před 3 roky, když jsme zakládaly Girls in Film to bylo nové téma. Dále si všímám, že i v oblasti filmu dochází ke „komodifikaci“ ženy. Pořád více se točí filmy o ženách, a i muži producenti začínají preferovat, když tyto filmy režírují ženy.

**Aneta Martinek**: v rámci marketingu mnoho pozitivního udělal covid. Ukázalo se, že ženy dokážou pracovat v různých fázích své kariery a muži zároveň pochopili, co to znamená být doma, že je fajn trávit více času s dětmi a je škoda o to přicházet.

**Darina Alster:** Potěšilo mě, že na AVU byla rektorkou zvolena žena. Těší mě přístup AVU i jiných uměleckých škol. Je tu snaha vytvořit bezpečné prostředí pro ženy a muže i znevýhodněné skupiny studujících. Je to celkově dobrý trend.

Otázka: ***Představte prosím své iniciativy***

**Julie Žáčková:** Iniciativa **Girls in Film** vznikla před 3 lety. Inspirací byla Girls in Film v Londýně (zakladatelka Nikola Vašáková). Platforma se nezabývá tvrdým lobbingem, spíš motivuje, podporuje a vzdělává. Protože dat a statistik z oblasti genderové rovnováhy ve filmu je zatím tak málo, začaly jsme ze začátku samy zjišťovat, proč je ve filmu tak málo žen. Podle našich zjištění to není v tom, že by instituce ženy znevýhodňovaly. Na FAMU například studuje producentství více žen než mužů, ale do praxe jich přichází minimum. U režie je ženských studentek málo, ale zjistili jsme, že se na tento obor ani nehlásí. Možná ženy nemají dostatečnou motivaci hlásit se na některé obory, proto se snažíme motivovat mladé dívky, které se rozhodují o oboru svého studia, přesvědčujeme je, že je možné uspět. Prezentujeme úspěchy žen ve filmovém oboru, v rámci mentoringu je propojujeme s profesionálními filmařkami, umožnujeme účastnicím přístup na natáčení apod. Hlásí se k nám mnoho středoškolaček, které se rozhodují o dalším studiu.

**Otázka: *Komunikujete i s establishmentem, s institucemi?***

**Julie Žáčková:** Ano,napříkladSFKMGvždyvyzývá odbornou veřejnost k připomínkování její Krátkodobé koncepce. Několikrát jsme reagovali, a možná i díky tomu se do koncepce dostal například i bod o důležitosti genderové vyváženosti, diverzity a inkluze v přístupu producentů\*ek a jejich projektech žádajících o podporu. Do debat, které iniciujeme, zveme i zástupce a zástupkyně důležitých institucí.

**Aneta Martinek:** Iniciativa **Holky z marketingu** existuje 7 let. Jejím cílem je ženy spojovat a podporovat. Dnes vzděláváme tisíce holek formou mentoringu, organizujeme webináře, propojujeme naše absolventky s pracovním trhem… Neustále probíhá debata, jak obor zlepšovat a posouvat, aby ženy mohly získávat rovné příležitosti a vytvářely tyto příležitosti i mezi sebou. Má smysl působit i na establishment, proto už do našich aktivit zahrnujeme i kluky. Vyplatí se být otevřenější, muži jsou dnes často našimi nejsilnějšími ambasadory.

**Darina Alster: Mothers Artlovers**, uskupení umělkyň-matek existuje od roku 2016. Už během studií mě zarážela určitá krutost uměleckého prostředí, kde se vždy objevily mladé talentované umělkyně a pak záhadně zmizely a vystřídaly je jiné. V 2013 jsem otěhotněla a kurátor mi doporučil, abych se na 4 roky ztratila… Jsem body artist, performerka a bylo pro mě těžké přestat umělecky reflektovat svůj nový stav. Měsíc po porodu jsem měla výstavu nazvanou Laktační umění. V roce 2016, když se mi narodila druhá dcera, jsme založily skupinu Mothers Artlovers. V začátku nás zaštítil Spolek Skutek. Setkání, které jsme pořádaly, od začátku vzbuzovaly velký zájem u žen, umělkyň. Během mateřské mnohým chyběla intelektuální potrava a naše schůzky jim pomáhaly získat zpátky sebevědomí. Mateřská role nemusí vždy vyjadřovat celou osobnost ženy… Setkávání na nás všechny mělo terapeutický účinek. Našich setkání se přirozeně účastní i děti. Mateřství je tady vnímáno ne jako genderová identita, ale jako pocit…

**Aneta Martinek:** Já jsem nechtěla zmizet z profese, s manželem jsme se domluvili ještě před narozením dítěte, že půjdeme v péči o dítě napůl. Museli jsme připravit naše firmy i rodiny. V péčí o dítě jsme se vyměnili po 9 měsících. Manžel to zvládl bez problémů a líbilo se mu to… Mateřství nevystihuje celou moji osobnost, potřebuji pracovat… Důležité je zejména, že okolí vidí, že je možné takto fungovat a kombinovat obě role.

Otázka: ***Jak sladit práci a rodinu?***

**Darina Alster:** Snažíme se v tomto smyslu proměňovat obory – i pomocí konstruktivní kritiky…Chceme, aby se obor stal natolik inkluzivní, aby v něm děti (jiné skupiny) nebyly problémem. Polarita (buď matka nebo umělkyně) je tady toxická…Výhodou poslední doby (pandemie) je, že jsme zjistili, jak moc toho můžeme udělat online. Naučili jsme se, že musíme přijmout, že svět se pořád mění, nesmíme být překvapení, nedržet se starých principů a reagovat na novou situaci.

**Julie Žáčková:** Film je v tomto dost specifický – nejde ho dělat online, ale jinak je filmařina dost flexibilní, filmaři a filmařky si například dle potřeb a možností určují natáčecí plán. Rodičovství je vnímáno jako jeden z důvodů zmizení žen z oboru, nepoměru mužů a žen v praxi. Instituce nebo i festivaly by měly v tomto pomoci – umožnit hlídaní dětí. Produkce by měla zajistit možnost hlídaní během natáčení– zahrnout tento fakt do rozpočtu jako normální položku a instituce by to měly respektovat.

Otázka z publika: ***Jak zajistit, aby mentoring opravdu fungoval a ženám pomohl v kariéře?***

**Aneta Martinek:** V první řaděbychom tomu neměli říkat mentoring, ale sponzoring. Rozdíl je v tom, že mentor může projekt posunout dál, ale sponzor propojí zájemce a zájemkyně o práci s investory\*kami, bere na sebe iniciativu posunout vás samotnou někam dál. To je v současnosti důležité – zaručit se za lidi na pracovním trhu (reference), vzájemně si pomáhat… Je nutné dodat do přístupu institucí i lidí inkluzi – nejenom umožnit ženě s dítětem pracovat, ale postarat se také o to, aby se nemusela v práci cítit špatně (například když dítě pláče). U nás se dětem přizpůsobujeme. Podle jejich potřeb organizujeme naši práci. Když například dítě brečí, přerušíme schůzi. Změnu musíme dělat všichni…

Otázka: ***Co chcete po institucích a svých partnerech***

**Darina Alster:** Od parterů podporu – změnu v myšlení oproti často konzervativní výchově… Podílení se na výchově, aby žena mohla pokračovat ve své profesi. Co chceme od institucí je zahrnuto v našem Manifestu. Chceme, aby se instituce přizpůsobily nám, daly nám rovnou příležitost podílet se na uměleckém provozu – jako umělkyně, kurátorky i divačky. Možnost zapojit do života umění i děti, vytvořit pro děti plnohodnotné podmínky…

**Aneta Martinek:** Partneři a instituce mají jít příkladem. Největší hodnota je ukazovat ostatním, že to jde.

**Julie Žáčková:** Od institucí chceme data a finanční podporu. Po partnerech a také kolezích a kolegyních větší otevřenost naslouchat, více empatie.

**Odkazy:**

Girls in film - https://www.girlsinfilm.net/

Filmová fakulta Akademie múzických umění FAMU - https://www.famu.cz/cs/

Holky z marketingu https://holkyzmarketingu.cz/

Mothers Artlovers - https://spolekskutek.cz/cz/node/39

Manifest Mothers Artlovers - https://artalk.cz/2020/04/28/mothers-artlovers-v-dobach-korony

**PŘESTÁVKA**

**VÝZVY SOUČASNOSTI A KULTURA BUDOUCNOSTI – DISKUSNÍ PANEL**

Tématem závěrečného panelu byla nevyhnutná změna v řízení kulturních organizací v budoucnosti –příklon k feministickému principu empatie a spolupráce oproti tradičnímu hierarchickému a konkurenčnímu. Diskuse se dotkla i otázky udržitelnosti kultury a nového fenoménu – tzv. Nerůstu (Teorie Nerůstu zdůrazňuje potřebu snížit globální spotřebu a produkci a prosazuje sociálně spravedlivou a ekologicky udržitelnou společnost se sociálním a environmentálním blahobytem. Wikipedie)

Moderovala **Alžběta Brůhová** (architektka, spoluzakladatelka platformy Architektky)

**Hosté:**

**Tereza Stejskalová** (programová ředitelka tranzit.cz, kurátorka, členka Feministické umělecké instituce, zakládající členka spolku Skutek)

**Ivan Buraj** (umělecký šéf HaDivadla)

**Jitka Rudolfová** (Jeden svět pro všechny, Aliance pro individualizovanou podporu)

Úvodem Alžběta Brůhová ve své prezentaci potvrdila, že i v oblasti architektury dochází k jevu „obrácené pyramidy“. 60 % studujících architektury jsou ženy, ale v oborové reprezentaci je jich pouze 20 %. Po studiu tedy nastává podobný propad, jako je tomu v jiných, dříve zmiňovaných oborech.

Na dalším slidu vidíme fotografii skupiny osmi mužů – letošní mezinárodní porotu České ceny za architekturu. Znovu se tady nabízí otázka objektivity a perspektivy soutěže.

Platforma Architektky, jejíž je Alžběta Brůhová spoluzakladatelkou, má online komunitu – asi 1 100 členek. Pořádají přednášky, návštěvy v atelierech, vytvořili otevřenou databázi žen v architektuře. Více informací na www.architektkynet.cz

V panelu se chce moderátorka věnovat těmto tématům:

* Mapování současných podmínek
* Nástroje pro systémové změny
* Cíle a hodnoty pojící se s feministickým pohledem na svět

**Jitka Rudolfová** z počátku mluvila o fyzických bariérách, kdy se konference koná v kině, které není samozřejmě bezbariérové, tak jenom cesta do samotného kina a na pódium pro ni byla výzvou. Dále zmínila, že lidi s postižením nejsou jenom vozíčkáři a vozíčkáři, ale i lidé se smyslovým postižením, pro které není tato debata opravdu přístupná, především pro neslyšící, kteří používají úplně jiný jazyk.

**Ivan Buraj** se vyjádřil k inkluzi v rámci této konference. Inkluze se podle něj nemusí týkat jenom lidí, ale i stavů vědomí, v jakém diskutujeme. Ne této konferenci je mnoho zajímavých lidí, ale v panelech není dost času a prostoru, aby v klidu vyjádřili všechno, co mají na srdci.

**Moderátorka se po této poznámce rozhodla zaměřit se přímo na iniciativu Nerůst, která je důležitým principem a tématem konference.**

**Ivan Buraj**: Nerůst se týká letošní sezony HaDivadla. Rozhodli jsme se, že letos nebude mít divadlo žádnou premiéru. Tímto gestem chceme otevřít diskusi ohledně toho, nakolik je třeba permanentně produkovat něco nového. Zápor v slově „nerůst“ naznačuje určité odepírání si něčeho. Odepírání lze však chápat také jako jinou možnost bohatosti, získávání jiné perspektivy... Je to určitá výzva, aby se naši tvůrci a tvůrkyně, herci a herečky, spolupracovníci a spolupracovnice i publikum pokusili o zpětný pohled na už premiérovaná představení novým způsobem... Cílem je podívat se na to, co už existuje, neprodukovat nové, pohrávat si s hierarchičností, rozmělňovat vertikálnost, obnovovat vztah, vracet se… Je to určitá protiváha k produktivizmu a cynickému vztahu zakázky, který dnes převládá i v kultuře. Chybí možnost reflexe, pěstování vztahů…

Otázka: ***Projevuje se téma nerůstu, péče i ve vaší práci na festivalu, ve výtvarném umění?***

**Tereza Stejskalová:** Skutek a feministické instituce poslali otevřený dopis Magistrátu hl. města Prahy, který je v procesu formulování nové kulturní politiky. Kulturní politika nedostatečně reflektuje udržitelnost, jak ekologickou, tak udržitelnost lidských těl. Větší důraz by se měl klást na udržitelnost kulturního provozu. V důsledku pandemie se nejdříve všechno v kultuře zastavilo, pak došlo k velkému nahromadění toho, co se nestihlo. Důsledkem je vyhoření, nedostatek prostoru k péči, k reflexi…

**Jitka Rudolfová:** Přípravy posledního ročníku festivalu byli extrémně náročné,téměř všichni členové a členky týmu vyhořeli a nyní je velkým tématem – laskavost vůči sobě. Osobně mám velmi zakořeněné myšlenky, že musím obstát v tomto světě, tedy ve světě lidí bez postižení a dokázat jim i sobě, že umím pracovat stejně výkonně. Ale vlastně nevím, jestli to je ideální přístup. Musíme si srovnat sami (tzn. lidi s postižením), co chceme, mnohdy to je na úkor nás, našich těl, aby nedošlo k úplnému vyčerpání.

Otázka: ***Extremizovaný výkon je důsledkem toho, že žijeme v určitém ekonomickém uspořádání. Máte recept, nápady, jak to změnit?***

**Tereza Stejskalová**: Norma, kterou se kulturní provoz řídí, je zdravý člověk bez pečujících závazků, vysoce výkonný, který není nikdy unavený, pracuje o víkendu… Potřebujeme najít způsob, jak tam dosadit i lidi, který se do této normy nevejdou – a přitom je jich většina. Existuje tady rozpor: iniciativy jako Nerůst se snaží o pečující přístup, ale v systému, který vůbec pečující není. Jediný recept, jak něco změnit, je organizovat se, spolupracovat a tlačit na instituce, které udělují finance a rozhodují o existenci projektů v kultuře, aby změnila svá kritéria. Aby pro ně přestala být prvotní kvantita, aby změnila své priority (směrem k feministickým hodnotám) …

**Ivan Buraj**: Souhlasím s Terezou, že je důležité politicky se organizovat a vznášet požadavky na instituce. Mainstreamový trend kulturní politiky prosazuje ekonomizaci kultury – propočítávání jejího dopadu na HDP – a to je pro kulturu destruktivní přístup. Kultura nemá podléhat stejným pravidlům, jako jiné oblasti – má reflektovat jinakost. Klíčový problém, který musíme prolomit je právě tato ekonomizace kultury. Dnešní nastavení financování kultury počítá s tím, že se pořád něco produkuje, a to se musí změnit. V kultuře jsou důležité i jiné fáze – jako je obnova, příprava, reflexe, nebo pouze pauza. To by mělo být zohledněno a zahrnuto i v systému financování kultury… Kromě systémových změn je důležité tento nový pohled sdílet…

Otázka: **Lidé s postižením jsou napřed před zdravými, aby ve společnosti uspěli. Máte doporučení z vlastní zkušenosti?**

**Jitka Rudolfová**: To, že tu jsem, je obrovská rarita. Lidé s postižením hlavně u nás nemají přístup k dobrému vzdělání, natož ke vzdělání v kulturních institucích. Nemám ráda prezentování lidí s postižením jako obrovských hrdinů, kteří pracují a vstávají z postele a nehroutí se nad svým „strašlivým“ osudem. Já se opravdu ráno neprobouzím s pocitem: Ježíš, ještě jsem pořád postižená. (smích). Rada je, upřímnost k sobě samému a připustit, že například na něco nemám.

Otázka: ***Na jakých principech by měla ve vašem ideálním světě společnost budoucnosti stát?***

**Tereza Stejskalová**: Jsem socialistická feministka. Feministické hodnoty, které uznávám, jsou postavené na péči v širším smyslu slova, to znamená budování prostorů pro diskusi… Ve společnosti existuje hodně nerovnosti. Ideální by byla kulturní produkce, která odráží tato témata, pro společnost, která jim rozumí a reaguje na ně. Ideální by pro mě byla společnost, která není tak sociálně a ekonomicky nevyrovnaná.

**Ivan Buraj**: Hodnotově se ztotožňuji s Terezou. Přál bych si, abychom vystoupili ze současného trendu, kde je jediným měřítkem ekonomika. Přestali žít tak utilitárně, hledat intimitu. Žijeme v příliš pragmatickém světě…

**Jitka Rudolfová**: Důležité je i pochopení opačné strany, abychom se vyhnuly nepochopení z obou stran.

**Odkazy:**

Spolek Skutek - https://spolekskutek.cz

HaDivadlo - https://www.hadivadlo.cz/

Architektky - www.architektkynet.cz

Česká cena za architekturu - https://www.cka.cz/cs/cca

Aliance pro individualizovanou podporu - https://aipp.cz/

Jeden svět pro všechny - https://www.jedensvet.cz/jspv/

Člověk v tísni - https://www.clovekvtisni.cz/

Magistrát hl. města - <https://www.praha.eu/jnp/>

**Moderátorka konference, Alica Sigmund Heráková na závěr shrnula diskutovaní témata:**

* Realita na uměleckých školách i v praxi – v různých oblastech kultury
* „Obrácená pyramida“ - společná pro mnoho oborů
* Mocenské vztahy, tradiční pojetí institucí a rodiny
* Úspěšná změna zespoda
* Vznikající Iniciativy kulturních profesionálek a profesionálů, které lobbují za důležité hodnoty
* Reflexe ze strany institucí v různých oborech
* Hodnoty: rovnost, inkluze, hodnoty postavené na feministických principech