

مفردات
Mophradat

إيه الي وڤانا هناك؟

أفكار جماعية نحو إزالة العنف
الجنسي من المساحات الفنية

9 782960 312904



مفردات
Mophradat

إيه الي ودّانا هناك؟

أفكار جماعية نحو إزالة العنف
الجنسي من المساحات الفنية

المحتويات

ص. ٤	<u>نعلم أنَّ الأمور قابلة للتغيير</u> كريم قَطان ومي أبو الذهب
ص. ٦	<u>خطوات نحو تعطيل المساحات</u> سلمي الطرزي ونايرة أنطون
ص. ١٨	<u>نقاط للنقاش</u> أدم حاج يحيى وكريم قَطان ومي أبو الذهب ومارني سلايتر ونايرة أنطون
ص. ٥١	<u>أفكار عن العدالة العقابية</u> أحمد مدحت وسلمي الطرزي ومارينا سمير ونانا أبو السعود
ص. ٦٣	<u>صياغات «مفردات»</u>
ص. ٦٩	<u>عن المساهمات والمساهمين</u>
ص. ٧٠	<u>عن «تعطيل المساحات»</u>

نعلم أن الأمور قابلة للتغيير

ندعو القارئ والقرّاء والزميلات والزملاء والمنظمات النظيرة، من خلال هذه المجموعة من النصوص والتأملات والأسئلة والوثائق، إلى الانخراط في مناقشات صعبة ومشحونة في كثير من الأحيان حول الاعتداء الجنسي في المساحات الفنية. لا نريد لهذه المحادثات أن تبدأ من الصفر مرة بعد أخرى، متجاهلة ما سبقها من أعمال عديدة حول الاعتداء الجنسي. فهناك الكثير من النشاط والبحث والإبداعات التي تتناول هذا الموضوع. إن وُجدت الإرادة للعثور عليها. هدف هذا المنشور هو أن يكون بمثابة خارطة طريق للعمل الذي أنجز، وذلك الذي لم يُنجز بعد، وعليه أن يُنجز.

تعمل مفردات على هذه المسائل منذ فترة، خاضتها في البداية كأمر مفروغ منه نظرًا إلى كونها منظمة تركز في القيم النسوية، وب نشاط أكبر منذ أوائل عام ٢٠٢١ عند إطلاقها برنامج «تعطيل المساحات». تنخرط عدة ناشطات ونشطاء ومنظمات ومجتمعات أخرى في مثل هذا العمل منذ وقت طويل، ومع ذلك، حين يُكشف عن حوادث الاعتداء الجنسي علنًا في عالم الفن كثيرًا ما تكون الردود متفاجئة مُرتاعة. نحن نرحّب بالتعبير عن الحزن والالتزام بتصديق الناجيات والناجين، والوقوف معهم والقيام بعمل أفضل، لكن غالبًا ما يبنى ذلك على الفرضية بأن الاعتداء الجنسي يحدث في فراغ، كما لو أنه لم يُذكر أو يحدث من قبل، كما لو أننا لا نقاسم جميعنا المسؤولية. ماذا يعني أن تقف منظمة مع شخص ما؟ ماذا يعني أن تقوم بعمل أفضل؟ نحن نجد هذه الكلمات مجردة للغاية. ما يقلل من قدرتها على إحداث التغيير، ونفصل ترسيخ عملنا في مصطلحات أكثر واقعية وقابلة للتنفيذ.

وبالمثل، نتجّب في ما يلي مناقشة عبارات مثل «ثقافة الإقصاء»، المستخدمة كرسائل مبطنّة من قبل اليمين السياسي، ولا تخدم أي غرض سوى إضعاف التطلعات التقدمية، لكننا نعتقد أنه من المهم تناولها بالإيجاز هنا. نعرف تداعيات قطع العلاقات مع المعتدين والمعتديات من كتب، ولا بهجة في ذلك: إنها خسارة مالية وفكرية وعاطفية وفنية للجميع. نعلم أيضًا أنه غالبًا ما يتم الترحيب بهم من جديد في دوائرهم المهنية السابقة بمجرد مرور بعض الوقت، من دون أي مساءلة أو أي شكل من أشكال العدالة.

تهدف عبارات مثل «ثقافة الإقصاء» أيضًا إلى رسم صورة مشوّهة عن المجموعات التقدمية تبينها كتلاً متجانسة، سريعة الاستجابة وبطيئة التفكير، منغلقة الأفق، مدفوعة بالمنشورات المسعورة في شبكات التواصل الاجتماعي والرغبة في المعاقبة. لكن اختلفت المشاركات والمشاركون في

كتابة وبحث هذا المشروع وهذا المنشور بعضهم مع بعض في عدة موضوعات. وأجريت مناقشات عدة ضمن عمل «تعطيل المساحات»، وكانت محتدمة ومتشابكة ومربكة ومحبطة ومسدودة الأفق في بعض الأحيان، لكنها كانت مثمرة برمتها. ورَكَزَت كُلُّها على الحد من الضرر والعدالة التحويلية، وبحثت عن حلول إيجابية وقابلة للتطبيق، كانت معطاءة ومثمرة. وفي الواقع، كانت النقيض التام لما تدّعي عبارة «ثقافة الإقصاء» وصفه.

هذا المنشور ناقص، كما ينبغي له أن يكون؛ فهو يثير التساؤلات وتتوجب مساءلته. و«مفردات» ذاتها لم تزد بعد بشكلٍ مريضٍ على جميع الأسئلة المطروحة في نص «نقاط للنقاش» المنشور هنا، ولا تدّعي طرح حلٍّ شاملٍ لجميع المسائل. لكن، وبناءً على المعرفة التي اكتسبناها من مجتمعاتنا على مرّ السنين، فإننا نعرف ماهيّة الأسئلة التي يجب طرحها، وما هي المحادثات التي يجب خوضها خارجيًا وداخليًا. هذا الكتاب ما هو إلا مساهمة واحدة في هذه المناقشات التي نأمل أن تكون وافرة.

كريم قَطّان ومي أبو الذهب

خطوات نحو تعطيل المساحات

مقال بقلم نايبة أنطون وسلمى الطرزي، بناءً على محادثة مع آدم حاج يحيى وحبوبة عفت ومارني سلايتر ومي أبو الذهب.

يعمل برنامج «تعطيل المساحات» على إيجاد شبلٍ للتعامل مع الاعتداءات الجنسية في المؤسسات الفنية والثقافية. يأتي هذا النص ضمن نتائج مرحلة البرنامج الأولى، التي أطلقتها «مفردات» في ربيع عام ٢٠٢١، ويسرد سيرة العمل ويجمع أفكار المشاركين-ين الأساسيات-ين في البرنامج. يشير اسم البرنامج، أي «تعطيل المساحات»، إلى النهج المتبع خلال هذه المرحلة. لم يكتف فريق العمل بالتفكير في العنف الجنسي وغيره من أشكال استغلال السلطة وأسلوب مواجهته فور حدوثه فحسب؛ بل تباحث أيضًا في تمكين المساحات ذاتها لهذه السلوكيات. لذلك، يبحث البرنامج في مسارئين فكريين متوازيين: التفكير في تعطيل المساحات («ما قبل») والتفكير في ما يجب فعله بعد وقوع اعتداء جنسي («ما بعد»). يهدف البرنامج في سعيه إلى تعطيل المساحات إلى النظر في ما يجعل المساحات أكثر أو أقل أمانًا، حيث اتفقت مجموعة العمل على أنه لا توجد مساحة آمنة تمامًا، أي خالية من مصادر المواجهة وعدم الراحة، ولا ينبغي للمساحات أن تكون كذلك على أي حال. وهذه نقطة مهمة، لأن مجرد الاعتراف بحضور المواجهات وعدم الراحة الدائم يلزمنا بالتفكير بأساليب التعامل معها. علاوةً على ذلك، جعل المساحات الآمنة هدفنا الأول قد يؤدي إلى خلق مساحاتٍ معقمة تحجم عن المخاطرة.

ومن هناك، توسع نطاق البرنامج إلى ما هو أبعد من الاعتداء والعنف الجنسي ليشمل التفكير في الثقافة أو المنهجيات التي تعتمدها المنظمات -ومنظمة «مفردات» على وجه التحديد- لكن كذلك في ما يفيد منظمات الفنون والثقافة الأخرى. بالتالي، لا يقتصر الأمر على شبل الحد من الاعتداءات الجنسية فحسب، بل يتناول أيضًا علاقات العمل عامة: كيف نريد أن نعمل وأن نكون معًا في مواقف آمنة (أكثر).

بعد أن راكم البرنامج عدة خطوات مرّ بها، تم التوصل إلى عدة نصوص مرفقة أدناه: «نقاط للنقاش»، وهو بروتوكول متحوّر يخاطب المنظمات والمؤسسات ومجموعات العمل ويتناول طرق التيقّظ للاعتداء الجنسي وإبعاده؛ وتوصيات داخلية ملائمة لبرامج «مفردات»؛ ومسودة ميثاق مجتمعي مخصّص لمساحة وفعاليات «مفردات». ويخوض الجزء السردى من هذا النص في الخطوات المؤدية إلى كتابة هذه الوثائق. بطبيعة الحال، واجهت المجموعة عدة تحديات ومعضلات خلال العمل، تعلّق الكثير منها بالمثل نحو صلاية الفكر والتصريحات الواسعة والشاملة. نتناول هذه المسائل في ما يلي، ثم نختم الحديث بالتفكير في دور المنظمات في التعامل مع اتهامات الاعتداء الجنسي في مجتمعاتها.

سيرورة العمل

خلال حلقة تأملٍ جماعي أُجريت في حزيران/يونيو ٢٠٢٢، أي بعد انتهاء المرحلة الأولى من «تعطيل المساحات»، قالت حبيبة، إحدى المبادرات في البرنامج: «عندما أفكر في طريقة تصور البرنامج، يبدو لي أننا واجهنا سؤالين منذ البداية: عندما يتم إبلاغ منظمة بتعريض شخصٍ لفعلٍ عنيفٍ، فما الذي يتوجب عليها فعله في ما يتعلق بالمساءلة أو المحاسبة أو المسؤولية؟ وكيف يمكن للمؤسسة تعطيل المساحات المشتركة بين فريقها والمتعاونات-ين معها؟».

لكن أسلوب التطرق إلى هذين السؤالين كان أقل وضوحاً. سرعان ما أدرك فريق «مفردات» والمتعاونات-ون معها في البرنامج أنه إذا كان أحد أهداف أنشطة «مفردات» الرغبة في تعميم الذكريات الجماعية، فيجب التعامل مع هذه الأسئلة بصورة جماعية كذلك. جمعت مفردات على مرّ السنين شبكة هائلة من المساهمات-ين والمستفيدات-ين والمتعاونات-ين والشريكات والشركاء من مختلف أنحاء العالم العربي. تشكّل هذه الشبكة جزءاً كبيراً من المجتمع الذي تسعى إلى بناءه والانخراط فيه. بناءً على التوزيع الديموغرافي لشبكة «مفردات»، قررنا دعوة نساء يمارسن الفنون من دوائر «مفردات» الأوسع إلى واحدة من أربع ورشات عبر الإنترنت وفق المناطق الجغرافية المختلفة: مصر ولبنان والأردن/فلسطين وتونس/المغرب. كان الهدف الاستماع إلى النساء بشأن تجاربهنّ المعيشية في المساحات الفنية المشتركة، وذلك للتعرف على الخطوات الفعّالة بناءً على فهمهنّ لطريقة عمل هذه المساحات. دُعيت موجّهتان محليتان منخرطتان في المشاهد الفنية والثقافية في مجتمعاتهن المحلية مع خبرة واضحة في العمل التسوي إلى توجيه النقاش في كل ورشات العمل، وأُتفق على عدم مشاركة فريق «مفردات» في الورشات لتجنّب تأثيره في صراحة المشاركات وانفتاحهنّ.

كانت عملية اختيار المشاركات معقّدة. بعد مناقشات مطوّلة، خلصنا إلى أن اقتصار المشاركة على الفنانات اللاتي يعتبرن أنفسهن نساءً فقط هو الحل الوسط الأكثر حذرًا متاحًا. لم يكن القرار مبنيًا على الاعتقاد بأن الاعتداء الجنسي يُرتكب فقط من قِبل الرجال ضد النساء، بل استند إلى الحقيقة الإحصائية التي مفادها أنه في عالمٍ يهيمن عليه النظام

١. اقتصر ذلك على نساء تعاملت «مفردات» معهن، وهي ليست شريحة تمثيلية للنساء في مجال الفنون، لأن عملية الاختيار الأخيرة ستتطلب مهارات وعمليات تتجاوز مهمة ومعرفة «مفردات».

الأبوي فإن النساء هنّ أكبر مجموعة عرضةً للوقوع ضحيةً للاعتداءات الجنسية، وهو ما يحدث في كثيرٍ من الأحيان على أيدي الرجال. في هذا السياق، يمكن أن تساعد دعوة النساء وحدهن على خلق بيئة آمنة (أكثر) لهنّ للتعبير عن أنفسهن ومشاركة المعلومات الحساسة، مع تقليل احتمال مواجهتهن لمعتدين. وفي حين أن الأقليات المهمشة الأخرى معرّضة بنفس القدر أو أكثر للاعتداء الجنسي ولديها إمكانيات أضيق للتعبير عن نفسها في عالم يهيمن عليه النظام الأبوي المغاير، فمن المفارقة أن هذا الضعف ذاته يعني أن إرسال الدعوات إلى أفراد هذه الفئات يمكن أن يشكّل خطرًا أمنيًا خطيرًا بالنسبة إليهم. بدأ أن مجموعة «النساء فقط» هي المجموعة «الأكثر أمانًا» التي يمكن دعوتها دون تعريض سلامة أعضائها والعملية برمّتها للخطر.

بناءً على هذا القرار، أرسلت الدعوات إلى جميع الفئات اللاتي يعتبرن أنفسهن نساءً،^٢ وشاركن في أحد أشكال التعاون مع «مفردات» خلال السنوات الخمس السابقة. لتجنّب الوهم بأن النساء غير قادرات على الاعتداء الجنسي على نساء أخريات، شمل تصميم ورشات العمل قناة اتصال خاصة مع الموجهّات، حيث فُتح مجال التعبير عن المخاوف أو الشعور بعدم ارتياح بشأن مشاركة شخصه أخرى حاضرة في الورشة. قدّمنا أيضًا خيار المشاركة مجهولة الهوية ليساعد المشاركات اللاتي لا يشعرن بالراحة على الكشف عن هويتهن في أثناء الحديث عن الحوادث الحساسة للعنف الجنسي والاعتداء الجنسي. وضّمت كل ورشة عمل ما بين عشر وعشرين مشاركة، تم اختيارهن على أساس أسبقية التسجيل.

دُعيت المشاركات إلى التفكير، بناءً على تجاربهنّ الخاصة، في طرق استجابة المنظمات الفنية والثقافية المرغوبة في الحالات التالية: التدخل الفوري في حالة وقوع حادث؛ والتدخل الهيكلي لموازنة ديناميكيات القوة؛ والتدابير الوقائية التي يجب اتخاذها لجعل الأماكن آمنة (أكثر).

بعد عقد الورشات الأربع، أعدت الموجهّات تقارير سردية شاملة تعرض تعليقات وأسئلة ومخاوف وتوصيات المشاركات.

ثم دعونا فرقة عمل تألفت من أربعة أشخاص تستخدم هذه التقارير الأربعة كمرجع لكتابة بروتوكول ضد الاعتداء الجنسي في المساحات

٢. وفقًا للجندر المختار في نماذج تقديم الطلبات.

الفنية والثقافية. تمثل فرقة العمل هذه مجموعة متنوعة من حيث الجنس والجنسانية، وكذلك المناطق الجغرافية. إضافةً إلى ذلك، نَظّمنا لقاءات تجمع الفرقة مع عدة مجموعات فنية وجهات ثقافية تعاملت مع حوادث الاعتداء الجنسي واتخذت خطوات لوضع سياسات لمواجهة هذه القضايا. سرعان ما اتضح أن هذا التحدي يفوق توقعاتنا جميعنا. من ناحية، وفدت المشاركات-ون الأربع من خلفيات مختلفة للغاية ولديهن أساليب مختلفة جداً، ولم يسهل انعقاد الاجتماعات عن بُعد -بسبب الوباء والقيود المفروضة على السفر- من العمل. من ناحية أخرى، بينما كانت مهمتنا كتابة مسودة بروتوكول لتناقشها، وربما لتستخدمها، منظمات الفنون والثقافة، كان لدى الجميع، بما في ذلك «مفردات»، تصورات مختلفة عن طبيعة منظمات الفنون والثقافة، وعن هيكليتها، وطريقة عملها، وما هي مسؤولياتها، وهذا ينطبق أيضاً على التصورات عن دور البروتوكول المطروح.

خلال سيرة العمل، باتت «مفردات» على يقين بأن منظمات الفنون والثقافة لا يمكنها أن تكون -ولا ينبغي لها السعي إلى أن تكون- هيئات تحقيق، رغم أنه لم يتضح بعد ما هو النهج الأنسب لعملها. وسط هذه البلبلة المثمرة، لم تكن أهداف وطموحات «مفردات» للبروتوكول واضحة منذ البداية، لا لنفسها ولا للمتعاونات-ين معها، كما اعتقدت أولاً. ونتيجة لذلك، اعتمدت المسودة الأولى بشكل كبير على المنهجيات التقليدية كمرجع، بدلاً من تمثيل المحتوى المركّب للتقارير الصادرة عن ورشة العمل أو تلخيص خصوصية مجتمع الفن والثقافة. وأدّت جهود التكيف مع الوضع إلى بلبلة وإحباط أكبر لجميع المعنيين-ين، وهذا يرجع أيضاً إلى الموعد الأقصى قصير المدى الذي فرضته «مفردات» لأسباب مالية خاصة. شعرنا أن القرار المناسب في هذه المرحلة سيكون إيقاف المشروع مؤقتاً والعودة إلى التفكير في سيرة العمل وما كشفته من مناطق الخلل في التواصل والنقاط العمياء والعبر الجديدة.

تشكّل فريق عمل جديد بعد بضعة أشهر ضمّ بعض المشاركات-ين من الفريق السابق بالإضافة إلى أعضاء جدد. اتخذت «مفردات» خطوتين مهتمتين لتحسين تجربة العمل للجميع. الأولى كانت دعوة أعضاء الفريق إلى العمل في مقر «مفردات»، حيث تقام عدة أنشطة تعاونية للمؤسسة والعمل مع بعض أعضاء فريقها. وكانت الخطوة الثانية والأكثر أهمية هي إطلاعهم على أنشطة «مفردات» وطرق عملها ومساحتها وتجاربها السابقة، مما مكّن توضيح مهامها وأولوياتها وتطلعاتها، وأدّى

بالتالي إلى عملية مثمرة أكثر وإلى تطوير واثق تعكس قيم «مفردات» وأعضاء فريق العمل بشكل أفضل.

مخاطر صلابة الفكر

كان أحد الدروس المهمة التي استخلصناها الحاجة إلى التفكير المستمر والمرونة في التعديل وإعادة التكيف. لخصت مارني -التي شاركت في كتابة البروتوكول- هذا الدرس عندما قالت: «علينا أن نأخذ في الحسبان في هذه العملية إمكانية ارتكاب «مفردات» للأخطاء. وأعتقد أنه كلما كان البروتوكول أكثر صلابة وثنائي التوجه، سيقبل احتمال اعتراف «مفردات» بما يلي: «أخطأنا تمامًا في هذا الموقف، أو تمسكتنا بفكرة معينة قبل اختبارها لكنّ تفكيرنا الآن تغيّر تجاهها».

تم الاتفاق على أهمية رفض صلابة الفكر. وقال آدم -الذي شارك في مجموعتي العمل- إنهمنّ في بداية العملية، أي عندما كان مع المجموعة الأولى، شرعن-وا في كتابة ما وصفه بـ «وثيقة صلبة» تركز على كيفية التعامل مع الاعتداء الجنسي، وكيفية تحديده وما هو السلوك المقبول تجاهه، وما هي الإجراءات التي يجب اتخاذها وما إلى ذلك، في النهاية، كانت هذه المرحلة مهمة للمشروع. كما أشار آدم، «كان من الضروري مراجعة المراجع التقليدية ثم التأمل حتى ندرك أنه لا ينبغي للبروتوكول أن ينشغل بتعريف الاعتداء الجنسي بل بكيفية التعامل بفعالية مع أي حادث عدم راحة أو مضايقة أو إساءة استخدام السلطة في كل مكان وفق خصوصياته. يجب أن ندرك أننا نواجه مشكلة اجتماعية كبيرة جدًا ولا تتعلق فقط بمساحات الفنون والثقافة، ولن تصبح هذه المساحات خالية من الإساءات إذا توصلنا إلى البروتوكول المثالي. وبالتالي، فإن أي بروتوكول سيتعلّق بمدى رغبتنا في التعامل مع هذه المشكلة في ظل قدراتنا والتحديات المتنوعة التي نواجهها».

من الصعب ملاحظة ومقاومة صلابة الفكر، لأن صلابة الفكر تعطينا وهم الأمان والسيطرة في عالم مليء بعدم اليقين. لكن ما الجدوى من وضع قواعد معينة وتوقع قيام مجموعة من الأشخاص بتنفيذها بغض النظر عن الظروف والسياق؟ على حد تعبير مارني، فإن البروتوكول الصلب الذي تكون صياغته قانونية أو الذي يحاكي عمل الشرطة يوهمننا بحل جميع المسائل. لكن محاولة إيجاد حلول بديلة، خاصة إذا كنا لا نريد إعادة إنتاج العنف الشرطة والقانون، يعني الالتزام بعملية أطول وغامضة أكثر.

قد تكمن طريقة تجنب صلابة الفكر في اسم المشروع نفسه. تقترح فكرة تعطيل المساحات نهجاً نشطاً لأساليب التعطيل الهيكلي لسلوكيات أو ثقافات معينة ومنعها من الازدهار. علاوةً على ذلك، يتطلب الأمر فهم المنهجية التي تريد المنظمات اعتمادها في العمل مع مجتمعاتها. على سبيل المثال، كيف نريد العمل معاً في «مفردات»؟ كيف يمكننا أن نجعل التواجد الجماعي في المساحات المشتركة ممتعاً ومريحاً، خاصةً أننا نأتي من خلفيات وسياقات مختلفة ولدينا توجهات مختلفة للاعتداء الجنسي؟

أظهرت هذه التجربة أن أحد التوجهات الرئيسية التي يجب تجنبها هو التفكير ضمن التعريفات التقليدية لدور المؤسسات، التي تعتمد على أفكار قديمة حول الإجراءات الواجبة، التي غالباً لا تأخذ في عين الاعتبار مفاهيم الوكالة أو الخصوصية أو الاستقلالية، إنها تعزز المواقف الأبوية، والتفكير والعمل العمودي أي من أعلى إلى أسفل، والتدابير العقابية غير الفعالة، بل حتى المدفوعة للمجتمع. تتمحور مهمة «مفردات» حول مكان الفن في المجتمع، ما يؤدي إلى طرح أسئلة أوسع عن المساواة والإناحة والتي تتعارض بشكل صارخ مع تلك الأفكار. لذا فإن «مفردات» ليست مبنية وليست مؤهلة للخوض في عمليات مثل التحقيق في الاعتداءات، أقله خارج إطار المنظمة. لذلك، كما قالت مي: «تكمن المسألة الأساسية في طريقة ربط هذين الأمرين: التعامل مع الاتهامات ضمن إطار رؤية «مفردات» وتعديل مهمتها لتتطلب التعامل مع هذه الأسئلة لتطوير نموذج محدد يناسبنا». هذا النهج منطقي أكثر عندما نأخذ بعين الاعتبار مواقف «مفردات» النسوية المحددة بشأن مسائل القوة والتعددية ووضعها المؤسسي الخاص، والذي يجب أن يكون جزءاً من الطريق قدماً.

في اتخاذ التدابير الوقائية للتخلص من السلوكيات المسيئة، يجب تحقيق توازن دقيق للغاية لمحاربة الصلابة، ما مقدار السيطرة التي يمكننا فرضها قبل أن نعيد إنتاج الممارسات الاستبدادية التي نعارضها؟ ما هي المخاطر التي نعتقد أنها ضرورية؟ هناك مسألة استهلاك الكحول في أثناء الأحداث، على سبيل المثال: كيف يمكننا أن ندرك متى تصبح الفيود مفرطة؟ هل نحظر الكحول نهائياً للقضاء على المخاطر؟ هل نسمح باستهلاك الكحول من دون قيود لتجذب تجريد الأشخاص من وكالتهم؟ قد تكمن الإجابة في الوسط، كما تقترح حبيبة. لا يُعتبر استهلاك الكحول أو المواد الأخرى في المساحات الفنية أمراً جوهرياً لأنشطتها، ويمكن بالتالي تقييده، يمكن أن يساعد هذا في تقليل خطر الجُمُوح، وإزالة أي ضغط على من ت-يعاني من إدمان الكحول والمخدرات، دون فرض حظر صارم.

من الجدير بالذكر أنه عند سؤال الفنانين عن تجاربهم في الورشات الأربع، لم تـطلب أيّ منهم فرض قواعد أو قيود، بل عثـرنا عن الحاجة إلى افتتاح التواصل. السؤال إذاً هو كيف يمكن تسهيل التواصل مع المنظمات، وكيف يمكن للأشخاص، بغض النظر عن هوياتهم، الحديث عن أي مضايقة قد تواجههم. أشارت حبيبة إلى أن «تعطيل المساحة يتيح الحوار، مسألة ما يجب فعله عند مواجهة حالات اعتداء هي محادثة نهائية، لكن هذا يعني الرد على واقعة سابقة. في المقابل، يعني الحديث عن تعطيل المساحات محاولة استباق الوقائع. هذا لا يعني استبعاد وقوع الحوادث تمامًا، ولكن إذا حدث شيء ما، فسيمكن الكشف عنه والتعامل معه. هذه مسائل مترابطة، لكنها تتطلب توجهات مختلفة».

بيانات تصريحية كبيرة

من السهل والمغري القول إننا لا نتسامح أبدًا مع الاعتداءات الجنسية، هذا تصريح كبير، وينطبق الأمر نفسه على القول بأننا لا نتسامح أبدًا مع التمييز على أساس الجنس والعنصرية وهراب المثلية وهراب العابرين والعاشرين جنسيًا وما إلى ذلك. أو أننا نركز على الناحيات-ين في توجيهنا إلى الاعتداء الجنسي. قد يكون من السهل الاتفاق على هذه المفاهيم بصورة مجردة، لكن ماذا تعني حقًا؟ التصريح بأننا نتبني موقفًا غير متسامح صارقًا قد يعكس نقصًا في فهم واقع العلاقات الاجتماعية الفعلي.

يمكننا أن نعمل جاهدات لإظهار التزامنا بالقضاء على العنف الجنسي وغيره من ممارسات السلطة المسيئة. قد نشعر بأن التصريح بأشد العبارات بأن سلوكيات معينة غير مقبولة قد يساعد حقًا. أو أننا قد نصدر مثل هذه التصريحات لأنها سائدة في الوقت الحالي، ولم نفكر في القضية بتعمق. قد نحاول إقناع جمهورنا والأطراف المعنية بأننا نأخذ الأمور على محمل الجد. قد نكون نحاول إقناع أنفسنا. لكن مهما كانت الدوافع، والدوافع دائمًا معقدة بطبيعتها، تميل البيانات التصريحية الكبيرة عن القيم إلى أن تكون أدائية، قد تحسّن شعور المنظمات حيال نفسها، لكنها لا تساعد على التفكير في قدرتها على الإنجاز. قد تؤدي الرغبة في الإثبات لغيرنا ولأنفسنا مدى «تقدمنا» إلى ارتباطنا بالبيانات والتصريحات بدلًا من العمل الجاد لمواجهة مشكلة الاعتداء الجنسي، وإلى إصدار البروتوكولات والبيانات التي تكون أدائية وغير واقعية. في سياق الاعتداء الجنسي، الأدائية مُضرة وتؤدي إلى البلبلة. إنها تبني منظماتٍ تعد بالكثير -ربما بشكلٍ ساحقٍ- ربما مع أفضل النوايا- لكن على الأرجح أنها لا تتمتع بالقدرة على الوفاء بوعودها. بالنسبة إلى من

ت-يتعرض لاعتداء جنسي في مساحات هذه المنظمات، قد يؤدي ذلك إلى الشعور بالإهمال والخيانة.

عندما نقول إننا نتبني موقف عدم تسامح مطلق ونتخيل أكثر السيناريوهات عنفاً، يمكننا أن نغفل عن التجليات اليومية للقوة التي تساهم في المباني المؤدية إلى الاعتداءات بأشكالها ومستوياتها المتنوعة. ولكن إذا حاولنا بدلاً من ذلك التفكير في أساليب تمكين المساحات للإساءات وطرق تعطيلها، فقد يكون من الأسهل تجنّب فخ الأدائية ومواجهة العمل الجاد المطلوب مثلاً.

يمكن للقيم أن تكون نقطة انطلاق مثمرة لتحديد الأدوات والممارسات وراء البيانات التصريحية. تكمن إحدى أدوات «مفردات» الرئيسية في جعل مساحاتها آمنة قدر الإمكان لجميع المشاركات-ين في التدقيق في خلفية الأشخاص قبل دعوتهم إلى مساحة «مفردات». وهذا يشمل التواصل مع زميلات وزملاء أو شريكات وشركاء موثوق بهم من مجتمعات الفنون المحلية للأشخاص المدعوة من أجل الاستفسار عنهم، ما يتطلب تطوير معرفة نشطة بالمشاهد الفنية المحلية والحفاظ على علاقات مهنية حميمة داخلها. أو بكلمات أخرى، فإنّ هذا يستلزم تبني «مفردات» نهجاً استباقياً في إصدارها الدعوات، لاعتقادها أن عبء تقليل احتمال الأذى يقع على عاتق المنظمة؛ فالرد على الحوادث لا يكفي، لأن ذلك يضع عبء جعل المساحات آمنة (أكثر) على عاتق ضحايا الاعتداء الجنسي.

إذا علمت «مفردات»، خلال عملية التدقيق باتهام شخص بارتكاب اعتداءات جنسية فقد لا تقدّم دعمها لهم. هذا لا يعني أنها تعتقد أو متأكدة من أنهم ارتكبوا مثل تلك الأفعال - فإنّ «مفردات» ليست هيئة تحقيقية أو شرطية. كما أنها لا تتخذ موقفاً بشأن ما إذا كان الأشخاص، في حال ثبتت صحة الاتهامات ضدهم، قادرين على التغيّر. أي رفض من هذا القبيل لن يعكس إلا عدم استعداد «مفردات» لتحمل المخاطرة بدعوة أشخاص اتُهموا بارتكاب اعتداءات.

من المهم الانتباه لدرجات الأذى في هذه الممارسة. ثمة فرق بين شخص معروف بأنه متحرش أو متطاول، وبين شخص معروف بقيامه بتخدير واغتصاب غيره. مع ذلك، لا يكمن الحل في وضع مقياس خطورة لا يستثني إلا أسوأ الجناة. قد يقاطع شخص ما حديث النساء دائماً، ونادراً ما يسمح لهن بالتحدث في الاجتماعات - في تلك الحال لن يعتبر هذا الشخص ملائماً للانضمام إلى ورشة. كما يقول آدم، «طريقة التوجه إلى

السؤال حول من ندعو إلى المساحات ومع من نعمل هو سؤال أخلاقي عام يتجاوز الأسئلة الأكثر بديهية عن التحرش والإساءة».

للأسف، ثقة أمثلة عدة لحالات خطيرة في معظم البلدان -وهذا لا يقتصر على العالم العربي- لفنانات-ين تسيبن-وا في أضرار جسيمة للناس، وبدلاً من مواجهة المسألة بعد ذلك، استمروا في تلقي فرص جديدة للعمل في هذا المجال؛ على العموم تقتصر إجراءات «مفردات» على التوصل إلى قرار داخلي بعدم العمل مع شخص أو شخص ما.

يركّز برنامج «تعطيل المساحات» في «العمل» وليس في «الشخص»، وهو مبني على الإيمان بقدرة الناس على التغيير. قد يبدو قرار عدم العمل مع شخص ما كقرار يتعارض مع هذين العنصرين، لكنه لا يتعلق بمسألة قدرة الناس على التغيير، بل يعود إلى الإيمان، كما قالت حبيبة، بأن «المنظمات الفنية ليست هي المساحات الملائمة لإعادة تأهيل الأشخاص، ما قد يخاطر بسلامة الفنانات-ين الأخريات-ين أو الفريق في هذه العملية». وكما قال آدم، «في مجالات الفنون والثقافة، نخشى دائماً إقصاء الأشخاص لاتهامهم بالتحرش. ولكن في الواقع، يتم إقصاء الأشخاص دائماً -حقيقة أننا نقبل طلبات بعض المتقدمات-ين لأننا نحب فنهم- يعني أن أخريات-ين لا يحصلن-ون على المنحة ويتم إقصاؤهم بحكم الواقع. إن لم أقص أشخاصاً أعرف أنهم متحرشون-ون أو يقاطعون النساء باستمرار في الحوارات الجماعية، أعتقد أن ذلك يشكّل خطراً أكبر من إقصائهم». هؤلاء الأشخاص -وخاصة الرجال منهم- يتمنعون بخيارات أخرى». كانت الفكرة أن المنظمات الفنية ليست الأماكن المناسبة لإعادة تأهيل الأشخاص نقطة توتر في مناقشاتنا. من المهم أن نلاحظ هنا أن هذه المنظمات قادرة على توفير مساحة للتفكير المجتمعي وأطر اجتماعية بديلة ومساحات آمنة (أكثر) وما إلى ذلك، التي يمكن أن تدعم التغيير الشخصي والعدالة التحويلية.

تختار «مفردات» تجنّب الصوت التربوي. أو بالأحرى «مفردات» ليست مؤسسة تربوية، على حد قول مي، «في الحديث عن «قواعد السلوك»، بدلاً من القول إننا لا نتسامح مع العنصرية أو التمييز الجنسي وما إلى ذلك، من المنطقي أن نوضح ونقول إن «مفردات» مساحة ترحب بالكويريات-ين والنساء والعابرات والعابرين وغيرهم من الفئات المستضعفة»، والشعور كان بأن من ت-يتبنّى فكراً مماثلاً سوف ت-ينجذب إلى المنظمة، فيما ست-بيتعد المعارضات-ون.

لكن في المقابل، كان هناك شعور أنه بينما يتجنب هذا التوجه مخاطر التصريحات الأخلاقية الشاملة، إلا أنه يفشل في التعبير عما يهدف إلى إيصاله. اقترحت حبيبة أن ربط موقف المنظمة بأهدافها أو أهداف حديث أو شراكة معينة قد يكون مفيداً. وأضاف آدم أن «الاستنتاجات والقرارات التي توصلت إليها «مفردات» على مرّ السنين فيما يتعلق بطريقة عملها واختيارها للشركاء أساسية، ويجب إظهارها بصورة أوضح».

كان هناك إجماع بين العاملات-ين على «تعطيل المساحات» على عدم ضرورة استخدام العبارات الشائعة، التي تُستخدم بإفراط، هي مصطلحات أصبحت معقّمة لدرجة تحوّلها إلى عبارات أدائية ومملة. إنّ الوضوح بشأن المبادئ التي تلتزم بها «مفردات» وتحاول تطبيقها وبشأن الأدوات والممارسات التي توظفها للقيام بذلك أهم بكثير.

ما هي مهمة المؤسسة؟

تسعى العدالة التحويلية إلى إحداث تغيير مجتمعي من خلال فهم الأسباب الجذرية للعنف والاستجابة له بصورة شاملة، والانخراط في تخفيف الأضرار من دون التسبّب في المزيد من العنف. تتطلّب البروتوكولات التحقيقية أو الشرطية من جهة، والبروتوكولات المتجذرة في العدالة التحويلية من جهة أخرى، قدرات مؤسسية مختلفة. مهما كان البروتوكول جميلاً، فسيصبح غير فعّال وأدائياً إذا لم تتمتع المؤسسة بالقدرة على تنفيذ مبادئه. قد نؤمن بالعدالة التحويلية، لكن هل نتمتع بالقدرة على الالتزام بسيروية عدالة تحويلية، وهل نعدّ هذا جزءاً من مهمتنا؟

يُعتبر الاعتداء الجنسي وإساءة استخدام السلطة قضايا مجتمعية متأصلة؛ ما هي التزامات منظمة مثل «مفردات»؟ أن تكون عاملاً مساهماً في التغيير المجتمعي، أو أن تحاول إنهاء ثقافات الإساءة من خلال بناء مساحات ومجتمعات خالية من الإساءة، تكون خاضعة للمساءلة وشفافة قدر الإمكان؟ أو، كما صاغ آدم السؤال، «هل نريد مواكبة القضايا والمشاكل والتعامل معها والخوض فيها، أم أننا نريد معالجة مسائل أخرى لا تتعلق بتغيير المجتمع؟» قد نميل إلى القول إننا نريد مواكبة المشاكل -وهذا يتناسب بشكل أفضل مع قيمنا- ولكنه قد يكون ببساطة خارج نطاق مهمة أو قدرات المنظمة.

ومع ذلك، نظرًا إلى إيماننا بمبادئ العدالة التحويلية، إلى جانب العجز عن تنفيذ مثل هذه العمليات، فقد نقع في فخ تسليح لغة العدالة التحويلية من قبل بعض الأشخاص (مثلًا، إنهم يشعرون بالأسف، وقد تم إصلاحهم، واعتذروا للمؤسسات والأصدقاء، ولكن ليس لضحاياهم الفعليّات-ين). تعدّ هذه محاولة إصلاح سمعة لا تتطلّب أي تأمّل ذاتي أو مساءلة. تتزايد مخاطر العمل مع معتديات-ين لم يُعاد تأهيلهم إذا ارتبطت هويتنا المنظمتيّة بالقيم بدلًا من الممارسات الواضحة والمحددة. مثلما يستلزم البروتوكول الأقل صرامة التواضع والاعتراف بارتكاب الأخطاء، فإن التواضع في ما يتعلق بمحدودية قدرات المنظمة ضروري إن كانت الأخيرة ترغب في أن تكون قوة بناءة. في حال بلغت المؤسسة في ثقتها بمقدرتها على دعم مبادئ العدالة التحويلية فقد ينتهي بها الأمر مخاطرةً بالعمل مع أشخاص كانوا ارتكبوا انتهاكاتٍ فظيعة من دون التأمل فيها، ما يعرّض غيرهم للخطر.

ومن هنا وبطبيعة الحال ستنجز المؤسسات في مختلف الاتجاهات، وسيكون التوصل إلى الإجابات والحلول عملية مستمرة تتطلّب التأمل الذاتي والاعتراف بأخطاء وعيوب المؤسسة والغير.

نقاط للنقاش

بمساهمة كل من آدم حاج يحيى وكريم قطان ومي أبو الذهب ومارني سلايتر ونابرة أنطون

في الصفحات التالية سلسلة أسئلة واقتراحات طُرحت في أثناء عملية البحث عن خطوات عملية يمكن لمجموعة اتخاذها لمنع و/أو تخفيف و/أو المساعدة في الرد على حوادث التحرش الجنسي والعنف الجنسي وسوء استغلال السلطة. تتناول النقاط المذكورة هنا مجموعة من الأنشطة والعلاقات التي تسعى إلى أن تكون شاملة لكنها مبنية بصورة ما لتلائم احتياجات «مفردات»: ويشمل عملها طيقاً واسعاً من الظروف التي تتضمن الفريق والمتعاونات والمتعاونين والشريكات والشركاء والمساحة نفسها، وكذلك الاستضافات وتقديم المنح وسيرورات التكليف.

ويُقصد بهذا أن يكون عملاً قيد التطوير وصالحاً للاستخدام لكل من «مفردات» والمنظمات والتجمّعات والمجموعات التي تعمل معها أو تفكّر في إدخالها إلى شبكة زمالاتها. قد لا تُترجم بعض هذه النقاط بسهولة في جميع برامج «مفردات» وتجلياتها أو إلى سياقاتٍ أخرى -لخاصية كل ظرف أو مجموعة من العلاقات- وفي الغالب لن يكون نسخ وتكرار مقاربات أخرى ولا المقاربة المبنية على التطبيق الهرمي من الأعلى إلى الأسفل ناجحاً. على نقاط الانطلاق هذه أن تُناقش وتُكيّف وتضاف إلى أكثر الأشخاص تأثراً بها وأكثرها ارتباطاً بظروف المجموعة الخاصة بها. بكلماتٍ أخرى: نوصي بإشراك فريقك والمجتمعات التي تتعاملين -لـ معها في تصميم بروتوكولك المفضل لحالتك.^١

١. ينطرق القسم هذا إلى الحوادث خارجية وحسب من الاعتداءات الجنسية، ولا يتناول تلك الحالات التي تتضمن اعتداءات الزملاء على زملائهم في أماكن العمل، وهو موضوع أكثر تركيزاً بحيث تتداخل فيه اعتبارات توظيفية والسياسات الداخلية للمؤسسة.

المحتويات

٢٠.ص	<u>عن المصطلحات</u>
٢١.ص	<u>أسئلة عامة</u>
٢٤.ص	<u>استضافة الفعاليات والأنشطة</u>
٢٨.ص	<u>قواعد السلوك/ اتفاقات مجتمعية/ قوانين داخلية</u>
٢٩.ص	<u>علاقات إدارية</u>
٣٢.ص	<u>ظروف خاصة بالورشات والتدريبات</u>
٣٤.ص	<u>تدخلات مفيدة</u>
٣٩.ص	<u>التفكير في ديناميكيات القوة ضمن المجموعة</u>
٤١.ص	<u>ما بعد وقوع الحادث</u>
٤٢.ص	<u>التفكير في التدخُّل</u>
٤٤.ص	<u>اتخاذ قرارات خاصة بالتدخُّل</u>
٤٦.ص	<u>التدخُّل</u>

يمكن في لبّ ما يلي الافتراض بأنّ تمكين الاعتداءات الحاصلة ضمن المجموعة يتجلّى عبر اختلالات في تركيبة المجموعة الجندرية ونفوذها و/أو في مساحات العمل والممارسات الفنية والديناميكيات غير الرسمية. في سبيل الاختصار نستخدم هنا كلمة «المجموعات» فنعني بها المنظمات والمؤسسات والتجمّعات والجماعات الرسمية وغير الرسمية أو أي تجمّع لأشخاص يعملون ويعملون معًا لفترة من الزمن على مشروعٍ محدّد. ويشير المصطلح «اعتداء جنسي» إلى التحرش الجنسي والعنف الجنسي والاعتراف بأنّ كليهما ينتمي إلى طيف واسع من الأفعال التي تجدر مقاربتها بخصوصيّة ودقّة لفهمها جيدًا. وأخيرًا، في أثناء عملية البحث التي أوصلتنا إلى النصوص هذه وضح لنا أنه لا يمكن فهم الاعتداء الجنسي بصورة منفصلة عن استغلال السلطة، وأنّ أحدهما سيكون تجسيدًا أو نتيجة مباشرة للآخر. تشير الوثيقة هذه إذن إلى موضوع إساءة استغلال السلطة لكنها لا تتأمّل فيه بصورة شاملة.

ملاحظاتك

[illegible]

كما هو معروف ومثبت إحصائيًا، لا تتمتع النساء والأقليات الجندرية التي تتعرض للاعتداءات الجنسية -سواء في العالم العربي أو غيره- بإمكانية اللجوء إلى العدالة، لذا فسيسعى النص هذا بالأساس إلى اقتراح خطوات احترازية بدل اقتراحات عملية أو إجراءات استقصائية أو عقابية، لبدء سيرورة من التفكير في بروتوكول وقائي وتطويره، سيكون على مؤسستك أو منظمتك أو مجموعتك طرح أسئلة معينة على نفسها؛ وستتناول الأسئلة تعهداتكم وقيمكم الجمعية. سيكون من المجدي الابتداء بمناقشة الأسئلة هذه واتخاذ القرارات التي تتوافق مع قيمكم فيما تخدم احتياجاتكم وطموحاتكم الخاصة.

ينتج الاعتداء الجنسي على أنواعه عن اختلالاتٍ في توازن القوى
بِالأساس، وتترتب الأفعال المؤذية عادةً على البيئات التي تخلق الظروف
التي تسمح للأذى بالحصول. ما الذي يمكنكم القيام به معًا من عمل
ووقائي لمحاولة جعل بيئكم أقل عرضةً لإتاحة التصرفات الاعتدائية؟
كيف يمكنكم التحاور بصراحة بصورة لا تكرر اختلالات القوى القائمة؟
قد يساعدك إشراك مستشارين ومستشارات خارجيات-ين في إطلاق
العملية وتحديد إطار عملٍ للمحادثات الحساسة هذه ومساهمات كل
شخص وشخصة فيها.

ما الذي يمكن فعله لضمان اتخاذ مجموعتك خطواتٍ جوهريّة -لا استعراضية- لتناول الاعتداءات الجنسية؟ كيف يمكن ضمان التفرّيق بين الأمرين، وخاصّةً قبل وقوع الحادث نفسه؟ هل تقدّمون -ون وعوّدًا أكبر من إمكاناتكم؟ كيف يمكنكم بناء قدرات بصورة فعّالة تمنع الاعتداءات الجنسية وتعالجها في مؤسستكم وضمن شبكاتكم؟ قد تتضمّن العملية هذه النقاشات العامة والجلسات التدريبية ومجموعات القراءة ومهّمات معينة وما إلى ذلك.

ما هو الدور الذي تلعبه سيرورات التأمل أو مراجعة ما يخضع العنف الجنسي في مخططات مجموعتك وبرامجها. كيف يحصل هذا النوع من التأمل، من ت-يشارك فيه، وكم مرة يُعاد النظر فيه؟ نوصي بزمجته ضمن حواراتكم وملتقياتكم وتقييماتكم المنتظمة.

ما هي التغييرات المادية والبنوية التي ترغبون بتطبيقها في ما يخص الاعتداءات الجنسية واستغلال السلطة، من دون علاقة بمحدوديات مجموعتك؟ نظرًا إلى أنَّ عددًا كبيرًا من القضايا يشمل مجتمعات وسياقات بأكملها، هل سيهكمكم أن تساهم خياراتكم في إحداث تغيير جمعي أم أنكم ستفضلون منح الأولوية لظروفكم الداخلية؟ قد يتعارض أحيانًا الموقفان ويتناقضان.

هل تعرف مجموعتك ما هي قيمكم الجمعية؟ هل دؤنت بصورة تعاونية أو تعمقتكم في مناقشتها؟ وهل نشرتمتها في أي مكان آخر؟ نوصي بالانتباه إلى أنَّ العمل مع مجموعة أشخاص يبدو أنها تعتمد قيمًا مشتركة لن يكفي لضمان السلامة في مساحاتكم.

كيف قمتم بتناول اختلالات القوى الجندرية بصورة فعالة في مختلف جوانب عملكم؟ لا تقتصر الاختلالات هذه على الإحصاءات أو على أداء الأدوار بل تتضمن مجموعة مركبة من العوامل الخاصة بكل بيئة عمل. يساعد تجاهل اختلالات توزيع القوى الجندرية على خلق بيئة مواتية للاعتداءات الجنسية.

ما هي مفاهيمكم عن العدالة التي يعكسها توجهكم للاعتداءات الجنسية؟ هل تنجلي عنها العدالة التحويلية أو التصالحية أو الإجرائية أو الانتقامية مثلاً، أم أنها مزيج من الأساليب هذه جميعها؟ هل تتضمن صلاحيات مجموعتكم بأهدافها ودورها اعتماداً شكلي معيّن من العدالة في وضع معطى ما؟

كيف تفضّل مجموعتك خلق مساحات آمنة (أكثر) وتهتم في نفس الوقت بعدم تحويلها إلى منظمة تتفادى المخاطر جميعها؟ ما هي المخاطر التي يهّمك صيانتها؟ قد تتعلّق المخاطر بالبرامج (مثل الحفلات والسفر الجماعي والشراكات الجديدة) أو تتعلّق بالسمعة (مع السلطات أو جهات متعاونة جديدة) أو بتبعات شخصية (ارتباطات أو مواقف عامة) أو غيرها. تُوفّر المساحات الآمنة (أكثر) الحماية لمجموعة أو مجموعات معيّنة، لا للجميع ولايّ كانت-ن، ومن هنا نوصي بتذكّر الأمور هذه، فيساعد في جعل الممارسة هذه واقعيّة ويسهّل الحديث عنها وشرحها.

إلى أي حدّ ستؤدّ مجموعتك تعميم النقاشات هذه، وأي تفاصيل منها ستبقى سرية في ما يخصّ ممارساتكم الفنية و/أو الشكاوى التي قد تتلقاها مجموعتك؟ ما هو توجهكم نحو الخصوصية والمجهرية؟ ما هو التوجه الأكثر ملاءمة لمجموعتك في ما يخصّ الشفافية والمساءلة، مع العلم بعدم وجود معايير ثابتة في أيّ من التوجهين بل تتغيّر مع تغيّر الوضع واختلافه عن الآخر؟ قد تؤدّ مجموعتك التوجه إلى مستشارة- خارجية-ي لتوفير المعلومات عن الأمن الرقمي والافتراضي وإطار العمل القانوني الخاص بأسئلة تهّم سياق مجموعتك.

لتسهيل التجهيز لحدثٍ يسعى إلى خلوّه من الاعتداءات الجنسية،
نوصي بالتمكّن في الأسئلة أدناه؛ ومن ثَمَّ اعتماد تلك الخاصة
بمجموعتك، سواء جميعها أو بعضها، ومن ثَمَّ تحديد توجه لكلٍّ منها
قبل التخطيط للحدث، فسيكون ذلك مفيدًا.

كيف تعكس اللغة التي تستخدمها مجموعتك في الدعوات إلى التعاون
أو إلى عموم الجمهور موقفك الخاص تجاه الاستضافة؟ هل تسعى
مجموعتك إلى تحديد جوٍّ معيّن تؤدّي خلقه؟ أسيكون تقييدًا و/أو مرًا
و/أو ألم يرحب بالنقد و/أو أم دقيقًا ومفصّلًا؟ لن تكون هذه أحكامًا يجب
صنعها إنما قرارات تُتخذ لكلّ طرفٍ خاص وفردٍ. قد يُنظّم مؤتمرٌ
ما بأدقّ تفاصيله فيما قد يكون ملتقى جماعي أقلّ رسمية وترسمه
الديناميكيات الشخصية. كيف يمكنك خلق أطرٍ تقلص من احتمالية
الاعتداءات وتحافظ على ملاءمتها للجو المرغوب في كل طرفٍ وآخر؟

هل لديك مجموعة قوانين داخلية أو مدوّنة قواعد للسلوك أو
اتفاقية مجتمعية تحدد التوقعات الخاصة بطرق التعامل والتفاعل
في مساحتك؟ هل هي معروضة للجمهور في مدخل المكان أم تُوفّر
في بداية النشاط أو الحدث؟ هل عليها أن تكون منشورة في موقعك
الإلكتروني وصفحات التواصل الاجتماعي الخاصة بمؤسستك وهل
تُرسل عند إرسال الدعوات عبر الإيميل؟ ونشير إلى أن معظم الظروف
غير مصمّمة لتفادي الاعتداءات الجنسية بصورة فعّالة، ولذا يُفضّل
عدم افتراض أن ما تقترحه مجموعتك سيكون بديهيًا للمدعوّات/
المدعوّين أو جزءًا من تفاهم مشترك. اجعلي-لِ قنوات التواصل
المستخدمة سهلة الوصول ومتاحة، وذلك للتأكّد من إدراك المشاركات
والمشاركين لوجودها.

هل من مسؤولية-ل أو فريق متوقعة-ع عند مدخل مساحة الحدث وما هي المسؤوليات المتوقعة منهم؟ ما هي المعلومات التي سيوفرها-ونها مسبقاً؟ هل عليهم أن يكتفوا بعضوات وأعضاء في مجموعتك أم برفقة أحدهم -أي شخص-ص متعمقة-ق أكثر في إدراكها-ه للسباق الأكبر وتوجيه مجموعتك؟

هل من شخصّة -ص- توجّه إليها- الشكاوى في نشاط ما وكيف ست-
 يتمكّن الحضور من التعرّف إليهم؟ ما هي الأدوات المتوفرة لهم؟
 تناول حالات الاعتداء، وهل الحضور مدرّك لتوقّرها؟

هل تلقّت -ي المسؤولية-ل عن التواصل في هذا الموضوع وغيرها-
من أعضاء الفريق المستضيف تدريبًا وافيًا بخصوص تلقي الشكاوى
وتناولها؟ هل يُراجع هذا التدريب ويُعاد التفكير فيه قبل كل نشاط
مُفعّالة؟

هل ستصاغ سياسة ما تتناول التقاط الصور ومشاركتها في أثناء
الفعالية وبعدها، وفي حال وُجدت - هل هي واضحة لفريقك
والمتعهدات-ين والجمهور؟

هل تنوي مجموعتك تنسيق إحدائيات شرب الكحول و/أو تناول المخدرات؟ لماذا وكيف؟ هل من آلية و/أو شخص/أشخاص ما في موقع النشاط لضمان شرب الكحول و/أو تناول المخدرات بصورة آمنة أو أكثر أمانًا؟

ما هي استراتيجية التدخل الي سَئطَبَق عندما ت-يَعْرِضُ أَحدهمَ نفسها-ه للخطر؟ هذا سؤال صعبٌ جدًّا، وغالبًا ما يصعب تقدير هذه الحالات أو التعامل معها. سيفيد إجراء حوارٍ مع مجموعتك في استكشاف شعورها تجاه الموضوع وقدراتها المتوفرة في وضعٍ كهذا وطرق تزويدها بمشورة خارجية.

هل ستوفر مساحات هادئة في مكان الحدث في حال احتاجت المشاركات-ون إلى فاصل قصير أو إلى استراحة قصيرة؟ أحياناً تتبدد التوترات عبر اللجوء بكل بساطة إلى مكان آخر يمكن فيه لشخص الاختلاء بنفسها-ه والاستمتاع ببعض الهدوء.

هل فكّرتمنّ بمختلف نقاط الضعف المحتمل وجودها ضمن الحضور ومختلف المخاطر التي قد تواجه في فعالية كهذه؟ هل سألتنّ المشاركين والمشاركين بوضوح عن المخاطر ونقاط الضعف المحتمل مواجهتها لدى دعوتهمنّ أو قبل؟ فمثلاً قد لا تكون الأنشطة التي تحضر فيها سلطات الدولة آمنةً لعبارة أو عابر جنسيًا وسط بيئة كارهة للعبارات والعابرين جنسيًا. كما سيكون من غير المستحسن دعوة ناجية-ناج من اعتداء جنسي للمشاركة في جلسة حوارية قد تتضمن المعتدي نفسه أو حلفاءه/حليفاته، كما لن يكون مفضلاً تضمين شخصية-ص في وضع قانوني هشّ في مظاهرة جماهيرية، وما إلى ذلك.

هل تتفق مجموعتك والمنظمات الشريكة على كيفية التعامل مع حوادث فيها مخاطر و/أو تحرشات؟ هل وافقت على توزيع أدوار ومسؤوليات واضحة في ما يتعلق بهذا الشأن؟ نوصي بشدة بعقد اجتماع للخوض في الأمور هذه مسبقاً وذلك لأن قيمكم قد لا تتوافق حتى عندما يتعلق الأمر بالشراكات القوية، لأنها قد لا تؤثر في كل جهة متعاونة بنفس الطريقة.

من الأساسي كذلك مناقشة موقف مجموعتك وتوضيحه في ما يخص استدعاء الشرطة أو أيّ سلطات حكومية أخرى. هل سيكون ذلك في غابة الأهمية في بعض الأحيان؟ ما الذي سيحققه حضورها؟ هل سيفاقم من الضرر أم يساعد على تخفيفه؟ هل يخلق حضورها اختلالات معينة، بما في ذلك تجاه المعتدين والمعتديات والضحايا، يجعل التواصل مع الشرطة إشكاليًا؟ كيف ستتناول مجموعتك وضعًا سبق واستدعت فيه ضيفة أو ضيف الشرطة أو سلطات الدولة؟

[illegible]

قواعد السلوك / اتفاقات مجتمعية / قوانين داخلية

لا يمكن تثبيت أو تجميد بيانات كهذه بل عليها أن تكون جزءًا من حوار مستمرٍّ مبني على قيم المجموعة ومهمتها ونطاق نشاطها. عليها أن تعتمد مقاربة تحاورية بدل الإشارة إلى السلوك غير المرغوب به أو تحديده وحسب، عليها تشجيع التفاعل مع الناس التي تود المشاركة في النقاش أو تحسين فهمها للدوافع والتبعات المترتبة عليه. وعدا عن ذلك فقد تكون الدوافع والتبعات المناقشة خاصة بزمان أو مكان أو وضعٍ ما لا أكثر. فمثلاً، قد يكون من المهم في بعض السياقات التصريح برفض أي سلوك عنصري، لكن نوع التصريح هذا قد لا يكون ضروريًا ولا مطلوبًا في اجتماع يضم أمهات عزابات فنانات ومن خلفيات عرقية غير بيضاء مثلاً.

على قواعد السلوك أن تكون شاسعة الأفق وتصف البيئة التي تأمل المجموعة بأن تميز طابع فعاليتها وتطمح إليها، وعليها أن تفسّر النتائج المرغوبة والمحتملة لجميع المعنيات والمعنيين. لكي تكون القواعد مجدية عليها وصف التركيبات التي يمكن استخدامها للتدخل في حالات إلحاق الأذى بالغير، ومن ثمّ عليها تحديد اسم المسؤولية-ل/ات-ين عن تلقّي الشكاوى وتبعات الأذى التي يمكن إلحاقها بالمعتدية-ي ضمن حدود مسؤولية المجموعة.

[illegible]

تجسّد العلاقات الإدارية ديناميكيات القوة، وهي قادرة على توجيه تفاعلات وسلوك جميع المعنويات والمعنيين. لذا فمن المهم التأكد من أن العقود والدعوات المفتوحة تعكس إدراك المجموعة للمسائل المتعلقة بالاعتداءات الجنسية واستغلال القوة ورغبة المجموعة في تخفيف ديناميكيات القوة.

العقود

للتشجيع على ثقافة عمل أقل عداوية وإلضفاء التوازن على ظرفي ما نوصي بإدراج قسم يتناول توقعات معقولة من العاملات والعقال في ما يتعلق بأجرهم و باحترام ساعات العمل والتوافر المختلفة، قد يشجعك ذلك ويشجع المتعاونات والمتعاونين معك على تحسين ظروف العمل الأخذة بالتشكّل أو القائمة ضمن مجموعتك.

لتوضيح توقعاتك نوصي بإدراج قيم مجموعتك في اتفاقياتك الموقعة، كما يمكنك الطلب من المتعاونات والمتعاونين معك التوقيع على أنهم لن يسلكن -و- بما يتناقض مع تلك القيم (من دون الالتزام بتأييدها). من المهم الحفاظ على التمييز الواضح بين الأفكار والأفعال. على سبيل المثال فلن يكون من المطلوب أو الممكن مطالبة المتقدمات والمتقدمين أو الحاصلات والحاصلين على المنحة الموافقة على طرد أفكارهم الكارهة للنساء، لكن يمكنك مطالبتهم بعدم التصرف بطريقة كارهة للنساء في كل ما يتعلق بتفاعلاتهم مع المجموعة المتعاقدة.

لكي تتمكن استمارات تقديم الطلبات من جمع معايير التقييم المهمة ولالإشارة إلى موقف المجموعة التي تطلق الدعوة المفتوحة بخصوص المواضيع هذه قد يكون من المفيد:

تفسير السبب وراء طلب المعلومات البيوغرافية ولن ستكون متوفرة.

السؤال عن تجسّد ديناميكيات القوة ضمن سيرورة العمل. مثلاً: ما هي ديناميكيات القوة المرتبطة بمشروعك وكيف تنوين-ي التصرّف بها؟ على الجواب أن يمنحك على الأقل بعض المعلومات عن علاقة المتقدّمة-م بهذه الأسئلة.

شمل الأسئلة التي تتطلّب من المتقدّمات-ين الحديث عن عملهم في الفن والسيرورات المتعلقة بقيم المجموعة، التأكّد من مطالبهم بتوافق عملهم بصورة واضحة مع تلك القيم (بدل مجرد إنجاز المهام أو اجترار المصطلحات من دون تفكير).

عمليات الاختيار

تضمن لجان الاختيار المختلطة نوعاً من التركيب في عملية اتخاذ القرارات -تتجاوز مظاهر التمثيل الموشّع- والتي تحسّن من جودة العملية.

عليك تحديد كوتة جندرية وجنسانية أو عوامل مهمة أخرى ترتبط بالمهمة المتوقعة لكل لجنة. نوصي أيضًا بأخذ المواقف السياسية الخاصة بأعضاء لجان الاختيار بعين الاعتبار. وسيفيد المتقدمات والمتقدمين إتاحة المعلومات هذه بصراحة في موقع المجموعة، فترحب بالمجتمعات المهتمة وتعلمهم بأننا سنتظر في طلباتهم مثلًا، وكذلك تشير إلى مواضيع معينة تهم المجموعة.

توفير لجان الاختيار ببعض الإرشادات الخاصة بكيفية اتخاذ القرارات في ما يتعلق بالكوتات الخاصة بمتلقي المنح أو كيف تتمكن الأولويات المعطاة من أن تكون بناءة. على سبيل المثال: «ضمن الطلبات المقدمة والمتساوية جدارة، سنعطي الأولوية للمتقدمات والمتقدمين من الرجال متوافقي الجنس» أو «سنعطي الأولوية للطلبات التي تتكافل مع قيم المنظمة أو تلك التي تعي بني وديناميكيات القوى ضمن عالم الفن».

إذا عَبرتَ مجموعتك عن قلق من وجود معتدين-ات جنسيين-يات ضمن المتقدمات-ين، نوصي بتعيين أشخاص للتواصل الدائم من مجتمعات أو مناطق جغرافية معينة تتمكّن مجموعتك من الاعتماد عليها للنظر في الطلبات. يجب عدم الاستخفاف بهذه العملية وعليها أن تشمل فقط الأشخاص اللاتي/الذين تتعامل معهم المجموعة منذ مدة طويلة وتجمعها بهمّن علاقة ثقة وتفاهم متينين - وعلاقة رسمية ترسم معايير واضحة لتفادي الاعتماد على النميمة والنزاعات المحلية أو المشخصة أو الخاصة بمجتمع ما.

[illegible]

هل تُعدّ مجموعتك متيقّظة لتبغات الهرمية -والتي تتجلّى بطرق غير رسمية في غالب الأحيان- والموجودة في هذا النوع من الظروف؟ هل من خطوات معينة يمكن اعتمادها لتقليص الشعور بالهرمية وتقوية الشعور بالزمالة؟ قد يساعد التركيز على إنجازات المشاركات والمشاركين بدل احتياجاتهم على موازنة العلاقات.

هل تـ يدرك قائدة-د المجموعة والمشاركات والمشاركين توجّه مجموعتك الراض لأي نوع من الاعتداء الجنسي والذي لا يتسامح معه؟ يمكنك تقديم الأمر هذا في بداية الورشة عبر أحد أعضاء المجموعة ويمكن توزيع المنشورات لدى تسجيل الناس للورشة وقد يُعَلّق لوح طباشير أو لوح أبيض في الموقع يدرج قوانين المكان الداخلية وما إلى ذلك.

هل بحثتم في خلفية مضيعة-فا الورشة؟ قد يفيد سؤال الأشخاص الذين كانوا تعاملن-وا معها-ه سابقاً و/أو الذين شاركن-/وا في إحدى الورشات التي استضافتها-ها الشخصية-ص هذه-ا لأن حقيقة موقفهم أو سلوكهم تجاه المشاركات-ين في الورشة لن تتوفر في غالب الأحوال إلا عبر الاستقصاءات الشخصية.

هل نظرتَمنَّ في بعض الطرق لتقليص نقاط الضعف الخاصة بهذا
الوضع، بما في ذلك وقع المكان والزمان المختارين للورشة على نقاط
الضعف؟

هل درستَمنَّ التوازن الجندي في المجموعة؟

هل ستتشاركن تفاصيل التواصل مع الغير و/أو معلومات شخصية مع
الغير ضمن المشاركات-ين ومع مستضيفة-ف الورشة؟

هل يمكن توفُّر شخصّة-ص من مجموعتك في الموقع بصورة دائمة ما
دامت الورشة مستمرة في الانعقاد؟ إن لم تكن الاجتماعات وجهًا إلى وجه
ضرورية، ما هي الظروف الآمنة التي يمكن تحديدها بصفتها شروطًا
مسبقة للتأكد من الحفاظ عليها؟ هل تلقَّى الحضور المعلومات عن
كيفية التشكّي عن أي سلوك غير لائق؟

بما أنَّ ظروف الاعتداءات مرَّبة للغاية ولم تُتناول عبر التاريخ، سيُفيد تطوير أدوات تساعد في تمييز السلوك العدواني والتعامل معه ضمن مجتمعك. إن تمتعت مجموعتك بالموارد فستجديك مساعدة من يعملون ويعملون معكم على اكتساب هذه الأدوات. مثلاً، عبر توفير ورشة لجميع المشاركات والمشاركين في البرنامج عن علاقات القوة أو عن تنظيم دائرة نقاش مع كل دورة جديدة لتلقيات-ي المنح. عند العمل مع بَنَى لتقديم المنح الجماعية، للناس الذين سيعملون-ون معاً كمجموعة، نوصي بتزويد جميع أعضاء المجموعة بالورشات الاختيارية أو الإلزامية عن العنف الجنسي وأنواع أخرى من استغلال السلطة.

الاجتماعات والتيسير

نوصي دومًا بمحاولة تيسير الاجتماعات والتوسط فيها لإتاحة فرصة للجميع للتكلم فيها، هنا بعض الاقتراحات لفعل ذلك:

هل تخلق مجموعتك ظروفًا متنوعة للمشاركة، مثلًا، عبر إجراء نقاشات مصغرة للمجموعة وتمارين كتابة وما إلى ذلك؟

هل ت-يغي المبتدرة-ر أن عليهم الانتباه للحضور وإذا ما تكلم الجميع أم لا، وفي نفس الوقت تذكّر أنه من العادي لو التزم بعض الأشخاص الصمت والإصغاء، وأن المشاركة ليست إجبارية؟ هل لدى مجموعتك وثيقة تحوي مجموعة أدوات تيسير للفريق وموجهات-ي الورشات؟

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

هل تكررّس مجموعتك الوقت للتأمل بعد انتهاء الاجتماعات المهمة؟ قد يبدو ذلك مضيعة لوقتٍ محدودٍ وثمين لكنه يفسح المجال للتمعّن في الاستنتاجات وصياغتها والتعلم ويعزز الطاقم للاستجابة بصورة لائقة في أوضاع صعبة.

هل تتمتع المبتدعات والمبتدئين بالنفقة الكافية للتدخل الآني لو ظهرت ديناميكيات عدائية في اجتماع ما؟ هل تـ. يتمتع المبتدعة-ر بمبتدعة-ر إضافية-ي أو شخصية-أ آخر للدعم؟ قد يعين ذلك كثيرًا على قراءة ما يحصل في الاجتماعات فيما تتطور وعلى الاستجابة أو التدخل في حال ومتي كان ذلك ملائقًا.

ما هي التدريبات التي يمكنك توفيرها لفريقك بمساعدة جهات فاعلة خارجية ومؤهلة؟ مثلاً، هل تلقى فريقك تدريبات على التواصل غير العنيف؟

القوائم السوداء

بعض النظر عن اسمها الشائك، قد تكون قائمة سوداء داخلية تدرج فيها أسماء المعتدين-يات المعروفين-ات آلية احترازية ضرورية، لكن سيتطلب تطويرها حسابات دقيقة لأنّ وثائق كهذه تكون سهلة الاستغلال. فُكّرنا-وا في إذا ما رغبتُم بوجود قائمة كهذه، وفي تلك الحال في طريقة اختيار الأسماء التي ستشملها. قد يكون من الجيد العمل عليها مع مجموعات محلية تتعامل مع العنف الجنسي المجنّز.

وقد تشتمل قائمة كهذه على التالي: أسماء متلقّيات-ي المنح اللاتي / الذين مارسن-وا الاعتداءات؛ أسماء المتقدمات-ين اللاتي/الذين وُجّهت ضدّهم اتّهامات بالاعتداء؛ أسماء العاملين والعاملات في الفن الذين / اللاتي يواجهون-ن المقاطعة الجماعية في أعقاب اعتداء جنسي أو أي سلوك عدواني آخر معروف عنهم.

كم من الوقت ستبقى هذه الأسماء في قائمة كهذه؟ هل عليكم إبلاغ الأشخاص المدرّجين-ات في القائمة عن وجودهم فيها لئلا يتقدّموا-ن للفرص والدعوات المفتوحة من الأساس؟ هل عليك مشاركة القائمة هذه مع الجهات الشريكة المعنية؟ كيف تتجاوب مجموعتك مع استفسارات خارجية عن أسماء معيّنة، سواء كانت من جهات متعاونة أم لا؟

تجهيزات لاستضافة المقيّمات والمقيمين

على الإرشادات الخاصة بالتعايش في مساحتك (قوانين داخلية وقواعد السلوك واتفاقيات المجتمع) أن تُشارك قبل ابتداء الإقامة وتُعرض في جميع المساحات المشتركة. قد تكون هذه خطوة أولى في التحكّم بالتوقّعات والتقليص من سوء التفاهم في ما يتعلق بالسلوك في مساحتك.

نوصي بأخذ الترتيبات المعمارية الخاصة بمساحتك بعين الاعتبار، وبالتأكد مما إذا كانت قد نُظّمت بطريقة تضمن خصوصية وأمان المقيّمات-ين. نوصي بالإشارة بوضوح إلى المساحات بصفتها خاصة أو عامة، والتأكد من أن الاستخدامات المقصودة لكل من المساحات المختلفة تُقلّلت للمعنيات والمعنيين بوضوح. مثلاً، نوصي بالاتفاق على

التفكير في ديناميكيات القوة ضمن المجموعة

هل يعمل أحد أعضاء الفريق الدائمين بالتعاون مع العاملات والعاملين لحسابهم؟ الخاص والمقاولات والمقاولين المؤقتات-ين؟ ما هي علاقات القوة بين هذه المجموعات؟ مثلاً، فكري-ر في الحقوق التي يستأهلها كل عامل وعاملة ولماذا وما تتضمنه.

هل من طريقة داخلية تتمكّن فيها عضوات وأعضاء الفريق من تناول الشكاوى ضمن المجموعة؟ ما هي القناة أو القنوات السرية والناجعة المتوفرة لتناول الاعتداءات الجنسية أو أنواع أخرى من استغلال السلطة ضمن المجموعة؟ كيف تتأثر القنوات هذه بالهرميّات؟ وكيف تُدار تأثيرات الهرمية بصورة تتيح الصراحة والمساءلة؟ إن كانت للمجموعة هيئة إدارة أو مجلس أمناء أو عضوات وأعضاء مؤسسات ومؤسسات - قد ت-يتمكّن عضوتان-ان أو أكثر من لعب دور استلام شكاوى الاعتداءات. سيكون عليهم تلقّي التدريب إن لم يتلقّينه من قبل ويجب مشاركة تفاصيلهم مع المجموعة للتواصل. على الفريق أن يتعرّف إلى قيادة المجموعة (أو إلى عضوات وأعضاء المجموعة المسؤولين-ين عن تلقّي الشكاوى)، وذلك للتأكد من شعورهم بالراحة للتحدث معهم مباشرة. في حال وجود مجلس إدارة أو أمناء، قد تُكلّف عضوتان أو ثلاث بهذا الدور، أو قد ينضم بعض الأشخاص إلى مجلس الإدارة أو الأمناء لتلك الغاية.

إيه إلى ودّانا هناك؟
Can We Rule It Out?

يمكن لأعضاء المجموعة كذلك الطلب من زميلة أو زميل المساعدة في التوسط في محادثة أو الإصغاء إلى التذمرات الخاصة بالتجارب الصعبة، وتجدر الإشارة إلى أنه يجب التفريق بين الدورين ومسؤولياتهما بوضوح.

يجب كتابة «قواعد السلوك» ومشاركتها والتوقيع عليها بصفتها جزءًا من الاتفاقيات الموقعة بين الفريق والمتعاقدين والمتعاقدين ومجلس الأمناء والعاملات والعاملين بصورة مستقلة. وعليها كذلك توضيح التوقعات بخصوص موقف المجموعة الخاص بالعمل ما بعد ساعات العمل المتفق عليها وساعات العمل المرنة وأوقات التوافر المتاحة.

شكاوى ما بعد الاعتداءات الجنسية

يجب تعيين شخص أو شخص أساسية-ي لتلقي الشكاوى ضمن المجموعة بخصوص التنمر وممارسات عقالية غير عادلة و/أو يجب تشكيل لجنة (علها تشمل أعضاء المجلس إن صح الأمر) للتفكير في هذا النوع من الشكاوى.

سيكون تحضير العقود إحدى أفضل الطرق للتعامل مع التوقعات عندما يتعلق الأمر بأشخاص من خارج المجموعة. سيساعد تحضير وثيقة مرافقة تناقش ديناميكيات القوة بين الجهة الموظفة والموظفات والموظفين أو بين الجهة الممولة أو الجهة المتلقية أو بين المجموعة والجهات المتعاقدة معها بشروط ملموسة بدل المجردة في حال وجود أي التباس محتمل في توصيفات العمل والدفع وكذلك أي سلوك متوقع في مساحات العمل.

في أعقاب وضع يكون فيه الاعتداء أو الضرر قد سبق وحصل سيكون من المفيد تحضير -بشكل مسبق- ردّ والتجهيز المسبق وبصورة جماعية لاستراتيجية تدخل. في هذه اللحظة نوصي بعدم إهمال استراتيجية الوقاية التي كنتم قد جهّزتموها -ربما عبر التفكير في الأسئلة والاقتراحات أعلاه- لأنها ستبقى ضرورية ومهمة.

ما هي أدوات الدعم التي يمكن للمنظمة توفيرها للناجيات والناجيات؟
 على أي ردّ أن يصاغ ليتوافق مع مهمة المجموعة وقدراتها. تُعنى
 منظمات الفرّ بالتفكير النقدي والتغيير الاجتماعي لكنها ليست هيئات
 تحقيقية ولا سلطات فرض القانون، ولا يقع دورها في تطبيق العدالة
 خارج إطار فريقها وقوانينها الداخلية. مهما اعتمد مجتمعٌ في ما على
 المنظمات لفرض بعض النظام في حالة ما -في غياب هيئات مسؤولة
 أخرى- فلا ينبغي لها تحميل نفسها ما يفوق طاقاتها ومهامها
 المؤسسية.

عند التخطيط الذي يشاك الأسئلة أعلاه عليك بتوضيح مسؤوليات مجموعتك ومسؤوليات الآخرين والأخريات في كل من الطرف الآني والسياق العام.

هل وقع الحادث ضمن مشروع تنظّمه المجموعة أو مشروع تدعمه المنظمة؟ ستؤثّر علاقة المجموعة بالوضع و/أو الضحية و/أو المعتدي-ة في مسؤولية ووجوب التدخل أم عدمه.

نوصي بالتأكد من أنكم لا تنزعن -ون عن الغير قدرتهن على العمل والتعبير عن أنفسهن، سواء كنّ/كانوا الضحية أم المعتدي-ة.

وأولاً، وأهم ما في الأمر هو ضمان سلامة الموقع والفريق والمتعاونات والمتعاونين والحضور.

نوصي بالتذكّر أن الشفافية ليست ضرورية في جميع الأحوال وكثّر/كونوا متيقّظات-ين للحدود الرقيقة بين الخصوصية والفضح والمساءلة والرقابة وفرض العقوبات وما إلى ذلك.

[illegible]

نوصي باعتماد مقاربة تركّز على الضحية، ما يتضمّن تفضيل حقوق الضحية واحتياجاتها ورغباتها في ما يتعلّق بالواقعة.

نوصي باتخاذ القرارات عن الفعل المطلوب لتخفيف حدّة الوضع بدل اتخاذ خطوات مبنية على محاكمة المعتدي-ة.

نوصي باعتماد سياسة عدم التسامح مع الاعتداءات مطلقًا، بأطيا في متنوّعة من التدخّل تكون متناسبة مع النوايا والسياق وخطورة الواقعة. نوصي بمحاولة التركيز على هذه الاعتبارات في عملية اتخاذ قراراتكم بدل التركيز في المعتدي-ة أو مكانتهم في المجموعة والمجتمع أو علاقتكم بهمّن.

هل فكرت في حدود دور مجموعتك و/أو قدرتها على التدخل؟ هل يمكنك التدخل في حال لم تكن لديك أي سلطة في وضع ما (سواء نتيجة لنقص في التمويل أو الاحترام أو المهارات)؟ وإذا كانت تلك هي الحال فكيف فكرت فيها ولماذا؟

وماذا عن الطاقات الشخصية لكلّ من أفراد المجموعة؟ قد يتضمن التدخّل تحمّل عبء ثقيل؛ ولا ينبغي له أن يقع كله على أكتاف شخص أو شخص واحد-د.

هل ينبغي للعضوة -و من المجموعة التعامل مع الوضع هذا وحدها- أم أنها -ه ست- يحتاج إلى الدعم؟ نذكر -ي- أن عواقب (جسدية ونفسية واجتماعية وسمعية وما إلى ذلك) معيّنة قد ترتب على الشخصية -ص- التي -الذي ست- يتعامل مع الوضع وت- يتخذ القرارات عند التدخّل.

هل من أي شخص-ص معرّضة-ض لخطر جسدي أو نفسي أو عاطفي مباشر؟ نوصي بالتذكر أنَّ كل هذه العوارض قد لا تكون مرئية، وأنَّ فهم الوضع قد يكون مبنياً على الأقاويل (سواء كانت دقيقة أم لا) أو قد لا تصلك مباشرة. قد يؤدي عدم كونك شاهدة-دًا إلى التردد أو سوء الفهم، ما قد يفاقم من الوضع بصورة غير متعمدة.

ما هي خطورة العواقب المحتملة التي قد تترتب على هذا السلوك؟
قد يساعد هذا على اتخاذ القرار عن توقيت وماهية التدخل المباشر المطلوب.

هل السلوك هذا فريدٌ من نوعه أم متكرر؟ قد يساعد تحديد هذا الأمر المجموعة على اتخاذ قرارها بخصوص الخطوات التالية.

هل تتوافق العواقب المحتملة المترتبة على التدخل مع قيم المنظمة؟
 مثلاً، نوصي بالتفكير في وقع التواصل مع سلطات إنفاذ القانون على
 وضع يتضمّن عابرات وعابرين جنسيًا.

هل يجب التعامل مع السلوك هذا بتدخلات دائمة أم مؤقتة؟

[illegible]

ما هي الأفعال التي تقومين -م بها عندما يكون الاعتداء قريبًا منك
ومرئيًا وداخل مساحة مجموعتك أو منظمتك؟

قد تساعد النقاشات أو أخذ استراحة على تهدئة الوضع و/أو رؤيته من زاوية أخرى.

نوصي بالتفكير في التدخلات الجسدية أو الكلامية (مثلًا، استخدام جسدك أو صوتك أو كليهما لوضع حدّ للوضع) ومن ثمّ سؤال الضحية إذا ما كانت -ن ت- يرغب بمغادرة مكان الحادث أو أي نوع آخر من الدعم.

نوصي بإبلاغ بقية مجموعتك إذا ما كنّ -كانوا واعيات-ين ومتنبّهات-ين لاحتياجات مختلف الجهات (الضحية والشاهدات-دين على الحادث والشخصه-ص التي/الذي تدخلت-ل وما إلى ذلك).

مع المعلومات التي ستوقّرها كلّ منهنّ نوصي بتحديد الخطوات التالية للضحية أو الناجية-ي وأي أشخاص أخريات وآخرين في المكان. قد يشمل الدعم المقدم للناجية-ي الإقرار بما حدث أو توفير ملجأ جسدي أو التواصل مع العائلة والأصدقاء إن طلب ذلك أو توفير تفاصيل للتواصل مع أجهزة دعم مهنية، بما فيها المساعدات الطبية وما إلى ذلك.

قد يساعدك التحدّث مع مصادر موثوقة على فهم السلوك في سياقهِ. لا يعني ذلك تبرير أيّ من الدوافع لكنه قد يساهم في تفصيل الوضع للمساعدة على فهمه وقراءته.

نوصي بتحديد الظروف التي سيكون على مجموعتك التّدخّل فيها، هل نظّمتُمّ أو مؤلّمتُمّ أو تعاوّنتمُمّ على الحدث حيث وقع حادث الاعتداء؟ ما هي علاقتك بالجهات المشاركة؟ هل كان لك دور (مباشر أو غير مباشر) في تمكين الاعتداء؟

إن تضمّن دورك التّدخل نوصي بالتفكير في كيفية التّدخل بصورة متناسبة مع الفرصة و/أو المشروع الذي تشارك فيه الجهات المعنية. فمثلاً لو كانت-ن الشخصية-ص المحتمل أن ت-يكون معتدية-يّا أخذة بالتقدم لبرنامج ما معك فنوصي بالنظر إلى ما هي/هو أخذة-ذ بالتقدّم إليه، أهو برنامج إقامات أم أنها ستتضمّن العمل مع أشخاص آخرين وأخريات، بما في ذلك من قد يكتّن أو يكون في موقفٍ ضعيفٍ؟

قد يكون من الأنجع -في حال قمت بالتّدخل- وأكثر مسؤولية لو حصل التّدخل باتّباع بروتوكول أو توجّه مقرّر مسبقاً، وكذلك بالالتزام بمدة وفتية محددة لعملية صنع القرار.

قد تتضمن التدخّلات سحب الدعم المالي والنظامي من الأفراد والمشاريع عند اقتضاء الأمر، ما قد يقلص من احتمالات تكرار الاعتداءات في حدث تكون مجموعتك منخرطة أو معنية فيه. (مثلاً، إنهاء منحة موجودة أو فسخ عقد العمل معهم).

نوصي بمناقشة سيرورات التدُّخُل مع الزميلات والزملاء والمتعاونات والمتعاونين. على هذا أن يكون جزءًا من تقييمك وعليه المساهمة في تنشيط النقاش والمساعدة في موقعة الدعم المتبادل ومنحه لحيلفائك وحلفائك. نوصي بتفادي التعاون مع الأفراد أو المجموعات التي لا تتشارك همومك لأنها قد تكون آخذة بتمكين السلوك العنيف بصورة مباشرة أو غير مباشرة بتقاعسها.

من المهم إجراء جلسات للتأمل والتفكير ضمن الفريق وتعديل السياسات والممارسات المؤسسية إن اقتضى الأمر، وذلك بعد وقوع أي حادثة وبانتظام في الأوقات العادية. نوصي بالاطمئنان على عضوات وأعضاء فريقك والمتعاونات والمتعاونين معك بانتظام للتأكد من شعورهم بالدعم.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

أفكار عن العدالة العقابية

جُمِعت في أثناء محادثة بين أحمد مدحت وسلمي الطرزي وميرنا سمير
ونانا أبو السعود، حُزرتها وعَلَّقت عليها سحر مندور.

المشاكل التي شايغنيها في المقاربة العقابية

التركيز على الرجل: في معظم التجارب التي شهدتها الحركة النسوية خلال الستين التي فاتوا على الأقل، ما كانتش المقاربة العقابية بتدور حول الضحية، وإنما حول الرجل: إزاي نعاقبه، نلاحقه، أو نلغي حضوره في المساحة العامة. التركيز على الراحل عمل تراتبية للقصاص والشهادات تبغًا لحجم الراحل وشهرته، مش فداحة الحدث، عشان يكون عبرة.

الحث على الحكي: فيه ستات مش قادرة أو مش مختارة تحكي، والاحتفاء بالحكي والبوح يحسسهم بضغط وتخوين، عدد كبير من الستات التي اتعرضت وبتتعرض للانتهاك، بتعيش جحيم مع كل موجة فضح متحرش، عشان الضغط والذنب.

الدليل: الاتجاه العقابي ببسبب إن الاهتمام ينصب على ثنائية قطبية هي: الدليل ودحضه. فتحتكر المساحة قيم مطلقة إشكالية، كأن مفيش حاجة في النص.

المظلومية: الشكل اللي المقاربة العقابية واخداه يحفز على تثبيت المرأة في خانة الضحية أو الضحية فقط (Enabling victimhood). وبالتالي، صارت المظلومية هي صلب الهوية اللي من دونها الحركة بتنهار، بالرغم من استخدام الحركة لمصطلحات ربما تبدو شكلًا إنها بتمكّن المرأة وبتقويها.

سلب الأهلية: التركيز على العقاب كقيمة مطلقة لخدمة القضية ببسبب في أحيان كتير سلب الأهلية الضحية وحققها في تحديد اختياراتها، وبما فيها التصالح أو المسامحة أو عدم الاشتباك.

الأبوية: العدالة العقابية بتعيد صياغة ممارسات سلطوية للدولة الأبوية أو تنماهى معها.

محدودية الأدوات: أدوات التحقيق التقليدية قاصرة وغير مناسبة لهذا النوع من الجرائم.

مساحة المحاسبة: حالة الترافيك على السوشيال ميديا عملت اهتمام شعبي بالعقاب كقيمة. والاحتفاء بالعقاب، أو مركزية العقاب، بتخلي الجموع مبسوطة بالعقاب ومش شايفة ما بعد العقاب. يعني مثلاً، لو المجرم مستعد يتحاسب، يعني لو اعترف بالجرم وعازر يكفر عن الخطأ، مفيش مساحة، أي مساحة، لده.

المسؤولية الجماعية: في التجارب اللي شفناها آخر كام سنة، ماكنش فيها مساحة لمراجعة الحدث ككل، استيعابه، ومن ثم طرح سؤال عن المسؤولية الجماعية في تأمين المساحات الاجتماعية. مع الوقت، مراجعات زي دي ممكن تحاصر الانتهاكات حتى متقاش ممكنة في المستقبل.

استنساوية العدالة العقابية: هي محصورة بطبقات وشرائح اجتماعية معينة. مش كل الناس متاح لها العدالة العقابية، زي مثلاً لو الضحية كوبرية، أو تنتمي إلى طبقة مهمشة، أو في موقع هش سياسياً أو اجتماعياً.

مدة الصلاحية: القضية بتسقط من الاهتمام مع تحقيق العقاب، ومحدث بيفكر في آلية معالجة القضية، وأثرها في الناس، وبيعانوا من إيه بعد العقاب، سواء الضحية نفسها أو الدوائر اللي حوالها أو الدوائر اللي حوالين المتهم اللي بتتاخد برضو في الرجلين.

العنف الرمادي: في أشكال مختلفة من الانتهاكات بتقع في منطقة رمادية مش سهل نعمل لها تعريفات ونحطها في مادة قانون، زي التلاعب بالوعي (gaslighting)، التحكم العاطفي (manipulation)، والأذى العاطفي (emotional abuse).

ديناميات القوة: العدالة العقابية مش بتشوف ديناميات وموازن القوى، وإنما بتتعامل مع جرائم مطلقة ومسؤولية فردية، ودي آلية عمل مستوحاة من شكل الأنظمة السلطوية اللي مش بتسمح بالتنظيم الجماعي.

العدالة العقابية تأديبية مش تأهيلية.

السياق الأوسع: في اللحظة السياسية التي بنمر بيها، السلطة بتعتبر كل حاجة جريمة! عشان كدة، مهم إننا نأخذ مسافة ونراجع الأدوات العقابية المألوفة، لأن الاحتفال بأن في ناس هتتسجن أو تتعدم في ظل المناخ اللي احنا فيه هو فعل إشكالي جدًا.

السجون وأوضاعها: مؤيدو العدالة العقابية مش بيظهروا استهجانًا أو انتقادًا لظروف السجن ولا أي اعتبار لحقوق المساجين؛ غياب موقف مركّب من السجن هو إحدى إشكاليات هذا الشكل من العدالة.

الغرامة كبديل عقابي: أشكال العقوبات غير المقيدة للحرية، زي دفع غرامة مثلاً، هي في النهاية مش بتحقق عدالة مطلقة لأن الأغنياء دايمًا هم اللي هيقدرُوا يدفعُوا، كأن الغرامة بتمنح رخصة للانتهاك للي يقدر يدفع.

الاعتذار: لما المؤسسات بتطرح الاعتذار كأولى درجات العقاب، بتترك أثرًا سلبيًا على تقييم الاعتذار ودوافع المعتذر في تقديم اعتذاره، لأن في أحيان كثيرة، لما بتحصل حملة تشهير، الاعتذار بيكون هدفه وقف الحملة أكثر من كونه مراجعة حقيقية.

إشكالية الفصل التعسفي: لو المتهم بيشغل في مؤسسة، وطلعت شهادة ضده، والمؤسسة قررت تفصله، فده بيطرح سؤالًا مهمًا عن حقوقه كعامل. إحنا كنسويات تقاطعيات بتتعامل مع مراكز القوة والظلم بشكل مترابط، مش بنأخذ حق على حساب حق تاني؛ اعتماد الفصل التعسفي كعقاب لمرتكبي العنف الجنسي يتعارض مع المبادئ النسوية.^١

التحرّش كـ«كارت»: موقع الضحية هو موقع المفاوضة الوحيد اللي النظام الأبوي مديّه للستات. فممکن راجل يكون انتهك ست بشكل غير جنسي، بس هي تستخدم كارت التحرش عشان ده الموقع الوحيد المتاح لها. بالتالي، لما بنركّز بس على العدالة العقابية وموقع الضحية للستات، فاحنا أحيانًا بنساهم في إعادة إنتاج الحلقة المفرغة دي.

١. بصفتنا نسويات تقاطعيات علينا التركيز في تفكيك الرابط بين الإساءة والفصل بصفته نوعًا من أنواع العقاب والتفكير في كل حالة على حدة. وفي نفس الوقت الانتباه للحفاظ على سلامة الجميع بحضور ذلك الشخص أو تلك الشخصية.

(ينصح بمراجعة مقال دينا مكرم عبيد في «مدى مصر» للاستزادة عن هذا الموضوع).^٢

إشكاليات ثقافة الإقصاء

الاستسهال: المؤمنون بالعدالة غير العقابية واعمين للتعقيد الواضح الذي ممكن يخلي الستات تحتاج للمنظومة العقابية. لكن المؤمنين بالعدالة العقابية معندهم مش تقبل لفكرة أي شكل تاني من العدالة، ده بيخلق حالة استسهال داخل الدوائر الضيقة المحيطة بالمتهم والضحية، لأنها بتفضل إلغاء الشخص على بذل مجهود في مواجهته.

الحالة الأبدية: لازم يكون فيه بدائل عشان يكون في مساحة للتخطي والتعافي للأشخاص وكمات للدواير اللي حوالهم. على سبيل المثال: صاحبنا غلط واعترف وتحمل المسؤولية واعتذر وكفر عن غلظه، هل ينفع نكلمه؟ لو عايزين نبي حركة، محتاجين نلاقي طريقة، لأن أسلوب الإلغاء هو عائق في تشكّل حركة قادرة تحافظ على ناسها وقدرتها. الناس بتتقسم بسببه، على أول موقف إشكالي أو مركّب، ومش هنعرف نراكم ناس وخبرات. كمان، من واجبتنا كنسويات وكحركة نسوية إننا نفكر إزاي ممكن نعيد إدخال الناس اللي غلطوا وكفروا عن خطأهم، مش نلغيهم للأبد.

الإسكات: الناس بتضطر تبذل مجهود مضاعف في محاولة خلق نموذج بديل عن العدالة العقابية، لأنها دايماً بتتسكت، وأداة الإسكات الجاهزة لصّد أي محاولة لأشكلة فكرة العقاب هي: «الستات المنتهكات هم اللي عايزين كدة!».

التطهر: ثقافة الإلغاء بقت أداة مش بس ضد المنتهكين، وإنما أيضاً تشمل أي حد ما أعلنش موقفه بشكل مرضي للجموع وباستخدام الآليات اللي الجموع عايزاها، الناس بتلغي بشكل تطهري.

نموذج الدولة: تشترك أغلب التكتلات النسوية، على اختلافاتها، في موقف من الشكل السلطوي والأبوي، اللي أنتج النموذج الدولاتي

^٢ Dina Makram-Ebeid, "Grappling with forms of justice: Combatting sexual violence in civil society," Mada Masr (March 8, 2018), <https://www.madamasr.com/en/2018/03/08/opinion/u/grappling-with-forms-of-justice-combating-sexual-violence-in-civil-society/>

للعدالة، بآلياته الإشكالية الكثيرة، ويعنينا منها هنا افتقاره إلى سياسة إعادة تأهيل. في المقابل، التصورات الحالية الموجودة في المجموعات النسوية تركز على نظام الإلغاء الذي هو بعيد إنتاج الآليات دي.

محدودية التشهير: حملات التشهير قد تكون فعالة فقط في حالة المعتدين الذين لديهم رأس مال اجتماعي يخسروه. في المقابل، استخدام حملات التشهير كآلية وكأداة عقابية يجب أن يقتصر بالوعي لإشكالياتها، وكذلك التفكير في مَن يستعملها ويستسهل استهلاكها.

الإسقاط الشخصي: ساعات، الخطاب مش يفرّق بين موقفنا كنسويات، هويتنا كسكّات، وتجربتنا الشخصية مع الانتهاك. بالتالي، كثير من النقاشات يكون فيها إسقاطات شخصية لغضب شخصي من انتهاك قديم.

إعفاء الذات من المسؤولية: الخطاب العام والكلام الصواري الذي يقول إنه يتمحور حولين الست كضحية، وبالتالي ما ينفّس تكلم مش الرجال، بيدّنا إحساس إننا كنسويات معفيّات من خوض النقاش وتحمل كامل المسؤولية تجاه آلياتنا ومواقفنا.

هل شايفين العدالة العقابية ما تنفعش تمامًا أو تنفع في سياقات معينة؟

تعديل القوانين العقابية: مش ممكن استبدال العدالة العقابية حالاً، مش هينفع فجأة نقول: هنلغي العدالة العقابية، لأنها هي اللي بتنظم حياتنا، شئنا أم أبينا. فمهم يكون في ناس بتشتغل على تعديل القوانين العقابية، لكن مش باعتبار القانون في حدّ ذاته الهدف أو الحلّ أو هو الوسيلة لتحقيق التغيير المجتمعي، ولكن الشغل على القوانين لتكوين خطاب سائد ونقاش عام يساعدنا على الوصول إلى تغيير مجتمعي أكثر راديكالية.

تفهم الاختلاف: لازم نخلق خطاب متقبل للسياقين، العدالة العقابية والعدالة البديلة، ومتفهم ليه البعض ممكن يفضّلوا اللجوء إلى العدالة العقابية، حتى لو في ناس شايفينها إشكالية. النقاش ده هيتوشع والبديل هيبقى قابل للاعتماد، لّا ينطرح بديل فعلي بشكل عملي، وهيكون فيه محاولات وفشل عشان نقدر نبني نماذج بديلة تشمل سياق جديد، وتكون مرجع بنطوّر عليه.

تمرير المعرفة: تصوّر نموذج بديل للعدالة محتاج تجربة وخلق برتوكولات ونماذج، ومحتاج بحث عشان نعرف لو في تجارب أقدم عليها ناس قبلنا ونجحت. فللازم يكون في طريقة لبناء سياق وتمرير المعرفة اللي تراكمت عبر الزمن، سواء هنا أو في تحت تانية من العالم.

بيئة عمل: مهم إن لما حد يكون متعرّض للعنف، يكون عنده خيارات. وخلق الخيارات بيحتاج شغل من «كوميونيقي»، بيئة حاضنة ومعنية بالموضوع تقترح خيارت بديلة. وده مش هيتحقق في ظل سيادة ثقافة الإلغاء اللي بتعفي الناس من المسؤولية الجماعية لخلق بدائل.

الأشكال البديلة للعدالة هو مجال واسع وممكن يكون فعال جدًا، لو بطلنا نفكر فيها بشكل ممأسس، يعني لو بطلنا نشوف البديل فقط من خلال لجان تحقيق ولوائح داخلية.

مثال عن العدالة البديلة: الفصل المؤقت (من الشغل، جمعية أو حزب، فرقة فنية أو سواه) هو درجة أقل حدة من العدالة العقابية اللي بتلجأ إلى الفصل النهائي. الفرق بين العقاب الإلغائي والعقاب المؤقت هو إن المؤقت بيسمح بمراجعة الذات، إعادة الاندماج، وتفعيل دور المجتمع المعني في التعامل مع الانتهاك.

العدالة البديلة والإشكاليات والصعوبات اللي لازم نفكر فيها

الاتفاق على السردية: أصعب حاجة في الموضوع هو اتفاق أطراف الموقف على سردية تكون مرضية للطرف اللي تعرّض للانتهاك. في أحيان كثيرة، سردية الست الشاكية بيتهم إهمالها أو غصّ الطرف عنها، عشان المنتهك عنده رأي آخر بالموضوع، أو بيقول: ده حصلش. وجود مجتمع حاضن بيقول إن الانتهاك وقع وإن إهمال السردية هو بدوره نوع من الانتهاك، ممكن يساعد على حصول مواجهة ومراجعة.

حالة «المُطلَق»: لازم دايماً نفتكر إن مفيش ضحية مُطلقة ومنتهك مُطلَق. من الممكن إن شخص يمارس انتهاك في موقف معين، لكن ده ميجعلش الانتهاك هو صفته المطلقة وتعريف شخصيته، زي ما -بنفس المنطق- ممكن إن ضحية موقف ما تنتهك ناس تانية في مواقف تانية.

موقف مش تعريف: هناك ميل بين الناس (إن كانوا من ضمن community، المجتمع الحاضن، أو الميسرين) لآ ببشاركوا في أي آلية محاسبة، إنهم يدخلوها بأحكام مطلقة بتتعامل مع المتهم بصفته مجرم «للأبد»، وده بيستفز حالة دفاعية عند المتهم. بينما لو المقاربة بتتكلم عن الموقف كموقف مش كتعريف للشخص ولا حكم عليه للأبد إنه متحرش، فيمكن ده ببسّل للمنتهك يعمل مراجعات وببسهّل إعادة تأقلمه ضمن المجموعات بعد ما يصلح أخطاءه.^٣

العقاب الوحيد: إحنا معندناش غير عقاب واحد لكل أشكال الانتهاكات ودرجاتها، وده اللي نعرفه. بالتالي، لو ما تحققش العقاب الوحيد لأي سبب من الأسباب، الضحية بتحس بالظلم. إزاي نلاقي حلول ترضي الناجية وتكون متناسبة مع طبيعة الانتهاك، وكمان ما تكونش هي في حد ذاتها شكلاً من أشكال الانتهاك؟

العدالة غير العقابية مش محكمة بإطار زمني (نخلص الموضوع في لجنة خلال أسبوعين)، هي لازم تاخذ وقتها لأنها آلية عمل لازم تكون ملائمة لوضع الطرفين.

الشفافية: الشخص اللي بيقوم بالتيسير أو اللجنة اللي بتتعامل مع الموضوع، من المهم إنهم يكونوش الطرف الوحيد اللي عنده رؤية شاملة لي بيحصل من حيث الخطوات والمعلومات، عشان ده بيخلق توتر عام على مستوى المجتمع المتابع للقضية أو صاحبة الشكوى، أو المتهم بالانتهاك. ومع إن السرية هي شرط معتمد في التعامل مع الكثير من قضايا العنف الجنسي في العالم حتى الساعة، مش ممكن إننا نتجاهل أنها سببت الكثير من المشاكل، وشئت النقاش العام. بعد موافقة الضحية على مشاركة قصتها ومعلومات أخرى، من المهم إن كل الأطراف تكون على قدرٍ واحدٍ من المعرفة على اختلاف مواقعهم ومواقفهم (باستثناء طبغاً معلومات حساسة أو خاصة، ما تخصش الموقف أو من الممكن إنها تعرّض حدّ للخطر).

٣. تجدر الإشارة إلى أنّ هذه الاقتراحات قد لا تعي الأشخاص من دون أي سوابق من الاعتداءات الجنسية. في كثير من الحالات تتربّ على الشهادة الواحدة كبريات تلحقها ولذا فلا يمكننا افتراض أن الأمر حادثة واحدة فردية لم تتكرر وأنّ الفضح جعل المعتديّة -ة رندتم. إن كانت النسوية تقرأ التحرش والاعتداء الجنسي ضدّ النساء انتهاكات هيكلية فهذا يصدر عادة عن تشيئ تاريخي للنساء وتأطيرهنّ كأدوات منعذمة الأهلية. وإن كانت الحالة المطروحة حادثة فردية وغير مكررة لكنها عن عوارض ميسوجينية بنوية فلماذا علينا إذن أن نهتمّ أساساً بإتاحة إصلاحات وإعادة تأقليم المعتديّة في المجتمع؟ س.م.

المسؤولية الجماعية: مهم الخبرة تتمرر خلال الآلية، مش بس بعد ما تخلص، مهم الناس في المجتمع الحاضن والمتابع تبقى عارفة إن فيه آلية عمل شغالة، عشان يقدروا يساعدوا ويقوموا بدور في تحمّل المسؤولية الجماعية. مثلاً، لو هحتاج إلى فترة من الزمن تفصل ما بين أطراف القضية بحيث إنهم ما يتقابلوش أو يتقاطعوا في مكان، فمن مسؤولية المجتمع الصغير الي حوالهم إنه يحقق ده (ما نعزمهمش في نفس الأماكن مثلاً، نقسم الوقت بينهم، إلخ).

التطبيع مع فكرة إن فيه آلية مساءلة (accountability processes): بالتالي لما يكون فيه مناقشة مجتمعية (أونلاين أو في الواقع)، متكونش تتعامل مع نفسها على إنها هي في حد ذاتها آلية تحقيق العدالة. لما ده يحصل، تبقى آلية المحاسبة في الاعتداء الجنسي مقتصرة على حملات التشهير (والتشهير المضاد في معظم الأحيان).

إشكالية العفو الفردي: لو الضحية قررت تغفر للمعتدي، إيه هو موقف الجماعة والمجتمع الحاضن؟ وإيه الخيارات المتاحة في التعامل مع المعتدي؟ هل يمتلك المجتمع حق مستقبل الضحية زي حق الدولة (الحق العام) تجاه الي يرتكب جريمة؟ مثلاً، لو كان الطرفين تواجهوا وتراضيا فيما بينهما وبين بعض ووصلوا إلى تصالح بالفعل، فده معناه إن آلية المحاسبة قد تمت بالفعل، وبالتالي إزاي يستمر المجتمع الحاضن في معاقبة المنتهك؟ وهل لازم نتعامل مع كل حالة على حدة، لأن مثلاً فيه ضحية ممكن تسامح، وبالتالي تعفو عن متهم له ضحايا أخريات وقصص انتهاك أخرى، وتتسبب بتسكينتهن أو تشتيت شكواهم.

حق الانسحاب: لو محصلتش مواجهة مع المنتهك عشان الضحية قررت تسكت وتنسحب وتنعزل، تبقى من مسؤولية الجماعة أو المجتمع الحاضن السؤال عن الضحية، وفهم أسباب انعزالها، والتفكير في طريقة تخليها حاسة بأمان وراحة عشان تقدر تختار، مع تقبّل نتيجة خيارها مهما كانت.

ملكية الحدث: كان فيه كلام عن حق التحقيق في الانتهاكات بغض النظر عن رغبة الضحية في ذلك، فيتم التحقيق في إطار المؤسسات مثلاً. مهم نتعمق في النقطة دي الي لها علاقة بملكية الحدث. مفهوم إن تبقى فيه رغبة في خلق مساحة آمنة لتواجد الستات في المؤسسات، بالإضافة للتحقيق في إمكانية وجود ضحايا أخريات فضّلن السكوت قبلها لأي

سبب من الأسباب، ومنها ربما التهديد. مفيش حاجة بديهية هنا، لكن الأكيد إن عندنا مشكلة في فرض مسارات غير اللي اختارتها الضحية. احترام خيار الضحية هو أولوية، ولكن يتزك سؤال معلق: إزاي نبي كيانات، من دون ما نتجاوز حقوق الأفراد؟

إشكاليات الخطاب السائد عن العنف الجنسي راهتًا، وارتباطه بالعدالة العقابية

المعيار: الخطاب السائد الناهدة هو خطاب يعتمد كمعيار وحيد له العلاقات التقليدية بين راجل وست، أي أنه خطاب heteronormative («المعيارية على أساس المغايرة الجنسية»)، وشايف المسألة خناقة رجالة وستات مش مشكلة بنيوية في ثقافة أبوية بتأثر على الكل.

لو الضحية كويرية: العدالة العقابية مش متاحة تقريبًا غير لو الضحية مش مغايرة جنسيًا، وكمان من طبقة معينة، ولكنها مش متاحة لو الضحية مثلاً كوير أو ترانس، ده طبعا غير الدور اللي بتلعبه الطبقة وملايسات الواقعة في مدى إتاحة شكل العدالة ده.

الإلغاء كإعدام: الإلغاء بالنسبة إلى شخص كويري وإقصاؤه من الدوائر كشكل عقابي هو حكم بالإعدام الرمزي في بلادنا. هنا، الدوائر اللي يقدر الشخص الكويري يتواجد فيها ويكون بدرجة نسبية من الأمان من تنكيل الدولة والمجتمع، هي دوائر ضيقة جدًا جدًا.

التغذية المتبادلة: في رابط ما بين التصور السائد لمظلومية الستات وبين المعيارية على أساس المغايرة الجنسية، وكل واحدة بتعيد إنتاج التانية. الترسيح لواقع الضحية كهوية للستات يغذي heteronormativity^٤.

الضحية دائمًا: الخطاب ده يتصور إن الستات غير قادرات على الأذى، ويعتبرهن دائمًا ضحايا، حتى لو مارسوا الأذى. وده شيء في قمة الأبوية.^٥

٤. يجدر الانتباه لأن النساء غالبًا ما تُصورن كذلك ضمن إطار الضحية خارج المجتمعات المغايرة. س.م.
٥. عادة تُصور النساء ضحايا العنف الجنسي بصفتهم مخدعات وشراميط وغاويات ومبتزات وما إلى ذلك. لكن ما نناقشه هنا لا ينتمي إلى هذا النوع من التعبير والاتهامات الكاذبة، إنما سلب المرأة من أهليتها ووكالتها عبر عدم اعتبارها إنسانة قادرة على ممارسة الأذى. س.م.

صياغات «مفردات»

تحتوي الصفحات التالية وثائق كانت «مفردات» طوّرتها في الأشهر الأخيرة لمشاركة ضيوفها والمتعاونات والمتعاونين معها توقعاتها واستراتيجياتها وردودها بخصوص الإساءة والاعتداءات.

نُدْرَج كلها هنا لتحت على مزيدٍ من التأمل وتوفر أدوات مفيدة، لكن لا يُقصد لها أن تُكثّر ولا أن تكون مُلزمة. نُحدّثها باستمرارٍ ونعدّلها وفق طبيعة الحال والظروف ودورنا فيها. فنعرض وثيقتنا الأولى بعنوان «تعايش» على الملأ في مقرّنا في أثينا ونركّز فيه على توجّه «مفردات» إلى الخصوصية ومشاطرة المساحات المشتركة؛ أمّا الثانية فهي رسالة نوجّهها إلى نزلنا في المقرّ لإبلاغهم باهتمامنا بسلامتهم؛ والثالثة نشاركها في بداية ملتقياتنا وذلك على أمل تحديد معالم التفاعل والمشاركة في كل ملتقى.

مفردات Mophradat

أهلاً وسهلاً في فضاءنا!

يتميز مبنى مفردات بتصميم معماريٍّ مركب، ويوفّر مجموعة متنوعة من المساحات. يشمل مساحاتٍ للاجتماعات، والعمل الخاص، والإقامة، والأنشطة الاجتماعية. وهو أيضاً مركزٌ يلتقي فيه مختلف شركاؤنا وشريكاتنا؛ نطلب من الجميع مراعاة فردية هذه البيئة الديناميكية، وعدم مضايقة الغير. سلامة وراحة الجميع في هذه المساحة على رأس أولوياتنا. يرجى الحرص على تحجّب الأفعال التي قد تعرض أيّ شخصٍ للأذى، سواء في اختيار الألفاظ، أو القرب أو التفاعل الجسدي مع الآخرين، أو استهلاك الكحول، أو التدخين، أو غيرها.

يرجى أيضاً احترام خصوصية وحدود الغير، والحفاظ على سرية المعلومات التي تُشارك ضمن فعاليات المجموعة والمحادثات الشخصية، ما لم يتم إعطاء موافقة صريحة لمشاركتها، وبالمثل، نطلب عدم التقاط الصور من دون موافقة صريحة.

للحفاظ على حميمية مساحتنا، نطلب أيضاً عدم نشر مكاننا عبر وسائل التواصل الاجتماعي أو الإشارة إليه في المنشورات (tag).

المساكن في الطابق الأرضي حيث تقيم الضيفات والضيوف عادةً هي أماكن خاصة؛ يحظر دخول غرف النوم والحمامات من دون موافقة صريحة من ساكناتها وسكانها. يوجد مرحاض منفصل ومتاح للجميع في الطابق الأرضي، يمكن الوصول إليه عبر فناء المبنى.

أوقات الهدوء الرسمية في اليونان هي من الساعة ٣ بعد الظهر حتى ٥:٥٠ مساءً، ومن الساعة ١١ مساءً إلى الساعة ٧ صباحاً (خلال الصيف) ومن الساعة ٣:٣٠ حتى الساعة ٥:٣٠ مساءً، ومن الساعة ١٠ مساءً حتى الساعة ٧:٣٠ صباحاً (خلال الشتاء)، نرجو مراعاتها لتجنّب إزعاج الجيران.

يمكن التوجّه إلينا بكل سؤالٍ أو استفسار.

نتمنى للجميع قضاء أوقاتٍ ممتعة!

مفردات Mophradat

أهلاً وسهلاً في مفردات!

قد تكونين أو تكون هنا بهدف العمل معنا، أو الإقامة في مساحتنا، أو التعاون مع فريقنا، أو تطوير عملك الخاص، أو لسببٍ آخر، نحن نحاول اعتماد سياسة الحفاظ على ثقافة الرفق والمساءلة في هذه المساحة.

تتصدر أولوياتنا مبادئ الحفاظ على سلامة وراحة الجميع، وتجنّب و/أو الرد على حالات الإساءة، سواء كانت جنسية أو غيرها، إضافةً إلى الحرص على أن يكون اجتماعنا حاضناً ومتممراً، ولهذا الغرض، نطلب اعتبار أمن جميع المشاركين أولوية جماعية راسخة في الشعور بالمسؤولية المشتركة.

نحن ندرك أن العنف (الجنسي أو غيره)، واستغلال السلطة، والسلوك التمييزي يمكن أن يحدث في أي موقفٍ أو سياقٍ، وسنبذل قصارى جهدنا لضمان تفاديه هنا. سيتدخّل فريقنا إذا كانت أفعال أي شخص تتعارض مع هذه الطموحات وروح المشاركة التي نسعى إليها. لذا يُرجى إبلاغنا في حال مواجهة أو مشاهدة أي سلوك عدواني، أو التعرض لتعدّ على راحتك وسلامتك، أو إن كانت تهمّة حادثة إلى أي مساعدة أو معلومات.

إذا كنت أنت أو من حولك بحاجة إلى تدخّل أو دعم، فيرجى التواصل مع XXX - هي/هو عنوانك في فريق «مفردات» للتعامل مع حالات العنف والإساءة والعدوان في المساحة.

تتوافق استراتيجيتنا للتدخل مع مبادئنا التوجيهية والموارد المتاحة لنا، وقد تتضمن إزالة الجهة المعتدية من المساحة، أو طلب تعليق أو إلغاء نشاط ما، أو إجراء حوار موجّه.

نأمل أن تكون تجاربكم هنا ممتعة وأن تساهم في بناء أفكارٍ وصادقاتٍ جديدة.

فريق «مفردات»

مفردات Mophradat

أهلاً وسهلاً في [إدخال اسم الحدث]

يشرفنا ويسعدنا استضافة هذه الجلسة.

كنهج عام، حاول تنمية ثقافة عطاء ومساءلة. تنصدر أولوياتنا مبادئ الحفاظ على سلامة وراحة الجميع، إضافة إلى الحرص على أن يكون اجتماعنا حاضناً ومتمراً. ونطلب اعتبار أمن جميع المشاركات والمشاركين أولوية جماعية راسخة في الشعور بالمسؤولية المشتركة. لهذا، ولكي نحافظ على الانفتاح والالتزام، ولنحقق مساعيها وأهدافنا المشتركة هنا، فإننا نطلب من الجميع:

الامتناع عن السلوك المتسلط أو التصرفات المهينة والعدوانية، خاصة إذا كانت نابعة من هوية شخص ما، التمييز على أساس الجنس، والميول الجنسي، والنوع الاجتماعي/الجندري، والعرق، والطبقة، والعمر، والمقدرة الجسمية، إضافة إلى نكرة الذكورة وكراهية النساء مرفوض تماماً هنا أو في أي سياقٍ آخر.

التنبيه إلى إذا ما كنت أنت تشاركين -ك في الحديث أكثر من غيرك، بينما تصمت أو تنعزل البقية، نطلب في هذه الحالة إفصاح المجال للاستماع إلى وجهات نظرٍ أخرى.

نحن ندرك أن العنف (الجنسي أو غيره)، واستغلال السلطة، والسلوك التمييزي يمكن أن يحدث في أي موقف أو سياق، وسنبذل قصارى جهدنا لضمان تفاديه هنا. سيتدخل فريقنا إذا تعارضت أفعال أي شخص مع هذه الطموحات وروح المشاركة التي نسعى إليها. إذا كنت أنت أو من حولك بحاجة إلى تدخل أو دعم، فيرجى التواصل مع XXX من فريق «مفردات». تتوافق استراتيجيتنا للتدخل مع مبادئنا التوجيهية والموارد المتاحة لنا، وقد تتضمن إجراء حوارٍ موجّه، أو طلب تعليق أو إلغاء نشاط ما، أو إزالة الجهة المعتدية من المساحة.

نتمنى أن تكون تجاربكم هنا إيجابية، وأن تولّد أفكاراً وصادقاتٍ جديدة.

شكراً!

عن المساهمات والمساهمين

أدم حاج يحيى (مولود في فلسطين) باحثٌ وناشطٌ يعيش ما بين حيفا وشمال ولاية نيويورك. وتتقاطع أعماله مع الجماليات والسياسة والطرق التي تتداخل فيها الممارسات الفنية والمحاولات الجمعية لتفكيك العنف الاقتصادي والكولونيالي والتسلطوي والجنسي.

حبيبة عفت (مولودة في مصر) كاتبة ومحتررة طباعة من القاهرة ودي جي في بعض الأحيان. عملت في السابق مع «بيروت» و«مدى مصر» و«مفردات»، ضمن منصاتٍ مستقلة أخرى تتناول الممارسات الصحفية أو النسوية أو الكويرية في شمال إفريقيا وجنوب غرب آسيا. تعيش حبيبة حاليًا في بروكلين، حيث تسعى إلى إتمام الماجستير في الفنون الجميلة في الإبداع غير الروائي في جامعة نيويورك.

كريم قطان (مولود في فلسطين) كاتبٌ ومنسّق برامج في «مفردات». حصل على شهادة الدكتوراه في الأدب المقارن، ويكتب باللغتين الفرنسية والإنكليزية. نُشرت نصوصه في «ذا باريس ريفيو» و«مجلة الفانتازيا والخيال العلمي» و«ذا فونامبيوليس» وغيرها. تركّز نصوصه في الخيال التأملي وكتابات غير الخيالية على ثيمات لغويّة وعلى التغريب والاختلالات العصبية والعنف السياسي.

مي أبو الذهب (مولودة في مصر) قيّمة فن تشكيلي ومديرة «مفردات» منذ عام ٢٠١٥. تُعني مشاريعها بثيمة «كيف نعمل» بقدر ما تُعني بـ«ما نفعل». عدا عن إعداد المعارض اشتغلت مي في إنتاج الكتب، والاسطوانات بين الفينة والأخرى. تركّز في «مفردات» على استكشاف أشكالٍ غير ذكورية من العمل المشترك وتشتغل على ذلك ضمن عمليات جمعيّة.

مارني سلايتر (مولودة في أوتاروا/نيوزيلندا) فنانة تشكيلية مقيمة في بروكسل. مارني فنانة سولو لكن تعمل كذلك ضمن عدة تعاونات طويلة الأمد. تعلّمت في «مدرسة سانت لوكاس للفن» في أنتويرب حيث تجري كذلك مشروعًا بحثيًا عن أدوات سيروية تستخدم في صناعة الفن الكويري والنسوي.

نايرة أنطون (مولودة في المملكة المتحدة) عملت محرّرة مساهمة في «مدى مصر» لعدة سنوات. وقد تشاورت مع مجموعة من المنظمات العربية الصغيرة للتمنّع في كيفية التفكير في علاقات القوة والديناميكيات الجندرية، وكيفية التعامل مع العنف القائم على الجندر والتمييز.

سلمى الطرزي (مولودة في مصر) صانعة أفلام مقيمة في القاهرة وهي فنانة تشكيلية وكاتبة مقالات. تعمل سلمى منذ عام ٢٠١٨ على مشروع بحثي يتناول تمثيلات الشهوة وتطبيع ثقافة الاغتصاب في السينما المصرية السائدة: «يتمنّع» وهنّ الراغبات»، الذي سيصدر في عام ٢٠٢٣.

عن «تعطيل المساحات»

«تعطيل المساحات» اسم برنامج انعقد لمدة ثمانية عشر شهراً، أطلقته «مفردات» في كانون الثاني/يناير ٢٠٢١، وشمل عدة خطوات والكثير من المساهمات والمساهمين والمشاركات والمشاركين، وافتتح بسلسلة من الورشات جرت عبر الإنترنت وتناولت الاعتداءات الجنسية في عالم الفن:

الورشة رقم ١، مصر: ٧ أيار/مايو ٢٠٢١، وُجّهتها مارينا سمير ونانا أبو السعود

الورشة رقم ٢، لبنان: ٧ أيار/مايو ٢٠٢١، وُجّهتها لجين جو ونور تركماني

الورشة رقم ٣، الأردن وفلسطين: ٨ أيار/مايو ٢٠٢١، وُجّهتها بكية مواصي ومنى بنيامين

الورشة رقم ٤، تونس والمغرب: ٨ أيار/مايو ٢٠٢١، وُجّهتها أنيسة ترودي وعزة شعبيوني.

وكخطوة ثانية، صاغت فرقة عمل تألفت من آدم حاج يحيى وعزة شعبيوني ومايا عمار ونهى الأستاذ، وطوّرت مسودة أولى من بروتوكول في حزيران/يونيو ٢٠٢١ يستند إلى تقارير الميثرات والميثرين وعدة لقاءات مع المجموعات النسوية ونقاشاتهم الجمعية الخاصة.

كما انعقد ملتقى أحيّ في ١١ و١٢ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢ بمشاركة آدم حاج يحيى وسلمى الطرزي ومارني سلايتر ونايرة أنطون، وذلك إلى جانب عدة أفراد من فريق «مفردات»: كريم قّطان وكريستال خوري ومي أبو الذهب وماري سبانوداكي. وساهم أحمد مدحت ومارينا سمير ونانا أبو السعود بالملاحظات والأفكار المشمولة في المطبوعة هذه للمساعدة على تطوير النقاشات. وفي الأخير فإنّ هذه المطبوعة هي نتاج عدة أشهر من الكتابة والمراجعات.

وُجّهت المشروع حبيبة عفتّ وسلمى الطرزي.

عن الكتاب

تكليف وتحرير: كريم قظان ومي أبو الذهب
المساهمات والمساهمون: آدم حاج يحيى وحبيبة عفت وسلمى الطرزي وكريم قظان
ومي أبو الذهب وماري سلايتر ونابرة أنطون.
جمعت «أفكار عن العدالة العقابية» بمشاركة وكتابة أحمد مدحت ومارينا سمير ونا
أبو وسلمى الطرزي، حرّرتها وعلّقت عليها سحر مندور.
ترجمة النصوص إلى العربية (ما عدا «أفكار عن العدالة العقابية»): شهد عيساوي
وباسمين حاج.
تدقيق بالعربية: شرين يونس
تصميم: لوراين فورتر ونعيمة بن عايد
طبع هذا الكتيب في الاتحاد الأوروبي.

«همّن» ضمير حيادي اعتمدته «مفردات» لتجنّب تفضيل الضمائر المذكّرة.
تصدر هذه المطبوعة ضمن مشروع «أفعال مستقبلية» وهو مدعوم جزئياً من وزارة
الخارجية الألمانية وينجز بالتعاون مع مؤسسة «أليانز» الثقافية.
ظوّرت بعض خطوات برنامج «تعطيل المساحات» بصفتها جزءاً من مشروع «أصوات
متميّزة». وقد دعمته جزئياً وزارة الخارجية الألمانية، بينما دُعمت خطوات أخرى من
قِبل «المؤسسة الثقافية الأوروبية» و«الدعم الدولي للإعلام» وأنتج بالتعاون مع
مؤسسة «أليانز» الثقافية.

تشكر المحرّرة والمحرّر جميع المساهمات والمساهمين على إخلاصهم وصراحتهم
وكذلك لكل الفنانين والفنّانين المشاركات-ين في المشروع بكلماتهم وتجاربهم.
نوّد كذلك الإشارة إلى عمل «إنغايجمينت» (بلجيكا) و«وي سي يو» (مصر) ومركز
«ريزودانس» (مصر) والقوس للتعددية الجنسية والجندرية في المجتمع الفلسطيني
(فلسطين) و«الأمهات والبنات» (بلجيكا) وحركة «طالعات» (فلسطين) و«تايك مي
ساموير» (اسكتلندا)، والتي كانت جميعها مصادر مهمة ومفيدة.

تشكر «مفردات» «مؤسسة أندي وارهول للفنون البصرية» ومؤسسة «فوردي»
و«مؤسسات المجتمع المفتوح» لدعماها المؤسسي.

www.mophradat.org

VI

إليه إلى ودّانا هنا؟ Can We Rule It Out?



Auswärtiges Amt وزارة الخارجية

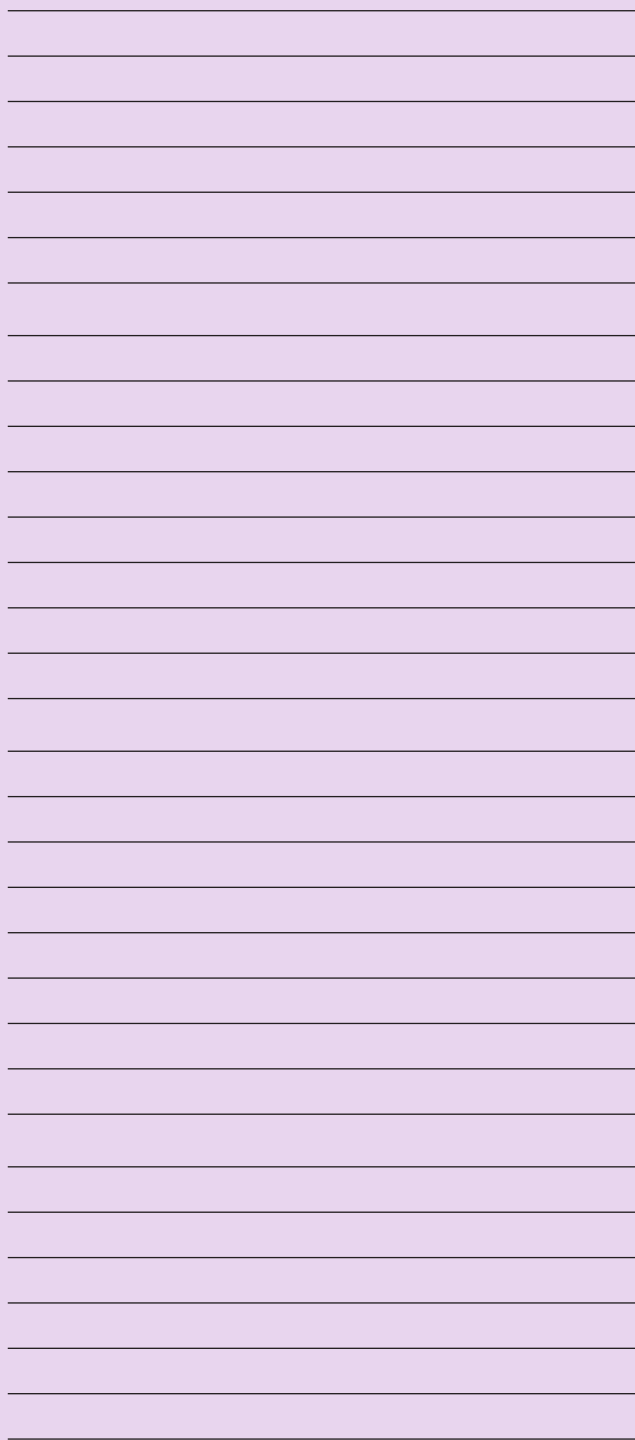
Allianz
Kulturstiftung
... for Europe



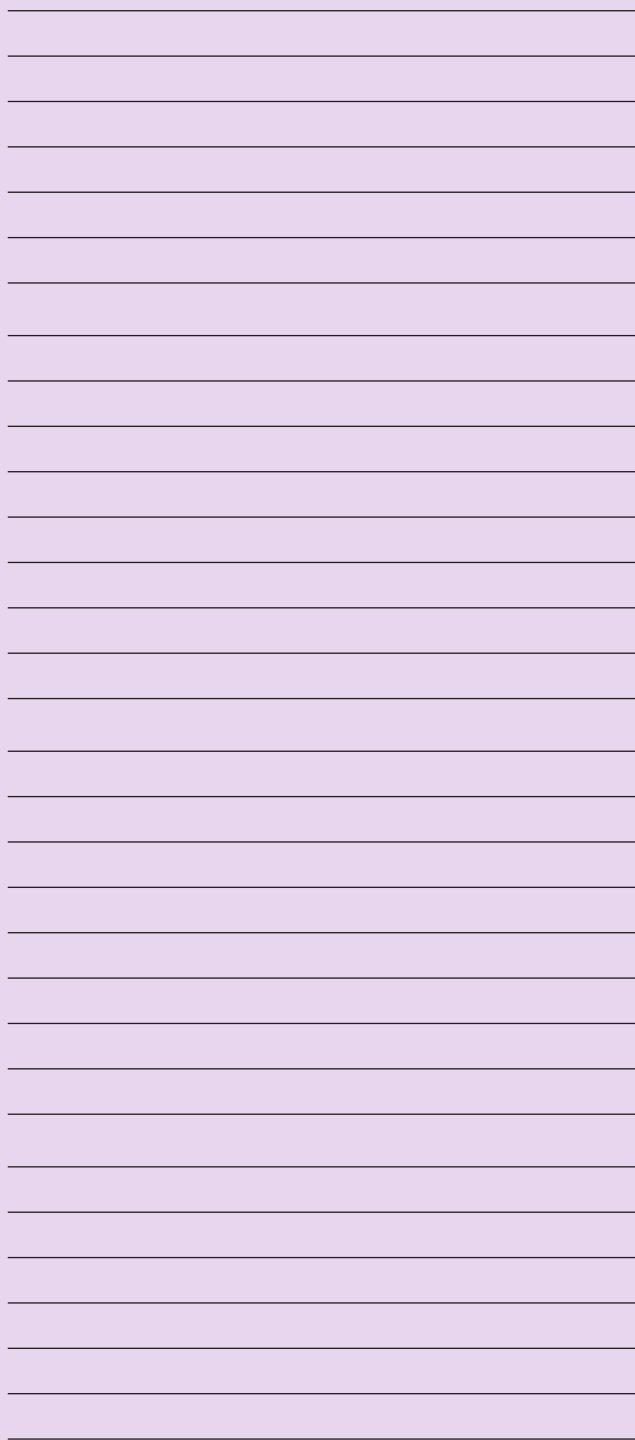
European
Cultural
Foundation

IMS

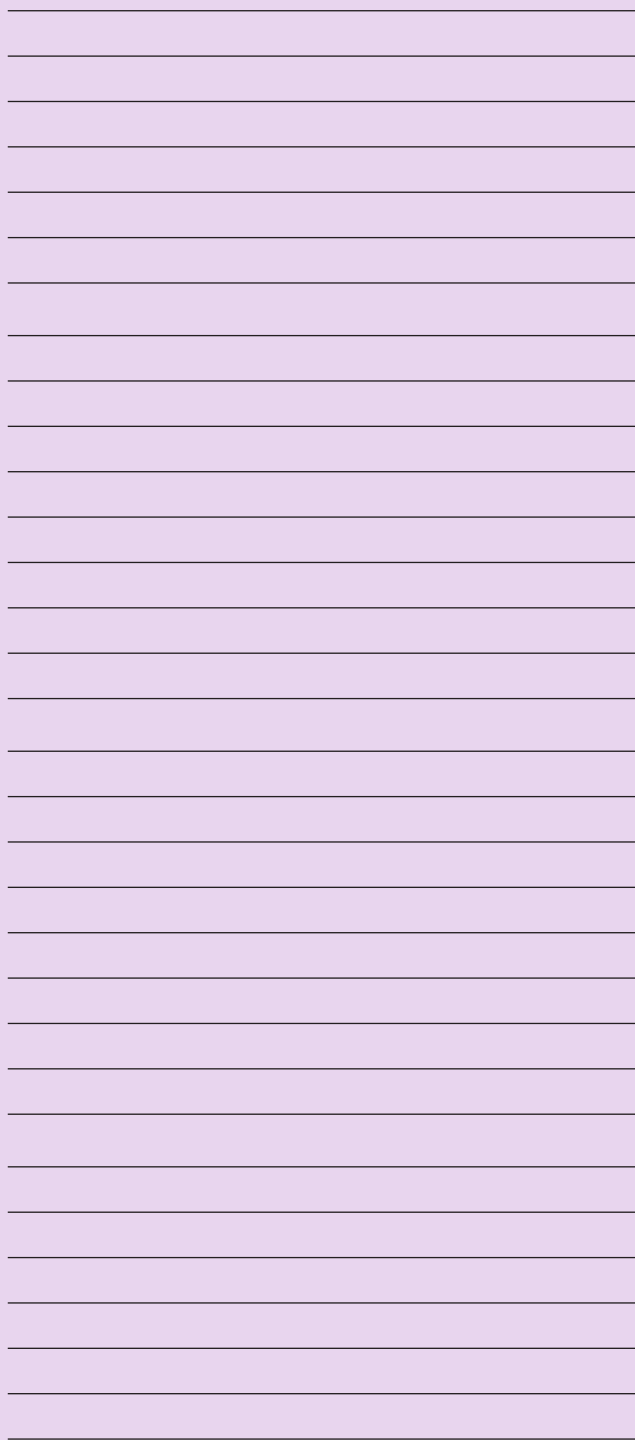
آيه الی وڈانا هناك؟
Can We Rule It Out?



آيه الی وڈانا هناك؟
Can We Rule It Out?



آيه الی وداانا هناك؟
Can We Rule It Out?



آيه الی وڏا هئا ڪي؟
Can We Rule It Out?

مفردات
Mophradat

Can We **Rule** It Out?

Collective ideas for keeping
sexual abuse out of art spaces

Can We Rule It Out? إيه الّی وڌانا هٺاڪ؟ Et puis quoi encore ?

Content

<u>What we know is that things can change</u> Karim Kattan and Mai Abu ElDahab	p. 4
<u>Dis-enabling Spaces: A Process</u> Naira Antoun and Salma El Tarzi	p. 7
<u>Talking Points</u> Adam HajYahia, Karim Kattan, Mai Abu ElDahab, Marnie Slater, and Naira Antoun	p. 22
<u>Notes on Punitive Justice</u> Ahmed Medhat, Marina Samir, Nana Abuelsoud, and Salma El Tarzi	p. 59
<u>Mophradat's Templates</u>	p. 73
<u>Contributors' Biographies</u>	p. 79
<u>About "Dis-enabling Spaces"</u>	p. 80

What we know is that things can change...

With this collection of texts, reflections, questions, documents, we invite our readers, colleagues, and peer organizations to engage in difficult, often fraught, discussions about sexual abuse in art spaces. We do not want these conversations to always start at zero, as if a lot of work around sexual abuse hasn't been done already. There is copious activism, scholarship, and creativity on this topic, if one wants to find it. What this publication would like to do is contribute to the work that has already been done and to be a waypost toward what remains to be done.

Mophradat has been working on these questions for some time, initially as a matter of course, being an organization that centers feminist values, and actively since early 2021 when it launched its Dis-enabling Spaces program. Many other activists, organizations, and communities have long been engaged in such work. Yet when occurrences of sexual abuse in the art world come to light, many are quick to react with surprised horror. Expressions of sorrow and promises to believe the survivors, to stand with them, and to do better are welcome, but often operate on the assumption that sexual abuse occurs in a vacuum, as if it has never been mentioned or happened before, as if we are not all implicated. What does it mean for an organization to stand with someone? What does it mean to do better? Finding these words too abstract to effect change, we prefer to situate our work in more concrete and actionable terms.

Likewise, terms like “cancel culture,” which are dog whistles to the political right and serve no purpose other than to poke holes in progressive aspirations, are rarely discussed in what follows—but we do believe it is important to say a word about them here. We know firsthand what it entails to have to cut ties with abusers. There is no joy in it: it is to everyone's financial,

intellectual, emotional, and artistic loss. We also know that abusers are often welcomed back into their old professional circles as soon as some time has passed, with no accountability and no form of justice.

Terms such as “cancel culture” also serve to paint a distorted image of progressive communities as monolithic groups, quick to react and slow to think, closed-minded, motivated only by a desire to punish and by social-media frenzy. Yet the many people involved in creating and thinking together for this project and publication disagree with each other on many subjects. A great number of debates have taken place throughout Dis-enabling Spaces. They have sometimes been heated, tangled, confusing, frustrating, even went around in circles, but they were always fruitful. They have always centered harm reduction and transformative justice. They have always looked for positive and viable solutions. They are generous and generative. The opposite, in fact, of what the term “cancel culture” purports to name.

- 5 This publication is incomplete, as it should be. It is questionable and should be questioned. Mophradat itself has not yet responded satisfactorily to all the questions posed in the “Talking Points” text presented here, and it does not pretend to have an all-purpose, overarching solution. Based on what our communities have told us throughout the years, however, we do know which questions need to be asked and what conversations must happen both externally and internally. This book is one contribution to these hopefully abundant discussions.

Karim Kattan and Mai Abu ElDahab

Dis-enabling Spaces: A process

An essay by Naira Antoun and Salma El Tarzi, based on a conversation with Adam HajYahia, Habiba Effat, Mai Abu ElDahab, and Marnie Slater

7 The Dis-enabling Spaces program works to find ways to address the sexual abuse that takes place at arts and culture organizations. Recounting the process and compiling the thoughts of the program's core participants, this text is part of the outcome of its first phase, initiated by Mophradat in spring 2021. The program's name, "Dis-enabling Spaces," hints at the approach taken during this phase. The core working group didn't just think about sexual violence and other abuses of power and how to deal with them as they occur; they gave equal attention, if not more, to how spaces might be enabling abuse. Accordingly, the program has two parallel conceptual tracks: thinking about Dis-enabling Spaces (the "pre") and thinking about what to do after sexual abuse has happened (the "post"). In aiming towards Dis-enabling Spaces, the goal was to consider what makes spaces more safe and less safe, as the core working group agreed that no space is safe per se, as in fully free of friction and discomfort, and nor should it be. This is important because once we acknowledge that friction and discomfort in some form will always be present, we are obliged to actively think about how we deal with them. Furthermore, setting safe spaces as our higher goal may lead to creating spaces that are sterile and in which no risks are taken.

From there, the remit of the program has ended up extending beyond sexual abuse and sexual violence to thinking about the culture or methodology of an organization—specifically that of Mophradat, but with the aim of being useful to other arts and culture organizations. It is therefore not only about how to reduce sexual abuse, but about working relationships in general: how we want to work and be together in safe(r) situations.

Having gone through multiple iterative steps, the program has arrived at several documents that are reproduced in this publication: “Talking Points,” which is an evolving protocol addressed to organizations, institutions, and working groups on how to be alert to and make sexual abuse unwelcome; internal recommendations designed for Mophradat’s own specific programs; and a draft of a community agreement for use in Mophradat’s space and events. The steps leading up to the writing of these documents are described within this text. Inevitably, several conundrums and dilemmas came up along the way, many of which related to the inclination towards rigidity and to making big declarative statements. We discuss these as well, before ending on a brief reflection on the role of an organization in dealing with accusations of sexual abuse in its community.

What we did

During a group reflection in June 2022, after the completion of this first phase of Dis-enabling Spaces, Habiba, one of the program initiators, said: “When I think of how this program was conceived, it is clear to me that from the beginning we had two questions to deal with: When someone informs an organization that an act of violence has happened to them, what should it do in terms of accountability, liability, or responsibility? And how can an organization disenable the spaces shared by its team and collaborators?”

The way to address these two questions was less clear. The Mophradat team and its collaborators on the program soon realized that if one of the things Mophradat is trying to fulfill through its activities is a desire to share collective memories with people, then dealing with these questions should likewise be approached collectively. Over the years, Mophradat has accumulated an immense network of contributors, beneficiaries, collaborators, and partners from various parts of the Arab world. This network constitutes a

large proportion of the community it is building and engaging with. Based on the demographic distribution of Mophradat's network, we decided to invite women arts practitioners from within its larger community¹ to one of four online workshops based on different geographies: Egypt, Lebanon, Jordan/Palestine, and Tunis/Morocco. The aim was to ask these women about their lived experiences in shared arts spaces, to get a sense of what has been effective or not through their knowledge of how these spaces operate. For each workshop, two local moderators involved with the arts and culture scenes in their respective communities with demonstrable feminist engagements were invited to facilitate the discussions. It was agreed that members of the Mophradat team would not participate in the workshops so as not to influence participants' candidness and openness.

- 9 The process of determining who the participants would be was complicated. After lengthy discussions, inviting only artists who identify as women was the most cautious compromise we could make. The decision wasn't based on a belief that sexual abuse is only committed by men against women in heterosexual settings. It was based on the statistical fact that in a world dominated by patriarchy, women are the largest group prone to fall victim to sexual abuse, which more often than not occurs at the hands of men. Given this, inviting only women could help create a safe(r) environment for them to express themselves and share sensitive information, while decreasing the risk of finding themselves facing their own abusers. While other marginalized minorities are equally if not more vulnerable to sexual abuse and have less possibility to express themselves in a world dominated by heteronormative patriarchy, ironically that same vulnerability meant that sending

1. This was limited to women Mophradat had engaged with rather than a cross-section of women in the arts, as the latter selection process would require skills and processes beyond Mophradat's mission and knowledge.

invitations to members of these groups could pose a serious security risk for them. “Women only” appeared the “safest” group to invite without jeopardizing the safety of its members and the whole process.

Based on this decision, invitations were sent to all artists who identify as women² who had engaged in some form of collaboration with Mophradat during the five preceding years. To avoid working under the delusion that women are not capable of sexual abuse among themselves, the design of the workshop allowed for a private channel of communication with the moderators, whereby any participant could safely share concerns or discomfort about the participation of another. We also provided anonymous participation as an option for those who did not feel comfortable revealing their identities while talking about sensitive incidents of sexual violence and abuse. Each workshop included between ten and twenty participants, chosen on a first-come, first-served basis.

Participants were invited to reflect, based on their own experience, on when and how they wanted arts and culture organizations to respond in the following cases: immediate intervention in case of an incident; structural intervention to balance power dynamics; and preventative measures to be taken to make spaces safe(r).

After the four workshops took place, the moderators prepared extensive narrative reports presenting the participants’ feedback, questions, concerns, and recommendations.

For the following step, we invited a taskforce of four people to use these four reports as a reference for writing a protocol against sexual abuse within arts and cultural spaces. This taskforce represented a diversity of genders and sexualities, as well as geographies.

2. As per the gender assignment they selected on their application forms.

To give them more insight, we arranged for them to meet and talk with several arts collectives and cultural entities that had dealt with incidents of sexual abuse and taken steps to create policies to confront these issues. This endeavor soon proved more challenging than we had all imagined. On one hand, the four participants came from very different backgrounds and had very different approaches. The fact that their meetings were held remotely because of the pandemic and the travel restrictions did not help. On the other hand, while the task was to write a draft of a protocol for arts and culture organizations to discuss and possibly use, everyone, including Mophradat, had a different understanding of what arts and culture organizations are supposed to be, how they are structured, how they operate, and what they are responsible for. The same went for understandings of the function of such a protocol.

Through the process, it was confirmed to Mophradat that arts and culture organizations have no capacity to be and should not aim to become investigating bodies, though it was not yet apparent what other approach would be most appropriate. Amid this fruitful confusion, Mophradat's goals and ambitions for the protocol were not as clear from the outset, to itself or its collaborators, as it had initially thought. As a result, the first draft relied heavily on conventional methodologies for reference rather than fully reflecting the complex content of the workshop reports and capturing the specific nuances of the arts and culture community. Efforts to adapt to the situation ended up in more confusion and frustration for everyone involved, also partly due to the short deadline imposed by Mophradat due to specific budget concerns. The appropriate decision was then to pause the project and take a step back to reflect on the process and what it had revealed in terms of miscommunications, blind spots, and new realizations.

A few months later, a new task-force was formed which combined some of the participants of the previous one as well as new members. This time around, Mophradat took two important steps to ensure a better experience for everyone. The first was to enable task-force members to come for an onsite collective retreat at its venue, where many of the organization's collaborative activities take place, and to work together with the some of its team. The second and more necessary step was to walk them through an in-depth account of Mophradat's activities, ways of working, physical space, and past experiences. This allowed for a clearer communication of its missions, priorities, and aspirations and thus a much more productive process, leading to the development of documents which better reflect the values of Mophradat and the task-force members.

The pitfalls of rigidity

One important lesson learned concerned the need for continual reflection and for the flexibility to modify and readjust. Marnie, who participated in the writing of the protocol, encapsulated this lesson when she said: "We have to factor into this process the possibility of Mophradat making mistakes. And I think that the more rigid and binary the protocol, the less likely it is for Mophradat to say: 'We were totally wrong in this situation, or we thought something before, when we hadn't experienced it, but now our thinking has changed.'"

The rejection of rigidity was generally agreed to be key. Adam, who participated in both task forces, said that at the start of the process, when he was with the first group, what they had proceeded to write was what he would call "a rigid document" that was focused on how to approach sexual abuse, how to define it, what behavior is acceptable and what isn't, what action should be taken and what shouldn't, and so on. Ultimately, this stage was an important one for the project. As Adam noted, "It was necessary to go through conventional references and then engage in some contemplation

to be able to realize that a protocol must not be about the definition of sexual abuse but rather about how to effectively approach any incident of unease, harassment, or abuse of power within a space given its own particularities. We need to be aware that we are facing a very big problem that is societal and does not just concern arts and culture spaces. It is not as if these spaces will become devoid of abuse if we come up with the perfect protocol. Any protocol would therefore really come down to how far we want to engage with this problem given our capacities and the variety of challenges we face.”

The temptation to be rigid is not easy to identify and resist, because rigidity gives us the illusion of safety and control in a world of uncertainty. But how effective is it really for an institution to set certain rules and then expect a group of people to implement them regardless of the conditions they are working in and the situations which occur? As Marnie put it, a rigid protocol which is legalistic or which mimics policing processes gives the feeling that everything is resolved. Trying to find alternative solutions, especially if we don't want to reproduce the violence of the police and of the law, means committing to a much longer and less knowable process.

Perhaps the way to circumvent the temptation of rigidity lies in the name of the project itself. The idea of dis-enabling a space suggests an active approach to how we can structurally disenable certain behaviors or cultures and prevent them from thriving. Further, it requires understanding what methodology an organization generally wants to adopt in working with communities. In Mophradat, for example, how do we want to work together? And if we are going to spend time together in a space, how can we make this time pleasant and comfortable, especially as we come from different backgrounds and contexts and have different approaches to sexual abuse?

This experience has shown that one of the main approaches to avoid is thinking within traditional definitions of the role of institutions, which rely on dated ideas of due diligence that often do not consider notions of agency, privacy, or autonomy. Rather they re-enforce patriarchal positions, top-down thinking and action, and punitive measures that are ineffective if not destructive to a community. Mophradat's mandate is related to the place of art in society, and that leads to broader questions around equality and access which are in stark contradiction to those ideas. As such, Mophradat is neither set up nor eligible to embark on processes such as investigations of abuse, at least outside of its own organization. Therefore, as Mai put it: "The issue really is how do we link those two things: dealing with accusations while staying within the framework of Mophradat's mission and shifting our mandate to require dealing with these questions to develop a specific model that works for us." This approach makes even more sense when combined with the fact that Mophradat has a specific feminist stance on questions of power, diversity, and its own institutional positioning, which must be part of how we proceed.

While taking preventative measures to disenable abusive behaviors, a very fine balance must be achieved to be able to fight the temptation of rigidity. How much control can we allow ourselves before we end up reproducing those authoritarian practices we oppose? What risks do we believe are necessary? Take the question of alcohol consumption during events, for example: How do we get a sense of what's too restrictive? Do we ban alcohol completely to eliminate risks? Do we permit the consumption of alcohol without restrictions to avoid stripping people of their agency? Maybe the answer is somewhere in the middle, as Habiba suggests. The consumption of alcohol or other substances at an art space is not central to its activities and can therefore be moderated. This can help decrease the risk

of anyone getting too rowdy and diffuse any pressure on those who have struggled with alcohol and drug dependency, without imposing strict bans.

It is very significant that when asked about their experiences, the artists who participated in the four workshops did not request rules or bans but expressed a need for openness of communication. The question then is how to make organizations approachable, and determine how anyone, regardless of who they are, can highlight any discomfort they might experience. “By disenabling a space we enable a conversation,” Habiba pointed out. “The question of what to do when something happens is a conversation we can continue to have forever. It is, however, post-fact. If we’re talking about disenabling spaces, this means we are attempting to be pre-fact. That’s not to say there will never be an incident, but that if something happens it can come to light and can be dealt with. The two issues are tied together, but they require different approaches.”

Big declarative statements

It’s easy and tempting to say we have a zero-tolerance position on sexual abuse. It’s a grand statement. The same goes for stating that we have a zero-tolerance position on sexism, racism, homophobia, transphobia, and so forth. Or that we are survivor-centered in our approach to sexual abuse. It might be easy to agree on these notions in the abstract, but what do they mean? Arguably, to say we have a zero-tolerance position may reflect a lack of understanding of how social relations actually function.

We can fall over ourselves to show our commitment to stamping out sexual violence and other abusive practices of power. It may be that we feel a strong statement of values—stating in the clearest of terms that certain behaviors are unacceptable—may really help. Or perhaps we make such statements because they are on trend right now and we haven’t done too much

deep thinking. Perhaps we are trying to convince our audiences and stakeholders that we are taking things seriously. Perhaps we are trying to convince ourselves. Whatever the motivation, and of course motivations are always complex, big declarative statements of values tend to be performative. They may make an organization feel better, but they aren't conducive of reflection on its capacity to deliver. The desire to prove to others and ourselves how "progressive" we are risks creating more attachment to the statements than to the nitty-gritty work of dealing with the problem of sexual abuse, and to issuing protocols and statements that are performative rather than substantive. In the context of sexual abuse, performativity is confusing and damaging. We end up with an organization that has promised much—perhaps cynically, perhaps with the best of intentions—but likely doesn't have capacity to deliver on its promises. For a person who has been subjected to sexual abuse in that organization's space, this may lead to a feeling of abandonment and betrayal.

In saying we have a zero-tolerance position and imagining the most violent of scenarios, we can forget the everyday operations of power that are part of the chain leading to abuse of all kinds and severities. But if we instead try to think through how spaces are enabling of abuse and how to actively disenable those spaces, it may be easier to evade the trap of performativity and confront ourselves with the nitty-gritty work required.

Values can be a generative starting point for identifying the relevant tools and practices behind declarative statements. For Mophradat, a key practice in making its spaces as safe as possible for all participants is vetting: no-one is invited to a Mophradat space without some kind of informal vetting. This entails asking a trusted colleague or collaborator in the arts community in the country the person is from about that person, which requires cultivating and maintaining active knowledge of local art scenes and intimate professional

relationships within them. In other words, it entails Mophradat being proactive in any process of invitation because it believes the burden is on the organization to reduce the possibilities of harm; it is not enough to only be responsive, because that puts the burden of ensuring a space is safe(r) on those who have been victims of sexual abuse.

If, through its vetting process, Mophradat is told that someone has been accused of sexual abuse, the organization may not extend its support to them. This does not mean that it thinks or knows that person is guilty of such acts—Mophradat is not an investigative or policing body. Nor is it taking a position on whether the person, if they have committed what they are accused of, is capable of change. Rather, any such refusal reflects the fact that that risk—inviting someone into a space who has been accused of abuse—is not one Mophradat is willing to take.

In this practice it is important to be attentive to degrees of harm. Not all harm is the same. There is a difference between someone who has the reputation of being a harasser or of being pushy, and someone who is known to have drugged and raped people. Having said that, this understanding is not resolved by putting in place a severity scale that excludes only those known to be the worst offenders. It may be that if someone is known to always interrupt women, to rarely let them speak in meetings, that this person would not be considered appropriate to invite to join a workshop. As Adam says, “the question of how we want to approach who to invite to a space and who we work with is a general ethical question that goes beyond more obvious questions of harassment and abuse.”

Speaking of severe cases, several examples sadly exist in most countries—this is not specific to the Arab world—of artists who have caused egregious harm to people and then, instead of facing accountability,

have continued to receive new opportunities to work in the field. In general, Mophradat's actions are limited to making an internal decision not to work with someone.

The Dis-enabling Spaces program is action-centered not person-centered and is built on the belief that people have the capacity to change. Deciding not to work with someone may be seen to contradict both these elements. But it is not a question of implying that people cannot change but rather a position that, as Habiba put it, "arts organizations are not the spaces in which to rehabilitate someone, potentially risking the safety of other artists or the team in the process." And as Adam suggested, "In arts and culture, we always fear excluding people because they have been accused of harassment. But actually people are always being excluded—the fact that we accept some people's applications because we like their art means others don't get the grant and are de facto excluded. If I don't exclude someone who I know is a harasser or abuser or who constantly interrupts women in group conversation, I think there is more at stake than their own exclusion. These people—especially the men—have other options." The idea that arts organizations are not the spaces in which to rehabilitate someone was a point of tension in our discussions. It is important to note here that such organizations can offer room for community reflection, alternative social settings, safe(r) spaces, and so forth that can support processes of personal transformation and transformative justice.

Mophradat chooses not to have a pedagogical voice. Or rather, it is not didactic. As Mai said, "Talking about 'codes of conduct,' rather than saying that we don't tolerate racism or sexism and so on, it makes more sense to really be clear and say: Mophradat is a place where queer people, women, trans people, and other vulnerable groups are welcome." There was a sense that like-minded people will thus gravitate toward the organization, and those who don't will stay away.

Others felt that while that kind of approach avoids the pitfalls of big declarative value statements, it doesn't say as much as it intends to. Habiba proposed that it would be useful to link an organization's stance to its goals or those of a specific event or partnership. Adam argued further that "in Mophradat's case, the conclusions and decisions it has taken over the years in terms of how to work and whom to work with are not incidental and need to be made more visible."

Among those who worked on Dis-enabling Spaces, the consensus was that there is no need to use buzzwords that are being co-opted and thrown around, terms that have become so mainstreamed that they have become performative and boring. It is much more important to be clear about the principles that Mophradat adheres to and tries to enact, and the tools and practices it uses to do so.

19

What is the institution's mandate?

Transformative justice seeks to create societal change by understanding the root causes of violence and responding to it comprehensively, engaging in harm reduction and without creating more violence. A protocol with a policing or investigative orientation and a protocol rooted in transformative justice would each require different institutional capacities. A beautiful protocol will be irrelevant and become performative if the institution does not have the capacity to realize its claims. We may believe in transformative justice, but do we have the capacity to commit to a transformative justice process and is it part of our mission?

Sexual abuse and abuse of power are endemic societal issues. What is an organization like Mophradat committed to? Transforming society and being an agent for societal change, or trying not to perpetuate cultures of abuse by making its own space and community as abuse-free, accountable, and transparent as possible? Or, as Adam phrased the question, "Do we want to stay

with the trouble and deal with it, or do we have other issues that we want to attend to that are not about transforming society?" It may be tempting to say we want to stay with the trouble—it may better match our values—but that may simply not be within the mission or capacity of the organization.

Nonetheless, given our belief in principles of transformative justice, alongside an incapacity to deliver on such processes, we may fall for a person's weaponization of the language of transformative justice—this person is sorry, feels terrible, they're reformed, apologizes to the institutions and friends but not to the actual victims. This is a form of image management that entails no self-reflection or accountability. The danger of working with an abuser who has not been rehabilitated is more likely if our identity as an organization is tied to values rather than specific practices. Just as a less rigid protocol entails the humility of admitting that one has made mistakes, here a humility in relation to the organization's own limitations is required if it is to be a constructive force. If an institution is overly confident that it can uphold principles of transformative justice, it may risk working with someone who has committed egregious abuse but not reflected on it, thereby endangering others.

Any institution is thus pulled in different directions, and finding answers is an ongoing process, requiring self-reflection and the acknowledgement of its own and others' mistakes and shortcomings.

Talking Points

Developed collectively by Adam HajYahia, Karim Kattan, Mai Abu ElDahab, Marnie Slater, and Naira Antoun

In the pages that follow are a series of questions and suggestions that have emerged from the process of looking into concrete steps a group can take to prevent, lessen, and/or help respond to instances of sexual harassment, sexual violence, and other abuses of power. The points here address a range of activities and relationships that are hardly exhaustive but modelled loosely on Mophradat's needs; its work includes a wide diversity of situations that involve the team, collaborators and partners, and a venue, as well as hosting, grant-making, and commissioning processes.

This is intended to be a usable work in progress for Mophradat and for the organizations, collectives, and groups it works with or considers to be within its peer network. It may be that some of these points will not translate easily to all future manifestations of Mophradat or to other contexts, since every situation or set of relations is unique, and a cut-and-paste or top-down approach to addressing sexual harassment, sexual violence, and other abuses of power is unlikely to be effective. These are starting points that should be discussed, adapted, and added to by those most affected and in relation to the group's specific situations. In other words: bring your team and the communities you engage with to the table to design your own bespoke protocol.¹

1. This section only addresses external instances of sexual abuse rather than those that involve colleagues in the same work-place, which is an issue further complicated by employment and internal policy considerations.

Content

<u>About the terms</u>	p. 24
<u>General questions</u>	p. 25
<u>Hosting events</u>	p. 29
<u>Codes of conduct/community agreements/ house rules</u>	p. 33
<u>Administrative relationships</u>	p. 34
<u>Workshops and training situations</u>	p. 38
<u>Useful interventions</u>	p. 40
<u>Consider power dynamics within a group</u>	p. 46
<u>After the fact</u>	p. 48
<u>Considering intervention</u>	p. 49
<u>Deciding how to intervene</u>	p. 51
<u>Intervening</u>	p. 53

About the terms

At the heart of what's to come is the presupposition that abuse within a group is most often enabled by imbalances in gender make-up and influence, and/or unregulated workspaces, practices, and dynamics. For the purposes of brevity, "group" is used to mean an organization, institution, collective, formal or informal group, or any gathering of persons working together over a period of time on a specific project. The term "sexual abuse" refers to sexual harassment and sexual violence, acknowledging that both belong to a broad spectrum of acts that must be approached with specificity and nuance to be understood. Finally, over the course of the research process that led to these texts, it became evident that sexual abuse cannot be understood as distinct from abuse of power, and that one is either a manifestation or direct result of the other. This document thus refers to abuse of power but does not exhaustively reflect on it.

Can We Rule It Out? **إيه الي وذا هناك؟** Et puis quoi encore?

Your notes

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper has a slightly textured appearance and is set against a dark background.

General questions

As is well known and statistically demonstrated, women and gender minorities subjected to sexual abuse have little to no recourse to justice, whether in the Arab world or elsewhere. The main aim of this text is therefore to propose steps towards prevention rather than to propose investigative and punitive processes or measures. To start a process of thinking and developing a prevention protocol, your institution, organization, or group must ask certain questions of itself; the answers will be specific to your collective engagements and values. It is helpful to start by discussing these questions and making choices that align with your values while serving your specific needs and aspirations.

Sexual abuse in all its forms is primarily the result of imbalances of power, and harmful acts are usually the consequence of environments that create the conditions for harm to take place. What preventative work can you do together to try to make your environment less welcoming of abusive behavior? How can you have frank conversations that don't replicate existing power imbalances? Sometimes involving external advisors can help kickstart the process and define a frame for these sensitive conversations and every person's contribution.

What can you do to ensure that the steps your group takes to address sexual abuse are substantive rather than performative? How can you ensure that you recognize the difference between the two, especially before an incident occurs? Are you promising more than you have capacity to deliver? How can you actively build capacity for preventing and dealing with sexual abuse in your organization and within your networks? Such a process can include public discussions, training sessions, reading groups, specific assignments, and so on.

What role do processes of reflection or review in relation to sexual violence play in your group's plans and programs? How does that reflection take place, who is involved, and how often is it revisited? Schedule it as part of any of your programmatic conversations, retreats, or evaluations.

What material and structural changes would you like to see implemented in relation to sexual abuse and abuse of power, notwithstanding the limitations of your group's capacities? As many issues are systemic across communities and contexts, is it important that your choices feed into a collective process of change or would you rather prioritize your internal situation? Sometimes these can be opposing positions.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Do you know what your collective values are? Have they been collaboratively written down or discussed at length? And have you published them anywhere? Be aware that working with a group of people who seem to have a common set of values is not enough to guarantee the safety of your spaces.

How have you proactively addressed gender power imbalances in the various facets of your work? Have you identified what gendered dynamics exist within these activities? Such imbalances are not limited to numbers or roles but involve a complex set of factors specific to each working environment. Ignoring gender power imbalances helps create an environment conducive to sexual abuse.

What understandings of justice does your approach to sexual abuse reflect? Does it evince transformative, restorative, procedural, or retributive justice, for example, or a combination of these methods? Is the action of bringing a particular form of justice into a specific situation within the remit of your group's mission or role in its community?

27 How do you prioritize creating safe(r) spaces while not becoming a risk-averse organization? What risks are important for you to protect? Risks can be

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

programmatic (parties, group travels, new partnerships), reputational (with authorities, new collaborators), personal (associations, public positions), or other. Safe(r) spaces offer security and protection to a specific group or groups, and not to everyone and anyone; keeping this in mind makes the exercise realistic and communicable.

How public do you want to be about these discussions and what will you keep confidential, in terms of your practices but also in terms of complaints received? What is your approach to privacy and anonymity? What approach is most apt for your group when it comes to transparency and accountability, knowing that these too are not fixed criteria but specific to every situation? You may choose to ask a qualified external advisor to provide information on online security and the legal framework covering certain questions in your context.

Can We Rule It Out? **إليه** **الذي** **وَدَّ** **أَنَا** **هَنَّاكَ** **؟** **Et** **puis** **quoi** **encore** **؟**

Hosting events

To facilitate staging an event that aims to be free of sexual abuse, consider the questions below; taking those that are relevant for your group, whether all or some of them, and then deciding on an approach to each in advance of planning the event can be very helpful.

How does the language you use in invitations to collaborators or the public reflect your attitude towards hosting? Do you aim to be restrictive, flexible, inviting of critique, and/or specific about the tone of the situation you want to create? These are not overall judgments to be made, but decisions for each individual situation. A conference might be rigidly planned by the organizers, whereas a retreat might be more informal and defined by personal dynamics. How can you create frames that reduce the likelihood of sexual abuse and remain suited to the atmosphere you want in each situation?

Do you have a set of house rules, a code of conduct, or community agreement that defines expectations of how to engage within your space? Are they on public display at the entrance or provided at the start of the event? Should they be on your website and social

[illegible]

media, and sent in email invitations? Most situations are not designed to actively avoid sexual abuse, so don't assume that what you are proposing will be obvious to invitees or part of a common understanding. Make the channels of communication you use for these rules accessible, to ensure participants are aware of them.

Will a person or team be stationed at the entrance of the event, and what will their responsibilities be? What information are they given in advance? Should they be a member of your group or accompanied by one—someone who has a deeper understanding of the context and your group's approach?

Is there a contact person who can receive complaints during an event, and how will they be recognized by attendees? What tools do they have to address abusive situations, and are attendees aware of those tools?

Has the contact person and others in the hosting team received appropriate training on receiving and dealing with complaints? Is this training revisited and reconsidered for each specific event?

[illegible]

Will there be a policy on the taking and sharing of photographs during the event and after it, and is this clear to your team, contractors, and audience?

Do you intend to regulate the consumption of alcohol and/or drugs? Why and how? Do you have a mechanism and/or person(s) in place to ensure safe(r) consumption of alcohol and/or drugs?

What intervention strategy will be employed when someone is a danger to themselves? This is a very difficult question, and such situations are often complicated to gauge or interact with. It is good to discuss what your group feels its capacities are in this kind of situation and how to access external advice.

Will there be quiet spaces at the event for if and when participants need a time out or brief rest? Sometimes a situation can be diffused just by having a place where a person can go for some calm and alone time.

Have you thought about the different vulnerabilities of those attending and the different risks they will encounter at such an event? Have you explicitly asked about the risks and vulnerabilities of those attending when or before you invited them? For example, attending an event that involves state authorities might not be safe

[illegible]

for a trans person in a transphobic environment; it would likewise be inadvisable to invite a survivor of sexual assault to participate in a panel that might include the perpetrator or their allies, or to include someone with a fragile legal status in a public protest, and so on.

Are you and any partner organizations on the same page about dealing with incidents of risk and/or harassment? Have you agreed on clear roles and responsibilities in this regard? A meeting to discuss this in advance is highly recommended because values may not align, even in strong partnerships, since they might not affect each party's stake in the collaboration in the same way.

It is also essential to discuss and clarify your group's position on calling the police or other state authority. Is it absolutely necessary in some situations? What can it achieve? Will it create more harm or help reduce it? Do attendees, including perpetrators and victims, have specific vulnerabilities that make it problematic to contact the police? How would you deal with a situation where a guest has already called the police or state authority?

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

Codes of conduct/community agreements/ house rules

These types of statements cannot be static or locked but must be part of an ongoing conversation based on a group's values, mandate, and scope of activity. They should have a discursive approach rather than only outline unwelcome behavior, inviting engagement with people who want to partake in the conversation or better understand its motives or implications. Further, they might be specific to a time, space, or situation. For example, it might be essential in some contexts to declare that racist behavior will not be tolerated, but such a statement might be less necessary as for a meeting of single-mother artists of color.

Codes of conduct need to be aspirational and describe the climate the group hopes will characterize its events and what the intended outcome of that can be for everyone involved. To be helpful, it must clearly describe the structures for intervening in instances of harm, the identity of the contact person/s who will field complaints, and the consequences of harm to the perpetrator within the bounds of the group's responsibility.

Administrative relationships embody power dynamics and can set the tone for how an engagement plays out and the behaviors of everyone involved. It is therefore important to ensure that contracts and open calls reflect the group's awareness of and approach to questions of sexual and power abuse, and its desire to mitigate power dynamics.

To promote a less abusive culture of work and bring more balance into situations, include a section about **reasonable expectations of labor** in relation to pay and respecting people's different working hours and availability. This can encourage you and your collaborators to work on and improve the work situations you are creating or are part of.

To add clarity around your expectations, your group's values should be included as part of your contractual agreements and collaborators can be asked to sign that they will not act in contradiction to those values (without obligation to subscribe to them). It is important to keep the distinction between thoughts and actions clear. For example, it is not required or possible

Selection processes

Mixed selection committees ensure a complexity in decision-making—beyond the gesture of expanded representation—that enhances the quality of the process. For each committee, set a quota for gender and sexuality, or other important factors necessary for the task that they will have. Also consider the politics of those serving on selection committees. It is instructive for applicants if this information is made explicit on the group's website, indicating to those from marginal communities that they are welcome and will be considered, for example, and that certain issues are important to the group.

Providing selection committees with some guidelines for how decisions should be made in relation to quotas for grantees or priorities can be constructive. For example: "Among applications of equal merit, priority will be given to applicants who are not cis men." Or "Applications that demonstrate an affinity to the organization's values or that are conscious of power structures and dynamics within the art world will be prioritized."

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Workshops and training situations

Are you alert to the implications of hierarchy, often informal, that exists in these situations? Can you take steps to reduce the sense of hierarchy and create a more collegial situation? Highlighting participants' achievements rather than needs can help make relationships more balanced.

Have you made the workshop leader and participants aware of your zero-tolerance approach to sexual abuse? This can be introduced at the beginning of the workshop by a member of the group, handouts can be supplied when people register for the workshop, a blackboard or whiteboard can be on-site listing house rules, and so on.

Have you vetted the workshop leader? It can be useful here to seek out people who have previously worked with and/or been in workshops run by this person, as information on their attitude or behavior towards workshop participants will likely only be available through hearsay.

Have you thought through the gender balance of the group?

Will you share contacts and/or biographical information among participants and with the workshop leader?

Can someone from your group always be on-site while the workshop is going on? If one-on-one meetings are necessary, what safe conditions can be set as pre-requisites for holding them? Have participants received information on how to register any complaints they might have about inappropriate behavior?

Because situations of abuse are very complex and have historically gone unaddressed, it is helpful to improve our community's tools for recognizing and handling abusive behavior. If you have the resources, it is worthwhile to help people you are working with acquire these tools. For example, by providing a workshop for all program participants about power relations or organizing a discussion circle for each grants cycle on the topic. When working with collective grant structures, for people who will be working together as a group, offer all group members voluntary or compulsory workshops on sexual violence and other abuses of power.

Always try to facilitate and mediate meetings so that everyone gets a chance to talk. Here are some suggestions for doing so:

Do you create varied conditions for participation, for instance by having smaller group discussions, written exercises, and so on?

[illegible]

Is the facilitator aware that they should pay attention to who hasn't spoken while also remembering that it's okay to be quiet and listen—that there is no obligation to participate? Does your group have a facilitation toolkit document for its team and guests who moderate?

Do you designate time for reflection after significant meetings? This may sound like a waste of limited time, but it forges space for reflection in which insights can be articulated, learning can take place, and staff can feel empowered to respond appropriately in difficult situations.

Do your facilitators have the confidence to intervene in the moment if abusive dynamics come into play in a meeting? Does the facilitator have a supporting facilitator or other assigned person in a support role? This can greatly assist in reading what is happening in a meeting as it unfolds and responding or intervening if and when appropriate.

What training can you, with the aid of qualified external actors, provide for your team? For example, have they been trained in non-violent communication?

[illegible]

Blacklists

Notwithstanding its thorny name, an internal blacklist of known abusers can be a **crucial prevention measure**, but how it is developed requires careful consideration as such documents can be open to abuses of power. Consider if you want to have such a list, and if so how you will decide who to include on it. Perhaps it should be worked on in partnership with local groups dealing with sexual and gendered violence. A list could include: names of previous grant recipients who were abusive; names of applicants with abuse allegations against them; and names of practitioners facing collective boycott due to sexual abuse or other known violent behavior.

How long should names remain on such a list? Should you inform those listed so that they do not apply for opportunities? Do you share this list with your relevant partners? How do you respond to requests for information from others, collaborators or not?

Can We Rule It Out? آية الله إلى وددانا ههناك؟ Et puis quoi encore ?

Talking Points

Consider the specific architectural arrangement of your space, and check whether its use has been organized to ensure residents have privacy and safety. Clearly designate spaces as private or public, and make sure the intended uses of the different areas are clearly communicated. For example, agree on where and when meetings with non-residents can take place on the premises.

Request that residents fill out an **access rider** before arrival to ensure you understand their needs in relation to what you can provide and so that other points of care can be articulated and organized. Ask about

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

any specific safety and accessibility issues they are concerned about while traveling to your space or other sites, if they are ok to be in spaces where alcohol is served, if they have any toilet or kitchen access requirements, and so forth.

Aside from being provided with local contact numbers for ambulance, fire brigade, and police, residents should also be provided with contacts (where possible) of trusted rape crisis centers, a queer assault hotline, intimate partner violence hotline, and emergency mental health hotline. All these should be in a language the resident speaks, again if possible.

It is important that the hosting team is provided with basic training in areas such as non-violent communication, de-escalating violence, and mediation. This need not be extensive or time-consuming; some basic strategies and possible responses can be discussed and agreed upon within the team with the help of a specialist.

[illegible]

Development of skills and roles of the team

As just described, try to provide some training by an external actor for every team member on how to deal with instances of sexual abuse, de-escalation of violent or risky situations, and group facilitation where power dynamics prevail and some people are prevented from engaging or expressing themselves. Aside from equipping the team with very useful tools, it can provide them with the confidence to try to better manage complex situations.

Develop a structure within the group, either exclusively within the team or alongside an external actor, to deal with instances where power is abused by a team member. Every member should have clear access to registering their complaints with someone responsible in the group and know that a complaint will be handled seriously.

Consider power dynamics within a group

Do you have permanent team members working alongside freelancers and temporary contractors? What are the power relationships between these groups? For example, consider what rights each type of worker is entitled to, and why and what that implies.

Is there an internal way in which team members can get complaints addressed within the group? What confidential and effective channel(s) are there for addressing sexual abuse or other abuse of power among the group? How are these channels affected by hierarchies, and how are the effects of hierarchy managed to allow for candidness and accountability? If the group has a governing body or board or founding members, two or more members could take on the official role of receiving and acting on complaints of abuse. They should be given training if they have none, and their contacts must be shared with the group. The team should be made familiar with the group's leadership (or with the group members who have been given the responsibility to handle complaints) to ensure they feel at ease to talk to them directly. In the case of boards, two or three board members could take on the role, or people could be added to the board for this purpose.

After the fact

Following a situation where the abuse and/or harm has already occurred, it helps to be ready to respond and to have collectively chosen your intervention strategy in advance. At this moment, take care not to abandon the prevention strategy you have developed—perhaps by considering the above questions and suggestions—because it will continue to be necessary.

What support tools can the organization provide to survivors? Any response can only exist within the mandate and capacities of the group. Art organizations are concerned with critical thinking and social change, but they are not investigative bodies or law enforcement agencies, nor is it their role to enact justice outside of their own teams and internal rules. As much as an art community might rely on them to bring some regulation into a situation in the absence of other responsible structures, they should not overreach the limits of their institutional missions.

Considering intervention

Through planning that has considered the questions above, you should have clarity concerning what your group's responsibility is, and what other people are responsible for, both in the immediate situation and in the general context.

Did the incident happen in a project that the group is organizing or in a project that the organization is supporting? The relationship of the group to the situation, the victim, and/or the perpetrator will affect whether it has a responsibility or not to intervene.

Be sure that you are not stripping others of their agency, whether the victims or the perpetrators.

First and foremost, ensure the safety of the site, the team, collaborators, and audience.

Be aware that transparency is not always necessary and be alert to where the margin lies between privacy, outing, accountability, surveillance, punishment, and so on.

Adopt a **survivor-centered approach**, which entails prioritizing the survivor's rights, needs, and wishes in relation to the incident.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

Make choices based on what action is needed to mitigate the situation, rather than actions based on judging the perpetrator.

Adopt a zero-tolerance policy, with spectrums of intervention that are proportional to intentions, context, and severity. Try to make those considerations the center of your decision-making, rather than the perpetrator, their position within the group and community, or your relationship to them.

Deciding how to intervene

Have you thought about the limits of your group's role and/or capacity to intervene? Can you intervene if you have no authority (whether due to lack of funding, respect, or skills) in a situation? If so, how, and why?

What about the capacity of individual members of the group? Intervening can come with a heavy toll; it should not always fall on one person to carry this burden.

Should a member of the group deal with this alone or do they need more support? Be aware that there can be consequences (physical, psychological, social, reputational, etc.) for the person/s from your group who make the decision and take the action to intervene.

Is anyone in direct physical, mental, or emotional danger? Consider that this might not be visible, and understanding the situation may be based on hearsay (reliable or not) or not come through a direct experience. Not being a witness might lead to hesitation or misunderstanding which might unintentionally exacerbate the situation.

How severe are the potential consequences of this behavior? This can help decide when and what kind of direct intervention is needed.

Is this one-off or repeated behavior? Figuring this out can help the group understand how to proceed.

Are the potential consequences of an intervention coherent with the organization's values? For example, consider the impact of contacting law enforcement in a situation that involves a trans person.

Does this behavior need to be met by a permanent or temporary intervention?

[illegible]

A conversation or time out can help bring calm and/or perspective.

Consider physical or verbal intervention (for example, using your body or voice or both to first stop the situation and then ask the victim if they want to leave the situation or receive any other kind of support).

Inform the rest of your group so they are aware and alert to the needs of the various parties (the victim, bystanders, the person who intervened, and so on).

With their input, decide on the next steps for victim or survivor and any others in the space. Support for the survivor can include acknowledgement, providing a physical sanctuary, contacting family and friends if requested, providing contacts of professional support systems including medical aid, and so forth.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

If you do carry out an intervention, it can be more effective and accountable if it is shaped by and communicated using processes that follow a pre-decided protocol or approach, including the duration of the decision process.

Interventions can include withdrawing financial and organizational support from individuals and projects, when applicable, which can reduce the possibility of further abuse in a situation in which you are involved or implicated. (For example, terminating an existing grant or breaking a work contract.)

Discuss your processes of intervention with peers and collaborators. This should be part of your evaluation, will serve to keep the discourse active, and help locate and give reciprocal support to your allies. Avoid collaborating with individuals or groups who don't share your concerns, as they might be indirectly enabling abusive behavior through their inaction.

It is essential to carry out a process of team reflection, and adjust policies and practices, if need be, after any incident and at regular intervals. Check in on team members and collaborators regularly to make sure they feel supported.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Notes on Punitive Justice

Compiled from a conversation between Ahmed Medhat, Marina Samir, Nana Abuelsoud, and Salma El Tarzi, edited by Sahar Mandour.

Problems emerging from the punitive approach

A focus on men: At least in recent years, the punitive approach within the feminist movement has been less about the victim and more about men: how do we punish, bring them down, or cancel them from public space? This has created a hierarchy of stories and testimonies centered on men's status and fame—making examples of them—rather than on the severity of the incident.

Pressure to speak out: Some women are unable to speak out or choose not to. Celebrating the act of calling out puts women under pressure, and those who don't may be accused of being traitors. Many women who have experienced and/or are experiencing sexual violence go through hell with every wave of public calling out due to pressure and guilt.

The onus of proof: The tendency toward punishment has resulted in a dualism between evidence and its refutation, both of which are problematic as absolute values—as if there is no middle ground.

An emphasis on victimhood: The punitive approach enables women's victimhood, making it the core of women's identities. Without victimhood the current feminist movement would collapse, even though it uses other terms that aim to enable and strengthen women.

Denial or stripping away of agency: Focusing on punishment as a way to serve the cause can rob victims of agency and of their right to make their own choices, which may include reconciliation, forgiveness, or refusal to engage.

Patriarchy: Punitive justice replicates and identifies with the authoritarian practices of the patriarchal state.

Inadequate tools: The conventional tools of investigation are limited and unfit for understanding such crimes.

No space for redemption: Social-media hype has created a popular interest in punishment as a goal, centering it so that everybody is satisfied by the act of punishment itself and unable to see beyond it. This means that there is no space for redemption, for the perpetrator to willingly undergo judgement—to own up to their offence and make amends.

Shirking collective responsibility: In recent years, there has been no space to assess an incident as a whole, absorb it, and then ask questions about the collective responsibility to secure social spaces so that such acts of violence eventually become impossible.

Limited access to justice: Not everyone has access to punitive justice; those who are queer, from a marginalized group, or in a politically or socially fragile position may have no recourse, for example.

Quickly moving on: Interest in an incident declines after punishment is meted out, meaning there is little thought about further measures to deal with the issue or its continuing impact on people, whether the victim, their circles, or the circles of the accused.

Omission of grey areas: Certain situations or forms of abuse fall into a grey zone and aren't easy to define or formulate into legislation, including gaslighting, manipulation, and emotional abuse.

A blindness to power dynamics: Punitive justice does not see dynamics or imbalances of power, only absolute crimes and individual responsibility—which is how authoritarian regimes manage to deflect us from the need to collectively organize.

Punitive justice is disciplinary rather than rehabilitative.

Not seeing the bigger picture: In our current political moment, the authorities consider everything a crime. It is crucial that we take a step back and rethink familiar punitive measures because celebrating people's imprisonment (or execution) within this political climate is very problematic.

No critique of the system of incarceration: Supporters of punitive justice express no disapproval or criticism of prison conditions, or any consideration for prisoners' rights. The absence of a complex standpoint on prisons is a problem of this form of justice.

Alternative penalties benefitting the privileged: Forms of punishment that do not restrict freedom, like fines, ultimately achieve no wider justice because it is inevitably the rich who can pay. It's as if fines offer a license to commit abuse for those who can afford it.

Immediate apologies: When institutions propose apologies as a first degree of punishment, this negatively effects our assessment of the apology and the apologizer's incentives. When a calling-out campaign has been launched against a person or institution, an apology is often more about stopping that campaign than a committed review of what happened.

Settling accounts at another's expense: If a testimony is presented against someone who works at an institution and the institution decides to dismiss them, this poses an important question about their labor rights. As intersectional feminists, we have a broader interest than women's rights; we consistently deal with centers of power and oppression. Using arbitrary dismissal as punishment for sexual violence is not consistent with feminist principles.¹

Sexual harassment as the only resort: The victim's position is the only negotiating position that the patriarchal system has accorded women. A woman may have been abused in a non-sexual way yet find that she has to resort to using the "harassment card" because it's the only one she has access to. When we focus only on punitive justice and women's victimization, we sometimes contribute to reproducing this vicious cycle.

(A useful, concise source on this subject has been written by Dina Makram-Ebeid.²)

The problems inherent to cancel culture

An easy way out: While advocates of non-punitive justice are aware of obvious complexities that may leave women in need of a punitive system, those who believe in punitive justice do not accept other forms of justice. Marginalizing a person can be easier than confronting them, and this can promote a culture of making and receiving accusations lightly in the circles of the accused and the victim.

Weakening community through eternal blacklists:

There should always be alternatives that allow for people and their milieus to be rehabilitated. If a friend made a mistake, admitted it, took responsibility, and redeemed himself, is it worth resuming relations with him? If we want to build an intersectional feminist movement we must find a way, because marginalizing individuals can fragment communities. The first problematic or complex situation that occurs will divide people, and thus it becomes harder for the movement

1. As intersectional feminists, we need to focus on dismantling the link between abuse and dismissal as a form of punishment, and so consider each case independently, while making sure that everyone around this person is safe.

2. Dina Makram-Ebeid, "Grappling with forms of justice: Combatting sexual violence in civil society," Mada Masr (March 8, 2018), <https://www.madamasr.com/en/2018/03/08/opinion/u/grappling-with-forms-of-justice-combating-sexual-violence-in-civil-society/>.

to retain its people and expertise, or to replenish itself. Our duty as feminists, and as a feminist movement, includes thinking of ways to reinsert those who atone for their mistakes, rather than marginalizing them indefinitely.

Silencing: Those seeking to promote an alternative model to punitive justice have to make double the effort because they are always being silenced. The ever-ready tool to suppress attempts to problematize the punitive approach is the claim that: "This is what the women who have been assaulted want!"

Purging: "Cancelling" is no longer used only against those who have enacted violence, but also against anyone who has failed to speak up or make their position clear in a way that satisfies the crowds. Resorting to measures perceived as what the crowd wants results in purges.

The state model: Most feminisms, regardless of their differences, share a critical position toward the authoritarian and patriarchal values bound up in the state model of justice, which, among many other problems, lacks a rehabilitative policy. Yet feminist groups' current focus on cancelling reproduces those problems.

Calling out is limited: A campaign may be effective only when the abuser has social capital to lose. Calling out as a punitive measure should be practiced with an awareness of this fact, as well as a consideration of who is using it and who easily consumes it.

Personal projections: When a discourse doesn't distinguish between our position as feminists, our identity as women, and whether we personally have experienced an act of violence, we are likely to project our personal anger from a past assault onto the conversation.

Evading our own responsibility: Public discourse and self-righteous talk that claims to center women as victims, and is critical only of men, makes us feel that as feminists we are exempt from self-questioning and do not also need to take full responsibility for our methods and positions.

Is punitive justice totally unhelpful, or can it work in certain contexts?

Punitive justice cannot be replaced overnight because it currently organizes our lives, whether we like it or not. It is important that people are working to revise punitive laws, not because a legal regime itself is a goal, solution, or means to achieve social change, but because work around laws helps create a common discourse that can eventually lead us to more radical societal alternatives.

We should create a discourse that accepts both punitive and alternative justice, and that understands why some resort to punitive justice despite its problems. The discussion should be open to alternatives in practice; attempts and failures are needed to build alternative models that may serve as references for us to develop from.

Just as imagining an alternative model of justice requires experimental protocols and models, we need to know which previous efforts have succeeded. It is essential to hand down and to claim the knowledge that has been accumulated over time, locally or elsewhere.

It is crucial that a person who has been subjected to violence has multiple options for how to respond, and this requires a community that works to create those choices. No such possibility exists within the prevailing discourse, thereby absolving people of the collective responsibility to generate alternatives.

Alternative forms of justice have huge potential if they are conceived on an institutional scale, that is, if we stop assuming that the alternatives that institutions can adopt may only take the form of investigative committees and internal policies substituting for the ineffectual ones of the state.

Temporary isolation (from work, an association or party, an art group, or otherwise) is an example of a less severe form of punitive justice. Unlike complete expulsion, this allows for self-reflection and reintegration, and activates the community's role in assisting with these processes.

Alternative justice and the challenges we must consider

Agreeing on a narrative: The biggest challenge is enabling the concerned parties to agree on a narrative of events that is satisfactory to the assaulted party. The woman's narrative is often still dismissed because the perpetrator does not agree with it. The presence of a community that affirms that abuse did indeed take place can help the perpetrator face up to their behavior and reassess it.

Understanding that roles are not fixed: We must remember that there is no absolute victim or absolute abuser. When a person enacts violence in a certain situation, that act does not define their whole personality, just as, following the same logic, a person who is a victim in one situation may abuse other people in another situation.

Focusing on situations, not labels: People (members of the community or facilitators) participating in an accountability process tend to think of absolute rulings that treat the accused as a criminal forever, which makes the accused increasingly defensive. But if they focus on the incident itself rather than characterizing or judging the person, it can be easier for the abuser

to self-reflect and to reenter the community after a process of atonement.³

Considering the need for varied responses: If we have one type of punishment for all forms and degrees of abuse, when that punishment is not applied, for any reason, a victim will feel doubly wronged. How do we find solutions that satisfy the survivor yet are also proportional to the nature of the assault and are not in themselves forms of abuse?

Taking time: Non-punitive justice cannot be limited to a timeframe—it cannot be wrapped up by a committee in two weeks. Justice takes time because it's a process in which many people have stakes.

Achieving transparency: The facilitator or committee handling a case of abuse cannot be the sole party with a comprehensive view of what's happening in terms of steps and information. That creates tension at the communal level, for the accuser, and for the accused. The adoption of secrecy in treating sexual violence cases around the world has caused many problems and suffocated some public discussion. Once a victim agrees to share their story, all parties involved should be equally informed, regardless of viewpoint (barring of course sensitive or private information about one of the parties that has nothing to do with the situation or could expose them to danger).

3. These suggestions are more relevant to people without a history of sexual abuse. In cases where one testimony leads to many others, we cannot assume that this is a one-time incident and that exposure will make the perpetrator repent. In the feminist understanding that harassment and sexual violence against women are structural, it usually comes from a historical objectifying of women as tools without agency. If the case at hand is not a one-off and shows signs of this structural misogyny, should we be so concerned from the onset about the perpetrator's access to redemption and re-inclusion into society? (SM)

Taking collective responsibility: A support system should be set up when there is an incident of abuse to ensure follow-up both during and after the accountability process. People in the community should know what process is taking place and how it works so that they can assist and follow through with their collective responsibility. For example, if two parties need to avoid seeing each other for a while, it is their community's responsibility to ensure that (by not inviting them to the same spaces, for instance).

Normalizing accountability processes: Participants in online or in live community discussions about reported sexual assault often consider the discussion itself to be a mechanism of implementing justice, which limits accountability processes for sexual assault to defamation campaigns (and counter-defamation in most cases). This will stop happening if formal accountability processes become common practice.

Thinking through individual forgiveness: If a victim decides to forgive their abuser, what position should the community take and what options does it have for handling the perpetrator? Does the community have a right, separate from that of the victim, to choose how to deal with the abuser, like the state has the right to punish the perpetrators of certain crimes? Or should we deal with each case individually? For example, when two parties confront each other, make amends, and reconcile, perhaps that means the accountability process has been concluded and the community has no right to punish the perpetrator. At the same time, it could mean that the victim is pardoning someone who has assaulted others and has a history of abuse; in forgiving them, other victims may be silenced.

Respecting the right to withdraw: If an abuser is not confronted because the victim has decided to remain silent, withdraw, or cut themselves off from the case, it remains the collective responsibility of the

community to hear and care for that victim. The community should try to understand why they decided to distance themselves from the case, think of ways to make them feel safe and comfortable to make their own choices, and accept the victim's choice regardless of what it is.

Ownership over what happened: There has been talk, rightly so, about the right to investigate cases of abuse even if the victim does not wish it—within an institution, for instance. Regardless of an institution's understandable desire to make itself safe for women, it is important to reflect on this point, which is related to ownership over what happened. It is also essential to investigate whether there were any previous victims who preferred to remain silent for any given reason, including, perhaps, threats. Nothing is obvious in this regard, but there is certainly a problem when we impose pathways that are inconsistent with the victim's choices. Respecting a victim's choice is the priority, yet it leaves one question hanging: how do we construct collectivities without ignoring individual rights?

The problems of the prevailing discourse on sexual violence and its punitive approach

The limitations emerging from heteronormative assumptions: Today's dominant discourse assumes a conventional normative relationship between men and women, perceiving a battle of the sexes rather than a systemic problem caused by a patriarchal culture that affects all people.

Access only for the privileged: Punitive justice is often inaccessible for victims who are not heterosexual or do not come from a certain social class. Queer or trans victims may have no access regardless of their class or the circumstances of the incident.

Cancelling as a death sentence: In countries where the space in which a queer person may roam freely and feel somewhat safe from state and social violence is extremely limited, excluding queer abusers from their own circles as a form of punishment is tantamount to ending their lives.

Reinforcing heteronormativity: The prevalent worldview intertwines injustice against women with heteronormativity, one reinforcing the other. Consolidating victimhood as a feminine identity feeds into heteronormative perceptions.⁴

Reproducing patriarchy: Mainstream discourse on sexual violence often portrays women as incapable of doing harm and always considers them victims, even if they do inflict harm. This is a core patriarchal position.⁵

4. Women are often also framed as victims outside heteronormative communities. (SM)

5. Women targeted by sexual abuse are usually framed as liars, sluts, seducers, and blackmailers; what's being discussed here is not that type of shaming and slander but a stripping of a woman's agency by not considering her even as a human capable of inflicting harm. (SM)

Mophradat's Templates

The following pages contain documents that Mophradat has developed over the past few months to inform its guests and collaborators about its expectations, strategies, and responses regarding acts of abuse.

They are shared here to prompt further reflection and provide tools, but they are not meant to be replicated or prescriptive. We constantly update and adapt them according to the nature of the situation and our role within it. The first document, referred to as "Being Together," is on public display at our venue and focuses on Mophradat's approach to privacy and sharing of space; the second is a letter given to guests staying at our venue to alert them to our concern for their safety; and the third is a protocol we share at the start of our gatherings in the hope of setting the tone for collective interaction and engagement.



مفردات Mophradat

Being Together

Welcome to our venue!

Mophradat's building has a complex architecture and contains a variety of spaces. It has room for meetings, private work, accommodation, and social activities. It is also a hub where many of our collaborators meet. We ask everyone to remain attentive to the specificity of this dynamic environment, and not impose on others.

The wellbeing of everyone sharing this space is our priority. Please make sure your actions do not put anyone in harm's way, whether in your choice of language, your physical proximity to/interaction with others, your consumption of alcohol, smoking, or anything else.

Please also consider the privacy of others and their boundaries by keeping information that is shared within group events and exchanges private as the default, unless explicit consent is given. Likewise, we ask you not to photograph people without their explicit consent.

To ensure our space remains intimate, we also ask you to not post and tag our venue on social media.

The residence on the ground floor where guests normally stay is private. No one should enter the bedrooms and bathrooms without the explicit consent of the venue residents. There is a separate and shared toilet on the ground floor, accessible through the courtyard.

Local official quiet times are 15:00 to 17:30 @ 23:00 to 7:00 (summer) and 15:30 to 17:30 @ 22:00 to 07:30 (winter), so we kindly ask you to bear them in mind so as not to disturb the neighbors.

Let us know if you have any questions.

Enjoy your time here!



مفردات Mophradat

Welcome to Mophradat!

You might be here for the purpose of working with us, residing in our space, collaborating with our team, developing your own work, or visiting for another reason. As a general approach within this space, we are trying to cultivate and maintain a culture of kindness and accountability.

It is our priority to keep everyone safe and comfortable, to minimize and/or respond to instances of abuse, whether sexual or otherwise, and make sure that our gathering is hospitable and generative. To do so, we ask that the safety and security of everyone be considered a collective priority and with a sense of shared responsibility.

We are alert to the fact that violence (sexual or otherwise), abuse of power, and prejudiced behavior can occur in any situation, and we will do our utmost to make sure they do not happen here. Our team will intervene if anyone's actions run contrary to these aspirations and the spirit of our engagement. So please do let us know if you face or witness any form of aggression and violation of your comfort and safety, or if you need any help or information.

During your stay, if you or those around you need intervention or support, please reach out to [insert name and contact details]. Their role is to be the primary person within Mophradat's team who is responsible for dealing with instances of violation, assault, and aggression in the space.

Our intervention strategy conforms with our mandate and capacities. It may involve removing an aggressor from the space, asking for an activity to be paused or canceled, or initiating a moderated conversation.

We hope your time here is pleasant, and conducive to new ideas and friendships.

مفردات Mophradat

Welcome to [insert name of the event].

We are very happy to be hosting this gathering.

As a general approach, we are trying to cultivate a culture of generosity and accountability. It is our priority to keep everyone safe and comfortable, and make sure that our gathering is hospitable and generative. We ask that the security of everyone be considered a collective priority and rooted in a sense of shared responsibility. To be open, committed, and fulfill our shared stakes and concerns for being here, we ask therefore everyone to:

- Refrain from any displays of dominance or any offensive or cruel behavior, especially if it is directed at someone because of who they are. Sexism, homo- or transphobia, racism, classism, ageism, able-ism, toxic masculinity, and misogyny are not ok here or anywhere.
- Notice if you are the main person or among the main people to be engaging in the conversation while others are silent or disengaged. If so, consider stepping back to allow for other perspectives to be heard.

We are alert to the fact that violence (sexual or otherwise), abuse of power, and prejudiced behavior can occur in any situation, and we will do our utmost to make sure this doesn't happen here. Our team will intervene if anyone's actions run contrary to these aspirations and the spirit of our engagement. If you or those around you need intervention or support, please reach out to [insert name and contact details] from Mophradat's team. Our intervention strategy conforms with our mandate and capacities, and may involve initiating a moderated conversation, asking for an activity to be paused or canceled, or removing an aggressor from the space.

We hope your time here is positive and provokes new ideas and friendships.

Contributors' Biographies

Adam HajYahia (b. Palestine) is a researcher, curator, and activist who lives between Haifa and upstate New York. His work explores the intersection of aesthetics and politics and the ways in which creative and artistic practices can engage with political and collective efforts to dismantle economic, colonial, authoritarian, and sexual violence.

Habiba Effat (b. Egypt) is a writer, copyeditor, and occasional DJ from Cairo. She has worked with Beirut, Mada Masr, and Mophradat, among other independent platforms and projects that engage with cultural, journalistic, feminist, or queer practices in North Africa and Southwest Asia. She currently lives in Brooklyn, where she is pursuing an MFA in creative nonfiction at New York University.

Karim Kattan (b. Palestine) is a writer and Programs Associate at Mophradat. He holds a doctorate in comparative literature. He writes in French and English. His texts have appeared in The Paris Review, The Magazine of Fantasy and Science Fiction, The Funambulist, and more. His speculative fiction and non-fiction focus on themes of language, estrangement, neurodivergence, and political violence.

79

Mai Abu ElDahab (b. Egypt) is a visual arts curator and Director of Mophradat since 2015. Her projects are concerned with “how we work” as much as with “what we do”, and aside from exhibition-making, she has been involved with the production of books and the occasional record. At Mophradat, she is engaged in a collective process of figuring out what non-patriarchal forms of working together can be.

Marnie Slater (b. Aotearoa New Zealand) is a visual artist who lives in Brussels. Marnie works as a solo artist and in multiple long-term collaborations. She teaches at St Lucas School of Art, Antwerp, where she is also undertaking a research project on process tools for queer and feminist art making.

Naira Antoun (b. United Kingdom) was a contributing editor with Mada Masr for several years. She has consulted with a range of small Arab organizations on how to think about power relations and gender dynamics, and how to deal with gender-based violence and discrimination.

Salma El Tarzi (b. Egypt) is a Cairo-based filmmaker, visual artist, and essayist. Since 2018 she has been working on a research project about the representation of desire and the normalization of rape culture in mainstream Egyptian cinema: Yatamanna'ana Wa Honna A-Raghebat (You Know You Want It), to be released by 2023.

About “Dis-enabling Spaces”

“Dis-enabling Spaces” is the name of an eighteen-month program launched by Mophradat in January 2021 that included several steps and many contributors and participants. It began with a series of online workshops on sexual abuse in the arts:

Workshop #1 Egypt: May 7, 2021, facilitated by Marina Samir and Nana Abuelsoud

Workshop #2 Lebanon: May 7, 2021, facilitated by Lujain Jo and Nur Turkmani

Workshop #3 Jordan and Palestine: May 8, 2021, facilitated by Bekriah Mawasi and Mona Benyamin

Workshop #4 Tunisia and Morocco: May 8, 2021, facilitated by Anissa Troudi and Azza Chaabouni

As a second step, a taskforce consisting of Adam HajYahia, Azza Chaabouni, Maya Ammar, and Noha El Ostaz was formed and developed a first draft protocol in June 2021 based on the workshop facilitators’ reports and several meetings with feminist groups and their own collective discussions.

A final retreat took place on January 11 and 12, 2022, with the participation of Adam HajYahia, Habiba Effat, Marnie Slater, Naira Antoun, and Salma El Tarzi alongside, from Mophradat’s team, Karim Kattan, Krystel Khoury, Mai Abu ElDahab, and Mare Spanoudaki. Ahmed Medhat, Marina Samir, and Nana Abuelsoud provided the notes and thoughts that are included in this publication to help inform the conversations.

Finally, several months of writing and revising led to the compiling of this publication.

The project was guided by Habiba Effat and Salma El Tarzi.

Colophon

Commissioned and edited by Karim Kattan and Mai Abu ElDahab

Contributors are Adam HajYahia, Habiba Effat, Karim Kattan, Mai Abu ElDahab, Marnie Slater, Naira Antoun, and Salma El Tarzi

Notes compiled and written by Ahmed Medhat, Marina Samir, Nana Abuelsoud, and Salma El Tarzi, with edits and comments by Sahar Mandour

Translation from Egyptian Arabic of "Notes on Justice" by Yasmine Haj

Copyedited and proofread by Jenifer Evans

Designed by Naïma Ben Ayed and Loraine Furter

Printed in the European Union

This publication is produced as part of the project "Future Acts" which is partially funded by the German Federal Foreign Office and realized in cooperation with Allianz Kulturstiftung.

Certain steps of the "Dis-enabling Spaces" program were developed as part of the project "Distinct Voices" which was partially funded by the German Federal Foreign Office, while others were supported by the European Cultural Foundation, International Media Support, and realized in cooperation with Allianz Kulturstiftung.

The editors would like to thank all the contributors for their dedication and candidness, as well as all the artists who participated in the project and shared their experiences. We would also like to acknowledge the work of Engagement (Belgium), WE SEE YOU (Egypt), Centre Rezodanse (Egypt), alQaws for Sexual & Gender Diversity in Palestinian Society (Palestine), Mothers and Daughters (Belgium), Tal3at Movement (Palestine), and Take Me Somewhere (Scotland), which have been very helpful resources.

Mophradat would like to thank the Andy Warhol Foundation for the Visual Arts, the Ford Foundation, and Open Society Foundations, for their institutional support.

www.mophradat.org

Allianz
Kulturstiftung
... for Europe



Auswärtiges Amt Federal Foreign Office

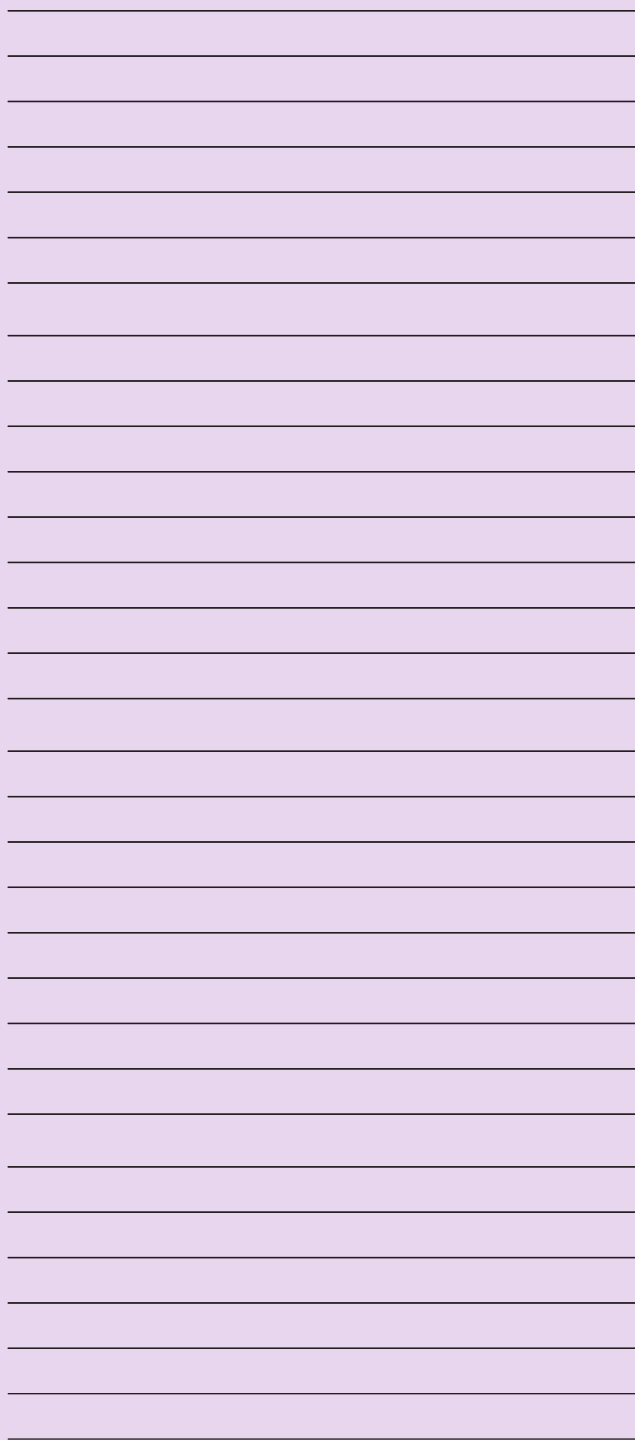
IMS



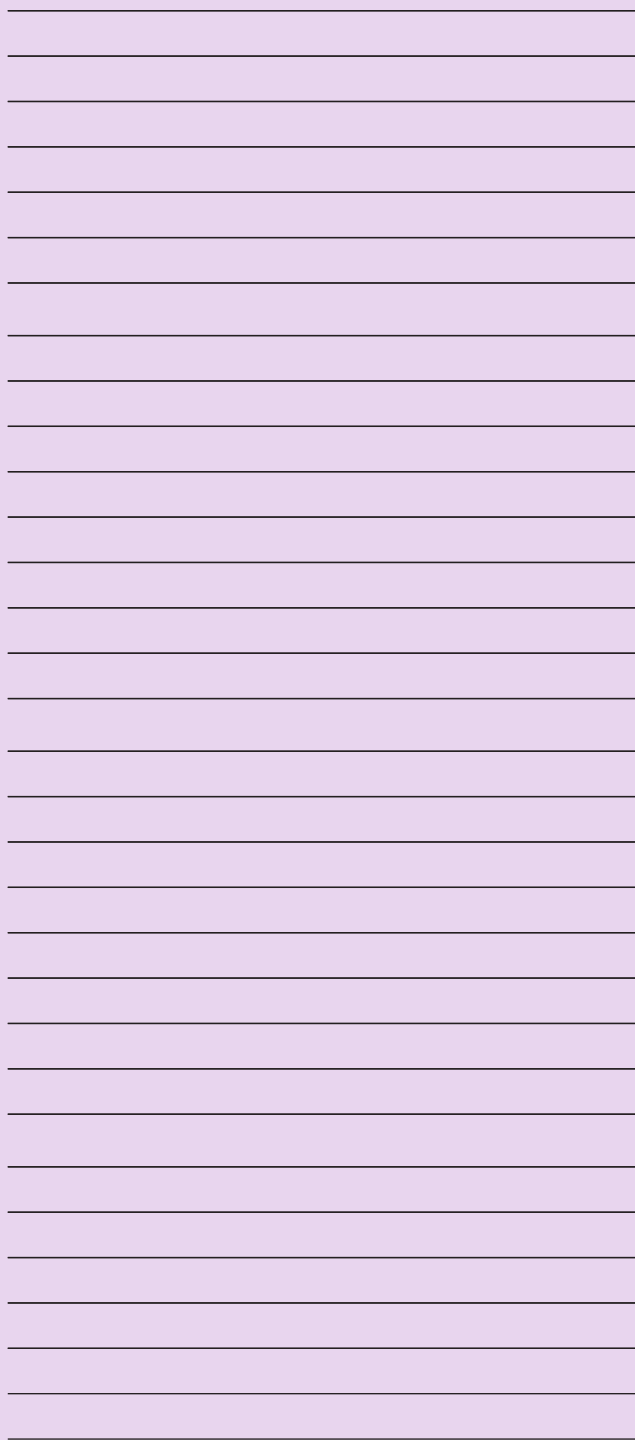
European
Cultural
Foundation

European Cultural Foundation is a registered charity

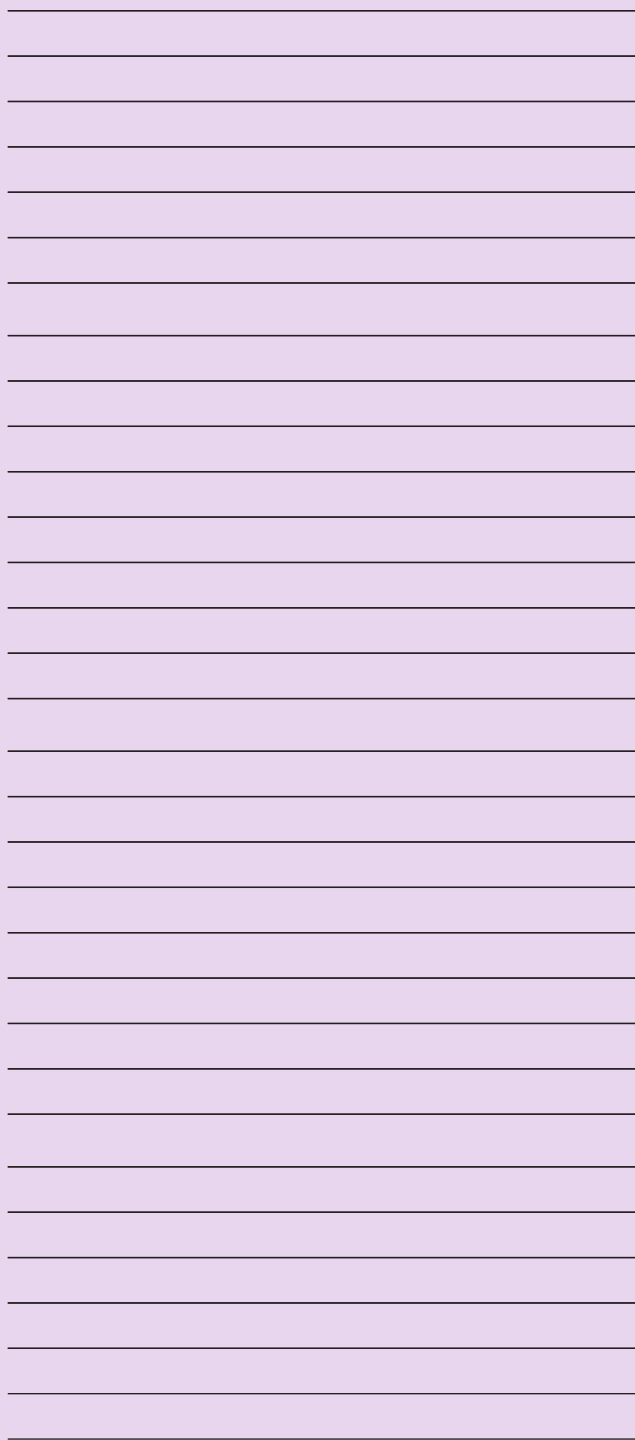
Can We Rule It Out? **إيه الـ وِذَا هُنَاكَ؟** Et puis quoi encore?



Can We Rule It Out? **إيه الـ وِذَا هُنَاكَ؟** Et puis quoi encore?



Can We Rule It Out? **إيه الـ وِذَا هُنَاكَ؟** Et puis quoi encore?



Can We Rule It Out? **إيه الیٰ وڈانا هنالك؟** Et puis quoi encore?

Et puis quoi encore?

Réflexions collectives pour
en finir avec les violences
sexistes et sexuelles dans
les espaces artistiques

Can We Rule It Out? إيه الّی وڌانا هٺاڪ؟ Et puis quoi encore ?

Sommaire

<u>Ce qui est certain, c'est que tout ça peut changer</u>	p. 4
Karim Kattan et Mai Abu ElDahab	
<u>Dis-enabling Spaces: un cheminement</u>	p. 7
Naira Antoun et Salma El Tarzi	
<u>Éléments de réflexion</u>	p. 26
Adam HajYahia, Karim Kattan, Mai Abu ElDahab, Marnie Slater et Naira Antoun	
<u>Notes sur la justice punitive</u>	p. 67
Ahmed Medhat, Marina Samir, Nana Abuelsoud et Salma El Tarzi	
<u>Propositions de modèles par Mophradat</u>	p. 83
<u>Biographies des contributeurices</u>	p. 89
<u>À propos du projet « Dis-enabling Spaces »</u>	p. 91

Ce qui est certain, c'est que tout ça peut changer

Ce recueil de textes, de documents, de réflexions et de questionnements est destiné aux personnes qui nous lisent, à nos collègues, à nos consœurs et à nos confrères. Nous voulons les encourager à ouvrir le dialogue autour de la question des violences sexistes et sexuelles qui s'exercent dans les espaces artistiques, quitte à s'aventurer dans des débats bien souvent difficiles et délicats. Nous ne souhaitons pas que ces conversations reprennent à chaque fois depuis le début, comme s'il n'existait pas déjà de nombreux travaux sur le sujet, comme si ceux qui le souhaiteraient n'avaient pas à leur disposition une profusion de ressources militantes, académiques, ou artistiques sur la question. L'objectif que se donne la présente publication est donc d'apporter une nouvelle contribution au travail qui a déjà été entamé tout en ouvrant la voie à celui qu'il reste à mener.

Cela fait déjà un certain temps que Mophradat travaille sur ces questions. Elles ont commencé par émerger tout naturellement, dans le sillage des valeurs féministes qui sous-tendent les ambitions de l'organisation, avant de s'incarner dans un engagement actif à partir du début de l'année 2021, avec le lancement du projet «Dis-enabling Spaces». Un grand nombre de militantxes, d'organismes et de communautés mènent le même genre de travail depuis longtemps déjà. Et pourtant, quand des cas de violences sexistes et sexuelles sont dénoncés dans le milieu artistique, beaucoup continuent à pousser des cris d'orfraie. On exprime sa sympathie, on promet aux survivantxes de les croire et de leur apporter du soutien, on affirme qu'on fera mieux la prochaine fois. Autant de manifestations qui sont certes bienvenues, mais semblent partir du principe que ces violences s'opèrent en dehors de tout contexte. À croire qu'elles n'avaient jamais été signalées auparavant, qu'elles ne s'étaient jamais produites. À croire que nous ne sommes pas toutes impliquées.

Mais qu'est-ce que cela signifie, vraiment, qu'une organisation apporte son soutien ? Qu'est-ce que cela veut dire, « mieux faire » ? Ces formules sont à notre sens trop abstraites pour permettre un changement effectif, aussi préférons-nous définir notre travail en des termes plus concrets et plus réalistes.

De même, des expressions comme celle de « cancel culture », qui ne sont rien d'autre que des appels du pied à la droite dont l'unique objectif est de saboter les ambitions progressistes, seront rarement abordées dans le présent ouvrage. Nous estimons malgré tout nécessaire d'en toucher deux mots ici. Nous savons, pour en avoir fait l'expérience directe, ce qu'implique le fait de devoir rompre tout contact avec unx agresseurxse. Il n'y a aucun plaisir à cela : tout se fait au détriment des intérêts financiers, intellectuels, émotionnels et artistiques de chacunxse. Nous savons aussi qu'après quelque temps, les agresseurxses finissent souvent par être réintégrées dans leur cercle professionnel, sans avoir à rendre de compte, et sans qu'aucune forme de justice n'ait été mise en œuvre.

5

Des expressions comme celle de « cancel culture » peuvent également être utilisées pour renvoyer une image déformée des communautés progressistes, qui formeraient un bloc monolithique dont les membres à l'esprit étriqué, mues par la soif de punition et l'envie d'agiter les réseaux sociaux, réagissent avant de réfléchir. Pourtant, les nombreuses personnes impliquées dans la création de cette publication et la mise au point collective de ce projet divergent sur bon nombre de questions, et quantité de débats ont émergé tout au long de la mise en œuvre du projet « Dis-enabling Spaces ». Parfois passionnés et confus, souvent déroutants et frustrants, ces débats ont parfois tourné en rond, mais se sont toujours révélés féconds. Se concentrant toujours sur les questions de réduction des risques et de justice transformative, ils ont été systématiquement guidés par l'envie de trouver des solutions positives et viables. Généreux et inventifs, ces discussions sont en réalité l'inverse de ce que le terme de « cancel culture » prétend nommer.

Cette publication est, comme il se doit, incomplète. Elle est contestable et devrait être contestée. À Mophradat non plus, toutes les questions posées dans les « Éléments de réflexion » n'ont pas encore trouvé de réponse satisfaisante. Nous ne prétendons pas disposer d'une solution suprême et universelle, mais grâce à ce que nos communautés nous ont appris au fil des ans, nous savons quelles questions doivent être posées et quelles conversations doivent être menées, en dehors de l'institution et en son sein. Ce livret est une contribution à ces discussions que nous espérons foisonnantes.

Karim Kattan et Mai Abu ElDahab

Dis-enabling Spaces¹: un cheminement

Un essai de Naira Antoun et Salma El Tarzi, à partir d'une conversation avec Adam Haj Yahia, Habiba Effat, Mai Abu ElDahab et Marnie Slater

« Dis-enabling Spaces » est un projet qui a pour vocation d'explorer de nouvelles façons d'appréhender les violences sexistes et sexuelles qui s'exercent au sein des organisations artistiques et culturelles. Ce texte, qui rend compte du cheminement parcouru et rassemble les réflexions des principales participantx, est l'un des fruits de la première phase du projet, amorcée par Mophradat au printemps 2021. Le nom du projet, « Dis-enabling Spaces », est en lui-même révélateur de l'approche qui a été adoptée lors de cette première étape. En effet, loin de s'intéresser exclusivement aux violences sexuelles, aux abus de pouvoir et à la manière de les appréhender quand iellx se produisent, le groupe de travail a accordé tout autant d'attention, si ce n'est plus, à la façon dont les espaces peuvent rendre ces violences possibles. Le projet s'est donc construit autour de deux pistes de réflexion parallèles : comment penser l'avant — comment « in-capaciter les espaces » — et comment envisager l'après — que faire après qu'une violence sexuelle s'est produite. L'objectif était d'identifier les différents facteurs qui peuvent rendre un espace plus ou moins sûr, car le groupe de travail a convenu qu'un lieu n'est jamais sûr en soi, qu'il n'est jamais complètement exempt de zones de frictions et d'inconfort, et qu'il n'a de toute façon pas vocation à l'être. Ce point est crucial, car dès lors que l'on accepte l'idée que les zones de frictions et d'inconfort sont vouées à perdurer, sous une forme ou une autre, il nous faut réfléchir activement à la manière de les appréhender. Par ailleurs, si

1. Le nom du projet « Dis-enabling Spaces », qui pourrait se traduire par « In-capaciter les espaces », reflète son objectif premier : imaginer des solutions pour enlever aux espaces artistiques la capacité qu'ils ont à provoquer certaines situations de violence.

l'on se fixe comme objectif ultime la création d'espaces entièrement sécurisés, il est très possible que l'on finisse par se retrouver avec des lieux aseptisés qui ne laissent aucune place à la prise de risque.

Partant, le champ de réflexion du projet s'est élargi : il ne s'agissait plus de se concentrer exclusivement sur les violences sexistes et sexuelles, mais aussi de s'intéresser à la culture d'une organisation — Mophradat en l'occurrence — et à ses méthodes, afin que d'autres organisations artistiques et culturelles puissent y trouver une utilité. Notre questionnement ne se limite donc pas à la manière dont on peut réduire les cas de violences sexistes et sexuelles, mais s'étend aux relations de travail en général et se penche sur les manières dont on peut travailler et cohabiter dans des contextes (plus) sûrs.

8

Jalonné de nombreuses phases que nous n'avons pas hésité à réitérer, le projet a donné lieu à la création de plusieurs documents qui sont reproduits dans cette publication. Le premier, « Éléments de réflexion », propose un protocole évolutif destiné aux organisations, aux institutions et aux groupes de travail. Il explore les façons dont on peut rester vigilant·x·es face aux violences sexistes et sexuelles et cesser de leur offrir un terrain fertile. Le deuxième est une série de recommandations internes mises au point dans le cadre de projets spécifiques à Mophradat. Le troisième est l'ébauche d'une charte collective utilisée dans les lieux et les événements animés par Mophradat. Les étapes qui ont présidé à la rédaction de ces différents documents sont retracées dans le présent texte. Naturellement, bon nombre de difficultés et de dilemmes ont émergé en cours de route, la plupart ayant trait à une certaine tendance à la rigidité et à un penchant avéré pour les grandes déclarations de principes. Nous aborderons donc également cet aspect, avant de conclure sur une brève réflexion autour du rôle qu'une organisation peut jouer dans la prise

en charge des accusations de violences sexistes et sexuelles qui éclatent autour d'elle.

Ce que nous avons fait

Au cours d'une réflexion collective menée en juin 2022, après la première phase du projet « Dis-enabling Spaces », Habiba, une des porteuses de ce projet, a déclaré : « Quand je repense à la manière dont ce projet a été conçu, il me semble évident que nous avons dès le début été confrontées à deux questions différentes : quand une personne qui a subi une agression en informe une organisation, comment cette dernière devrait-elle envisager sa part de responsabilité ? Et comment l'organisation peut-elle in-capaciter les espaces que partagent leurs équipes et leurs collaborateurices ? »

9

La manière d'aborder ces questions était en revanche moins évidente. L'équipe de Mophradat et les personnes qui ont collaboré au projet ont rapidement compris que si le désir de partager des mémoires collectives est une des principales ambitions que Mophradat cherche à mettre en œuvre par le biais de ses activités, alors ces questions doivent elles aussi être appréhendées de manière collective. Au fil des ans, Mophradat s'est constitué un vaste réseau de contributeurices, de bénéficiaires, de collaborateurices et de partenaires qui s'étend à travers le monde arabe, et qui alimente largement la communauté que l'organisation cherche à construire et auprès de laquelle elle s'implique. Nous nous sommes appuyées sur la répartition démographique de ce réseau pour inviter des femmes artistes qui en font partie² à participer à l'un des quatre ateliers en ligne pensés par aire géographique : Égypte,

2. Nous avons préféré nous cantonner à des femmes avec qui nous avons déjà collaboré plutôt que de choisir un échantillon représentatif de femmes évoluant dans le monde de l'art, car cela aurait impliqué de mettre en place un processus de sélection exigeant de la part de Mophradat des compétences et des démarches qui dépassent ses attributions et son expertise.

Liban, Jordanie-Palestine, et Tunisie-Maroc. L'objectif était d'interroger ces femmes sur leur expérience au sein d'espaces artistiques partagés et de mieux saisir, grâce à leur compréhension du fonctionnement de ces espaces, ce qui a pu s'avérer efficace ou, au contraire, inopérant. Chaque atelier était animé par deux modératrices appartenant à l'aire géographique concernée. Impliquées dans le milieu artistique et culturel de leur communauté, elles font toutes preuves d'un engagement féministe explicite. Par ailleurs, il a été convenu que, pour permettre aux participantes de conserver une posture sincère et ouverte sans se sentir influencées, les membres de l'équipe de Mophradat ne prendraient pas part aux ateliers.

Il n'a pas été facile de déterminer qui pourrait participer à ces ateliers. Après de longues discussions, il est apparu que le choix le plus prudent était d'inviter exclusivement des artistes qui s'identifient comme femme. Cette décision n'a pas été prise en vertu de la croyance selon laquelle les violences sexistes et sexuelles seraient commises uniquement par des hommes sur des femmes et s'inscriraient nécessairement dans un contexte hétérosexuel. Elle s'appuie sur une réalité statistique : dans un monde dominé par le patriarcat, les femmes forment le plus large groupe exposé aux violences sexistes et sexuelles, lesquelles sont le plus souvent commises par des hommes. Partant, inviter uniquement des femmes est une mesure qui contribue à instaurer un environnement (plus) sécurisant dans lequel elles peuvent s'exprimer et partager des informations sensibles, tout en minimisant le risque qu'elles se retrouvent confrontées à leurs agresseurs. Il existe d'autres minorités marginalisées qui sont tout autant exposées aux violences sexistes et sexuelles, si ce n'est davantage encore, et qui ont encore moins voix au chapitre dans ce monde régi par le patriarcat où l'hétéronormativité fait loi. Mais c'est justement la vulnérabilité des membres de ces minorités qui, paradoxalement, fait qu'il était

impossible de leur envoyer une invitation sans les mettre en danger.

Une fois cette décision actée, des invitations ont été envoyées à toutes les artistes qui ont collaboré avec Mophradat ces cinq dernières années et qui s'identifient comme femme³. Pour ne pas travailler dans l'illusion que les femmes ne sont pas capables de violences sexuelles entre elles, un canal de communication privé a été mis en place. Il permettait aux participantes de communiquer directement avec les modératrices pour faire part en toute sécurité de leurs inquiétudes ou du malaise que pouvait leur procurer la présence d'une autre personne. Nous avons également prévu la possibilité de participer anonymement aux ateliers, afin de protéger celles qui ne se sentiraient pas à l'aise à l'idée d'évoquer à visage découvert des actes de violences sexistes et sexuelles délicats. Chaque atelier a réuni entre une dizaine et une vingtaine de participantes sélectionnées suivant l'ordre des demandes d'inscription.

Les participantes ont été invitées à réfléchir, à partir de leur propre expérience, à la manière dont elles souhaitaient que les organisations artistiques et culturelles réagissent, et au moment qui leur semblait opportun pour le faire. Trois points différents ont été soumis à leur examen : l'intervention immédiate à la suite d'un incident, l'action structurelle destinée à rééquilibrer les dynamiques de pouvoir, et les mesures préventives à adopter pour rendre les espaces (plus) sûrs.

Une fois les quatre ateliers terminés, les modératrices ont mis au point des rapports détaillés pour présenter les commentaires, questions, préoccupations et recommandations des participantes.

3. Conformément au genre renseigné dans le formulaire de candidature.

Nous avons ensuite proposé à un groupe de réflexion composé de quatre personnes de mettre au point un protocole contre les violences sexistes et sexuelles dans les espaces artistiques et culturels à partir de ces rapports. Ce groupe a été composé de manière à garantir la meilleure représentativité possible en termes d'identité de genre, d'orientation sexuelle et d'origine géographique.

Pour leur offrir un meilleur aperçu de la situation, nous leur avons donné la possibilité d'échanger avec plusieurs collectifs artistiques et organismes culturels qui ont été confrontés à des cas de violences sexistes et sexuelles et ont pris des mesures pour y répondre. La mise en œuvre de cette initiative s'est vite révélée plus difficile que prévu. D'abord parce que les quatre membres du groupe, issues d'horizons variés, avaient chacune une approche différente du problème, ce qui a sans doute été amplifié par le fait que les réunions se sont tenues à distance, en raison du contexte de pandémie et des restrictions imposées aux déplacements à l'étranger. D'autre part, alors même qu'il s'agissait de rédiger une ébauche de protocole qui pourrait servir de matière à débat et éventuellement d'outil pour les organisations artistiques et culturelles, toutes les participantx, y compris celles de Mophradat, avaient une conception différente de ce que ces organisations étaient censées être, de leur structure, leur fonctionnement et leurs responsabilités. Les mêmes difficultés de compréhension se sont présentées vis-à-vis du fonctionnement du protocole.

Grâce à ce cheminement, Mophradat a obtenu confirmation que les organisations artistiques et culturelles n'ont pas vocation à se substituer à un organe d'investigation, pas plus qu'elles ne devraient chercher à le faire. Cependant, nous n'avions pas encore réussi à déterminer quelle autre approche pourrait s'avérer plus pertinente. Dans ce fructueux chaos, il est apparu que les objectifs et ambitions de Mophradat pour le

protocole n'étaient pas aussi claires qu'elles avaient pu le sembler au départ à ses collaborateur·ices et à l'organisation elle-même. Cela explique pourquoi la première version s'appuyait essentiellement sur des méthodologies conventionnelles et ne reflétait pas pleinement la complexité du contenu des rapports rédigés à l'issue des ateliers, pas plus qu'elle n'était parvenue à saisir les nuances spécifiques au monde des arts et de la culture. Les efforts déployés pour s'adapter à la situation n'ont fait qu'entraîner davantage de confusion et de frustration parmi les personnes impliquées. Cela est aussi en partie lié aux délais très courts imposés par Mophradat pour des raisons budgétaires. Il a donc été décidé de suspendre momentanément le projet pour prendre du recul et réfléchir à la démarche ainsi qu'aux problèmes de communication, aux angles morts et aux nouvelles prises de conscience qu'elle a permis de révéler.

13

Quelques mois plus tard, un nouveau groupe de réflexion a été formé, réunissant des membres du premier et de nouvelles venues. Cette fois-ci, Mophradat a pris deux mesures importantes pour garantir à toutes une meilleure expérience. La première a été de permettre aux membres du groupe de travail de se réunir dans ses locaux, où se déroulent une grande partie des activités d'équipe menées par l'organisation. La seconde, qui était aussi la plus nécessaire, a été de leur présenter précisément les activités de Mophradat, ses méthodes de travail, ses locaux et ses expériences passées. En expliquant plus clairement ses missions, ses priorités et ses ambitions, Mophradat a ouvert la voie à une démarche beaucoup plus productive, qui a permis l'élaboration de documents bien plus en accord avec ses valeurs et celles des membres du groupe de réflexion.

Les écueils de la rigidité

Une des leçons que cette expérience nous a permis de tirer a trait à l'importance d'adopter à tout moment une posture souple et réflexive qui laisse la porte ouverte

aux modifications et aux réajustements. Marnie, qui a pris part à la rédaction du protocole, a résumé ce principe en déclarant que « dans cette démarche, nous devons prendre en compte le fait que Mophradat puisse commettre des erreurs. Et je pense que plus le protocole sera rigide et binaire, moins Mophradat pourra admettre “nous avons complètement tort dans cette situation” ou bien “nous avons un a priori avant de vivre cette situation, qui a maintenant complètement changé”. »

De l'avis général, le refus de la rigidité est un point clé. Adam, qui a participé aux deux groupes de travail, a déclaré qu'au début du processus, lorsqu'il faisait partie du premier groupe, le texte qui avait été ébauché était un « document rigide », comme il le qualifie, qui se concentrait sur la manière d'aborder les violences sexistes et sexuelles, de les définir en précisant quels comportements étaient acceptables ou non, quelles actions devaient être menées ou non, etc. Cette étape s'est finalement avérée d'une importance cruciale pour le projet. Comme l'a fait remarquer Adam, « il était nécessaire de commencer par une revue de la littérature, avant de passer par une phase de réflexion, pour se rendre compte qu'un protocole n'a pas vocation à définir ce que sont les violences sexistes et sexuelles. Son objectif est de déterminer comment appréhender efficacement toute situation de malaise, de harcèlement ou d'abus de pouvoir qui se produit dans un espace donné, en tenant compte de ses spécificités. Nous devons avoir conscience que nous sommes confrontées à un phénomène sociétal qui ne concerne pas uniquement les lieux culturels et artistiques. Même si nous arrivions à mettre au point un protocole parfait, ces espaces ne seraient jamais exempts de toute violence. Tout protocole, quel qu'il soit, sera défini par les limites que nous poserons à notre implication vis-à-vis de cette problématique, en fonction de nos capacités et de la diversité des défis auxquels nous sommes confrontées. »

Cette tendance à la rigidité n'est pas facile à identifier, pas plus qu'il n'est simple d'y résister, car elle apporte un sentiment de sécurité et de contrôle rassurant dans un monde pétri d'incertitudes. Mais quel est l'intérêt, pour une institution, de définir des règles strictes et d'exiger d'un groupe de personnes qu'elles les appliquent, sans tenir compte de leurs conditions de travail et des situations qui se présentent ? Comme l'a expliqué Marnie, un protocole rigide et légaliste, ou calqué sur les méthodes policières, laisse penser que tout est déjà résolu, tandis que la recherche de solutions alternatives implique de s'engager dans un processus beaucoup plus long et beaucoup moins prévisible, surtout si nous ne voulons pas reproduire les violences exercées par la police et le système légal.

Peut-être la solution pour échapper à la tentation de la rigidité se trouve-t-elle dans le nom même du projet. « In-capaciter les espaces » (« Dis-enabling Spaces ») suggère d'appréhender activement la manière dont on peut neutraliser structurellement certains comportements ou certaines habitudes, et les empêcher de se développer. Cela suppose également de comprendre la méthode globale qu'une organisation souhaite adopter pour travailler avec certaines communautés. À Mophradat, par exemple, comment voulons-nous travailler ensemble ? Lorsque nous sommes amenées à passer du temps ensemble dans un même lieu, comment pouvons-nous rendre cette cohabitation plaisante et agréable, alors même que nous sommes issues de milieux et de contextes différents, et que nous avons une approche différente des violences sexistes et sexuelles ?

Cette expérience a démontré qu'il fallait avant tout éviter de penser le rôle des institutions à partir des définitions traditionnelles, car elles reposent sur l'idée dépassée que c'est à elles qu'il incombe de faire tout le nécessaire pour éviter que des incidents se produisent, et laissent de côté les notions d'agentivité, de respect

de la vie privée et d'autonomie. Cette vision des choses contribue avant tout à renforcer les postures patriarcales, les modes de pensée et d'action hiérarchiques ainsi que les mesures punitives qui s'avèrent souvent inefficaces, quand elles ne se révèlent pas destructives pour une communauté donnée. Les missions de Mophradat sont liées à la place de l'art dans la société, ce qui conduit à aborder des problématiques plus larges en lien avec les questions d'égalité et d'accessibilité, qui sont en totale contradiction avec ces conceptions. Mophradat, en tant qu'organisation, n'est ni conçue pour s'engager dans des démarches telles qu'une enquête sur des faits de violence, ni légitime à le faire, du moins à l'extérieur de sa propre institution. Par conséquent, comme l'explique Mai, «la question est vraiment de savoir comment relier ces deux dimensions: prendre en charge les accusations sans sortir du cadre des attributions de Mophradat et modifier nos attributions pour prendre en charge ces questions en développant un modèle spécifique qui fonctionne pour nous. Cette approche fait d'autant plus sens que Mophradat revendique une posture explicitement féministe sur les questions de pouvoir, de diversité, ainsi que sur son propre positionnement institutionnel, ce qui doit être pris en compte dans la manière dont nous procédons.»

Il s'agit de trouver un équilibre subtil pour résister à la tentation de la rigidité tout en adoptant des mesures préventives pour in-capaciter les comportements violents. Quel degré de contrôle pouvons-nous nous permettre avant de reproduire les pratiques autoritaires que nous combattons? Quels risques pensons-nous nécessaires? Prenons par exemple la question de la consommation d'alcool dans le cadre des événements que nous organisons. Comment déterminer ce qui est trop restrictif? Devrions-nous interdire complètement l'alcool pour nous prémunir de tout risque? Ou bien faut-il autoriser sa consommation sans restriction pour éviter de priver qui que ce soit de son autonomie?

Peut-être la réponse se trouve-t-elle quelque part entre les deux, comme le suggère Habiba. La vente d'alcool ou d'autres substances n'est pas l'activité principale d'un espace artistique. Elle peut donc être régulée pour minimiser les risques d'agitation et diminuer la pression que pourraient ressentir les personnes qui ont été confrontées à des problèmes de dépendance à l'alcool ou à d'autres drogues, sans pour autant imposer d'interdiction stricte.

Lorsqu'elles ont été invitées à partager leur expérience, les artistes qui ont pris part aux ateliers n'ont pas demandé la mise en place de règles ou d'interdictions, mais ont exprimé le besoin d'une meilleure communication, ce qui est très révélateur. Dès lors, la question est de savoir comment rendre les organisations accessibles, et comment faire en sorte que toute personne, quelle qu'elle soit, puisse faire part d'un malaise qu'elle ressent. « En in-capacitant un espace, nous rendons possible une conversation », a souligné Habiba. « La question de savoir ce qu'il faut faire lorsqu'il se passe quelque chose est un débat que l'on peut poursuivre indéfiniment, mais qui se tiendra toujours après les faits. Si l'on parle d'in-capaciter les espaces, cela signifie que nous cherchons à nous situer avant que les faits se produisent. Cela ne signifie pas qu'il n'y aura jamais aucun incident, mais que si quelque chose se produit, cela peut être su et pris en charge. Les deux problématiques sont liées, mais elles impliquent des approches différentes. »

Les grandes déclarations de principes

Il est aussi facile que tentant de revendiquer une tolérance zéro vis-à-vis des violences sexistes et sexuelles. Voilà une grande déclaration. Il en va de même lorsque l'on revendique une tolérance zéro vis-à-vis du sexisme, du racisme, de l'homophobie, de la transphobie, etc., ou que l'on se targue de considérer les violences sexistes et sexuelles du point de vue des survivantxes. Il est facile de s'entendre sur ces notions abstraites, mais

que signifient-elles réellement? Le plus probable est qu'en réalité une telle posture révèle une mauvaise compréhension du fonctionnement des relations sociales.

Nous faisons des pieds et des mains pour montrer notre détermination à éradiquer les violences sexuelles et les pratiques qui relèvent de l'abus de pouvoir. Peut-être le faisons-nous parce que nous pensons qu'il est vraiment utile d'affirmer ses valeurs avec fermeté, et de déclarer le plus explicitement possible que certains comportements sont inadmissibles. Ou bien peut-être nous prêtons-nous à ce genre de déclarations pour suivre la tendance du moment sans y réfléchir davantage. Peut-être encore essayons-nous de convaincre le public et les acteurices qui s'impliquent à nos côtés de notre sérieux. Peut-être essayons-nous de nous convaincre nous-mêmes. Quelles que soient les motivations, toujours complexes, qui les sous-tendent, les grandes déclarations de principes ont souvent une valeur performative. Elles peuvent donner bonne conscience à l'organisation qui les professe, mais elles ne mènent pas à une réflexion sur les capacités de cette organisation à respecter ses engagements. En cherchant à prouver, aux autres comme à nous-mêmes, combien nous sommes « progressistes », nous risquons d'accorder plus d'importance aux grandes déclarations qu'au travail de terrain nécessaire pour lutter contre le problème des violences sexistes et sexuelles, et de publier des protocoles et des déclarations qui relèvent davantage de l'énoncé performatif que de mesures concrètes. Dans le cas des violences sexistes et sexuelles, la performativité est déroutante et dangereuse. On finit par se retrouver face à une organisation qui a fait de grandes promesses — que ce soit par cynisme ou avec les meilleures intentions du monde — mais qui n'est vraisemblablement pas en mesure de les tenir, ce qui peut susciter un sentiment d'abandon et de trahison chez une personne victime de violences sexistes et/ou sexuelles dans un espace géré par l'organisation en question.

En revendiquant une politique de tolérance zéro et en imaginant les pires scénarios, nous risquons de laisser échapper les dynamiques de pouvoir qui s'exercent au quotidien et qui font partie des mécanismes à l'origine de toutes sortes d'actes de violence, quelle que soit leur forme ou leur gravité. Mais en essayant plutôt de réfléchir à la manière dont les espaces rendent possibles ces agressions et aux méthodes pour in-capaciter activement ces espaces, il est peut-être plus facile de mettre les mains dans le cambouis et d'échapper au piège de la performativité.

Les valeurs exprimées dans les déclarations de principes peuvent être un bon point de départ pour identifier les outils et pratiques sous-jacents qui peuvent s'avérer pertinents. Ainsi, à Mophradat, une des principales méthodes utilisées pour rendre les espaces plus sûrs est la vérification : personne n'est invité dans un espace tenu par Mophradat sans qu'une forme de vérification informelle ait été menée au préalable. Cela implique de recueillir des informations auprès de collègues ou de collaborateurices de confiance qui évoluent dans le milieu artistique du pays où vit et travaille la personne concernée, ce qui suppose d'avoir une bonne connaissance des scènes artistiques locales et d'y entretenir des relations professionnelles privilégiées. En d'autres termes, cela implique à chaque invitation une grande proactivité de la part de Mophradat, qui estime qu'il lui incombe de minimiser les risques de violences et qu'il ne suffit pas de se contenter de réagir, car cela revient à faire peser sur les victimes de violences sexistes et sexuelles la charge de rendre l'espace (plus) sûr.

Si, en menant à bien son processus de vérification, Mophradat apprend qu'une personne a été accusée de violences sexistes et/ou sexuelles, l'organisation ne renouvellera pas le soutien qui a pu lui être apporté. Cela ne signifie pas qu'elle la pense ou la sache coupable de tels agissements. Mophradat n'est ni un

organe d'investigation ni une institution policière, et ne se prononce pas non plus sur le fait que cette personne, si elle a commis les actes dont elle est accusée, soit capable de changer. Ce que reflète une telle décision, c'est le fait que Mophradat refuse de prendre le risque d'inviter une personne accusée de violence.

Une telle pratique implique de prendre en compte les différents degrés de violences. Toutes les violences ne se valent pas, et il y a une différence entre une personne qui a la réputation d'être harcelante ou insistante, et une personne dont on sait qu'elle en a drogué et violé d'autres. Cela dit, il ne s'agit pas de résoudre cette problématique à l'aide d'une échelle de la violence qui exclurait uniquement les personnes à l'origine des faits les plus graves. S'il est de notoriété publique qu'une personne interrompt systématiquement les femmes ou leur laisse peu la parole en réunion, il est fort possible que l'on considère malvenu de l'inviter à participer à un atelier. Comme l'explique Adam, «la manière dont on choisit qui inviter dans un certain espace, et avec qui travailler, est une question éthique d'ordre général qui dépasse les problématiques de harcèlement ou de violences, plus évidentes.»

Pour ce qui est des cas particulièrement graves, on trouve malheureusement dans la plupart des pays, et pas seulement dans le monde arabe, de nombreux exemples d'artistes qui, malgré des faits de violence notoires, ont continué à se voir proposer de nouvelles opportunités professionnelles plutôt que d'être mis face à leur responsabilité. C'est pourquoi, en général, les actions de Mophradat se limitent à prendre en interne la décision de ne pas travailler avec quelqu'unxe.

Le projet «Dis-enabling Spaces» se concentre sur les actes, pas sur les personnes, et repose sur la conviction qu'un individu peut changer, ce qui peut sembler entrer en contradiction avec le refus de travailler avec quelqu'unxe. En réalité, il ne s'agit pas de sous-entendre

qu'une personne ne peut pas changer, mais plutôt de considérer, comme l'explique Habiba, que « les organisations artistiques ne sont pas des espaces faits pour réinsérer quelqu'unxe au mépris de la sécurité des autres artistes et des organisateurices. » Et, comme l'a suggéré Adam, « dans le milieu artistique et culturel, on a toujours peur d'exclure quelqu'unxe à cause d'une accusation de harcèlement. Mais en réalité, il y aura toujours des exclues. Le simple fait que nous accordions un financement à certaines personnes parce que nous aimons leurs travaux implique que d'autres n'obtiendront pas cette subvention et se retrouveront exclues de fait. Si je n'exclus pas une personne alors que je sais qu'elle est connue pour des faits de harcèlement ou d'agression, ou bien qu'elle coupe constamment la parole aux femmes dans les conversations de groupe, je pense qu'il y a plus en jeu que son exclusion. Ces personnes, surtout quand il s'agit d'hommes, ont d'autres options. » Cette idée selon laquelle les organisations artistiques ne sont pas des espaces de réinsertion a été une des pierres d'achoppement de nos discussions. Il est important de noter ici que de telles structures peuvent malgré tout offrir de la place à une réflexion collective, à des cadres sociaux alternatifs, à des espaces (plus) sûrs, etc. qui peuvent servir de point d'appui à des processus de transformation individuelle et de justice transformative.

Le discours qu'a choisi de tenir Mophradat n'est pas pédagogique. Ou plutôt, il n'est pas didactique. Comme l'a dit Mai, « quand il s'agit d'énoncer des "codes de conduite", plutôt que de déclarer que nous ne tolérons ni le racisme, ni le sexisme, ni aucune autre forme de discrimination, il est plus pertinent d'être vraiment explicite et de dire : "Mophradat est un endroit qui accueille volontiers les personnes queer, les femmes, les personnes trans, et toute autre personne appartenant à un groupe vulnérable." » Avec ce genre de discours, on peut attirer à soi les personnes dont on partage les valeurs, tout en tenant à distance celles qui les rejettent.

Certainx participantx ont estimé que si ce type d'approche permet d'éviter l'écueil des grandes déclarations de principes, elle reste moins explicite qu'elle ne se voudrait. Habiba a suggéré qu'il pourrait être utile de rattacher la posture d'une institution à ses objectifs, ou à ceux qui sont fixés lors de certains événements ou de partenariats spécifiques. Adam a ajouté que « dans le cas de Mophradat, les conclusions qui ont été tirées et les décisions qui ont été prises au fil des ans en termes de méthode de travail et de choix de collaborateurices sont loin d'être arbitraires, et doivent être rendues plus visibles. »

Les personnes qui ont contribué au projet « Dis-enabling Spaces » se sont accordées sur le constat qu'il est vain d'utiliser des expressions à la mode récupérées et réemployées à tout va et qui, à force d'être banalisées, finissent par être performatives et lassantes. Il est bien plus important de définir clairement les principes auxquels Mophradat adhère ainsi que les outils et les méthodes utilisées pour les mettre en œuvre.

Quelles sont les missions de l'institution ?

La justice transformative, qui se donne pour objectif de provoquer un changement sociétal en s'intéressant aux causes profondes de la violence et en y répondant de manière globale, a aussi pour ambition de minimiser les risques sans créer de violence supplémentaire. Un protocole à caractère policier, ou qui implique l'ouverture d'une enquête, n'exige pas les mêmes compétences institutionnelles qu'un protocole qui s'inscrit dans une démarche de justice transformative. Or, si l'institution n'a pas la capacité de le mettre en pratique, même le meilleur des protocoles sera condamné à rester performatif et inutile. Même si nous croyons en la justice transformative, s'agit-il pour autant d'une démarche que nous sommes en mesure d'appliquer et qui fait partie de nos attributions ?

Les violences sexistes et sexuelles, au même titre que les abus de pouvoir, restent des problèmes de société endémiques. Quels sont les engagements d'une organisation comme Mophradat ? Cherche-t-elle à transformer la société et à être actrice d'un changement de paradigme, ou bien souhaite-t-elle éviter d'entretenir une culture de la violence en s'assurant que les espaces dont elle a la charge et la communauté dont elle s'entoure soient le moins violents, le plus responsabilisés et le plus transparents que possible ? Ou encore, comme l'a formulé Adam, « voulons-nous conserver ce problème et le prendre à bras le corps, ou bien y en a-t-il d'autres auxquels nous souhaitons nous atteler et qui n'impliquent pas de transformer la société ? ». Il est peut-être tentant de dire que nous souhaitons conserver ce problème, car cela correspond mieux à nos valeurs, mais il se peut que ceux-ci ne relèvent tout simplement pas des attributions ou des compétences de notre organisation.

Néanmoins, notre adhésion aux principes de la justice transformative, associée à notre incapacité à mettre en œuvre une telle démarche, peut nous faire tomber dans le piège d'une personne qui saurait manipuler les éléments de langage de la justice transformative en exprimant ses remords et son mal-être, en prétendant avoir changé ou en s'excusant auprès des institutions et de ses amis, mais jamais auprès des victimes — une stratégie de gestion d'image qui n'implique aucune forme de réflexivité ou de responsabilisation. Une structure prend d'autant plus de risques à travailler avec un·e agresseur·se qui n'est pas passée par une phase de réinsertion que son identité en tant qu'organisation est associée à certaines valeurs plutôt qu'à des pratiques spécifiques. De la même manière que l'application d'un protocole moins rigide implique d'être capable de reconnaître ses erreurs, il est impératif, si une organisation a l'ambition de faire des propositions constructives, qu'elle soit capable d'admettre ses propres limites. Si elle se montre trop confiante

dans sa capacité à respecter les principes de la justice transformative, elle court le risque de mettre en danger ses collaborateur·ices en travaillant avec une personne connue pour des faits de violences qui ne s'est jamais remise en question.

Toute institution se retrouve donc tiraillée dans différentes directions, d'autant plus que trouver des réponses à ces questions est une démarche en perpétuel mouvement qui demande une grande réflexivité et implique d'être capable d'admettre ses erreurs et ses failles autant que celles des autres.

Éléments de réflexion

Texte mis au point par Adam HajYahia, Karim Kattan,
Mai Abu ElDahab, Marnie Slater et Naira Antoun.

Dans les pages qui suivent figurent une série de questions et de suggestions qui sont nées en examinant les mesures concrètes qui peuvent être prises pour prévenir, diminuer et/ou proposer une réponse aux situations de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles, et à toute autre forme d'abus de pouvoir. Les éléments de réflexion proposés ici abordent un large éventail d'activités et de relations qui, loin d'être exhaustives, sont avant tout inspirées en partie par les besoins de Mophradat. Son activité recouvre une grande variété de situations qui mobilisent le travail de sa propre équipe, de collaborateur·ices et de partenaires, et impliquent la gestion de locaux, l'hébergement de résident·es, l'attribution de bourses ainsi que des demandes de commissions.

Ce document a été pensé comme un chantier ouvert qui pourrait servir d'outil à Mophradat ainsi qu'à toutes les organisations, les collectifs et les groupes avec lesquels nous travaillons ou que nous considérons appartenir à notre réseau. Il se peut que certains des éléments de réflexion abordés ici ne se transposent pas aisément dans d'autres contextes, ni même dans toutes les manifestations que Mophradat sera amené à organiser. Chaque situation et chaque configuration est unique, aussi est-il peu probable qu'il s'avère efficace d'aborder les cas de harcèlement sexuel, des violences sexistes et sexuelles et d'autres formes d'abus de pouvoir en se contentant de simples copier-coller ou en suivant des directives venues d'en haut. Nous ne faisons ici que proposer des points de départ qui sont voués à être remis en question, adaptés et

complétés par les personnes les plus directement touchées par ces problématiques, en fonction des spécificités de chaque collectif. En d'autres termes : réunissez votre équipe et les communautés avec lesquelles vous travaillez pour mettre au point un protocole à votre image.⁴

4. Cette section n'aborde que les cas où l'auteurx de l'agression est extérieurx à la structure. Les cas d'agression de la part d'unx collègue sur son lieu de travail sont plus complexes car ils s'inscrivent dans le cadre d'une situation professionnelle et mettent en jeu des questions de politique interne.

Sommaire

<u>Remarque à propos des termes employés</u>	p. 29
<u>Questions d'ordre général</u>	p. 30
<u>Accueillir des manifestations artistiques</u>	p. 35
<u>Codes de conduite/chartes collectives/ règlements intérieurs</u>	p. 40
<u>Relations administratives</u>	p. 41
<u>Ateliers et formations</u>	p. 45
<u>Interventions utiles</u>	p. 47
<u>Tenir compte des dynamiques de pouvoir au sein d'un collectif</u>	p. 54
<u>Après les faits</u>	p. 57
<u>Envisager une intervention</u>	p. 58
<u>Déterminer les modalités d'intervention</u>	p. 60
<u>Intervenir</u>	p. 62

Les réflexions qui vont suivre reposent sur le pré-supposé que les violences qui s'exercent au sein d'un collectif sont la plupart du temps rendues possibles par l'existence d'un déséquilibre de genre, qu'il se situe au niveau de la composition du groupe ou bien du degré d'influence que ses membres peuvent exercer, et/ou un manque d'encadrement des espaces de travail, des pratiques ou des dynamiques. Par souci de concision, nous utilisons ici le terme « collectif » pour désigner toute organisation, institution, collectif, groupe formel ou informel, ou encore tout ensemble de personnes qui se réunit sur une période donnée pour travailler sur un projet précis. L'expression « violence sexuelle » fait quant à elle référence à toute forme de harcèlement et de violence sexiste ou sexuelle, en gardant à l'esprit qu'il s'agit toujours de faits qui s'inscrivent sur un continuum et qui exigent, pour être bien compris, d'être appréhendés avec nuance, en tenant compte de la spécificité de chaque situation. Enfin, il est apparu clairement au cours du processus de réflexion qui a donné naissance à ces textes que les actes de violences sexuelles ne peuvent pas être compris indépendamment des abus de pouvoir, et que les uns sont soit une manifestation, soit une conséquence directe des autres. Les textes qui suivent font donc référence aux abus de pouvoir sans proposer une réflexion exhaustive sur la question.

[illegible]

Il a été bien établi, et statistiquement démontré, que les femmes et les minorités de genre qui sont exposées aux violences sexuelles n'ont presque jamais accès à la justice, dans le monde arabe comme partout ailleurs. Le principal objectif de ce texte est donc de proposer des stratégies de prévention plutôt que des méthodes d'enquête ou des mesures punitives. Avant de s'engager dans un processus de réflexion destiné à mettre au point un protocole préventif, votre institution, votre organisation ou votre collectif devra se poser certaines questions, dont les réponses seront spécifiques aux engagements et aux valeurs que vous partagez. Il est souhaitable de commencer par débattre de ces questions afin de prendre des décisions qui soient en accord avec vos valeurs tout en répondant à vos besoins et à vos aspirations particulières.

Les violences sexuelles de toutes formes sont avant tout le résultat de rapports de pouvoir asymétriques, et les actes violents résultent généralement d'un environnement qui crée les conditions pour qu'ils s'y produisent. Quel travail de prévention pouvez-vous mener collectivement pour faire en sorte que votre environnement offre un terrain moins propice à ces comportements violents? Comment pouvez-vous avoir des conversations sincères sans reproduire les déséquilibres de pouvoir préexistants? Il peut parfois être utile d'avoir recours à un avis extérieur pour

[illegible]

31

Comment les processus de réflexion ou les bilans en lien avec les violences sexuelles s'inscrivent-ils dans la planification et les projets de votre collectif? Comment cette réflexion se déroule-t-elle, qui y participe, et à quelle fréquence est-elle renouvelée? Prévoyez ces moments dans votre planification à chaque fois que vous organisez une discussion programmatique, une retraite ou une évaluation.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

À quel point voulez-vous rendre publiques ces discussions, et que souhaitez-vous garder sous le sceau de la confiance, qu'il s'agisse de vos pratiques ou des plaintes que vous recueillez? Quelle est votre politique en matière de respect de la vie privée et de l'anonymat? Quelle approche vis-à-vis de la transparence et de la responsabilisation est la plus adaptée à votre collectif, sachant qu'il ne s'agit pas non plus de critères immuables et qu'ils doivent être modulés en fonction de la situation? Il peut être pertinent de faire appel à un avis extérieur pour obtenir des informations sur les questions de sécurité en ligne ainsi que sur le cadre légal qui s'applique à certaines problématiques spécifiques à votre situation.

[illegible]

Disposez-vous d'un règlement intérieur, d'un code de conduite, ou d'une charte collective qui définit vos attentes quant aux comportements à adopter au sein de vos locaux? Ces documents sont-ils affichés à l'entrée ou bien distribués au début de la manifestation? Devraient-ils figurer sur votre site Web, sur vos réseaux sociaux ou être envoyés par courriel en même temps que les invitations? La plupart des manifestations ne sont pas activement pensées pour éviter les cas de violences sexuelles, il ne faut donc pas que vous partiez du principe que votre approche sera évidente pour vos invit·ées, ou qu'elle est communément admise. Pour vous assurer que les participant·es ont connaissance de ces règles, faites en sorte que les canaux de communication que vous utilisez pour les partager soient accessibles.

Y aura-t-il une personne ou une équipe présente à l'entrée de la manifestation, et quelles seront leurs responsabilités? De quelles informations disposeront-elles? Devraient-elles être choisies au sein de votre collectif, ou bien être accompagnées d'un membre du collectif qui aurait une meilleure connaissance du contexte et de votre approche?

[illegible]

Quelle stratégie d'intervention avez-vous prévue pour réagir face à une personne qui représente un danger pour elle-même ? Il s'agit d'une question délicate, car ces situations sont souvent très difficiles à évaluer et à appréhender. Il est recommandé d'échanger avec les membres de votre groupe pour déterminer quelles vous semblent être vos possibilités d'action dans ce genre de circonstance et savoir comment obtenir une aide extérieure.

Avez-vous prévu des **espaces calmes** pour les participantx qui auraient besoin d'un moment de tranquillité ou d'un peu de repos? Parfois, offrir à une personne la possibilité de se retirer seule dans un endroit calme peut suffire à désamorcer une tension.

Avez-vous pris en considération les différentes formes de vulnérabilité qui peuvent toucher les personnes présentes et envisagé tous les types de risques auxquels elles seront exposées lors de la manifestation? Avez-vous explicitement demandé aux participantx de détailler leurs points de vulnérabilité et les risques auxquels iellx sont exposéées avant de les inviter ou bien au moment de le faire? Par exemple, dans un contexte transphobe, il peut être dangereux pour une personne trans d'assister à un événement dans lequel les autorités de l'État sont impliquées. De même, il serait peu avisé de proposer à unx survivantx de violences

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper has a slight shadow on its right side, suggesting it's resting on a surface.

Les codes de conduite doivent être ambitieux et décrire l'esprit que le collectif souhaite insuffler à l'événement ainsi que ce que cela peut impliquer pour toutes les personnes concernées. Pour être vraiment efficaces, ils doivent détailler clairement les structures mises en place pour permettre une intervention en cas de violences, donner l'identité de la ou des personnes référentes qui recueilleront les plaintes et préciser les conséquences auxquelles seront confrontées les auteures de violences, compte tenu du niveau de responsabilité du collectif.

[illegible]

Contrats

41

[illegible]

comportements, aussi n'est-il par exemple pas possible d'exiger des artistes candidat·es ou subventionné·es qu'iel·le ne nourrissent pas de pensées misogynes. On peut en revanche leur demander de ne pas adopter de comportement misogyne lorsqu'iel·le mènent une activité liée à leur implication auprès du collectif avec lequel iel·le ont passé contrat.

Formulaire de candidature

Afin que les formulaires permettent de recueillir les informations nécessaires au travail de sélection tout en précisant la posture que le collectif qui lance l'appel à candidatures adopte par rapport à ces questions, il peut être utile :

D'expliquer, lorsque vous demandez des renseignements biographiques, pourquoi vous le faites et qui y aura accès.

D'interroger læ candidatx sur la manière dont les dynamiques de pouvoir s'inscrivent dans la démarche qu'il a imaginée, en lui demandant par exemple: Quelles sont les relations de pouvoir à l'œuvre dans votre projet, et comment prévoyez-vous de les appréhender? La réponse devrait a minima vous donner un aperçu de la manière dont læ candidatx perçoit ces enjeux.

[illegible]

D'inclure des questions qui poussent l e candidat e à analyser sa pratique et sa démarche artistique en montrant leur lien avec les valeurs du collectif. Assurez-vous que cette question soit posée de manière à ce que ce lien soit clairement explicité par l e candidat e, et qu'iel ne puisse pas se contenter de répéter des mots-clés ou de cocher les bonnes cases.

Processus de sélection

La mise en place de comités de sélection mixtes permet aux décisions de gagner en complexité. Il ne s'agit pas d'un simple geste symbolique destiné à garantir une meilleure représentativité, mais d'une configuration qui améliore la qualité du processus de sélection. Fixez pour chaque comité des quotas en fonction du genre, de l'orientation sexuelle, ou de tout autre facteur qui vous semble pertinent. Tenez également compte de la ligne politique des membres des comités de sélection. Il peut être utile pour les candidat es que ces informations soient explicitées clairement sur le site internet du collectif, en précisant par exemple que les candidatures de personnes issues de communautés marginalisées sont bienvenues et seront prises en compte, ou que certaines problématiques sont importantes aux yeux du collectif.

Prêtez-vous attention aux effets des liens hiérarchiques, souvent informels, qui s'exercent dans ces situations? Pouvez-vous prendre des mesures pour aplanir cette hiérarchie et instaurer un cadre plus collaboratif? Mettre en avant les performances des participantx plutôt que leurs besoins peut contribuer à rééquilibrer la relation.

Avez-vous informé les animateur·ices des ateliers et les participant·es de votre tolérance zéro en matière de violences sexistes et sexuelles ? Cela peut être fait par un·e membre du groupe au début de l'atelier, en distribuant des fiches explicatives à l'inscription ou encore en inscrivant le règlement intérieur sur un tableau placé dans les locaux où se déroule la session, etc.

Avez-vous vérifié l'intégrité de la personne qui anime l'atelier? Il peut être judicieux de se s'adresser à des personnes qui ont travaillé avec elle par le passé et/ou assisté à l'un de ses ateliers, car vous ne pourrez vraisemblablement obtenir des informations sur son attitude et son comportement envers les participantx que par ouï-dire.

Avez-vous envisagé des moyens pour atténuer l'impact des fragilités des participantx dans cette situation ?
Avez-vous notamment pensé à la manière dont le choix du lieu et de la date de l'atelier pourrait jouer ?

Avez-vous réfléchi à l'équilibre entre les genres au sein du groupe ?

Allez-vous transmettre les coordonnées et/ou les informations personnelles dont vous disposez aux autres participantx et à la personne qui anime l'atelier ?

Unx membre du collectif pourra-t-iel se trouver sur place pendant tout le déroulement de l'atelier ? Si des rencontres individuelles sont nécessaires, quelles conditions de sécurité peuvent-être déterminées au préalable ? Les participantx ont-ielx été informéex de la démarche à suivre pour faire remonter une plainte en cas de comportement inapproprié ?

Can We Rule It Out? آية أبي ودّانا ههناك؟ Et puis quoi encore ?

Ateliers

Les situations de violences sont complexes et ont longtemps été passées sous silence. C'est pourquoi il est important d'améliorer les outils dont dispose notre communauté pour reconnaître les situations de violence et y faire face. Si vous disposez des ressources nécessaires, il peut valoir la peine d'aider les personnes avec qui vous travaillez à acquérir ces outils. Vous pouvez par exemple proposer à toutes les personnes impliquées dans un même projet un atelier autour de la question des rapports de pouvoir, ou organiser systématiquement un échange sur le sujet lorsque de nouvelles artistes reçoivent un soutien. Lorsque vous travaillez avec des structures de financement collectives, proposez aux personnes qui seront amenées à travailler au sein d'un même groupe des ateliers, obligatoires ou facultatifs, autour des violences sexuelles et autres formes d'abus de pouvoir.

Réunions et animation

Lorsque vous animez une réunion, essayez toujours de faire en sorte que tout le monde puisse prendre la parole. Voici quelques suggestions pour y parvenir:

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Quelle formation pouvez-vous proposer à votre équipe, avec l'aide d'intervenants extérieurs qualifiés ? Par exemple, les membres de votre groupe ont-ils été formés à la communication non violente ?

Listes noires

Même si le terme peut sembler délicat, tenir en interne une liste noire qui répertorie les agresseurxses notoires peut constituer une mesure de prévention essentielle. Il convient cependant de réfléchir méticuleusement à son élaboration, car ce genre de document n'est pas épargné par les dynamiques de pouvoir. Demandez-vous si vous souhaitez disposer d'une telle liste, et si oui, comment vous déterminerez les noms qui y figureront. Peut-être devra-t-elle être mise au point en partenariat avec des collectifs locaux familiers des questions de violences sexuelles et de genre. La liste pourra inclure : les noms des artistes soutenues qui se sont montrées violentes, les noms des candidatx qui font l'objet de plaintes pour violences, et les noms des soignantx qui sont boycottés en raison de violences sexuelles qu'ils ont pu commettre ou des comportements violents pour lesquels ils sont connus.

empêchent certaines personnes de s'impliquer ou de s'exprimer. Ces formations ne sont pas uniquement destinées à doter vos équipes d'outils pertinents pour mieux appréhender les situations complexes, elles peuvent aussi leur apporter la confiance nécessaire pour oser intervenir.

Mettez en place une cellule au sein du groupe pour faire face aux éventuels abus de pouvoir de la part d'un·e ou plusieurs membres de votre équipe. Cette cellule peut être exclusivement constituée de membres de votre équipe, ou bien faire appel à un·e intervenant·e extérieur·e. Chaque membre devrait pouvoir faire remonter une plainte directement auprès d'une personne responsable au sein du groupe, en ayant l'assurance que cette plainte sera prise au sérieux.

Dans votre configuration, y a-t-il des membres permanents de votre équipe qui travaillent aux côtés de travailleurx indépendantx ou de personnes employées pour une durée déterminée? Quelles sont les dynamiques de pouvoir qui s'exercent entre ces différents groupes? Demandez-vous par exemple de quels droits disposent chacun des groupes, pourquoi c'est le cas, et quelles en sont les implications.

Les membres de l'équipe disposent-ils d'un moyen en interne pour faire remonter leurs plaintes? Quels sont les canaux efficaces et confidentiels qui permettent de prendre en charge les cas de violences sexuelles ou d'abus de pouvoir au sein du groupe? Comment ces canaux sont-ils affectés par les relations hiérarchiques, et comment ces effets sont-ils pris en compte de telle sorte que chacun·e soit en mesure d'être honnête et de prendre ses responsabilités? Si le collectif dispose d'un organe de direction, d'un conseil d'administration ou de membres fondateur·ices, au moins deux personnes peuvent se voir officiellement attribuer le rôle de recevoir et traiter les plaintes pour violences. Si elles ne le sont pas déjà, il faut les former et partager leurs coordonnées à l'ensemble du collectif. Les membres de l'équipe doivent être familiers du personnel de direction (ou des personnes responsables de recueillir les plaintes), afin de se sentir suffisamment à l'aise pour

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Dans le cas où les faits de violence se sont déjà produits, il est plus facile d'être prêt à réagir et d'avoir choisi collectivement une stratégie d'intervention. Veuillez malgré tout à ne pas délaisser la démarche préventive que vous avez élaborée, peut-être en vous référant aux questions et aux suggestions précédentes, car elle continuera à être nécessaire.

Quel appui l'organisation peut-elle proposer aux survivantes? Toute réponse à cette question doit tenir compte des attributions et des compétences du collectif. Les organisations artistiques cherchent à faire progresser la réflexion critique et le changement social, mais elles ne sont pas des organismes d'investigation ni des structures chargées de faire appliquer la loi. Elles n'ont pas non plus vocation à rendre la justice en dehors de leurs propres équipes ou à faire respecter d'autres règles que celles établies en interne. Si une communauté artistique peut bien évidemment faire appel à ces organisations pour réguler une situation en l'absence de structure de référence, elles ne doivent en aucun cas dépasser les limites de leurs attributions institutionnelles.

Si vous avez pris en compte les questions précédentes au moment de votre préparation, vous devriez avoir une vision claire des différentes responsabilités de votre collectif et de celles des personnes extérieures, à la fois dans cette situation précise et dans un contexte plus large.

L'incident s'est-il produit dans le cadre d'un projet coordonné par le collectif ou auquel l'organisation apporte son soutien? En fonction du lien que le collectif entretient avec la situation, la victime ainsi que le ou les agresseurxses, il ne sera pas forcément de sa responsabilité d'intervenir.

Veillez à ne priver ni les victimes ni les auteurx des faits de leur pouvoir d'action.

La priorité est d'assurer la sécurité du lieu, de l'équipe, de vos collaborateur·ices et du public.

Ayez conscience qu'il n'est pas toujours nécessaire de faire preuve de transparence, et restez attentives à l'endroit où se situe la frontière parfois fine entre respect de la vie privée et exposition au grand jour, responsabilisation, surveillance et punition, etc.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Adoptez une approche centrée sur les survivant·es, ce qui implique de donner la priorité aux droits, aux besoins et aux souhaits des survivant·es vis-à-vis de l'incident.

Prenez les décisions à partir de ce qui vous paraît nécessaire pour tempérer la situation plutôt qu'en cherchant à juger l'auteurx des faits.

Adoptez une politique de tolérance zéro, avec des formes d'interventions proportionnelles à l'intentionnalité, au contexte et à la gravité des faits. Essayez de faire de ces questions le point central de votre prise de décision, plutôt que de vous concentrer sur l'auteurx des faits, sa place dans le groupe et dans la communauté, ou votre relation à ellui.

Déterminer les modalités d'intervention

Avez-vous réfléchi aux limites du rôle que peut jouer votre collectif et/ou de sa capacité d'intervention? Pouvez-vous intervenir dans un contexte dans lequel vous n'exercez aucune autorité (par manque de financement, d'estime, ou de compétences)? Si oui, comment et pourquoi?

Quid des capacités de chacunx des membres du collectif prisx individuellement? Intervenir représente un coût, qui ne devrait pas toujours être assumé par la même personne.

Un·e seul·e membre du groupe peut-il·le prendre en charge la situation seul·e ou a-t-il·le besoin d'aide? Ayez conscience que prendre la décision d'intervenir peut s'avérer lourd de conséquences pour la personne de votre collectif qui le fera. Elle s'expose à des dommages physiques, psychologiques, sociaux et met sa réputation en jeu.

Quelqu'unx.e est-iel directement confronté.e à un danger physique, psychologique ou émotionnel? Rappelez-vous que cela peut rester invisible et que votre compréhension de la situation peut aussi reposer sur des rumeurs (qu'elles soient fiables ou non) ou des

[illegible]

éléments que vous n'avez pas pu vérifier par vous-même. Ne pas avoir été le témoin direct de certains faits peut entraîner des hésitations ou des malentendus susceptibles d'envenimer la situation malgré vous.

Quelle est la gravité des conséquences éventuelles de ce comportement? Posez-vous la question pour déterminer quand intervenir, et quelle forme d'intervention directe est nécessaire.

S'agit-il d'un comportement ponctuel ou répété?
Répondre à cette question peut aider le collectif à savoir comment procéder.

Les conséquences éventuelles d'une intervention sont-elles en accord avec les valeurs de l'organisation? Pensez par exemple aux répercussions que peut entraîner un recours aux forces de l'ordre dans une situation impliquant une personne trans.

Ce comportement doit-il être faire l'objet d'une intervention permanente ou temporaire?

[illegible]

Envisagez une intervention physique ou verbale (par exemple en vous servant de votre corps, de votre voix, ou des deux à la fois, pour commencer par mettre un terme à l'incident avant de demander à la victime si elle souhaite s'extraire de la situation ou si elle a besoin d'aide).

Déterminez les prochaines mesures à prendre avec le concours de la victime ou de la survivant(e) et de toutes les autres personnes présentes sur place. Apporter son soutien à la survivant(e) peut se faire de plusieurs façons: reconnaître le tort qu'il a subi, lui proposer un lieu où se réfugier, contacter sa famille et ses amis sur sa demande, lui fournir les coordonnées

[illegible]

de structures d'aide professionnelles, y compris médicales, etc.

Que faire de faits présumés ou propagés par la rumeur?

Adressez-vous à des sources de confiance pour replacer les faits dans leur contexte. Cela ne veut pas dire que vous cherchez à les justifier, mais cela permet d'aborder la situation avec davantage de nuance et de mieux la comprendre.

Déterminez à quel moment il revient à votre collectif d'intervenir. Avez-vous participé à l'organisation ou au financement de l'événement au cours duquel les violences se sont produites? Quel est votre lien avec les personnes impliquées? Avez-vous joué un rôle (direct ou non) pour rendre ces violences possibles?

Si votre rôle est d'intervenir, réfléchissez à la façon de le faire de manière proportionnée, en tenant compte de l'appel auquel répond la personne concernée et/ou des projets dans lesquels elle est impliquée. Par exemple, si la personne qui semble violente est un·e candidat·e, prenez en compte ce à quoi iel postule. S'agit-il d'une résidence? Cela impliquera-t-il de travailler avec d'autres personnes, dont certaines pourraient se trouver particulièrement en danger?

Can We Rule It Out? **وَدَّانَا هُنَاكَ؟** **إِيَّاهُ إِلَى** **Et puis quoi encore?**

Notes sur la justice punitive

Notes compilées et rédigées par Ahmed Medhat, Marina Samir, Nana Abuelsoud et Salma El Tarzi, révisées et commentées par Sahar Mandour.

Les limites de l'approche punitive

Une approche centrée sur les hommes: Ces dernières années, l'approche punitive telle qu'elle s'est développée au sein du mouvement féministe s'est posé davantage de questions au sujet des hommes qu'au sujet des victimes: comment punir les hommes, les rabaisser ou les exclure de l'espace public? Cela a contribué à instaurer une hiérarchie entre les récits et les témoignages qui n'était pas indexée sur la gravité des faits mais sur le statut et la célébrité des hommes impliqués, qui sont devenus des cas d'école.

Une parole sous pression: Certaines femmes sont incapables de prendre la parole, ou refusent de le faire. En valorisant les dénonciations publiques, on exerce une telle pression sur les femmes que celles qui ne s'y prêtent pas courent le risque d'être accusées de trahison. Nombreuses sont les femmes victimes de violences sexistes et sexuelles qui vivent un enfer à chaque vague de dénonciation publique, terrassées par la pression et la culpabilité.

La charge de la preuve: Ce penchant pour la punition a fait naître une opposition tranchée entre la preuve et sa réfutation, comme s'il n'était pas possible de concevoir un entre-deux alors que l'une comme l'autre sont problématiques si elles sont envisagées comme des valeurs absolues.

La mise en avant du statut de victime: L'approche punitive donne aux femmes le statut de victimes et en fait le fondement de leur identité. Sans cette notion, le mouvement féministe pourrait s'effondrer, même si d'autres termes sont parfois employés pour reconnaître davantage de possibilités et de force aux femmes.

Déni ou privation de l'agentivité: Considérer la punition comme l'unique moyen de répondre à ces problématiques peut priver les victimes de leur agentivité et de leur droit à faire leurs propres choix, qui peuvent se porter vers la réconciliation, le pardon ou bien un refus de s'impliquer.

Patriarcat: La justice punitive reproduit les pratiques autoritaires des structures étatiques patriarcales dont elle procède.

Méthodes inadaptées: Les méthodes d'enquêtes conventionnelles sont limitées et inadaptées pour appréhender de tels agissements.

Aucune possibilité de rédemption: Les différentes affaires qui ont agité les réseaux sociaux ont suscité un intérêt populaire pour la punition en tant que but, et en ont fait un objectif tellement central que tout le monde se satisfait de la peine en elle-même sans parvenir à voir au-delà. Cela ne laisse aucune place au repentir. L'auteurx des faits n'a pas la possibilité de se soumettre volontairement au jugement, de reconnaître ses torts et de faire amende honorable.

Se soustraire à la responsabilité collective: Ces dernières années, aucune place n'a été laissée à la possibilité d'analyser un incident dans son ensemble et de l'assimiler complètement avant de s'interroger sur la responsabilité que nous avons collectivement de sécuriser l'espace social pour faire en sorte que de telles violences finissent par devenir impossibles.

Accès limité à la justice: La justice punitive n'est pas accessible à toustes. Cela peut s'avérer particulièrement difficile par exemple pour les personnes queer, issues d'un groupe marginalisé ou dans une situation politique ou sociale fragilisée.

Passer rapidement à autre chose: L'intérêt suscité par un incident diminue une fois la peine prononcée. Cela signifie que l'on réfléchit peu aux autres mesures qui pourraient être prises pour traiter ces incidents et à leurs répercussions durables sur la victime, ses proches, et les proches de la personne mise en accusation.

Omission des zones grises: Certaines situations ou formes de violence, comme le « gaslighting » (forme de manipulation psychologique qui consiste à inverser le rôle coupable-victime), la manipulation et les violences psychologiques se trouvent dans une zone grise, ce qui les rend difficiles à décrire ou définir en termes légaux.

Invisibilisation des dynamiques de pouvoir: La justice punitive ne prend pas en compte les dynamiques de pouvoir et leurs déséquilibres. Elle ne considère que les crimes dans l'absolu et la responsabilité individuelle. C'est ainsi que les régimes autoritaires parviennent à nous détourner d'une indispensable organisation collective. La justice punitive est une justice disciplinaire et non restaurative.

Absence de remise en perspective: Dans le contexte politique actuel, les autorités considèrent tout incident comme un délit. Il est primordial de prendre du recul pour repenser les mesures punitives qui nous sont familières, car se réjouir d'une incarcération (ou d'une exécution) dans un tel contexte est très problématique.

Absence de regard critique sur le système carcéral: Les partisanxes de la justice punitive n'expriment aucune forme de désapprobation ou de critique vis-à-vis des conditions d'incarcération, pas plus qu'ielx ne s'intéressent aux droits des personnes détenues. L'absence de problématisation sur la question des prisons est l'une des principales insuffisances de cette forme de justice.

Des peines alternatives qui profitent aux personnes privilégiées: Les formes de peines qui ne restreignent pas la liberté, comme les amendes, ne permettent pas de mieux rendre la justice, car ce sont toujours les personnes les plus riches qui sont en mesure de les payer. Les amendes semblent ainsi octroyer à ceux qui peuvent s'en acquitter le droit de commettre des violences.

Excuses immédiates: Il arrive que les institutions, en guise de peine de première instance, réclament des excuses de la part des agresseurxs. Cela a un effet négatif sur la manière dont sont perçues les excuses et les motivations de la personne qui les présente. Lorsqu'un individu ou une institution font l'objet d'une campagne de dénonciation, les excuses qu'ielx présentent sont avant tout un moyen de mettre fin au tumulte plutôt que de revenir sérieusement sur ce qui s'est passé.

Régler ses comptes aux dépens d'autrui: Si une institution prend la décision de licencier une de ses employées après un témoignage à son encontre, cela pose de graves problèmes en termes de droit de travail. En tant que féministes intersectionnelles, nos préoccupations ne vont pas uniquement vers la question des droits des femmes, mais vers toutes les formes de pouvoirs et d'oppressions. Considérer qu'un licenciement arbitraire peut faire office de peine à la suite d'actes de violences sexuelles n'est pas en adéquation avec nos principes féministes.⁵

5. En tant que féministes intersectionnelles, nous devons nous efforcer de supprimer l'association entre des faits de violence et un licenciement qui fait office de peine. Nous devons considérer chaque cas séparément, tout en nous assurant que toutes celles et ceux qui gravitent autour de la personne incriminée sont en sécurité.

Le harcèlement sexuel comme unique recours: Le statut de victime est la seule position de négociation que le système patriarcal octroie aux femmes. Une femme qui aura été victime de violences qui ne sont pas de nature sexuelles pourra malgré tout être amenée à jouer la « carte du harcèlement » parce que c'est la seule à laquelle elle a accès. Se concentrer sur la justice punitive et la victimisation des femmes contribue parfois à alimenter ce cercle vicieux.

(Sur ce sujet, on pourra se référer au travail de Dina Makram-Ebeid, aussi concis que pertinent.⁶⁾)

Les problèmes liés à la « cancel culture »

Une solution de facilité: Si les partisanxes de la justice non punitive ont clairement conscience des facteurs complexes qui peuvent conduire les femmes à avoir besoin d'un système punitif, celles qui croient en la justice punitive n'acceptent pas d'autres formes de justice. Il est parfois plus simple d'ostraciser une personne que d'engager un dialogue avec elle, ce qui peut conduire l'entourage de la victime comme celui de l'accusée à prendre l'habitude de lancer des accusations à la légère et de les recevoir de la même manière.

Les listes noires perpétuelles qui affaiblissent la communauté: Il devrait toujours exister des alternatives qui offrent une possibilité de réinsertion aux individus et à leur entourage. Si l'unx de vos amies commettait une erreur mais l'admettait, prenait ses responsabilités et se faisait pardonner, cela vaudrait-il la peine de renouer un lien ? L'exclusion contribue à la fragmentation d'une communauté. Nous devons trouver une solution pour l'éviter si nous voulons construire un mouvement féministe intersectionnel. Faute de quoi, la première situation problématique ou complexe qui se présentera divisera le mouvement, et nous aurons le plus grand mal à conserver des partisanxes, à préserver une expertise,

ou à nous reconstituer. Il relève de notre devoir, en tant que féministes, et en tant que mouvement féministe, de mener une réflexion sur la manière dont les personnes qui cherchent à réparer leurs erreurs peuvent être réinsérées plutôt qu'exclues à jamais.

Réduire au silence: Les personnes qui prônent un modèle alternatif à la justice punitive doivent faire d'autant plus d'efforts qu'elles sont systématiquement réduites au silence. Et à la moindre tentative de remise en question de l'approche punitive, elles se voient opposer le même argument tout prêt: « C'est ce que veulent les femmes qui ont été agressées! »

Épuration: La « cancel culture » (culture de l'annulation) n'est plus tournée uniquement contre des personnes à l'origine d'actes de violence. Elle vise toute personne qui ne s'est pas exprimée ou n'a pas pris une position suffisamment claire aux yeux de l'opinion. Adopter des mesures pour satisfaire l'opinion publique revient à appliquer des méthodes d'épuration.

Le modèle étatique: La plupart des féministes, par-delà leurs différences, portent un regard critique sur les valeurs autoritaires et patriarcales sur lesquelles repose le modèle de justice étatique, dont l'une des nombreuses insuffisances est l'absence de mesures de réinsertion. Et pourtant, les groupes féministes, en continuant de faire la part belle à la « cancel culture », ne font que reproduire ce défaut.

6. Dina Makram-Ebeid, "Grappling with forms of justice: Combatting sexual violence in civil society" (« Affronter les différentes formes de justice: combattre les violences sexuelles dans la société civile ») Mada Masr (8 mars 2018), <https://www.madamasr.com/en/2018/03/08/opinion/u/grappling-with-forms-of-justice-combating-sexual-violence-in-civil-society/> (en anglais).

Les limites de la dénonciation: Une campagne de dénonciation ne peut porter ses fruits que si l'agresseur se dispose au préalable d'un capital social à perdre. Il faut garder ce point à l'esprit lorsque l'on utilise la dénonciation comme mesure punitive, en se demandant quelles sont les personnes qui ont recours à cette méthode et quelles sont celles qui s'en servent avec le plus de facilité.

Projections personnelles: Un discours qui n'établit pas de distinction entre notre prise de position en tant que féministes, notre identité en tant que femmes, et le fait que nous ayons été ou non la cible de faits de violence, peut nous inciter à faire peser dans le débat une colère personnelle liée aux agressions que nous avons pu subir par le passé.

Fuir nos propres responsabilités: L'opinion publique et les discours bien-pensants qui prétendent se concentrer sur les femmes portées en victimes et n'adressent leurs critiques qu'aux hommes, laissent entendre qu'en tant que féministes, nous n'avons pas à nous remettre en question ni à assumer la responsabilité des méthodes et des positions que nous défendons.

La justice punitive est-elle entièrement inopérante, ou bien peut-elle malgré tout fonctionner dans certains cas ?

La justice punitive ne peut être remplacée du jour au lendemain: elle structure aujourd'hui nos vies, que cela nous plaise ou non. Le travail de révision des lois punitives est donc essentiel, non parce que disposer d'un cadre juridique est un but en soi, mais parce que le travail législatif aide à construire un discours commun qui peut conduire à terme à la mise en place d'alternatives sociales plus radicales.

Nous devrions mettre au point une forme de discours qui laisse de la place à la justice punitive et aux formes de justice alternatives, tout en comprenant les raisons

pour lesquelles certaines personnes ont recours à la justice punitive malgré les insuffisances qu'elle présente. Le débat devrait rester ouvert aux pratiques alternatives; on ne peut pas concevoir de nouveaux modèles susceptibles de faire école sans passer d'abord par des phases d'essais et d'erreurs.

Imaginer un système judiciaire alternatif implique de mettre au point des protocoles expérimentaux et de concevoir de nouveaux modèles, mais aussi de savoir quelles expériences ont déjà pu s'avérer concluantes. Il est essentiel de transmettre le savoir qui a été accumulé au fil du temps, ici ou ailleurs, et de le revendiquer comme nôtre.

Il est primordial qu'une personne victime de violences dispose de plusieurs options pour y réagir, ce qui nécessite l'existence d'une communauté qui s'attache à concevoir de telles options. Mais le discours dominant n'ouvre pas la porte à cette possibilité, exonérant ainsi le collectif de la responsabilité qui est pourtant sienne de proposer des alternatives.

Les formes de justices alternatives pourraient être extrêmement efficaces si elles étaient pensées à l'échelle institutionnelle, c'est-à-dire si nous cessions de considérer que les alternatives ne peuvent s'inscrire dans l'institution que sous la forme de comités d'enquête ou de mesures appliquées en interne pour pallier les manquements étatiques.

La mise à l'écart provisoire (d'un lieu de travail, d'une association, d'un parti, d'un collectif artistique, etc.) est un bon exemple de la forme que peut prendre une pratique moins sévère de la justice punitive. Contrairement à l'exclusion définitive, une telle mesure ouvre la voie à la remise en question et à la réintégration, en même temps qu'elle renforce le rôle de soutien que le collectif est appelé à jouer dans de tels processus.

Penser la justice alternative et ses enjeux

S'accorder sur les faits: Le plus grand défi est de permettre aux parties concernées de s'accorder sur un récit des événements qui convienne à la personne qui a subi l'agression. La parole des femmes est encore trop souvent passée sous silence parce que l'agresseurxse ne l'accepte pas. La présence d'une communauté qui confirme que les faits ont bien eu lieu peut aider leur auteurx à se confronter à son comportement et à le remettre en question.

Comprendre que les rôles ne sont pas figés: Il faut garder en tête qu'il n'existe pas de victime ou d'agresseurxse dans l'absolu. La violence perpétrée dans un contexte donné ne définit pas toute la personnalité de cellui qui en est à l'origine, de la même manière que rien n'empêche une victime de commettre une agression dans un contexte différent.

S'intéresser au contexte plutôt qu'aux étiquettes: Les personnes impliquées dans un dispositif de responsabilisation (qu'il s'agisse des membres de la communauté ou d'animateurices) ont tendance à imaginer des décisions définitives, qui font de la personne inculpée unxe criminælle à tout jamais, ce qui ne peut que l'encourager à être sur la défensive. Mais si on s'intéressait aux faits plutôt qu'à la manière de qualifier ou de juger leur auteurx, cellui-ci rencontrerait moins de difficultés à se remettre en question et à réintégrer la collectivité après un processus de réconciliation.⁷

Prendre en compte la nécessité d'avoir plusieurs réponses possibles: Si nous ne disposons que d'un seul type de peine pour répondre à toutes les formes et tous les degrés d'agressions et que, pour une raison ou une autre, celle-ci n'est pas appliquée, la victime aura une raison supplémentaire de se sentir offensée. Comment trouver des solutions qui conviennent à læ survivantx tout en restant proportionnées à la nature

de l'agression, et sans exercer une autre forme de violence en retour?

Prendre le temps: La justice non punitive ne peut pas être contrainte par un calendrier: elle ne peut pas être expédiée par une commission au bout de deux semaines. La justice s'exerce sur le temps long, car il s'agit d'une procédure dans laquelle de nombreuses personnes ont des intérêts à défendre.

Faire preuve de transparence: Le médiateur ou la commission chargée de traiter les situations de violence ne peuvent pas être les seules à disposer d'une vue d'ensemble sur ce qui se passe, à savoir quelles mesures sont adoptées et à connaître toutes les informations, car cela peut engendrer des tensions au sein de la communauté qui touchent à la fois l'accusateur et l'accusée. La décision adoptée dans plusieurs pays de traiter les cas de violences sexuelles sous le sceau du secret s'est avérée très problématique, et a souvent conduit à étouffer le débat public. Dès lors qu'une victime accepte de partager son histoire, toutes les parties concernées, quelle que soit leur position, devraient disposer des mêmes informations (à l'exception bien entendu d'informations sensibles ou privées concernant l'une des parties qui n'ont aucun lien avec la situation ou sont susceptibles de la mettre en danger).

7. Ces suggestions sont plus pertinentes dans le cas de personnes qui n'ont pas d'antécédents de faits de violences sexuelles. Dans les cas où un témoignage en entraîne beaucoup d'autres, nous ne pouvons pas supposer qu'il s'agit d'un incident isolé et que la visibilité des faits poussera leur auteur à se repentir. Du point de vue féministe, le harcèlement et les violences sexuelles faites aux femmes sont structurels, et résultent généralement d'une longue objectivation des femmes, réduites à l'état d'outils sans aucun pouvoir d'action. Si le cas en question n'est pas unique et présente des signes de cette misogynie structurelle, devrions-nous vraiment nous soucier des possibilités d'accès à la rédemption et de réinsertion de l'auteur des violences? (SM)

Assumer une responsabilité collective: En cas de faits de violence, un dispositif de soutien doit être mis en place pour assurer un suivi pendant et après le processus de responsabilisation. Les membres de la communauté doivent être tenues informées du processus qui est en train de se dérouler et de la manière dont il fonctionne, afin d'être en mesure d'apporter leur aide et d'assumer ce qui relève de la responsabilité collective. Par exemple, si les parties doivent éviter de se croiser pendant un temps, il incombe à la communauté de s'assurer que c'est le cas (en s'abstenant par exemple de les inviter dans les mêmes espaces.)

Normaliser les dispositifs de responsabilisation: Les personnes qui participent à des discussions collectives (en ligne ou en personne) autour de cas d'agressions sexuelles signalés, ont tendance à envisager la discussion en elle-même comme un mécanisme judiciaire, ce qui cantonne le dispositif de responsabilisation en cas d'actes de violences sexuelles à des campagnes de diffamation (suivies de campagnes de contre-diffamation dans la plupart des cas). Cela ne se produira plus si les dispositifs formalisés de responsabilisation deviennent une pratique courante.

S'interroger sur le pardon individuel: Si une victime décide d'accorder son pardon à son agresseur, quelle position le collectif devrait-il adopter et de quelles options dispose-t-il pour prendre en charge l'auteur des faits? Bénéficie-t-elle d'un droit, distinct de celui de la victime, qui lui permette de déterminer comment prendre en charge l'agresseur, à l'image de l'État qui a le droit de punir les auteurs de certains crimes? Ou bien devrait-on traiter chaque cas séparément? Par exemple, lorsque deux parties parviennent à s'expliquer, se pardonner et se réconcilier, cela signifie peut-être que le processus de responsabilisation est achevé et que la communauté n'a aucun droit de punir l'auteur des faits. Mais cela peut aussi signifier que la victime, en accordant son pardon à une personne

qui en a agressé d'autres et présente des antécédents en matière de violences, risque de réduire d'autres victimes au silence.

Respecter le droit de rétractation: Si une agresseuse n'est pas confondue parce que la victime a décidé de garder le silence, de se retirer, ou de se désengager de l'affaire, la collectivité n'en conserve pas moins la responsabilité de l'écouter et de prendre soin d'elle. La collectivité doit essayer de comprendre pourquoi la victime a décidé de prendre ses distances, trouver des moyens de la faire se sentir en sécurité et suffisamment à son aise pour faire ses propres choix, et les accepter quels qu'ils soient.

À qui appartiennent les faits?: On a beaucoup débattu, à juste titre, de la légitimité à enquêter sur des faits de violence, au sein d'une institution par exemple, contre le gré de la victime. Indépendamment du souhait légitime pour une institution d'offrir un cadre sûr aux femmes, il est important de s'arrêter sur cette question, qui revient à se demander à qui appartiennent les faits. Il est également primordial de mener l'enquête pour déterminer s'il existe d'autres victimes qui auraient elles aussi choisi de garder le silence pour quelque raison que ce soit, y compris éventuellement sous l'effet de la menace. Rien n'est évident en la matière, mais il est certain qu'il est problématique d'imposer des solutions qui entrent en contradiction avec les choix de la victime. Respecter les choix de la victime est une priorité qui laisse une question en suspens: comment construire une collectivité sans négliger les droits des individus?

Les problèmes posés par le discours dominant sur les violences sexuelles et son approche punitive

Les limites liées aux présupposés hétéronormés: Le discours dominant est construit sur l'image conventionnelle d'une relation normée entre un homme et une femme, et ne décèle qu'une lutte de sexes là où il s'agit

en réalité d'un problème systémique provoqué par un même modèle patriarcal qui pèse sur tous les individus.

Accès réservé aux personnes privilégiées: La justice punitive est souvent inaccessible aux victimes qui ne sont pas hétérosexuelles ou ne sont pas issues d'une certaine classe sociale. Cela peut être le cas notamment pour les victimes queer ou trans, quelles que soient leur classe sociale ou les circonstances de l'incident.

La «cancel culture», une condamnation à mort: Dans certains pays, où les lieux dans lesquels une personne queer peut évoluer à sa guise tout en se sentant relativement épargnée par la violence étatique et les violences sociales sont extrêmement rares, en exclure les agresseurxs queer pour les punir équivaut à les condamner à mort.

Renforcement de l'hétéronormativité: Dans la vision du monde qui prévaut aujourd'hui, l'injustice envers les femmes et l'hétéronormativité sont entremêlées et se renforcent mutuellement. La consécration du statut de victime en tant qu'identité féminine ne fait qu'alimenter les perspectives hétéronormées.⁸

Reproduction de la vision patriarcale: Dans le discours dominant autour de la question des violences sexuelles, les femmes sont souvent considérées comme victimes et dépeintes comme incapables de causer le moindre tort, même quand il est indéniable qu'elles le font. Cela procède d'une vision fondamentalement patriarcale.⁹

8. Même en dehors des communautés hétérosexuelles, les femmes sont souvent présentées comme des victimes. (SM)

9. Les femmes visées par les violences sexuelles sont souvent présentées comme des menteuses, des salopes et des séductrices qui n'hésitent pas à avoir recours au chantage. Ce n'est pas de cette forme d'humiliation qu'il s'agit ici, mais du fait de dépouiller les femmes de leur pouvoir d'action en ne les considérant même pas comme des êtres humains capables de faire le mal. (SM)

Propositions de modèles par Mophradat

Dans les pages qui suivent figurent des textes élaborés par Mophradat au cours des derniers mois pour informer ses invitées et ses collaborateurices de la manière dont les actes de violences sont appréhendés par l'organisation, ses attentes en la matière, les stratégies mises en place et les réponses envisagées.

Nous les partageons pour susciter de nouvelles réflexions et mettre quelques outils à disposition, mais ils n'ont pas valeur de prescription et ne sont pas destinés à être reproduits à l'identique. Nous les mettons constamment à jour et les adaptons en fonction des situations et du rôle que nous y jouons. Le premier texte, « Cohabiter », est affiché dans nos locaux. Il détaille la manière dont Mophradat envisage le respect de la vie privée et le partage de l'espace. Le deuxième est une lettre envoyée aux personnes hébergées dans nos locaux, visant à les sensibiliser à l'attention que nous portons à leur sécurité. Le troisième et dernier texte est quant à lui un protocole que nous partageons au début de nos réunions dans l'espoir qu'il donne le ton aux interactions et à l'implication collective.

مفردات Mophradat

Cohabiter

Bienvenue dans notre lieu !

Le bâtiment qui abrite Mophradat est un ensemble architectural complexe composé de nombreux espaces différents. On y trouve aussi bien des lieux de réunion que des bureaux privés, des espaces d'habitation ou de socialisation. Il s'agit également d'un point de rencontre pour bon nombre de nos collaborateurices. Nous invitons chacunx à rester attentive aux particularités de cet environnement dynamique et à respecter la tranquillité de toïstes.

Notre priorité est de garantir le bien-être de toutes les personnes qui partagent cet espace, aussi vous prions-nous de veiller à ce que votre comportement, par vos choix de vocabulaire, votre proximité corporelle, vos interactions physiques, votre consommation d'alcool ou de tabac, ne représente un danger pour personne.

Afin de respecter la vie privée et les limites de chacunx, nous vous demandons de ne pas divulguer les informations qui sont partagées dans le cadre d'échanges ou de rencontres, à moins qu'un consentement explicite ait été donné. De même, nous vous prions de ne photographier personne sans avoir obtenu au préalable son consentement explicite.

Nous vous demandons également de ne pas partager ni identifier nos locaux sur les réseaux sociaux afin qu'ils conservent leur caractère privé.

La résidence au rez-de-chaussée où sont hébergées nos invitées est un lieu strictement privé. Il est interdit de pénétrer dans les chambres et les salles de bain sans le consentement explicite des résidentx. Des toilettes séparées, accessibles depuis la cour, sont à votre disposition.

Nous vous rappelons qu'il est officiellement interdit de se livrer à des activités pouvant engendrer des nuisances sonores entre 15h et 17h30, puis entre 23h et 7h en été, entre 15h30 et 17h, puis entre 22h et 7h30 en hiver. Merci de respecter ces horaires pour préserver la tranquillité du voisinage.

N'hésitez pas à vous tourner vers nous en cas de besoin.

Nous vous souhaitons un agréable séjour !

مفردات Mophradat

Bienvenue à Mophradat !

Vous êtes parmi nous pour travailler à nos côtés, séjourner dans nos locaux, collaborer avec notre équipe, développer votre propre projet ou de passage pour une toute autre raison. Quoi qu'il en soit, nous cherchons à entretenir au sein de cet espace un esprit de responsabilisation et de bienveillance.

Notre priorité est d'assurer la sécurité et le confort de chacunx, de limiter les agressions — sexuelles ou non —, d'y réagir si elles surviennent, et de faire en sorte que les rassemblements que nous accueillons soient aussi accueillants que féconds. Pour ce faire, nous demandons que la sûreté et la sécurité de chacunx soient considérées comme une priorité collective dont nous partageons toutes la responsabilité.

Nous avons conscience du fait que les violences — sexuelles ou non —, les abus de pouvoir et les comportements discriminatoires peuvent se produire en toute situation, et nous ferons notre possible pour que ce ne soit pas le cas ici. Notre équipe interviendra dans le cas où quiconque viendrait, par ses agissements, à contrarier ces ambitions et à déroger à l'esprit de notre engagement. N'hésitez surtout pas à nous faire savoir si vous avez été victime ou témoin de quelque forme d'agression que ce soit et d'atteinte à votre confort et votre sécurité, ou à venir vers nous si vous avez besoin d'aide ou d'information.

Durant votre séjour, si vous-même, ou les personnes de votre entourage, ressentez le besoin d'une intervention ou d'un soutien, vous pouvez contacter [insérer le nom et les coordonnées de la personne concernée]. Cette personne est la référente principale au sein de l'équipe de Mophradat pour tout ce qui concerne les cas d'infraction, de violences et d'agression qui peuvent se produire ici.

Notre stratégie d'intervention est en conformité avec nos attributions et nos compétences. Cela peut impliquer d'exiger d'unx agresseurxse qu'il quitte les lieux, de demander l'interruption ou l'annulation d'une activité, ou bien de mettre en place une médiation.

Nous vous souhaitons un agréable séjour parmi nous, en espérant qu'il saura faire naître de nouvelles idées et d'heureuses rencontres.

مفردات Mophradat

Bienvenue à [insérer le nom de la manifestation].

Nous sommes heureuxes d'accueillir cet événement.

Nous cherchons à entretenir au sein de cet espace un esprit de bienveillance et de responsabilisation. Notre priorité est d'assurer la sécurité et le confort de chacunx et de faire en sorte que ce rassemblement soit à la fois accueillant et fécond. Pour ce faire, nous demandons que la sécurité de chacunx soit considérée comme une priorité collective dont nous partageons toutes la responsabilité. Pour rester ouvertx, impliquées, et être en mesure de travailler sur les enjeux et les questions qui nous réunissent, nous demandons à chacunx de bien vouloir :

- s'abstenir de toute manifestation de domination ou de tout comportement à caractère offensif ou malveillant, surtout s'ils sont adressés à quelqu'unx à cause de ce qu'il est. Le sexisme, l'homophobie, la transphobie, le racisme, le classisme, l'âgisme, le validisme, la masculinité toxique et la misogynie ne sont pas plus acceptables ici qu'ailleurs.
- rester attentive à la place que vous occupez dans la conversation : si vous êtes la seule personne, ou l'une des seules, à prendre la parole, alors que les autres se taisent ou restent en retrait, pensez à vous effacer pour permettre à d'autres points de vue d'être entendus.

Nous avons conscience du fait que les violences — sexuelles ou non —, les abus de pouvoir et les comportements discriminatoires peuvent se produire en toute situation, et nous ferons notre possible pour que ce ne soit pas le cas ici. Notre équipe interviendra dans le cas où quiconque viendrait, par ses agissements, à contrarier ces ambitions et à déroger à l'esprit de notre engagement. Si vous-même, ou les personnes de votre entourage, ressentez le besoin d'une intervention ou d'un soutien, vous pouvez contacter [insérer le nom et les coordonnées de la personne concernée]. Cette personne est la référente principale au sein de l'équipe de Mophradat pour tout ce qui concerne les cas d'infraction, de violences et d'agression qui peuvent se produire ici. Notre stratégie d'intervention est en conformité avec nos attributions et nos compétences. Cela peut impliquer d'exiger d'unx agresseurx qu'il quitte les lieux, de demander l'interruption ou l'annulation d'une activité, ou bien de mettre en place une médiation.

Nous vous souhaitons de passer un bon moment parmi nous, en espérant qu'il saura faire naître de nouvelles idées et d'heureuses rencontres.

N'hésitez pas à vous tourner vers nous en cas de besoin.

Nous vous souhaitons un agréable séjour !

Biographies des contributeur·ices

Adam HajYahia (né en Palestine) est un chercheur, curateur et militant qui vit entre Haïfa et le nord de l'État de New York. Son travail explore les points d'intersection entre l'esthétique et la politique tout en interrogeant la manière dont les pratiques créatives et artistiques peuvent être mises à profit au sein de luttes politiques et de combats collectifs visant à démanteler les violences économiques, coloniales, autoritaristes et sexuelles.

Habiba Effat (née en Égypte) est une écrivaine et rédactrice originaire du Caire, qui officie parfois en tant que DJ. Elle a collaboré avec Beirut, Mada Masr, Mophradat, et d'autres plateformes et projets indépendants qui s'engagent dans des pratiques culturelles, journalistiques, féministes ou queer en Afrique du Nord et en Asie du Sud-Ouest. Elle vit actuellement à Brooklyn et suit un master de non-fiction créative à l'Université de New York.

Karim Kattan (né en Palestine) est un écrivain et associé aux programmes chez Mophradat. Titulaire d'un doctorat en littérature comparée, il écrit en français et en anglais. Ses écrits ont été publiés dans The Paris Review, The Magazine of Fantasy and Science Fiction ou encore The Funambulist. Ses textes de fiction et de non-fiction explorent les thèmes de la langue, de la séparation, de la neurodivergence et des violences politiques.

Mai Abu El Dahab (née en Égypte), curatrice dans le domaine des arts visuels, est directrice de Mophradat depuis 2015. Ses projets interrogent autant « la manière dont nous travaillons » que « ce que nous faisons ». En plus de concevoir des expositions, elle participe également à la production de livres et parfois de disques. À Mophradat, elle s'investit dans une démarche de recherche collective pour inventer de nouvelles manières de travailler ensemble sans reproduire les atavismes du patriarcat.

Marnie Slater (née à Aotearoa, en Nouvelle-Zélande) est une artiste visuelle qui vit à Bruxelles, où elle développe sa pratique personnelle tout en s'impliquant dans de multiples collaborations à long terme. Elle enseigne à la St Lucas School of Art d'Anvers, où elle mène également un projet de recherche dans lequel elle développe des outils destinés à la création artistique queer et féministe.

Naira Antoun (née au Royaume-Uni) a été rédactrice adjointe chez Mada Masr pendant plusieurs années. Elle a accompagné une série de petites structures du monde arabe dans leurs réflexions autour de la manière d'appréhender les relations de pouvoir et les dynamiques de genre, les violences de genre et les discriminations.

Salma El Tarzi (née en Égypte) est une cinéaste, artiste visuelle, et essayiste installée au Caire. Depuis 2018, elle travaille sur un projet de recherche portant sur la représentation du désir et la normalisation de la culture du viol dans le cinéma populaire égyptien. Intitulé Yatamanna'ana Wa Honna A-Raghebat (Tu sais que c'est ce que tu veux), sa sortie est prévue en 2023.

À propos de « Dis-enabling Spaces »

« Dis-enabling Spaces » est le nom donné à un projet de dix-huit mois lancé par Mophradat en janvier 2021. De nombreuses contributeurices et participantx ont été impliquées dans les différentes étapes de sa mise en œuvre. Le projet s'est ouvert sur une série d'atelier en ligne autour de la question des violences sexuelles dans le milieu artistique :

Atelier n° 1, Égypte : 7 mai 2021, animé par Marina Samir et Nana Abuelsoud

Atelier n° 2, Liban : 7 mai 2021, animé par Lujain Jo et Nur Turkmani

Atelier n° 3, Jordanie et Palestine : 8 mai 2021, animé par Bekriah Mawasi et Mona Benyamin

Atelier n° 4, Tunisie et Maroc : 8 mai 2021, animé par Anissa Troudi et Azza Chaabouni

Dans un deuxième temps, un groupe de réflexion constitué de Adam HajYahia, Azza Chaabouni, Maya Ammar, et Noha El Ostaz a été réuni. Il a permis l'élaboration, en juin 2021, d'une première ébauche de protocole. Ce document, réalisé à partir des rapports transmis par les animatrices des ateliers, a également été nourri par plusieurs rencontres avec des collectifs féministes ainsi que par les discussions qui ont émergé au sein même du groupe de réflexion.

Une dernière retraite s'est tenue les 11 et 12 janvier 2022, avec la participation d'Adam HajYahia, Habiba Effat, Marnie Slater, Naira Antoun, et Salma El Tarzi aux côtés de l'équipe de Mophradat, constituée de Karim Kattan, Krystel Khoury, Mai Abu ElDahab et Mare Spanoudaki. Ahmed Medhat, Marina Samir et Nana Abuelsoud ont mis à disposition les notes et les réflexions qui figurent dans cette publication afin d'alimenter les conversations.

Enfin, plusieurs mois de rédaction et de révision ont abouti à la réalisation de ce livret.

Le projet a été coordonné par Habiba Effat et Salma El Tarzi.

Crédits

Ouvrage coordonné et édité par Karim Kattan et Mai Abu ElDahab

Les contributeur·ices sont Adam HajYahia, Habiba Effat, Karim Kattan, Mai Abu ElDahab, Marnie Slater, Naira Antoun et Salma El Tarzi

Notes compilées et rédigées par Ahmed Medhat, Marina Samir, Nana Abuelsoud et Salma El Tarzi, révisées et commentées par Sahar Mandour

Traduit de l'anglais par Solène Jabaud

La traduction de l'arabe égyptien vers l'anglais des « Notes sur la justice » a été assurée par Yasmine Haj

Révisé et corrigé par Karim Kattan

L'écriture multigenrée que nous utilisons a été conçue par Laura Boulic pour Shed publishing

Conception graphique par Naïma Ben Ayed, Lorraine Furter et Juliana Vargas Zapata

Imprimé en Union européenne

Cette publication est produite dans le cadre du projet « Future Acts », en partie financé par le ministère fédéral des Affaires étrangères allemand et réalisé en coopération avec Allianz Kulturstiftung.

Certaines phases du projet « Dis-enabling Spaces » ont été développées dans le cadre du projet « Distinct Voices », en partie financé par le ministère fédéral des Affaires étrangères allemand, tandis que d'autres ont reçu le soutien de la Fondation européenne de la culture, International Media Support, et réalisés en coopération avec Allianz Kulturstiftung.

Les rédacteur·ices tiennent à remercier toutes les contributeur·ices pour leur implication et leur sincérité, au même titre que toutes les artistes qui ont participé au projet et partagé leurs expériences. Nous tenons également à saluer le travail d'Engagement (Belgique), WE SEE YOU (Égypte), Centre Rezodanse (Égypte), alQaws for Sexual & Gender Diversity in Palestinian Society (Palestine), Mothers and Daughters (Belgique), Tal3at Movement (Palestine) et Take Me Somewhere (Écosse), qui nous ont apporté de précieuses ressources.

Mophradat tient à remercier la Fondation Andy Warhol for Visual Arts, la Fondation Ford ainsi que Open Society Foundations, pour leur soutien institutionnel.

www.mophradat.org

Allianz
Kulturstiftung
... for Europe



Auswärtiges Amt Federal Foreign Office

IMS



European
Cultural
Foundation

Can We Rule It Out? آية الی ودانا هنانك؟ Et puis quoi encore?