**„Mężczyźni mają większy kredyt zaufania”, czyli dlaczego w balecie jest mało kobiet liderek**

**Dlaczego w polskim balecie jest tak mało kobiet na najwyższych stanowiskach? Co można zrobić, żeby to zmienić? Analizowała to badaczka z Uniwersytetu SWPS, a wnioski opisała w artykule na łamach czasopisma „Research in Dance Education”.**

W historii baletu, ale i współcześnie, nie pojawia się zbyt wiele kobiet liderek. Obecnie zaledwie kilka z nich tworzy choreografię czy zarządza zespołami baletowymi, ale wciąż są mniej rozpoznawalne niż mężczyźni na podobnych stanowiskach.

**Dużo tancerek, mało liderek**

Zgodnie z danymi organizacji Dance Data Project[[1]](#footnote-1) w 2022 r. na 198 osób zatrudnionych na stanowiskach dyrektorów artystycznych na całym świecie zaledwie 58 (29 proc.) było kobietami, natomiast 140 (71 proc.) – mężczyznami. Co więcej, od 2021 r. liczba dyrektorek artystycznych spadła o 4 proc. Wśród 30 największych zespołów w branży (każdy zatrudniający ponad 75 tancerzy i tancerek) tylko osiem było prowadzonych przez kobiety (27 proc.), podczas gdy 22 było kierowanych przez mężczyzn.

To wskazuje, że na świecie we wpływowych organizacjach związanych z baletem wciąż brakuje kobiet na wysokich stanowiskach. Panie obejmują natomiast 71 proc. stanowisk dyrektorów szkół baletowych, 52 proc. – dyrektorów wykonawczych, a 57 proc. – zastępców dyrektora. Jest to zgodnie z powszechnym trendem na rynku pracy, gdzie zawody związane z nauczaniem, uważane za mniej prestiżowe, zdominowane są przez kobiety[[2]](#footnote-2).

W Polsce, w sezonie 2019/2020, kobiety stanowiły 59 proc. wszystkich pracowników zespołów baletowych, a samych tancerek było dwa razy tyle co tancerzy. Odwrotnie było w przypadku stanowisk zarządczych – najwyższe stanowiska zajmowali głównie mężczyźni. Choreografek było tylko 19 proc.

– Tymczasem liderzy baletu wpływają nie tylko na warunki pracy w danym miejscu, ale i decydują o repertuarze, czyli także o tym, czyje prace choreograficzne pojawią się na scenie. Decyzje te oddziałują na balet jako formę sztuki i kształtują dziedzictwo baletowe. Zatem brak kobiet na stanowiskach kierowniczych ma znaczący wpływ na sztukę baletową – podkreśla autorka badania dr Emilia Cholewicka, kulturoznawczyni, ekonomistka kultury z Wydziału Nauk Humanistycznych w Warszawie Uniwersytetu SWPS, tancerka.

Autorka posłużyła się statystykami dotyczącymi dziewięciu czołowych zespołów baletowych w Polsce, głównie w zakresie struktury zatrudnienia i repertuaru w sezonie 2019/2020. Dane zostały uzupełnione 17 pogłębionymi wywiadami z profesjonalnymi tancerkami, absolwentkami szkół baletowych w Polsce, przeprowadzonymi w sezonach 2020/2021 i 2021/2022. W swoim artykule w „[Research in Dance Education](https://doi.org/10.1080/14647893.2025.2455678)” autorka nakreśla mechanizmy utrwalające nierówności płciowe w środowisku baletowym obserwowane z kobiecej perspektywy, rozpatrując je jako system autopojetyczny (samonapędzający się).

**Dlaczego jest tak mało kobiet na wysokich stanowiskach w balecie?**

Na liczebność kobiet na wysokich stanowiskach w balecie ma wpływ wiele czynników. Należą do nich m.in.: bardzo duża konkurencja, poczucie łatwej zastępowalności, wysoka kontuzjogenność zawodu, trud związany z tańcem na pointach, godziny nieodpłatnej pracy, a także wysoki poziom ciałozależności, który bezpośrednio wpływa na pracę i jej efekty. Negatywne konsekwencje ma również charakterystyczny dla baletu kult idealnego, młodego ciała, a także pokora i unifikacja, jako cechy pożądane w tym zawodzie. To czynniki, które często eliminują kobiety ze sfery przywództwa, bo liderzy wyłaniają się najczęściej bezpośrednio z tych, którzy tańczą na scenie.

Na co zwracają uwagę rozmówczynie dr Cholewickiej? Często wyrażają się krytycznie o edukacji baletowej w Polsce. Wspominają lekcje baletu, podczas których miejsce zajmowane przy drążku stanowiło o ich pozycji w grupie (najlepsi uczniowie i uczennice są najbardziej eksponowani, jednocześnie poświęca się im najwięcej uwagi, a z racji zajmowanego miejsca, mają najswobodniejszy dostęp do niezwykle istotnego elementu pracy każdej artystki i artysty baletu - lustra na sali baletowej), oraz dyscyplinie nauczycieli, których surowa postawa, a przede wszystkim kreowanie poczucia ciągłej niedostateczności w dążeniu do perfekcji oraz porównywanie, zaważyły na ich poczuciu własnej wartości. Dostrzegają jednak także pewne zalety szkół baletowych – to tam zdobyły zawód, nauczyły się pracowitości, wytrwałości oraz dobrej organizacji czasu.

Wskazują również na to, że przemocowy charakter budowania kariery baletowej jest wciąż utrzymywany – zaczyna się na początku edukacji tanecznej, trwa w zespole baletowym, jest wzmacniany podczas studiów, a następnie powiela się go podczas pracy nauczycielskiej w szkole baletowej. To w tych przestrzeniach ujawnia się autopojetyczność świata profesjonalnego baletu. Kilka cytowanych artystek baletu przyznało, że po swoich doświadczeniach nie było w stanie wejść do budynku szkoły baletowej wiele lat po jej ukończeniu.

Kobiety biorące udział w badaniu podkreślają, że mężczyźni mają uprzywilejowaną pozycję w tej branży, bo po prostu jest ich mniej. Tancerze mężczyźni są faworyzowani już na etapie edukacji. I to oni zajmują potem wysokie stanowiska. „Szybsze awanse i brak kobiet liderek wynikają z faktu, że bardzo często mężczyźni mają władzę i po prostu decydują” – mówi 32-letnia tancerka, a inna dodaje, że jej zdaniem mężczyźni mają większy kredyt zaufania.

**Wsparcie i siostrzeństwo – drogą do zmian**

Jak przekonuje autorka artykułu, wiele zależy od osób zarządzających zespołami, które podejmują decyzje dotyczące proporcji płci, a także zapewniają odgórne wsparcie dla kobiet w balecie – lub odwrotnie, utrzymują istniejący porządek, pozostawiając je bez wsparcia instytucjonalnego.

Liczniejsza grupa kobiet na wysokich stanowiskach w balecie i rosnąca świadomość na temat nierówności może mieć efekt kaskadowy. Więcej kobiet w choreografii jest w stanie wpłynąć na sceniczną narrację i wizerunek tancerek oraz ich rolę zarówno na scenie, jak i na rynku pracy. Zmianie powinien ulec też system edukacji.

– Konieczna jest transformacja w społeczności baletowej, ukierunkowująca ją na wspierające praktyki, zamiast utrwalania systemu naznaczonego wewnętrzną niezgodą i opresyjną dynamiką. Punkt wyjścia powinny stanowić relacje między kobietami, pielęgnowane od najmłodszych lat, szczególnie w ramach systemu edukacji baletowej. Działanie powinny odbywać się dwustronnie – oddolnie i odgórnie. Choć system autopojetyczny, w założeniu samonapędzający się, jest trudny do zmiany, daje również ogromne szanse. Niezależnie od momentu zmiany w pętli, jej trajektoria i dynamika musi ulec zmianie. Siostrzeństwo[[3]](#footnote-3), wsparcie rówieśnicze, zrozumienie i wzajemna pomoc między kobietami mogą przynieść pozytywne zmiany, tak samo, jak niezbędne zmiany systemowe – odgórne, jak choćby większa widoczność dzieł w choreografii kobiet na scenach – uważa dr Emilia Cholewicka.

**\*\*\*\***

**Uniwersytet SWPS** to nowoczesna uczelnia oparta na trwałych wartościach. Silną pozycję zawdzięcza połączeniu wysokiej jakości dydaktyki z badaniami naukowymi prowadzonymi na najwyższym poziomie. Uczelnia kształci blisko 17 tysięcy studentek i studentów w tym ponad tysiąc z zagranicy oraz ponad 4 tys. słuchaczek i słuchaczy studiów podyplomowych na blisko 50 kierunkach studiów stacjonarnych i niestacjonarnych i ok. 200 kierunkach studiów podyplomowych. Uniwersytet oferuje programy studiów z psychologii, prawa, zarządzania, dziennikarstwa, filologii, kulturoznawstwa, nowych technologii oraz grafiki i wzornictwa, a także edukację w postaci szkoleń i krótkich kursów akademickich. Uczelnia dba o wysoką wartość akademicką naszych programów oraz ich dostosowanie do wymagań zmieniającego się rynku pracy. Kampusy Uniwersytetu SWPS znajdują się w sześciu miastach: Warszawie (siedziba), Wrocławiu, Sopocie, Poznaniu, Katowicach i w Krakowie.

Uczelnia posiada uprawnienia do nadawania stopnia doktora oraz doktora habilitowanego w siedmiu dyscyplinach: psychologia, nauki o kulturze i religii, literaturoznawstwo, nauki prawne, nauki socjologiczne, nauki o polityce i administracji, sztuki plastyczne i konserwacja dzieł sztuki. Na Uniwersytecie SWPS funkcjonuje pięć instytutów naukowych, które zajmują się organizacją i koordynacją działalności naukowej pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych uczelni w poszczególnych dyscyplinach: Instytut Psychologii, Instytut Nauk Humanistycznych, Instytut Nauk Społecznych, Instytut Prawa oraz Instytut Projektowania. W uczelni działa blisko 30 centrów badawczych oraz ponad 120 kół naukowych.

Uniwersytet SWPS należy do sojuszu European Reform University Alliance (ERUA). Jest to sojusz uczelni zawarty w ramach Inicjatywy Uniwersytetów Europejskich, powołanej i finansowanej przez Komisję Europejską.

1. Dance Data Project®. 2023. Global Leadership Report. https://ddp-wordpress.storage.googleapis. com/wp-content/uploads/2023/04/13131540/Global-Leadership-Report-2023.pdf. [↑](#footnote-ref-1)
2. Garcia-Mainar, I., V. M. Montuenga, and G. García-Martín. 2018. “Occupational Prestige and Gender-Occupational Segregation.” Work, Employment and Society 32 (2): 348–367. https://doi. org/10.1177/0950017017730528. [↑](#footnote-ref-2)
3. Hooks, B. Sisterhood: Political Solidarity between Women. 1986 https://www.jstor.org/stable/ 1394725doi:10.2307/1394725. “.” In Feminist Review no.23. [↑](#footnote-ref-3)