

مفردات  
Mophradat

# Can We Rule It Out?



Collective ideas for keeping  
sexual abuse out of art spaces

مفردات  
Mophradat

# Can We Rule It Out?

Collective ideas for keeping  
sexual abuse out of art spaces

# **Content**

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

4

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

Can We Rule It Out? ؟ ای ۹۵انہ کنکاک ؟ Et puis quoi encore ?

# **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

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.

8

## **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 community<sup>1</sup> 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 women<sup>2</sup> 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.

10

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.

11

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**

12

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 disenabling 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.

16

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.

17

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.<sup>1</sup>

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.

24

## Your notes

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## **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.

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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

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.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## **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 judgements 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

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?

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

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?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## **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**

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.

### Contracts

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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

to ask applicants or grantees to agree that they will not have misogynist thoughts, but it is possible to ask that they do not behave in a misogynist fashion in anything related to their engagement with the contracting group.

### Application forms

For application forms to gather relevant assessment criteria, and to indicate where the group running the open call stands on these issues, it can be useful:

When requesting biographical information, to explain why this information is being asked for and who will have access to it.

To ask a question about how power dynamics work within the applicant's intended work processes, for example: What are the power relations involved in your project, and how do you plan to manage them? The answer should at least provide you with insight into the applicant's relationship to these questions.

To include questions that require applicants to talk about their practices and processes in relation to the values of the group. Make sure they are asked to explicitly relate their work to these values (rather than just tick boxes or repeat terms).

## 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.”

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

If your group is concerned about sexual abusers being among your applicants, designate go-to people in specific communities or geographic locations who you can call on to vet applications. This process must not be taken lightly and should only involve people with whom the group has a long relationship of trust and understanding, as well as a formalized relationship and set of criteria to avoid a reliance on gossip and local, interpersonal, or community-specific conflicts.

## **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 considered ways to reduce vulnerabilities in this situation, including how the choice of location and date for the workshop could impact vulnerabilities?

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?

## **Useful interventions**

### Workshops

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.

### Meetings and facilitation

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?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

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?

## 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?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Preparations for hosting residents

The guidelines for co-existing in your space (house rules, codes of conduct, community agreements) should be shared before the residency begins and displayed in all shared areas. This can be a first step to managing expectations and mitigating misunderstandings regarding behavior in your space.

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.

Clearly assign team members as the contact persons (when possible, at least two) to whom complaints can be directed during residencies, and communicate the reasons, limits, and hours/days they can be contacted.

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

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.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 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.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Members of the group can also have the option to ask another colleague to help with mediating a conversation or to provide an ear for venting about difficult experiences. The difference in responsibility between the two roles should be made clear.

A “code of conduct” should be written, shared, and signed, as part of contractual agreements, between the team, contractors, board, and freelancers. It should also clarify expectations regarding the group’s approach to working outside of office hours, flexible working hours, and availability.

### Complaints beyond sexual abuse

A key person should be designated to receive complaints from within the group about bullying and unfair labor practices, and/or a committee should be formed (perhaps including board members, when applicable) to consider such complaints.

When it comes to those outside the group, drawing up contracts is one of the best means of managing expectations. Drawing up an accompanying document that discusses power dynamics between employer and employee or funder and recipient or group and contractor in concrete rather than abstract terms can also resolve potential unclarity in work descriptions and payment, as well as expected workplace behavior.

## **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.

49

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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

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?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## **Intervening**

What actions can you take when the incident of abuse is close by, visible, in-house?

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.

## What can you do with regards presumed (rumored) incidents?

Talk to trusted sources who can help you understand the behavior in context. This does not mean justifying any motives, but it does bring nuance to help you read the situation.

Determine when it is your group's role to intervene. Did you organize, fund, or collaborate on the situation in which the abuse took place? What is your relationship to the parties involved? Did you have any (direct or indirect) role in enabling the abuse?

If it is your role to intervene, consider how to intervene in a proportional way with respect to the opportunity and/or project the parties are involved in. For example, if the person who appears to be abusive is an applicant, consider what is being applied for. Is it for a residency or will it involve working with other people, including some who might be vulnerable?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

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.

Can We Rule It Out?  
اپنے ایسے وسائل کا ہے؟



Can We Rule It Out? ؟ ای ۹۵٪ که هنکاک ؟ Et puis quoi encore ?

# **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.

60

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 apologizee'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.<sup>1</sup>

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.<sup>2</sup>)

### **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-combatting-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.

65

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.<sup>3</sup>

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.<sup>4</sup>

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.<sup>5</sup>

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)



Can We Rule It Out? ؟ ای ۹۵٪اً هنالک ؟ Et puis quoi encore ?

# 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.

## 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.

- 74 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!



## 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.

75

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.



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.

76

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.



Can We Rule It Out? ؟ إِنَّمَا أَلِي ۖ وَدَانَ هُنَاكَ ؟ Et puis quoi encore ?

# 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 Nâïma 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](http://www.mophradat.org)



Auswärtiges Amt Federal Foreign Office



European  
Cultural  
Foundation

Can We Rule It Out? ؟ ای ۹۵٪اً هنالک ؟ Et puis quoi encore ?



Can We Rule It Out? ﴿۱﴾ ایه الی وَذَا هنالک؟ Et puis quoi encore?



Can We Rule It Out? ؟ ای ۹۵٪ که نهانک ؟ Et puis quoi encore ?



Can We Rule It Out? ؟Et puis quoi encore?  
إِنْهَا وَدَانَ حَنَّاكَ ؟ إِنْهَا وَدَانَ حَنَّاكَ ؟

# إيه الي وكان هناك؟

أفكار جماعية نحو إزالة العنف  
الجنسى من المساحات الفنية



# **المحتويات**

إيه اللي ودّناه هناك؟ Can We Rule It Out?

- |       |   |
|-------|---|
| ص. ٤  | <u>نعلم أنَّ الأمور قابلة للتغيير</u><br>كريم قطان وهي أبو الذهب                              |
| ص. ٦  | <u>خطوات نحو تعطيل المساحات</u><br>سلمي الطرزى ونابرة أنطون                                   |
| ص. ١٨ | <u>نقاط للنقاش</u><br>آدم حاج يحيى وكريم قطان<br>ومي أبو الذهب وماري سلايتير<br>ونابرة أنطون  |
| ص. ٥٠ | <u>أفكار عن العدالة العقابية</u><br>أحمد مدبعت وسلامي الطرزى<br>ومارينا سمير ونانا أبو السعود |
| ص. ٣٦ | <u>صياغات «مفردات»</u>  |
| ص. ٦٩ | <u>عن المساهمات والمساهمين</u>  |
| ص. ٧٠ | <u>عن «تعطيل المساحات»</u>  |

# نعلم أن الأمور قابلة للتغيير

ندعو القارئات والقراء والزميلات والزملاء والمنظمات النظيرة، من خلال هذه المجموعة من النصوص والتأملات والأسئلة والوثائق، إلى الانخراط في مناقشاتٍ صعبة ومشحونة في كثير من الأحيان حول الاعتداء الجنسي في المساحات الفنية. لا يريد لهذه المحادثات أن تبدأ من الصفر مرة بعد أخرى، متجاهله ما سبّقها من أعمالٍ 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 أُنجِز، وذلك الذي لم يُنجِز بعد، وعليه أن يُنجِز.

تعمل مفردات على هذه المسائل منذ فترة، خاضتها في البداية كامر مفروغ منه نظرًا إلى كونها منظمة تركز في القيم النسوية، وبنشاطٍ أكبر منذ أوائل عام ٢٠١٣ عند إطلاقها برنامج «تعطيل المساحات». تنخرط عدة ناشطات ونشطاء ومنظمات ومجتمعات أخرى في مثل هذا العمل منذ وقتٍ طويٍ، ومع ذلك، حين يُكشف عن حوادث الاعتداء الجنسي علنًا في عالم الفن كثيًرًا ما تكون الردود متباينةً مرتاعةً. نحن نرحب بالتعبير عن الحزن والالتزام بتصديق الناجيات والناجين، والوقوف معهنَّ والقيام بعملٍ أفضل، لكن غالباً ما يُبيِّن ذلك على الفرضية بأن الاعتداء الجنسي يحدث في فراغ، كما لو أنه لم يُذكر أو يحدث من قبل، كما لو أننا لا نتقاسم جمعيناً المسؤولية. ماذا يعني أن تقف منظمة مع شخصٍ ما؟ ماذا يعني أن تقوم بعملٍ أفضل؟ نحن نجد هذه الكلمات مجردة للغاية، ما يقلل من قدرتها على إحداث التغيير، ونفضل ترسيخ عملنا في مصطلحاتٍ أكثر واقعية وقابلة للتنفيذ.

٤

وبالمثل، نتحجّب في ما يلي مناقشة عباراتٍ مثل «ثقافة الإقصاء»، المستخدمة كرسائل مبطنَة من قبل اليمين السياسي، ولا تخدم أي غرضٍ سوى إضعاف التطلعات التقدمية، لكننا نعتقد أنه من المهم تناولها بالإيجاز هنا. نعرف تداعيات قطع العلاقات مع المعتدين والمعتديات من كتب، ولا يهجمة في ذلك: إنها خسارة مالية وفكريّة وعاطفية وفنية للجميع. نعلم أيضًا أنه غالباً ما يتم الترحيب بهمنَ من جديد في دوائرهمَّ المهنيَّة السابقة بمجرد مرور بعض الوقت، من دون أي مسألةٍ أو أي شكلٍ من أشكال العدالة.

تهدف عباراتٍ مثل «ثقافة الإقصاء» أيضًا إلى رسم صورة مشوّهة عن الجموعات التقدُّمية تبيّنها كتلاً متجانسة، سريعة الاستجابة وبطئية التفكير، منغلقة الأفق، مدفوعةً بالمنشورات المسعورة في شبكات التواصل الاجتماعي والرغبة في العاقبة. لكن اختلاف المشاركات والمشاركون في

كتابة وبحث هذا المشروع وهذا النشور بعضهمن مع بعض في عدة موضوعات. وأجريت مناقشات عدة ضمن عمل «تعطيل المساحات»، وكانت متحدة ومتباينة ومربكة ومحبطة ومسدودة الأفق في بعض الأحيان، لكنها كانت مثمرةً برقتها. ورُكِّزت كُلُّها على الحد من الضرر والعدالة التحويلية، وبحثت عن حلول إيجابية وقابلة للتطبيق، كانت معطاءً ومثمرةً. وفي الواقع، كانت النقاشات التام لا تدعى عبارة «ثقافة الإقصاء» وصفه.

هذا النشور ناقصٌ، كما ينبغي له أن يكون؛ فهو يثير التساؤلات وتتوارد مساعلته. و«مفردات» ذاتها لم تزد بعد بشكل مرضٍ على جميع الأسئلة المطروحة في نص «نقط للنقاش» النشور هنا، ولا تدعى طرح حل شامل لجميع المسائل. لكن، وبناءً على المعرفة التي اكتسبناها من مجتمعاتنا على مر السنين، فإننا نعرف ماهية الأسئلة التي يجب طرحها، وما هي المحادثات التي يجب خوضها خارجياً وداخلياً. هذا الكتاب ما هو إلا مساعدة واحدة في هذه المناقشات التي نأمل أن تكون وافرة.

كريم قطان وهي أبو الذهب

# خطوات نحو تعطيل المساحات

مقال يقلل نايةً أنطون وسلمي الطرزي، بناءً على محادثة مع آدم حاج يحيى وحبيبة عفّت ومارني سلايتر وهي أبو الذهب.

يعمل برنامج «تعطيل المساحات» على إيجاد شبل للتعامل مع الاعتداءات الجنسية في المؤسسات الفنية والثقافية. يأتي هذا النص ضمن نتاج مرحلة البرنامج الأول، التي أطلقتها «مفردات» في ربيع عام ٢٠٢٠، ويسرد سيرورة العمل ويجمع أفكار المشاركين-يين الأساسيات-ين في البرنامج. يشير اسم البرنامج، أي «تعطيل المساحات»، إلى النهج المُتبع 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 مسارين 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 معقدة تحجم عن المخاطرة.

٦

ومن هناك، توسيع 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. وبالتالي، لا يقتصر الأمر على شبل الحد من الاعتداءات الجنسية فحسب، بل يتناول أيضًا علاقات العمل عامة: كيف يريد أن نعمل وأن تكون معاً في مواقف آمنة (أكثر).

بعد أن راكم البرنامج عدة خطوات مزء بها، تم التوصل إلى عدة نصوص مرفقة أدناه: « نقاط للنقاش»، وهو بروتوكول متحور يخاطب المنظمات والمؤسسات ومجموعات العمل ويتناول طرق التيقظ للاعتداء الجنسي وإبعاده؛ وتوصيات داخلية ملائمة لبرامج «مفردات»؛ ومسودة ميثاق مجتمعي مخصص لساحة وفعاليات «مفردات». وبخوض الجزء السريدي من هذا النص في الخطوات المؤدية إلى كتابة هذه الوثائق. بطبيعة الحال، واجهت المجموعة عدة تحدياتٍ ومعضلاتٍ خلال العمل، تعلق الكثير منها بالليل نحو صلابة الفكر والتصريرات الواسعة والشاملة. تتناول هذه المسائل في ما يلي، ثم نختتم الحديث بالتفكير في دور المنظمات في التعامل مع اتهامات الاعتداء الجنسي في مجتمعاتها.

## سيرة العمل

خلال حلقة تأمل جماعي أجريت في حزيران/يونيو ٢٠٢٣، أي بعد انتهاء المرحلة الأولى من «تعطيل المساحات»، قالت حبيبة، إحدى المبادرات في البرنامج: «عندما أفك في طريقة تصور البرنامج، يبدو لي أننا واجهنا سؤالين منذ البداية: عندما يتم إبلاغ منظمة بتعزّز شخص لفعلٍ عنفي، فما الذي يتوجّب علينا فعله في ما يتعلق بالمساءلة أو المحاسبة أو المسؤولية؟ وكيف يمكن للمؤسسة تعطيل المساحات المشتركة بين فريقها والتعاونات-ين معها؟».«

إيه الـ وذآن هناك؟ Can We Rule It Out?

لكن أسلوب التطرق إلى هذين السؤالين كان أقل وضوحاً. سرعان ما أدرك فريق «مفردات» والتعاونات-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 مَر السنين شبكة هائلة من المساهمات-ين والمستفيدات-ين والتعاونات-ين والشريكاء من مختلف أنحاء العالم العربي. تشكّل هذه الشبكة جزءاً كبيراً من المجتمع الذي تسعى إلى بنائه والانخراط فيه. بناءً على التوزيع الديموغرافي لشبكة «مفردات»، قررنا دعوة نساء يمارسن الفنون من دوائر «مفردات» الأوسع إلى واحدة من أربع ورشات عبر الإنترت وفق المناطق الجغرافية المختلفة: مصر ولبنان والأردن/فلسطين وتونس/المغرب. كان الهدف الاستماع إلى النساء بشأن تجاربهن المعيشية في المساحات الفنية المشتركة، وذلك للتعرف على الخطوات الفعّالة بناءً على فهمهن لطريقة عمل هذه المساحات. دُعيت موهّبات محليتان منخرطتان في المشاهد الفنية والثقافية في مجتمعاتهن المحلية مع خبرة واضحة في العمل النسوي إلى توجيه النقاش في كل ورشات العمل، وأُفْق على عدم مشاركة فريق «مفردات» في الورشات لتجنب تأثيره في صراحة المشاركات وانفتاحهن.

كانت عملية اختيار المشاركات معقدة. بعد مناقشات مطولة، خلصنا إلى أن اقتصار المشاركة على الفنانات اللاتي يعتبرن أنفسهن نساء فقط هو الحل الوسط الأكثر حذراً المتاح أمامنا. لم يكن القرار مبنياً على الاعتقاد بأن الاعتداء الجنسي يرتكب فقط من قبل الرجال ضد النساء، بل استند إلى الحقيقة الإحصائية التي مفادها أنه في عالم يهيمن عليه النظام

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

الأبوي فإن النساء هن 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 (أكثُر) لهنّ للتعبير عن أنفسهن ومشاركة المعلومات الحساسة، مع تقليل احتمال مواجهتهن لاعتداءين. وفي حين أن الأقليات المهمشة الأخرى معرضة بنفس القدر أو أكثر للاعتداء الجنسي ولديها إمكانيات أضيق للتعبير عن نفسها في عالم يهيمن عليه النظام الأبوي المغابر، فمن المفارقة أن هذا الضعف ذاته يعني أن إرسال الدعوات إلى أفراد هذه الفئات يمكن أن يشلّ خطراً أمنياً خطيراً بالنسبة إليهمَّن. بدا أن مجموعة «النساء فقط» هي المجموعة «الأكثر أماناً» التي يمكن دعوتها دون تعرض سلامة أعضائها والعملية برقتها للخطر.

بناءً على هذا القرار، أرسلت الدعوات إلى جميع الفنانات اللاتي يعتبرن أنفسهن نساء،<sup>۷</sup> وشاركن في أحد أشكال التعاون مع «مفردات» خلال السنوات الخمس السابقة. لتثبت الوهم بأن النساء غير قادرات على الاعتداء الجنسي على نساء آخرِيات، شمل تصميم ورشات العمل قناة اتصال خاصة مع المؤجهات، حيث فتح مجال التعبير عن المخاوف أو الشعور بعدم ارتياح بشأن مشاركة شخصية أخرى حاضرة في الورشة. قدمنا أيضاً خيار المشاركة مجهولة الهوية ليساعد المشاركات اللاتي لا يشعرن بالراحة على الكشف عن هوياتهن في أثناء الحديث عن الحوادث الحساسة للعنف الجنسي والاعتداء الجنسي. وضمت كل ورشة عملٍ ما بين عشر وعشرين مشاركة، تم اختيارهن على أساس أسبقيّة التسجيل.

دُعيت المشاركات إلى التفكير، بناءً على تجاربيهن 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 (أكثُر).

بعد عقد الورشات الأربع، أعدّت المؤجهات تقارير سردية شاملة تعرض تعليقات وأسئلة ومخاوف ووصيات المشاركات.

ثم دعونا فرقه عمل تألفت من أربعة أشخاص تستخدم هذه التقارير الأربع كمرجع لكتابه بروتوكول ضد الاعتداء الجنسي في المساحات.

<sup>۷</sup>. وفقاً للجender المختار في نماذج تقديم الطلبات.

الفنية والثقافية. تمثل فرقة العمل هذه مجموعة متنوعة من حيث الجنس والجنسانية، وكذلك المناطق الجغرافية. إضافةً إلى ذلك، نظرمنا لقاءات تجمع الفرقة مع عدة مجموعاتٍ فنية وجهاً ثقافية تعاملت مع حوادث الاعتداء الجنسي واتخذت خطواتٍ لوضع سياساتٍ لمواجهة هذه القضايا. سرعان ما اتضحت أن هذا التحدي يفوق توقعاتنا جميـعاً. من ناحية، وفدت المشاركـاتـون الأربع من خلفيات مختلفة للغاية ولديـهنـ أساليـبـ مختلفة جـداًـ،ـ ولم يـسـهـلـ انـعقـادـ الـاجـتمـعـاتـ عنـ بـعـدـ بـسبـبـ الـوابـاءـ والـقيـودـ المـفـروـضـةـ عـلـىـ السـفـرـ منـ الـعـمـلـ.ـ منـ نـاحـيـةـ أـخـرىـ،ـ بيـنـماـ كـانـتـ مـهـمـتـنـاـ كـاتـبـةـ مـسـودـةـ بـرـوـتـوكـولـ لـتـنـاقـشـهـاـ،ـ وـرـبـماـ لـتـسـتـخـدـمـهـاـ،ـ مـنـظـمـاتـ الـفـنـونـ وـالـثـقـافـةـ،ـ كـانـ لـدـيـ الجـمـيـعـ،ـ وـعـنـ هـيـكـلـيـتهاـ،ـ وـطـرـيـقـةـ عـلـمـهـاـ،ـ وـمـاـ هيـ مـسـؤـلـيـاتـهـاـ،ـ وـهـذـاـ يـنـطـبـقـ أـيـضاـ عـلـىـ التـصـوـرـاتـ عـنـ دـورـ بـرـوـتـوكـولـ الـمـطـرـوـحـ.

خلال سيرورة العمل، باتت «مفردات» على يقينٍ 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 البلاطة المثمرة، لم تكن أهداف وطموحات «مفردات» للبروتوكول واضحةً منذ البداية، لا لنفسها ولا للمتعاونـاتــينـ معـهاـ،ـ كماـ اعتـقـدـتـ أـوـلـاــ،ـ وـنـتـيـجـةـ لـذـلـكـ،ـ اـعـتـمـدـتـ المسـودـةـ الأولىـ بشـكـلـ كـبـيرـ عـلـىـ الـنـهـجـيـاتـ التقليدية كمرجع، بدلاً من تمثيل المحتوى المركب للتقارير الصادرة عن ورشة العمل أو تلخيص خصوصية مجتمع الفن والثقافة. وأدّت جهود التكيف مع الوضع إلى بـلـبـلـةـ وإـحـبـاطـ أـكـبـرـ لـجـمـيعـ الـعـمـيـاتــينـ،ـ وهذاـ يـرـجـعـ أـيـضاـ إـلـىـ الـمـوـعـدـ الـأـقـصـىـ قـصـبـ المـدىـ الـذـيـ فـرـضـتـهـ «ـمـفـرـدـاتـ»ـ لـأـسـيـابـ مـالـيـةـ خـاصـةـ.ـ شـعـرـنـاـ أـنـ الـقـرـارـ الـمـنـاسـبـ فيـ هـذـهـ الـمـرـاحـلـ سـيـكـونـ إـيقـافـ الـمـشـرـوعـ مـؤـقاـًـ وـالـعـودـةـ إـلـىـ التـفـكـيرـ فـيـ سـيرـوـرـةـ الـعـمـلـ وـمـاـ كـشـفـتـهـ مـنـ مـنـاطـقـ الـخـلـلـ فـيـ التـوـاـصـلـ وـالـنقـاطـ الـعـمـيـاءـ وـالـعـبـرـ الـجـديـدةـ.

تشـكـلـ فـرـيقـ عـلـىـ جـدـيدـ بـعـدـ بـضـعـةـ أـشـهـرـ ضـمـ بعضـ المـشـارـكـاتــينـ منـ الـفـرـيقـ السـابـقـ بـإـضـافـةـ إـلـىـ أـعـضـاءـ جـدـدـ.ـ اـتـخـذـتـ «ـمـفـرـدـاتـ»ـ خـطـوـتـينـ مـهـمـتـينـ لـتـحسـيـنـ تـجـرـيـةـ الـعـمـلـ لـلـجـمـيـعـ.ـ الـأـوـلـىـ كـانـتـ دـعـوـةـ أـعـضـاءـ الـفـرـيقـ إـلـىـ الـعـمـلـ فـيـ مـقـرـ «ـمـفـرـدـاتـ»ـ،ـ حـيـثـ تـقـامـ عـدـةـ أـنـشـطـةـ تـعـاـونـيـةـ لـلـمـؤـسـسـةـ وـالـعـمـلـ مـعـ بـعـضـ أـعـضـاءـ فـرـيقـهـاـ.ـ وـكـانـتـ الـخـطـوـةـ الـثـانـيـةـ وـالـأـكـثـرـ أـهـمـيـةـ هيـ إـطـلاـعـهـمـنـ عـلـىـ أـنـشـطـةـ «ـمـفـرـدـاتـ»ـ وـطـرـقـ عـلـمـهـاـ وـمـسـاحـتـهـاـ،ـ وـتجـارـبـهاـ السـابـقـةـ،ـ مـاـ مـكـنـ توـضـيـحـ مـهـامـهـاـ وـأـوـلـيـاتـهـاـ وـتـطـلـعـاتـهـاـ،ـ وأـدـىـ

بالناتي إلى عملية مثمرة أكثر وإلى تطوير وثائق تعكس قيم «مفردات» وأعضاء فريق العمل بشكلٍ أفضل.

### مخاطر صلاة الفكر

كان أحد الدروس المهمة التي استخلصناها الحاجة إلى التفكير المستمر والرونة في التعديل وإعادة التكييف. لُخصت مارني -التي شارت 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 صلاحة وثائق التوثيق، سيقل احتمال انتزاف «مفردات» بما يلي: «أخطأنا تماماً في هذا الموقف، أو تمشكنا بفكرة معينة قبل اختبارها لكنَّ تفكيرنا الآن تغير تجاهها».

تم الاتفاق على أهمية رفض صلاة الفكر، وقال آدم -الذي شارك في مجموعة العمل- إنهم في بداية العملية، أي عندما كان مع المجموعة الأولى، شرعنـوا في كتابة ما وصفه بـ«وثيقة صلاة» ترتكز على كيفية التعامل مع الاعتداء الجنسي، وكيفية تحديده و ما هو السلوك المقبول تجاهه، وما هي الإجراءات التي يجب اتخاذها وما إلى ذلك، في النهاية، كانت هذه المرحلة مهمة للمشروع. كما وأشار آدم، «كان من الضوري 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 مكانٍ 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 سيتعلق بمدى رغبتنا في التعامل مع هذه المشكلة في ظل قدراتنا والتحديات المتنوعة التي نواجهها».

من الصعب ملاحظة ومقاومة صلاة الفكر، لأن صلاة 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 والبيئة؟ على حد تعبير مارني، فإن البروتوكول الصلب الذي تكون صياغته قانونية أو الذي يحاكي عمل الشرطة يوهمنا بحل جميع المسائل. لكن محاولة إيجاد حلول بديلة، خاصةً إذا كـنا لا نريد إعادة إنتاج عنف الشرطة والقانون، يعني الالتزام بعملية أطول وغامضة أكثر.

قد تكمن طريقة تجنب صلابة الفكر في اسم المشروع نفسه. تقترح فكرة تعطيل المساحات نهـجاً نشطاً لأساليب التعطيل الهيكلـي لسلوكـيات أو ثقافـيات معينة ومنعها من الإزدهار، علاوةً على ذلك، يتطلب الأمر فهم المنهجية التي تزيد المنظمـات اعتمادـها في العمل مع مجتمعـاتها. على سبيل المثال، كيف تزيد العمل مـعاً في «مفردات»؟ كـيف يمكنـنا أن نجعل التواجد الجـماعي في المسـاحات المشـتركة مـمتعـاً ومرـيحـاً، خاصـةً أنتـا تأـتي من خـلفيـات وسـيـاقـات مـختـلـفة ولـديـنا تـوجـهـات مـخـلـفة لـلـاعـتدـاء الجنـسي؟

أظهرت هذه التجـربـة أنـ أحد التـوجـهـات الرـئـيسـية الـتي يـجب تـجيـبـها هو التـفكـير ضمن التـعرـيفـات التقـليـدية لـدورـ المؤـسـسـات، الـتي تـعتمدـ على أـفـكار قـديـمة حول الإـجرـاءـات الـواجـبة، الـتي غالـباً لا تـأخذـ في عـين الـاعتـبار مـفـاهـيمـ الوـكـالـةـ أوـ الـخـصـوصـيـةـ أوـ الـاستـقلـالـيـةـ، إـنـها تـعزـزـ الـماـوـاقـفـ الأـبـوـيـةـ، وـالـتـفـكـيرـ وـالـعـمـودـيـ أيـ منـ أعلىـ إـلـىـ أـسـفـلـ، وـالـتـدـابـيرـ الـعقـابـيـةـ غـيرـ الفـعـالـةـ، بلـ حـقـيـقـةـ الـمـدـمـرـةـ لـلـمـجـمـعـ. تـتـمحـورـ مـهـمـةـ «ـمـفـردـاتـ» حـولـ مـكـانـ الفـنـ فيـ الـمـجـمـعـ، ماـ يـؤـديـ إـلـىـ طـرـحـ أـسـتـلـةـ أـوـسـعـ عـنـ الـمـساـواـةـ وـالـإـاتـاحـةـ، وـالـتـيـ تـعـارـضـ بـشـكـلـ صـارـخـ مـعـ تـلـكـ الـأـفـكارـ، لـذـاـ فـيـ «ـمـفـردـاتـ» لـيـسـتـ مـبـنيـةـ وـلـيـسـتـ مـؤـهـلـةـ لـلـخـوضـ فيـ عـمـلـيـاتـ مـثـلـ التـحـقـيقـ فيـ الـاعـتـدـاءـاتـ، أـقـلـهـ خـارـجـ إـطـارـ الـمـنـظـمةـ. لـذـلـكـ، كـماـ قـالـتـ مـيـ: «ـتـكـمـنـ الـمـسـألـةـ الـأـسـاسـيـةـ فيـ طـرـيقـ رـيـطـ هـذـيـنـ الـأـمـرـيـنـ: التـعـامـلـ مـعـ الـاتـهـامـاتـ ضـمـنـ إـطـارـ رـؤـيـةـ «ـمـفـردـاتـ» وـتـعـدـيلـ مـهـمـتهاـ لـتـتـطـلـبـ التـعـامـلـ مـعـ هـذـهـ أـسـتـلـةـ لـتـطـوـيرـ نـمـوذـجـ مـحدـدـ يـنـاسـبـنـاـ». هـذـاـ النـهـجـ مـنـطـقـيـ أـكـثـرـ عـنـدـمـاـ تـأـخـذـ بـعـينـ الـاعتـبار مـوـاقـفـ «ـمـفـردـاتـ» النـسـوـيـةـ الـمـحدـدةـ بـشـأـنـ مـسـائـلـ الـقـوـةـ وـالـتـعـدـديـةـ وـوـضـعـهاـ الـمـؤـسـسـيـ الـخـاصـ، وـالـذـيـ يـجـبـ أـنـ يـكـونـ جـزـءـاـ مـنـ الـطـرـيقـ قـدـماـ.

في اتخاذ التـدـابـيرـ الـوقـائـيةـ للـتـخلـصـ منـ السـلوـكـيـاتـ الـمـسـيـئةـ، يـجـبـ تـحـقـيقـ تـوازنـ دـقـيقـ لـلـغاـيةـ لـلـجـارـيـةـ الـصـلـابـةـ، مـاـ مـقـدـارـ السـيـطـرـةـ الـتيـ يـمـكـنـناـ فـرضـهـاـ قـبـلـ أـنـ نـعـيـدـ إـنـتـاجـ الـمـارـسـاتـ الـاسـتـبـادـاـتـ الـتيـ نـعـارـضـهـاـ؟ـ ماـ هـيـ الـمـاخـاطـرـ الـتـيـ نـعـتـقـدـ أـنـهـاـ ضـرـورـيـةـ؟ـ هـنـاكـ مـسـأـلـةـ اـسـتـهـلـاـكـ الـكـحـولـ فيـ أـنـاءـ الـأـحـدـاثـ، عـلـىـ سـبـيلـ المـثالـ:ـ كـيفـ يـمـكـنـناـ أـنـ نـدرـكـ مـقـىـ تـصـبـحـ الـقـيـودـ مـفـرـطـةـ؟ـ هـلـ نـحـظرـ الـكـحـولـ نـهـاـئـيـاـ لـلـقـضـاءـ عـلـىـ الـمـاخـاطـرـ؟ـ هـلـ نـسـمـحـ باـسـتـهـلـاـكـ الـكـحـولـ مـنـ دونـ قـيـودـ لـتـجـبـ تـجـرـيدـ الـأـشـخـاصـ مـنـ وـكـالـتـهـمـ؟ـ قـدـ تـكـمـنـ الـإـجـابـةـ فيـ الـوـسـطـ،ـ كـماـ تـقـرـحـ حـبـيـبةـ.ـ لـيـعـتـبرـ استـهـلـاـكـ الـكـحـولـ أوـ الـمـوـادـ الـأـخـرـىـ فيـ الـمـسـاحـاتـ الـفـنـيـةـ أـمـرـاـ جـوـهـرـيـاـ لـأـنـشـطـهـاـ،ـ وـيـمـكـنـ بـالـتـالـيـ تـقـيـيـدـهـ،ـ يـمـكـنـ أـنـ يـسـاعـدـ هـذـاـ فيـ تـقـلـيلـ خـطـرـ الـجـمـوحـ،ـ إـزـالـةـ أـيـ ضـغـطـ عـلـىـ مـنـ تـيـعـانـيـ منـ إـدـمـانـ الـكـحـولـ وـالـمـخـدـراتـ،ـ دـونـ فـرـضـ حـظـرـ صـارـمـ.

من الجدير بالذكر أنه عند سؤال الفنانات-ين عن تجاربهم في الورشات الأربع، لم تطلب أيٌّ منهن فرض قواعد أو قيود، بل عُبرن-وا عن الحاجة إلى افتتاح التواصل. السؤال إذاً هو كيف يمكن تسهيل التواصل مع المنظمات، وكيف يمكن للأشخاص، بغض النظر عن هوياتهم، الحديث عن أي مضائق قد تواجههن. أشارت حبيبة إلى أن «تعطيل المساحة يتيح الحوار، مسألة ما يجب فعله عند مواجهة حالات اعتداء هي محادثة لا نهاية لها، لكن هذا يعني الرد على واقعة سابقة، في المقابل، يعني الحديث عن تعطيل المساحات محاولة استباقي الواقع. هذا لا يعني استبعاد وقوع الحوادث تماماً، ولكن إذا حدث شيء ما، فسيمكن الكشف عنه والتعامل معه. هذه مسائل متراقبة، لكنها تتطلب توجهات مختلفة».

### بيانات تصريحية كبيرة

من السهل والمغرى القول إننا لا نتسامح أبداً مع الاعتداءات الجنسية، هذا تصريح كبير، وينطبق الأمر نفسه على القول بأننا لا نتسامح أبداً مع التمييز على أساس الجنس والعنصرية ورهاب المثلية ورهاب العابرات والعارضين جنسياً وما إلى ذلك. أو أننا نرکز على الناجيات-ين في توجهاً إلى الاعتداء الجنسي. قد يكون من السهل الاتفاق على هذه المفاهيم بصورة مجردة، لكن ماذا تعني حقاً؟ التصريح بأننا نتبين موقفاً غير متسامح صارقاً قد يعكس نقصاً في فهم واقع العلاقات الاجتماعية الفعلية.

١٢

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

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

عندما نقول إننا نتبين موقف عدم تسامح مطلق ونتحيل أكثر السيناريوهات عنفًا، يمكننا أن نغفل عن التجليات اليومية للقوة التي تساهم في المبني المؤدية إلى الاعتداءات بأشكالها ومستوياتها المتنوعة. ولكن إذا حاولنا بدلًا من ذلك التفكير في أساليب تمكين المساحات للإساءات وطرق تعطيلها، فقد يكون من الأسهل تجنب فخ الأدائية ومواجهة العمل الجاد المطلوب منا.

يمكن للقيم أن تكون نقطة انتلاق مثمرة لتحديد الأدوات والممارسات وراء البيانات التصريحية. تكمّن إحدى أدوات «مفردات» الرئيسية في جعل مساحاتها آمنة قدر الإمكان لجميع المشاركات-ين في التدقيق في خلفية الأشخاص قبل دعوتهنّ إلى مساحة «مفردات». وهذا يشمل التواصل مع زميلات وزملاء أو شركاء موثوق بهنّ من مجتمعات الفنون المحلية للأشخاص المدعوّة من أجل الاستفسار عنهم، ما يتطلب تطوير معرفة نشطة بالمشاهد الفنية المحلية والحفاظ على علاقات مهنية حميمة داخلها. أو بكلماتٍ أخرى، فإنّ هذا يتسلّم تبّي «مفردات» نهجًا استباقيًّا في إصدارها الدعوات، لاعتقادها أن عبء تقليل احتمال الأذى يقع على عاتق المنظمة؛ فالرّد على الحوادث لا يكفي، لأن ذلك يضع عبء جعل المساحات آمنة (أكثُر) على عاتق صحاب الاعتداء الجنسي.

١٣

إذا علمت «مفردات»، خلال عملية التدقيق باتهام شخص بارتكاب اعتداءات جنسية فقد لا تقدّم دعمها لهم. هذا لا يعني أنها تعتقد أو متّأكدة من أنهم من ارتكبنـوا مثل تلك الأفعالـ فإنـ «مفردات» ليست هيئّة تحقيقية أو شرطية. كما أنها لا تتخذ موقفاً بشأن ما إذا كان الأشخاص، في حال ثبتت صحة الاتهامات ضدهمـ، قادرـات-ين على التغييرـ. أي رفض من هذا القبيل لن يعكس إلا عدم استعداد «مفردات» لتحمل المخاطرة بدعة أشخاص آنـهمــوا بارتكاب اعتداءـاتـ.

من المهم الانتباـهـ لدرجاتـ الأذـىـ فيـ هـذـهـ المـارـسـةـ. ثـمـةـ فـرقـ بـيـنـ شـخـصـ مـعـرـوفـ بـأـنـهـ مـتـحرـشـ أوـ مـتـطاـولـ، وـبـيـنـ شـخـصـ مـعـرـوفـ بـقـيـامـهـ بـتـخـديرـ وـاغـتصـابـ غـيرـهـ. معـ ذـلـكـ، لاـ يـكـمـنـ الـحلـ فيـ وـضـعـ مـقـيـاسـ خـطـورةـ لـ يستـثـنيـ إـلاـ أـسـوـاـ الـجـنـاـةـ. قدـ يـقـاطـعـ شـخـصـ مـاـ حـدـيـثـ النـسـاءـ دـائـقاـ، وـنـادـرـاـ ماـ يـسـمـحـ لـهـنـ بـالـتـحـدـثـ فـيـ الـاجـتـمـاعـاتـ -ـ فـيـ تـلـكـ الـحـالـ لـنـ يـعـتـبرـ هـذـاـ الشـخـصـ مـلـائـمـاـ لـلـانـضـمامـ إـلـىـ وـرـشـةـ. كـمـاـ يـقـولـ آـدـمـ، طـرـيقـةـ التـوـجـهـ إـلـىـ

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

للأسف، ثمة أمثلة عدّة لحالات خطيرة في معظم البلدان -وهذا لا يقتصر على العالم العربي- لفنانات-ين تسّبنـوا في أضرار جسيمة للناس، وبدلًا من مواجهة المسائلة بعد ذلك، استمرّوا في تلقي فرّق جديدة للعمل في هذا المجال؛ على العموم تقتصر إجراءات «مفردات» على التوصل إلى قرار داخلي بعدم العمل مع شخصٍ أو شخصية ما.

يركز برنامج «تعطيل المساحات» في «العمل» وليس في «الشخص»، وهو مبني على الإيمان بقدرة الناس على التغيير. قد يبدو قرار عدم العمل مع شخص ما كقرارٍ يتعارض مع هذين العنصرين، لكنه لا يتعلّق بمسألة قدرة الناس على التغيير، بل يعود إلى الإيمان، كما قال التحبيبة، بأن «المنظمات الفنية ليست هي المساحات الملائمة لإعادة تأهيل الأشخاص، ما قد يخاطر بسلامة الفنانات-ين الآخريات-ين أو الفريق في هذه العملية». وكما قال آدم، «في مجالات الفنون والثقافة، نخشى دائمًا إقصاء الأشخاص لأنهم هم بالتحرش. ولكن في الواقع، يتم إقصاء الأشخاص دائمًا -حقيقةً أننا نقبل طلبات بعض المتقدّمات-ين لأننا نحب فنهمـنـ يعني أن آخريات-ين لا يحصلنـون على المنحة وبين إقصاؤهمـنـ بحكم الواقع. إن لم أقص أشخاصاً أعرف أنهنـنـ متحرّشاتـونـ أو يقطعنـ النساء باستمراـرـ في الحوارات الجماعية، أعتقد أن ذلك يشكّل خطراـ أكبر من إقصائهمـنـ. هؤلاء الأشخاص - وخاصة الرجال منهمـنـ - يتمتّعون بخياراتـ أخرى». كانت الفكرة أن المنظمات الفنية ليست الأماكن المناسبة لإعادة تأهيل الأشخاص نقطة توّرـ في مناقشتنا. 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» تجنب الصوت التبوي. أو بالأحرى «مفردات» ليست مؤسسة تربوية، على حد قولـيـ، «في الحديث عن «قواعد السلوك»، بدلـاـ من القول إنـناـ لا نتسامـحـ مع العنصرية أو التميـزـ الجنـسيـ وما إلى ذلك، من المنطقـيـ أنـ نوضـحـ ونقولـ إنـ «مفردات» مساحة ترحب بالكـوـبرـياتـينـ والنسـاءـ والعـابـراتـ والعـابـرـينـ وغيرـهمـنـ من الفئـاتـ المستـضـغـفةـ». والشعور كانـ بأـنـ منـ تـيـتبـيـ فـكـراـ مـماـثـلاـ سـوـفـ تـيـنجـذـبـ إلىـ المنـظـمةـ، فيماـ ستـيـبعـدـ المـعـارـضـاتــونـ.

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

كان هناك إجماع بين العاملات- بين على «تعطيل المساحات» على عدم ضرورة استخدام العبارات الشائعة، التي تُستخدم بافراط، هي مصطلحات أصبحت معتممة لدرجة تحولها إلى عبارات أدائية ومملة. إنّ الوضوح بشأن المبادئ التي تتلزم بها «مفردات» وتحاول تطبيقها وبينما الأدوات والممارسات التي توظفها للقيام بذلك أهم بكثير.

### ما هي مهمة المؤسسة؟

تسعي العدالة التحويلية إلى إحداث تغيير مجتمعي من خلال فهم الأسباب الجذرية للعنف والاستجابة له بصورة شاملة، والانخراط في تخفيف الأضرار من دون التسبب في المزيد من العنف. تتطلب البروتوكولات التحقيقية أو الشرطية من جهة، والبروتوكولات المتقدمة في العدالة التحويلية من جهة أخرى، قدرات مؤسسية مختلفة. مما كان البروتوكول جميلاً، فسيصبح غير فعال وأدائياً إذا لم تتمتّع المؤسسة بالقدرة على تنفيذ مبادئه. قد نؤمن بالعدالة التحويلية، لكن هل نتمتع بالقدرة على الالتزام بسيطرة عدالة تحويلية، وهل نعدّ هذا جزءاً من مهمتنا؟

10

يعتبر الاعتداء الجنسي وإساءة استخدام السلطة قضايا مجتمعية متصلة؛ 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 خاضعةً للمساءلة وشفافية 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 تفهيد مثل هذه العمليات، فقد نقع في فخ تسليح لغة العدالة التحويلية من قبل بعض الأشخاص (مثلاً، إنهم يشعرون -ون بالأسف، وقد تم إصلاحهم-، واعتذرنـوا للمؤسسات والأصدقاء، ولكن ليس لضحاياهمن الفعلياتـين). تـعد هذه محاولة إصلاح سمعة لا تتطلب أي تأـمل ذاتي أو مساعـلة. تـزايد مخاطر العمل مع معتقدـاتـين لم يـعاد تـاهيلـهمـ إذا اـرتبـطـتـ هوـيـتناـ المنـظـمةـةـ بالـقيـمـ بـدـلـاـ منـ المـارـسـاتـ الواـضـحةـ والـمـحدـدةـ. مـثـلـماـ يـسـتـلزمـ البرـوـتـوكـولـ الأـقـلـ صـراـمةـ التـواـضـعـ والـاعـتـرـافـ بـارـتكـابـ الأـخـطـاءـ، فإنـ التـواـضـعـ فيـ ماـ يـتـعـلـقـ بـمـحـدـودـيـةـ قـدـراتـ الـمنظـمةـ ضـرـوريـ إنـ كـانـتـ الأـخـيرـةـ تـرغـبـ فيـ أـنـ تـكـونـ قـوـةـ بـنـاءـةـ. فيـ حـالـ بالـغـةـ الـمؤـسـسـةـ فيـ ثـقـتهاـ بـمـقـدـرـتهاـ عـلـىـ دـعـمـ مـبـادـئـ الـعـدـالـةـ التـحـوـلـيـةـ فـقـدـ يـتـهـيـ بـهـاـ الـأـمـرـ مـخـاطـرـةـ بـالـعـمـلـ معـ أـشـخـاـصـ كـانـواـ اـرـتكـبـواـ اـنـتـهـاكـاـنـ فـظـيـعـةـ مـنـ دـوـنـ التـأـمـلـ فـيـهاـ، ماـ يـعـرـضـ غـيرـهمـ لـلـخـطـرـ.

ومن هنا وبطبيعة الحال ستنجـزـ المؤـسـسـاتـ فيـ مـخـتـلـفـ الـاتـجـاهـاتـ، وـسيـكـونـ التـوـصـلـ إـلـىـ الإـجـابـاتـ وـالـحلـولـ عـلـىـ عـلـمـيـةـ مـسـتـمرـةـ تـتـطـلـبـ التـأـمـلـ الذـاتـيـ وـالـاعـتـرـافـ بـأـخـطـاءـ وـعـيـوبـ الـمؤـسـسـةـ وـالـغـيرـ.

Can We Rule It Out? *اپنے وہاں کھٹکا کیوں نہیں*

# نقاط للنقاش

بمساهمة كل من آدم حاج بحبي وكريم قطان وهي أبو الذهب وماري سلايت ونيرة أنطون

في الصفحات التالية سلسلة أسئلة واقتراحات ظرحت في أثناء عملية البحث عن خطوات عملية يمكن لجامعة 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 طيفاً واسعاً من الظروف التي تتضمن الفريق والتعاونات والتعاونين والشريكات والشركاء والمساحة نفسها، وكذلك الاستضافات وتقديم المنح وسبورات التكليف.

ويقصد بهذا أن يكون عملاً قيد التطوير وصالحاً للاستخدام لكل من «مفردات» والمنظمات والتحمّلات والمجموعات التي تعمل معها أو تفكّر في إدخالها إلى شبكة زمالتها. قد لا يترجم بعض هذه النقاط بسهولة في جميع برامج «مفردات» وتجلياتها أو إلى سياسات أخرى -لخاصية كل ظرف أو مجموعة من العلاقات- وفي الغالب لن يكون نسخ وتكرار مقاريات أخرى ولا المقاربة المبنية على التطبيق الهرمي من الأعلى إلى الأسفل ناجعاً. على نقاط الانطلاق هذه أن تُناقِش وتحْتَيق وتضاف إلى أكثر الأشخاص تأثراً بها وأكثرها ارتباطاً بظروف المجموعة الخاصة بها. بكلماتٍ أخرى: نوصي بإشراك فريقك والمجتمعات التي تعاملين -لـ معها في تصميم بروتوكولك المفصل لحالتك!

. ينطوي القسم هذا إلى حوادث خارجية وحسب من الاعتداءات الجنسية، ولا يتناول تلك الحالات التي تتضمن اعتداءات الرملاء على ملائتها في أماكن العمل، وهو موضوع أكثر تركيزاً بحيث تداخل فيه اعتبارات توظيفية والسياسات الداخلية للمؤسسة.

# **المحتويات**

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

يُكمن في لبّ ما يلي الافتراض بأنّ تمكين الاعتداءات الحاصلة ضمن المجموعة يتجلّى عبر اختلالات في تركيبة المجموعة الجندرية ونفوذها وأوّلًا في مساحات العمل والممارسات الفنية والديناميكيات غير الرسمية. في سبيل الاختصار نستخدم هنا كلمة «المجموعات» فمعنى بها المنظمات والمؤسسات والتجمّعات والجماعات الرسمية وغير الرسمية أو أي تجمّع لأنّ الأشخاص يعملون ويتعلّمون معاً لفترة من الزمن على مشروعٍ محدّد. وب Yoshiharu المصطلح «اعتداء جنسي» إلى التحرش الجنسي والعنف الجنسي والاعتراف بأنّ كليهما ينتهيان إلى طيفٍ واسعٍ من الأفعال التي تجدر مقاربتها بخصوصيّة ودقة لفهمها جيداً. وأخيراً، 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 تجسيداً أو نتيجة مباشرة للآخر. تشير الوثيقة هذه إذن إلى موضوع إساغة استغلال السلطة لكنها لا تتأمل فيه بصورة شاملة.

ملاحظاتك

كما هو معروف ومثبت إحصائياً، 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، لبداية 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 الابداء بمناقشة الأسئلة هذه واتخاذ القرارات التي تتوافق مع قيمك فيما تخدم احتياجاتك وطموحاتك الخاصة.

ينتج الاعتداء الجنسي على أنواعه عن اختلالاتٍ في توازن القوى بالأساس، وترتّب الأفعال المؤذية عادةً على البيئات التي تخلق الظروف التي تسمح للأذى بالحصول. ما الذي يمكنكم القيام به معًا من عمل وقائي لاحتواء جعل بيئتكم أقل عرضةً لإتاحة التصرفات الاعتدائية؟ كيف يمكنكم التحاور بصرامة بصورة لا تذكر اختلالات القوى القائمة؟ قد يساعدك إشراك مستشارين ومستشارات خارجيات-ين في إطلاق العملية وتحديد إطار عمل للمحادلات الحساسة هذه ومساهمات كل شخص وشخصية فيها.

ما الذي يمكن فعله لضمان اتخاذ مجموعتك خطواتٍ جوهيرية -لا استعراضية- لتناول الاعتداءات الجنسية؟ كيف يمكن ضمان التفريق بين الأمرين، وخاصةً قبل وقوع الحادث نفسه؟ هل تقدمنـون ووعودـاً أكبر من إمكاناتكم؟ كيف يمكنكم بناء قدرات بصورة فعالة تمنع الاعتداءات الجنسية وتعالجها في مؤسستكم وضمن شبكاتكم؟ قد تتضمن العملية هذه النقاشات العامة والجلسات التدريبية لمجموعات القراءة ومهتمـات معينة وما إلى ذلك.

ما هو الدور الذي تلعبه سيرورات التأقلم أو مراجعة ما يخُض العنف الجنسي في مخطوطات مجموعتك وبرامجها. كيف يحصل هذا النوع من التأقلم، من تـ-يشارك فيه، وكـم مرة يـعاد النظر فيه؟ نوصي بـبرمجهـة ضمن حوارـاتكمـن وملتقـياتكمـن وـتقييمـاتكمـن المـنظمة.

ما هي التغييرات المادية والبنيوية التي ترغـبـونـونـ بـتطـبيقـهاـ فيـ ماـ يـخـضـعـ لـالـاعـتـدـاءـاتـ الـجـنـسـيـةـ وـاستـغـلـالـ السـلـطـةـ،ـ منـ دونـ عـلـاقـةـ بـمـحـدـودـيـاتـ مـجمـوعـتـكـ؟ـ نـظـرـاـ إـلـىـ أـنـ عـدـدـاـ كـبـيرـاـ مـنـ القـضاـيـاـ يـشـملـ مجـتمـعـاتـ وـسـيـاقـاتـ بـأـكـمـلـهـاـ،ـ هـلـ سـيـهـةـكـمـنـ أـنـ تـسـاـهـمـ خـيـارـاتـكـمـنـ فـيـ إـحـادـاثـ تـغـيـيرـ جـمـعيـ أـمـ أـنـكـمـنـ سـتـفـضـلـونـ وـنـ منـحـ الـأـوـلـيـةـ لـظـرـوفـكـمـنـ الـداـخـلـيـةـ؟ـ قـدـ يـتعـارـضـ أحـيـائـاـ الـمـوقـفـانـ وـيـتـناـقـصـانـ.

هل تـعـرـفـ مـجـمـوعـتـكـ ماـ هيـ قـيمـكـمـنـ الـجـمـعـيـةـ؟ـ هلـ دـوـنـتـ بـصـورـةـ تـعاـونـيـةـ أـوـ تـعـمـقـتـمـنـ فـيـ مـنـاقـشـتـهـاـ؟ـ وهـلـ نـشـرـتـمـنـهاـ فـيـ أيـ مـكـانـ آخـرـ؟ـ نـوصـيـ بـالـانتـباـهـ إـلـىـ أـنـ الـعـلـمـ مـعـ مـجـمـوعـةـ أـشـخـاصـ يـبـدوـ أـنـهـاـ تـعـتـمـدـ قـيـمـاـ مشـتـرـكـةـ لـنـ يـكـفـيـ لـضـمـانـ السـلـامـةـ فـيـ مـسـاحـاتـكـمـنـ.

كيف قـمـتـمـنـ بـتـنـاوـلـ اختـلاـلاتـ القـوىـ الـجـنـدـرـيـةـ بـصـورـةـ فـعـالـةـ فـيـ مـخـلـفـ جـوـانـبـ عـمـلـكـمـنـ؟ـ لـاـ تـقـنـصـرـ الاـخـتـلاـلاتـ هـذـهـ عـلـىـ الإـحـصـاءـاتـ أـوـ عـلـىـ أـدـاءـ الـأـدـوـارـ بلـ تـتـضـمـنـ مـجـمـوعـةـ مـرـبـبةـ مـنـ الـعـوـافـمـ الـخـاصـةـ بـكـلـ بـيـئـةـ عـلـمـ.ـ يـسـاعـدـ تـجـاهـلـ اختـلاـلاتـ تـوزـيعـ القـوىـ الـجـنـدـرـيـةـ عـلـىـ خـلـقـ بـيـئـةـ موـاتـيـةـ للـاعـتـدـاءـاتـ الـجـنـسـيـةـ.

ما هي مفاهيمكم عن العدالة التي يعكسها توجهكم للعداء الجنسي؟ هل تنجزي عنها العدالة التحويلية أو التصالحية أو الإجرائية أو الانتقامية مثلاً، أم أنها مزيج من الأساليب هذه جميعها؟ هل تتضمن صلاحيات مجموعتك بأهدافها ودورها اعتماداً شكلياً معيناً من العدالة في وضع معطى ما؟

كيف تفضل مجموعتك خلق مساحات آمنة (أكثراً) وتهتم في نفس الوقت بعدم تحولها إلى منظمة تتفادى المخاطر جماعياً؟ ما هي المخاطر التي يهملك صيانتها؟ قد تتعلق المخاطر بالبرامج (مثل الحفلات والسفر الجماعي والشراكات الجديدة) أو تتعلق بالسمعة (مع السلطات أو جهات متعاونة جديدة) أو يتبعها شخصية (ارتباطات أو مواقف عامة) أو غيرها. تُوفّر المساحات الآمنة (أكثراً) الحماية لمجموعة أو مجموعات معينة، لا للجميع ولأيٍ كانت. ومن هنا نوصي بتذكر الأمور هذه، فيساعد في جعل الممارسة هذه واقعية ويسهل الحديث عنها وشرحها.

إلى أي حد ستؤدي مجموعتك تعليم النقاشات هذه، وأي تفاصيل منها ستقيها سرية في ما يخص ممارساتكم الفنية وأو الشكاوى التي قد تتلقاها مجموعتك؟ ما هو توجهكم نحو الخصوصية والمجهولية؟ ما هو التوجه الأكثر ملائمة لجموعتك في ما يخص الشفافية والمساءلة، مع العلم بعدم وجود معايير ثابتة في أي من التوجهين بل تغير مع تغير الوضع واختلافه عن الآخر؟ قد تؤدي مجموعتك التوجه إلى مستشاراة-ر خارجية-ي لتوفير المعلومات عن الأمان الرقمي والافتراضي وإطار العمل القانوني الخاص بأسئلة تهم سياق مجموعتك.

لتسهيل التجهيز لحدثٍ يسعى إلى خلوه من الاعتداءات الجنسية، نوصي بالتمثُّل في الأسئلة أدناه؛ ومن ثُمَّ اعتماد تلك الخاصة بمجموعتك، سواءً جميعها أو بعضها، ومن ثُمَّ تحديد توجّه لكُلّ منها قبل التخطيط للحدث، فسيكون ذلك مفيداً.

كيف تعكس اللغة التي تستخدمنها مجموعتك في الدعوات إلى التعاون أو إلى عموم الجمهور موقفك الخاص تجاه الاستضافة؟ هل تسعى مجموعتك إلى تحديد جوًّا معينٍ توُّد خلقه؟ أسيكون تقيداً و/or مرناً و/or يرحب بالنقد و/or دقِيقاً ومفْضلاً؟ لن تكون هذه أحکاماً يجب صنعها إنما قرارات تُتَّخذ لكلٍّ ظرفٍ خاصٍ وفرديٍّ. قد ينطَّ姆 مؤتمر ما بأدق تفاصيله فيما قد يكون ملتقى جماعي أقلَّ رسمية وترسمه الديناميكيات الشخصية. كيف يمكنك خلق أطْرِ تقلُّص من احتمالية الاعتداءات وتحافظ على ملامتها للجو المزعوب في كل ظرفٍ وأخر؟

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 تُوقَّر 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 مصممة لتفادي الاعتداءات الجنسية بصورة فُعَالَة، ولذا يُفضّل عدم افتراض أن ما تقرّره مجموعتك سيكون بدِيهِياً للمدعّوات / المدعّون أو جزءاً من تفاصيل مشترك. اجعلـي-لـ قنوات التواصل المستخدمة سهلة الوصول ومتحركة، وذلك للتأكد من إدراك المشاركـات والمشاركـين لوجودها.

هل من مسؤولة-ل أو فريق متموّقة-ع عند مدخل مساحة الحدث وما هي المسؤوليات المتوقعة منهمن؟ ما هي المعلومات التي سيقوّنها-ونها مسبقاً؟ هل عليهمن أن يكّونوا عضوات وأعضاء في مجموعتك أم برفقة أحدهنّ -أي شخصية-ص متعمقة-ق أكثر في إدراها-ه للسياق الأكبر وتوجّه مجموعتك؟

هل من شخصة-ص توجّه إليها-ه الشكاوى في نشاط ما وكيف ست-يتمكن الحضور من التعرّف إليها-ن؟ ما هي الأدوات المتوفّرة لهمن لتناول حالات الاعتداء، وهل الحضور مدرك لتوقّرها؟

هل تلّقت-بـ المسؤولة-ل عن التواصل في هذا الموضوع وغيرها-ه من أعضاء الفريق المستضيف تدريباً وافياً بخصوص تلقى الشكاوى وتناولها؟ هل يراجع هذا التدريب وبُعد التفكير فيه قبل كل نشاط وفعالية؟

هل ستصاغ سياسة ما لتناول التقاط الصور ومشاركتها في أثناء الفعالية وبعدها، وفي حال وجدت - هل هي واضحة لفريقك والمعاهدات-ين والجمهور؟

هل تنوّي مجموعتك تنسيق إحداثيات 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 أماناً؟

ما هي استراتيجية التدخل التي سُتطّبِق عندما تـ-يعزّض أحدهنـ نفسهاـ لخطر؟ هذا سؤال صعب جــداً، غالباً ما يصعب تقدير هذه الحالات أو التعامل معها. سيفيد إجراء حوارٍ مع مجموعتك في استكشاف شعورها تجاه الموضوع وقدراتها المتوفـرة في وضعـ كهذا وطرق تزوـيدـها بـمشورة خارجـية.

هل سـتـوفـر مساحـات هـادـئـة في مكانـ الحـدـثـ في حالـ اـحـتـاجـتـ المـشارـكـاتـ-ـونـ إلىـ فـاـصـلـ قـصـيـرـ أوـ إـلـىـ اـسـتـراـحـةـ قـصـيـرـةـ؟ـ أـحـيـاـنـاـ تـبـدـدـ التـوـرـاتـ عـبـرـ الـلـجـوءـ بـكـلـ بـسـاطـةـ إـلـىـ مـكـانـ أـخـرـ يـمـكـنـ فـيـهـ لـشـخـصـ الـاخـلـاءـ بـنـفـسـهـاـ-ـهـ وـالـاسـتـمـتـاعـ بـبعـضـ الـهـدوـءـ.

هل فـكـرـتـمـنـ بـمـخـتـلـفـ نـقـاطـ الضـعـفـ الـمحـتمـلـ وـجـودـهاـ ضـمـنـ الـحـضـورـ وـمـخـتـلـفـ الـمـخـاطـرـ الـيـقـيـ قدـ تـواـجـهـ فـيـ فـعـالـيـةـ كـهـذـهـ؟ـ هـلـ سـأـلـتـمـنـ الـمـشـارـكـاتـ وـالـمـشـارـكـينـ بـوـضـوـعـ عنـ الـمـخـاطـرـ وـنـقـاطـ الـضـعـفـ الـمحـتمـلـ مـواجهـتـهـاـ لـدـىـ دـعـوتـهـمـنـ أوـ قـبـلـ؟ـ فـمـثـلاـ قـدـ لاـ تـكـوـنـ الـأـنـشـطـةـ الـتـيـ تـحـضـرـ فـيـهـاـ سـلـطـاتـ الـدـوـلـةـ آـمـنـةـ لـعـابـرـةـ أوـ عـابـرـ جـنسـيـاـ وـسـطـ بـيـئـةـ كـارـهـةـ للـعـابـرـاتـ وـالـعـابـرـينـ جـنسـيـاـ.ـ كـمـاـ سـيـكـونـ مـنـ غـيرـ الـمـسـتـحـسـنـ دـعـوـةـ نـاجـيـةـ-ـنـاجـ منـ اـعـتـدـاءـ جـنسـيـ للمـشـارـكـةـ فـيـ جـلـسـةـ حـوـارـيـةـ قـدـ تـتـضـمـنـ الـعـتـدـيـ نـفـسـهـ أوـ حـلـفـاءـ/ـحـلـيـفـاتـهـ،ـ كـمـاـ لـنـ يـكـوـنـ مـفـضـلاـ تـضـمـنـ خـصـصـةـ-ـصـ فيـ وـضـعـ قـانـوـنـيـ هـشـ فيـ مـظـاهـرـةـ جـمـاهـيرـيـةـ،ـ وـمـاـ إـلـىـ ذـلـكـ.

هل تتفق مجموعتك والمنظمات الشريكة على كيفية التعامل مع حوادث فيها مخاطر وأو 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 أي سلطات حكومية أخرى. هل سيكون ذلك في غاية الأهمية في بعض الأحيان؟ ما الذي سيتحققه حضورها؟ هل سيفاقم من الضرار أم يساعد على تخفيفه؟ هل يخلق حضورها اختلالات معينة، بما في ذلك تجاه المعذين والمعتديات والضحايا. يجعل التواصل مع الشرطة إشكالياً؟ كيف ستتناول مجموعتك وضعياً سبق واستدعت فيه ضيفة أو ضيف الشرطة أو سلطات الدولة؟

## **قواعد السلوك/ اتفاقيات مجتمعية/ قوانين داخلية**

لا يمكن ثبيت أو تجميد بيانات بهذه بل عليها أن تكون جزءاً من حوارٍ مستمرٍ 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 للد الواقع والتبعات المترتبة عليه. وعدها عن ذلك فقد تكون الد الواقع والتبعات المناقشة خاصة بزمانٍ أو مكانٍ 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 مطلوباً في اجتماع يضم أمهات عزيوات فنانات ومن خلفيات عرقية غير بيضاء مثلًا.

على قواعد السلوك أن تكون شاسعة الأفق وتصف البيئة التي تأمل المجموعة بأن تميز طابع فعاليتها وتtempts إليها، وعليها أن تفسّر النتائج المرغوبة والمحتملة لجميع العنيفات والمعنيين. لكي تكون القواعد مجدية عليها وصف التركيبات التي يمكن استخدامها للتدخل في حالات إلحاق الأذى بالغير، ومن ثم عليها تحديد اسم المسؤولة-لـ/اتـ-ين عن تلقي الشكاوى وتبعات الأذى التي يمكن إلحاقها بالمعتدية-يـ- ضمن حدود مسؤولية المجموعة.

تجسد العلاقات الإدارية ديناميكيات القوة، وهي قادرة على توجيه تفاعلات وسلوك جميع المعنيات 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 عدائية وإضفاء التوازن على ظرف ما نوصي بإدراج قسم يتناول توقعات معقولة من العاملات والععمال في ما يتعلق بأجرهمن و باحترام ساعات العمل والتوازن المختلفة، قد يشجعك ذلك ويسعد المتعاونات والمتعاونين معك على تحسين ظروف العمل الآخذه بالتشكل أو القائمه ضمن مجموعتك.

لتوضيح توقعاتك نوصي بإدراج قيم مجموعتك في اتفاقياتك الموقعة، كما يمكنك الطلب من المتعاونات والمتعاونين معك التوقيع على أنهمن لن يسلكنــوا 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 أفكارهمن الكارهة للنساء، لكن يمكنك مطالبتهمــ بعدم التصرف بطريقة كارهة للنساء في كل ما يتعلق بتفاعلاتهمــ مع المجموعة المتعاقدة.

استثمارات تقديم الطلبات

لكي تتمكن استثمارات تقديم الطلبات من جمع معايير التقييم المهمة وللإشارة إلى موقف الجموعة التي تطلق الدعوة المفتوحة بخصوص الموضعية هذه قد يكون من المفيد:

**تفسير السبب وراء طلب المعلومات البيogeافية ولن ستكون متوفرة.**

السؤال عن تجسيد ديناميكيات القوة ضمن سيورة العمل. مثلاً ما هي ديناميكيات القوة المرتبطة بمشروعك وكيف تنوينــي التصريف بها؟ على الجواب أن يمنحك على الأقل بعض المعلومات عن علاقة المقدمةــم بهذه الأسئلة.

شمل الأسئلة التي تتطلب من المقدمات- بين الحديث عن عملهم في الفن والسيرورات المتعلقة بقيم المجموعة، التأكيد من مطالبهمن بتواافق عملهم بصورة واضحة مع تلك القيم (بدل مجرد انجاز المهام أو احتجاز المصطلحات من دون تفكير).

عمليات الاختيار

٣٠. تضمن لجان الاختيار المختلطة نوعاً من الترکيب في عملية اتخاذ القرارات -تجاور مظاهر التمثيل الموسع- والتي تحسن من جودة العملية.

عليك تحديد كوتة جندريه وجنسانية أو عوامل مهمة أخرى ترتبط بالهمة المتوقعة لكل لجنة. نوصي أيضًا بأخذ المواقف السياسية الخاصة بأعضاء لجان الاختيار بعين الاعتبار. وسيفيد المتقدمات والمتقدّمين إتاحة المعلومات هذه بصراحة في موقع المجموعة، فترحب بالمجتمعات المهمشة وتعلمهنّ بأنها ستنظر في طلباتهنّ مثلًا، وكذلك تشير إلى مواضيع معينة تهم المجموعة.

توفير لجان الاختيار ببعض الإرشادات الخاصة بكيفية اتخاذ القرارات في ما يتعلق بالكتوات الخاصة بمتلقيات ومتلقي الملح أو كيف تتمثّل الأولويات المعطاة من أن تكون بيّاعة. على سبيل المثال: «ضمن الطلبات المقدمة والمتساوية جدارةً، سنعطي الأولوية للمتقدمات والمتقدّمين من الرجال متواافقين الجنس» أو «سنعطّل الأولوية للطلبات التي تتكافل مع قيم المنظمة أو تلك التي تعني بني وديناميكيات القوى ضمن عالم الفن».

إذا عترت مجموعتك عن قلق من وجود معتدين-ات جنسين-يات ضمن المتقدّمات-ين، نوصي بتعيين أشخاص للتواصل الدائم من مجتمعات أو مناطق جغرافية معينة تتمثّل 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 بهمّ علاقة ثقة وتفاهم متين - وعلاقة رسمية ترسم معايير واضحة لتفادي الاعتماد على النمية والتزاعات المحلية أو المشخصنة أو الخاصة بمجتمع ما.

## ظروف خاصة بالورشات والتدريبات

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

هل تـ-يدرك قائدـةـ المجموعة والمشاركات والمشاركين توـجـهـ مجموعتك الرافضـ لأـيـ نوعـ منـ الاعتداءـ الجنـسيـ والـذـيـ لاـ يـسـامـحـ معـهـ؟ـ يـمـكـنـكـ تـقـدـيمـ الـأـمـرـ هـذـاـ فـيـ بـداـيـةـ الـوـرـشـةـ عـبـرـ أـخـدـ أـعـضـاءـ الـجـمـوـعـةـ وـيـمـكـنـ تـوزـيعـ الـمـنـشـورـاتـ لـدىـ تـسـجـيلـ النـاسـ لـلـوـرـشـةـ وـقـدـ يـعـلـقـ لـوـحـ طـبـاشـيرـ أوـ لـوـحـ أـبـيـضـ فـيـ الـمـوـقـعـ يـدـرـجـ قـوـانـينـ الـمـاـنـ الدـاخـلـيـةـ وـمـاـ إـلـىـ ذـلـكـ.

هل بـحـثـتـمـ فـيـ خـلـفـيـةـ مـضـيـفـةـ فـ الـوـرـشـةـ؟ـ قـدـ يـفـيدـ سـؤـالـ الأـشـخـاصـ الـذـينـ كـانـواـ تـعـاملـنـ وـاـ مـعـهـاـ،ـ سـابـقاـ وـأـوـ الـذـينـ شـارـكـنـ،ـ وـاـ فـيـ إـحـدـيـ الـوـرـشـاتـ الـيـ استـضـافـهـاـ،ـ الشـخـصـةـ صـ هـذـهـاـ لـأـنـ حـقـيقـةـ مـوـقـعـهـمـ أـوـ سـلـوكـهـمـ تـجـاهـ الـمـشـارـكـاتـ،ـ بـيـنـ فـيـ الـوـرـشـةـ لـنـ تـتـوـفـرـ فـيـ غالـبـ الـأـحـوالـ إـلـاـ عـبـرـ الـاستـقـصـاءـاتـ الشـخـصـيـةـ.

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

هل درستمن التوازن الجندي في المجموعة؟

هل سترشاركن تفاصيل التواصل مع الغير و/أو معلومات شخصية مع الغير ضمن المشاركات- بين ومع مستضيفة- فـ الورشة؟

هل يمكن توفر شخصة- ص من مجموعتك في الموقع بصورة دائمة ما دامت الورشة مستمرة في الانعقاد؟ إن لم تكن الاجتماعات وجهاً إلى وجه ضرورية، ما هي الظروف الآمنة التي يمكن تحديدها بصفتها شروطاً مسبقة للتأكد من الحفاظ عليها؟ هل تلقي الحضور المعلومات عن كيفية التشكي عن أي سلوك غير لائق؟

الورشات

بما أنَّ طرòf الاعتداءات مرْكبة للاغاية ولم تتناول عبر التاريخ، سيفيد تطوير أدوات تساعد في تمييز السلوك العدواني والتعامل معه ضمن مجتمعك. إن تمنت مجموعتك بالموارد فستجديك مساعدة من يعملون ويعملون معكمَّن على اكتساب هذه الأدوات. مثلًا، عبر توفير ورشة لجميع المشاركات والمشاركين في البرنامج عن علاقات القوة أو عن تنظيم دائرة نقاش مع كل دورة جديدة لتلقيّيات-ي المنح. عند العمل مع يّٰن تقديم المنح الجماعية، للناس الذين سيعملون-ون معاً كمجموعة، نوصي بتزويد جميع أعضاء المجموعة بالورشات الاختيارية أو الإلزامية عن العنف الجنسي وأنواعٍ أخرى من استغلال السلطة.

الاجتماعات والتيسير

نوصي دوماً بمحاولة تيسير الاجتماعات والتلوُّث فيها لإتاحة فرصة للجميع للتَّكلُّم فيها، هنا بعض الاقتراحات لفعل ذلك:

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

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



وقد تشمل قائمة كهذه على التالي: أسماء متلقّيات-ي المنح الالاتي/  
الذين مارسن-وا الاعتداءات: أسماء المتقدمات-ين الالاتي/الذين وُجهت  
ضدّهم اتهامات باالعتداء: أسماء العاملين والعاملات في الفن الذين/  
اللائي 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 المدرجين-ات في القائمة عن وجودهم فيها لئلا يتقدّموا-  
ن للفرص والدعوات المفتوحة من الأساس؟ هل عليك مشاركة  
القائمة هذه مع الجهات الشريكه المعنية؟ كيف تتجاوز مجموعتك مع  
استفسارات خارجية عن أسماء معينة، سواء كانت من جهازٍ متعاونة  
أم لا؟

#### تجهيزات لاستضافة القيميات والقيمين

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

نوصي بأخذ الترتيبات العمارة الخاصة بمساحتك بعين الاعتبار،  
وبالتأكّد مما إذا كانت قد نُظمت بطريقة تضمن خصوصية وأمان  
القيميات-ين. نوصي بالإشارة بوضوح إلى المساحات بصفتها خاصة  
أو عامة، والتأكد من أن الاستخدامات المقصودة لكل من المساحات  
المختلفة تُقلّل للمعنيات والمعنيين بوضوح. مثلاً، نوصي بالاتفاق على

مكان وزمان إجراء الاجتماعات مع غير المقيمات-ين في مقرّكم.

نوصي بتوضيح أسماء أعضاء الفريق المعينات-ين كجهات تواصل (الشكاوى) بحيث يمكن تقديم الشكاوى إليهم، كما نوصي بتوضيح الأسباب والظروف وال ساعات/الأيام التي يمكن التواصل بخصوصها وعبرها معهم.

نوصي بالطلب من المقيمات-ين بتبئنة استمارة باحتياجاتهم الخاصة قبل الوصول وذلك للإعانته مع ما يمكنكم توقيره، وكذلك للتأكد من توضيح وتنظيم أي نقاط أخرى. نوصي بالسؤال عن أي قضايا تتعلق بسهولة المثال والوصول قد تقلقهمن عند السفر إلى مقركمن أو إلى أي موقع آخر، وبالتالي من شعورهم بالراحة في مساحات يُقدّم فيها الكحول ومن احتياجاتهم أو متطلباتهم خاصة بالوصول إلى الحمامات أو بالطبيخ وما إلى ذلك.

عليكم تزويد المقيمات والمقيمين بأرقام تليفونات محلية (حيث أمكن) إلى جانب رقم الإسعاف وفريق الإطفاء والشرطة - لرا卓ن تختص في مواجهة أزمات الاغتصاب وخط ساخن معني بالاعتداءات على المجتمع الكويري وخط ساخن معني بعنف الشريك الحميم وخط ساخن معني ببطوارى الصحة العقلية. على كل هذه أن تتوفر (إن أمكن) بلغة تحكيها كل مقيمة ومقدم.

من المهم أن يزود الفريق المستضيف بتدريبٍ أساسي في مجالات مثل التواصل غير العنيف وتهذئة العنف والوساطة. ليس من المضروبة أن يكون هذا كله مستفيضاً أو أن يستهلك وقتاً طويلاً؛ وفي المقابل، يمكن مناقشة بعض الاستراتيجيات والردود المحتملة والاتفاق عليها ضمن الفريق وبمساعدة مختصٍ.

كما وصفنا أعلاه، نوصي بمحاولة توفير بعض التدريبات تجريها جهة خارجية لكل عضوة وعضو في الفريق بخصوص التعامل مع حوادث الاعتداءات الجنسية ومنع تفاقم الأوضاع العنيفة أو الخطيرة وتيسير المجموعات حيث تطغى ديناميكيات القوة ويمنع بعض الأشخاص من المشاركة أو التعبير عن أنفسهم. وقد يمنح ذلك الفريق - إلى جانب تزويده بأدوات مفيدة جدًا - الثقة لمحاولة إدارة الحالات المرّضة بصورة أفضل.

تطوير بنية ضمن المجموعة، أو بصورة حصرية ضمن الفريق أو مع وجود جهة خارجية، وذلك للتعامل مع حالات تستغل فيها السلطة من قبل عضوة أو عضو من الفريق. على كل عضوة وعضو من الفريق التمتع بالفرصة المباشرة لتقديم الشكوى عند إحدى المسؤولات أو المسؤولين في المجموعة والاطمئنان إلى أن شكاوتهن س تعالج بطريقة جدية.

## **التفكير في دينامكيات القوة ضمن المجموعة**

هل يعمل أحد أعضاء الفريق الدائمين بالتعاون مع العاملات والعاملين لحسابهمنَّ الخاص والمقاولات والمقاولين المؤقتات-ين؟ ما هي علاقات القوة بين هذه المجموعات؟ مثلاً، فكري-ر في الحقوق التي يستأهلهما 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 والناجحة المتوفرة لتناول الاعتداءات الجنسية أو أنواع أخرى من استغلال السلطة ضمن المجموعة؟ كيف تتأثر القنوات بهذه بالهرميات؟ وكيف تُدار تأثيرات الهرمية بصورة تتيح الصراحة والمساءلة؟ إن كانت للمجموعة هيئة إدارة أو مجلس أمناء أو عضوات وأعضاء مؤسسات ومؤسسين - قد ت-يتمكن عضوتان-ان أو أكثر من لعب دور استلام شكاوى الاعتداءات. سيكون عليهمنَّ تلقي التدريب إن لم يتلقّيه من قبل ويجب مشاركة تفاصيلهمنَّ مع المجموعة للتواصل. على الفريق أن يتعرّف إلى قيادة المجموعة (أو إلى عضوات وأعضاء المجموعة المسؤولات-ين عن تلقي الشكاوى)، وذلك للتأكد من شعورهمنَّ بالراحة للتحدث معهمنَّ مباشرة. في حال وجود مجلس إدارة أو أمناء، قد تُكلّف عضوتان أو ثلات بهذا الدور، أو قد ينضم بعض الأشخاص إلى مجلس الإدارة أو الأمناء لتلك الغاية.

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

يجب كتابة «قواعد السلوك» ومشاركتها والتوجع عليها بصفتها جزءاً من الاتفاقيات الموقعة بين الفريق والتعاقدات والتعاقديين ومجلس الأمانة والعاملات والعاملين بصورة مستقلة. عليها كذلك توضيح التوقعات بخصوص موقف المجموعة الخاص بالعمل ما بعد ساعات العمل المتفق عليها وساعات العمل المزنة وأوقات التوافر المتاحة.

#### شكاوي ما بعد الاعتداءات الجنسية

يجب تعين شخص أو شخص أساسية-ي لتلقي الشكاوى ضمن المجموعة بخصوص التنمر وممارسات عَمَالِيَّة غير عادلة و/أو يجب تشكيل لجنة (علىها 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. وسيساعد تحضير وثيقة مرافقة تناقش ديناميكيات القوة بين الجهة الموظفة والموظفات والموظفين أو بين الجهة المؤولة أو الجهة المتلقيّة أو بين المجموعة والجهات المتعاقدة معها بشروط ملموسة بدل المجردة في حال وجود أي تباس محتمل في توصيفات العمل والدفع وكذلك أي سلوك متوقع في مساحات العمل.

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

ما هي أدوات الدعم التي يمكن للمنظمة توفيرها للناجيات والناجين؟ على أي رد أن يصاغ ليتوافق مع مهمة المجموعة وقدراتها. تُعنى منظمات الفن بالتفكير الناقد 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 تحمل نفسها ما يفوق طاقاتها ومهامها المؤسسية.

## التفكير في التدخل

عند التخطيط الذي يشاكك الأسئلة أعلاه عليك توضيح مسؤوليات مجموعتك ومسؤوليات الآخرين والآخريات في كل من الطرف الآني والسياق العام.

هل وقع الحادث ضمن مشروع تنظمه المجموعة أو مشروع تدعمه المنظمة؟ ستؤثر علاقة المجموعة بالوضع وأو الفضحية وأو المعادي-ة في مسؤولية ووجوب التدخل أم عدمه.

نوصي بالتأكد من أنكم لا تذعنون عن الغير قدرتهم على العمل والتعبير عن أنفسهم، سواء كانوا الضحية أم المعادي-ة.

أولاً، وأهم ما في الأمر هو ضمان سلامة الموقع والفريق والتعاونات والتعاونين والحضور.

نوصي بالذكر أن الشفافية ليست ضرورية في جميع الأحوال ولكن كونوا متىقيظات-ين للحدود الرقيقة بين الخصوصية والفضح والمساءلة والرقابة وفرض العقوبات وما إلى ذلك.

نوصي باعتماد مقاربة ترُكَّز على الضحية، ما يتضمن تفضيل حقوق الضحية واحتياجاتها ورغباتها في ما يتعلق بالواقعة.

نوصي باتخاذ القرارات عن الفعل المطلوب لخفيف حدة الوضع بدل اتخاذ خطواتٍ مبنية على محاكمة المعتدي-ة.

نوصي باعتماد سياسة عدم التسامح مع الاعتداءات مطلقاً، بأطيافي متنوعة من التدخل تكون متناسبة مع النوايا والسياق وخطورة الواقعه. نوصي بمحاولة التركيز على هذه الاعتبارات في عملية اتخاذ قراراتكم بدل التركيز في المعتدي-ة أو مكاتبهم في المجموعة والمجتمع أو علاقتكم بهم.



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

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

هل تتوافق العواقب المحتملة للترتبة على التدخل مع قيم المنظمة؟ مثلًا، نوصي بالتفكير في وقع التواصل مع سلطات إنفاذ القانون على وضع يتضمن عابرات وعابرين جنسياً.

هل يجب التعامل مع السلوك هذا بتدخلات دائمة أم مؤقتة؟

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

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

نوصي بالتفكير في التدخلات الجسدية أو الكلامية (مثلاً، استخدام جسدك أو صوتك أو كليهما لوضع حدًّا للوضع) ومن ثم سؤال الضحية إذا ما كانتـن تـيرغب بـمغادرة مكان الحادث أو أي نوع آخر من الدعم.

نوصي بإبلاغ بقية مجموعتك إذا ما كـنـ كانوا واعياتـين ومتـنـهـاتـين لاحتـياجـاتـ مختلفـ الجـهـاتـ (الـضـحـيـةـ والـشـاهـدـاتـ -ـديـنـ عـلـىـ الحـادـثـ والـشـخـصـةـ -ـصـ الـيـ/ـذـيـ تـدـخـلتـ لـلـمـاـ إـلـىـ ذـلـكـ).

مع المعلومات التي ستتوفرها كلٌّ منهمن نوصي بتحديد الخطوات التالية للضحية أو الناجيةـيـ وأي أشخاص آخريـاتـ وآخرينـ فيـ المـاـنـ.ـ قد يـشـمـلـ الدـعـمـ المـقـدـمـ لـلـنـاجـيــيـ الإـقـرـارـ بـمـاـ حـدـثـ أوـ توـفـيرـ مـلـجـأـ جـسـديـ أوـ التـواـصـلـ معـ العـائـلـةـ وـالـأـصـدـقـاءـ إنـ ظـلـبـ ذـلـكـ أوـ توـفـيرـ تـفـاصـيلـ للـتـواـصـلـ معـ أـجـهـزةـ دـعـمـ مـهـنيـةـ،ـ بماـ فـيـهـاـ المسـاعـدـاتـ الطـبـيـةـ وـمـاـ إـلـىـ ذـلـكـ.



قد تتضمن التدخلات سحب الدعم المالي والمنظماتي من الأفراد والمشاريع عند اقتضاء الأمر، ما قد يقلّص من احتمالات تكرر الاعتداءات في حدث تكون مجموعتك منخرطة أو معنية فيه. (مثلاً، إنهاء منحة موجودة أو فسخ عقد العمل معهمنّ).

نوصي بمناقشة سيرورات التدخل مع الزميلات والزملاه والتعاونات والتعاونين. على هذا أن يكون جزءاً من تقييمك وعليه المساهمة في تنشيط النقاش والمساعدة في موقع الدعم المتبادل ومنحه لحليفاتك وحلفائك. نوصي بتفادي التعاون مع الأفراد أو المجموعات التي لا تشارك همومك لأنها قد تكون أخذة بتمكين السلوك العنيف بصورة مباشرة أو غير مباشرة بتعاقسها.

من المهم إجراء جلسات للتأقلم والتفكير ضمن الفريق وتعديل السياسات والممارسات المؤسسية إن اقتضى الأمر، وذلك بعد وقوع أي حادثة وبانتظام في الأوقات العادلة. نوصي بالاطمئنان على عضوات وأعضاء فريقك والتعاونات والتعاونين معك بانتظام للتأكد من شعورهمن بالدعم.

Can We Rule It Out?  
اپنے وسائلہ کھنکا کیوں نہ کر سکتے؟

0·

## **أفكار عن العدالة العقابية**

جمعت في أثناء محادثة بين أحمد مدحت وسلمى الطربزي وميرنا سمير ونانا أبو السعود، حزرتها وعلقت عليها سحر مندور.

## المشكلات التي شايفينها في المقاربة العقابية

التركيز على الرجل: في معظم التجارب اللي شهدتها الحركة النسوية خلال السنتين اللي فاتوا على الأقل، ما كانتش المقاربة العقابية بدور حول الضحية، وإنما حول الرجل: إزاي تعاقبه، نلاحقه، أو تلغي حضوره في المساحة العامة. التركيز على الرجل عمل تراثية للقصص والشهادات. تبعًا لحجم الرجل وشهرته، مش فداحة الحدث، عشان يكون عبرة.

الحث على الحكى: فيه ستات مش قادرة أو مش مختارة تحكي، والاحتفاء بالحكى والبوج يحسسهم بضغط وتخوين، عدد كبير من النساء اللي اتعرضت وبتتعرض لانتهاك، بتعيش جحيم مع كل موجة فضح متحرش، عشان الضغط والذنب.

الدليل: الاتجاه العقابي بيسبّب إن الاهتمام ينصب على ثنائية قطبية هي: الدليل ودحضه. فتحتكر المساحة قيم مطلقة إشكالية، لأن مفيش حاجة في التنص.

٥٢

المظلومية: الشكل اللي المقاربة العقابية واخداته 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 لصطلاحات ربما تبدو شكليًا إنها بتتمكن المرأة وبنقويها.

سلب الأهلية: التركيز على العقاب كقيمة مطلقة لخدمة القضية بيسبّب في أحياناً كتير سلب لأهلية الضحية وحقها في تحديد اختياراتها، وبما فيها التصالح أو المسامحة أو عدم الاشتراك.

الأبوية: العدالة العقابية بتعيد صياغة ممارسات سلطوية للدولة الأبوية أو تتماهي 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 مركبة العقاب، بتخلي الجموع مبسوطة بالعقاب ومتش شايقة ما بعد العقاب. يعني مثلًا، لو الجرم مستعد يتحاسب، يعني لو اعترف بالجرائم عايز يكفر عن الخطأ، مفيش مساحة، أي مساحة، لده.

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

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

**مدة الصلاحية:** القضية بتسقط من الاهتمام مع تحقيق العقاب، ومحدش بيفكر في آلية معالجة القضية، وأثرها في الناس، ويعانوا من إيه بعد العقاب، سواء الضحية نفسها أو الدوائر اللي حوالياها أو الدوائر اللي حوالين المتهم اللي بتتخاذ 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).

**динامييات القوة:** العدالة العقابية مش بتشفوف دينامييات وموازيين القوى، وإنما بتتعامل مع جرائم مطلقة ومسؤولية فردية، ودي آلية عمل مستوحة من شكل الأنظمة السلطوية اللي مش بتسمح بالتنظيم الجماعي.

العدالة العقابية تأدبية مش تأهيلية.

**السياق الأوسع:** في اللحظة السياسية اللي بنمر فيها، السلطة بتعتبر كل حاجة جريمة! عشان كدة، مهم إننا ناخذ مسافة ونراجع الأدوات العقابية المألوفة، لأن الاحتفال بأن في ناس هتنتسجن 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 مرگب من السجن هو إحدى إشكاليات هذا الشكل من العدالة.

**الغرامة كبديل عقابي:** أشكال العقوبات غير المقيدة للحرية، زي دفع غرامة مثلًا، هي في النهاية مش بتحقق عدالة مطلقة لأن الأغنياء دائمًا هم اللي هيقدروا يدفعوا، لأن الغرامة بتمنح رخصة لانتهاك اللي يقدر يدفع.

**الاعتذار:** لما المؤسسات بتطرح الاعتذار كأولى درجات العقاب، بتترك أثراً سلبياً على تقييم الاعتذار ود الواقع المعترض في تقديم اعتذاره، لأن في أحياناً كثيرة، لما بتحصل حملة تشمير، الاعتذار بيكون هدفه وقف الحملة أكثر من كونه مراجعة حقيقة.

**إشكالية الفصل التعسفي:** لو المتهم بيشتغل في مؤسسة، وطلعت شهادة ضده، والمؤسسة قررت تفصله، فده بيتطرح سؤالاً مهمّاً عن حقوقه كعامل. إحنا كنسويات تقاطعيات بنتعامل مع مراكز القوة والظلم بشكل متراپط، مش بناخد حق على حساب حق تاني؛ اعتماد الفصل التعسفي كعقاب لرتكي العنف الجنسي يتعارض مع المبادئ النسوية!

**التحرش كـ«كارت»:** موقع الضحية هو موقع المفاوضة الوحيد اللي النظام الأبوي مدّيه للستات. فممكّن راحل يكون انتهك سُتّ بشكل غير جنسي، بس هي تستخدم كارت التحرش عشان ده الموضع الوحيد المتاح لها. وبالتالي، لما بنزّل بس على العدالة العقابية وموقع الضحية للستات، فاحنا أحياناً بنساهم في إعادة إنتاج الحلقة المفرغة دي.

أ. بصفتنا نسويات تقاطعيات علينا التركيز في تفكك الرابط بين الإساءة والفصل بصفته نوغاً 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).<sup>٢</sup>

### إشكاليات ثقافة الإقصاء

الاستسهال: المؤمنين بالعدالة غير العقابية واعين للتعقييد الواضح اللي ممكن يخلِي السيدات تحتاج للمنظومة العقابية. لكن المؤمنين بالعدالة العقابية معندهممش تقُل لفكرة أي شكل تاني من العدالة، ده بيخلق حالة استسهال داخل الدوائر الضيقة المحيطة بالتهم والضاحية، لأنها بتفضل إلغاء الشخص على بذل مجهد في مواجهته.

الحالة الأيديولوجية: لازم يكون فيه بداول عشان يكون في مساحة للتخطي والتعافي للأشخاص وكمان للدواير اللي حواليمهم. على سبيل المثال: أصحابنا غلط واعترف وتحمل المسؤولية واعتذر وكفر عن غلطه، هل ينفع نتكلّمه؟ لو عايزيننبي حركة، محتاجين نلاقي طريقة، لأن أسلوب الإلغاء هو عائق في تشكيّل حركة قادرة تحافظ على ناسها وقدرتها. الناس بتتقسم بسببيه، على أول موقف إشكالي أو مركب، وميش هنعرف نراكم ناس وخبرات. كمان، من واجبنا كنسويات وكحركة نسوية إننا فكر إزايممكن نعيدي إدخال الناس اللي غلطوا وكفروا عن خطأهم، ميش نلغيهم للأبد.

الإسكات: الناس بتضطر تبدل مجهد مضاعف في محاولة خلق نموذج بديل عن العدالة العقابية، لأنها دايماً بتتسكت، وإداة الإسكات الجاهزة لصد أي محاولة لأشكالة فكرة العقاب هي: «السيدات المنتهكات هم اللي عايزين كدة!».

التطهير: ثقافة الإلغاء بقت أداة ميش بس ضد المنتهكين، وإنما أيضًا تشمل أي حد ما أعلنـش موقفـه بشـكل مـرضـي للجمـوع وباستـخدام الآليـات اللي الجـمـوع عـايزـها، الناس بتـلـغـي بشـكـل تـطـهـري.

نموذج الدولة: تشتـرك أغلـب التـكتـلات النـسوـية، على اختـلافـاتها، في موقف من الشـكـل السـلـطـوي والأـبـوي، اللي أـتـجـ النـموـذـج الـدولـاتـي

Dina Makram-Ebeid, "Grappling with forms of justice: Combating gender-based 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 يتركز على نظام الإلغاء اللي هو يبعد إنتاج الآليات دي.

**محدودية التشهير:** حملات التشهير قد تكون فعالة فقط في حالة المعذبين اللي عندهم رأس مال اجتماعي يخسروه. في المقابل، استخدام حملات التشهير كآلية وكأداة عقابية يجب أن يقتربن بالوعي لإشكاليتها، وكذلك التفكير في مين يستعملها ويستسهل استهلاكها.

**الإسقاط الشخصي:** ساعات، الخطاب مش بيفرق بين موقفنا كنسويات، هويتنا كنسوان، وتجربتنا الشخصية مع الانتهاك. وبالتالي، كتير من النقاشات بيكون فيها إسقاطات شخصية لغضب شخصي من انتهاك قديم.

**إغفاء الذات من المسئولية:** الخطاب العام والكلام الصوافي اللي بيقول إنه بيتمحور حوالين السست كضاحية، وبالتالي ما ينفعش نتكلم مش الرجال، بيديّنا إحساس إننا كنسويات معيقات من خوض النقاش وتحمل كامل المسؤولية تجاه آلياتنا وموافقنا.

### هل شاييفين العدالة العقابية ما تنفعش تماماً أو تنفع في سياقات معينة؟

**تعديل القوانين العقابية:** مش ممكن استبدل العدالة العقابية حالاً، مش هيمنفع فجأة نقول: هنلغي العدالة العقابية، لأنها هي اللي بتنظم حياتنا، شئنا أم أبينا. فهمهم يكون في ناس بتشتغل على تعديل القوانين العقابية، لكن مش باعتبار القانون في حد ذاته الهدف أو الحل أو هو الوسيلة لتحقيق التغيير المجتمعي، ولكن الشغل على القوانين لتكونين 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 يفضلوا اللجوء إلى العدالة العقابية، حق لو في ناس شاييفينها إشكالية. النقاش ده هيتوشع والبديل هبيقى قابل للاعتماد، لآن ينطروح بديل فعلي بشكل عملي، وهيكون فيه محاولات وفشل عشان نقدر نبني نماذج بديلة تشمل سياق جديد، وتكون مرجع بنطور عليه.

تمرير المعرفة: تصوّر نموذج بديل للعدالة تحتاج تجربة وخلق بروتوكولات ونماذج، وتحتاج بحث عشان نعرف لو في تجارب أقدم عليها ناس قبلنا ونجحت. فلازم يكون في طريقة لبناء سياق وتمرير المعرفة اللي تراكمت عبر الزمن، سواء هنا أو في حنت تانية من العالم.

بيئة عمل: مهم إن لا حد يكون متعرّض للعنف، يكون عنده خيارات. وخلق الخيارات بيعتّاح شغل من «كوميونيقي»، بيئـة حاضنة ومعنية بالموضوع تقترح خيارات بديلة. وده مش هيتحقق في ظل سيادة ثقافة الإلـغاء اللي بتعـفي الناس من المسؤولية الجماعية لخلق بدائل.

الأشكال البديلة للعدالة هو مجال واسع وممكن يكون فـعال جـداً، لو بـطـلـنا نـفـكـرـ فيها بشـكـلـ مـمـاسـسـ، يعني لو بـطـلـنا نـشـوـفـ البـدـيلـ فقطـ من خـلـالـ لـحـانـ تـحـقـيقـ ولوـاـحـ دـاخـلـيةـ.

مثال عن العدالة البديلة: الفصل المؤقت (من الشغل، جمعية أو حزب، فرقـةـ فـنـيـةـ أوـ سـواـهـ) هو درجة أقل حدة من العدالة العقابية اللي بتلـجـأـ إلىـ الفـصـلـ النـهـائـيـ. الفـرقـ بينـ العـقـابـ الإـلـغـائـيـ وـالـعـقـابـ المؤـقـتـ هوـ إنـ المؤـقـتـ بيـسمـحـ بمـراجـعةـ الذـاتـ، إـعادـةـ الانـدـمـاجـ، وـتفـعـيلـ دورـ المجتمعـ المعـنىـ فيـ التعـاملـ معـ الـانتـهاـكـ.

### **العدالة البديلة والإشكاليات والصعوبات اللي لازم نفكـرـ فيها**

الاتفاق على السردية: أصعب حاجة في الموضوع هو اتفاق أطراف الموقف على سردية تكون مرضية للطرف اللي تعـرضـ للـانتـهاـكـ. في أحـيـانـ كـثـيرـةـ سـرـديـةـ السـتـ الشـاكـيـةـ بيـتمـ إـهـمـالـهاـ أوـ غـضـ الـطـرفـ عنـهاـ، عـشـانـ المـنـتهـاـكـ عنـهـ رـأـيـ آخرـ بالـمـوـضـوعـ، أوـ بـيـقـولـ: دـهـ مـحـصـلـشـ. وجـودـ مجـتمـعـ حـاضـنـ بيـقـولـ إنـ الـانتـهاـكـ وـقـعـ وإنـ إـهـمـالـ السـرـديـةـ هوـ بـدـورـهـ نوعـ منـ الـانتـهاـكـ، مـمـكـنـ يـسـاعـدـ عـلـىـ حـصـولـ مـواجهـةـ وـمـراجـعةـ.

حـالـةـ «ـالـأـظـلـاقـ»ـ: لـازـمـ دـايـقاـ نـفـتـكـرـ إنـ مـفـيـشـ ضـحـيـةـ مـظـلـقـةـ وـمـنـتهـاـكـ مـظـلـقـ. منـ المـكـنـ إنـ شـخـصـ يـمارـسـ الـانتـهاـكـ فيـ مـوقـفـ معـينـ، لكنـ دـهـ مـيـجـعـلـشـ الـانتـهاـكـ هوـ صـفـتـهـ الـمـطلـقـ وـتـعرـيفـ شـخصـيـتـهـ، زيـ ماـ بـنـفـسـ المـنـطقــ مـمـكـنـ إنـ ضـحـيـةـ مـوقـفـ ماـ تـنـتهـاـكـ نـاسـ تـانـيـةـ فيـ موـاـقـعـ تـانـيـةـ.

**موقف مش تعريف:** هناك ميل بين الناس (إن كانوا من ضمن community، المجتمع الحاضن، أو الميسرين) لا يشاركون في أي آلية محاسبة، إنهم يدخلوها بأحكام مطلقة بتعامل 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 مت羟ش، فيمكن ده ببسهـل لـلـمتـهـك يـعـمل مـراجـعـات وـبـبسـهـل إعادة تأقلمه ضمن المجموعات بعد ما يصلح أخطاءه.<sup>٣</sup>

**العقاب الوحيد:** إحنا معندناش غير عقاب واحد لكل أشكال الانتهاكات ودرجاتها، وده اللي نعرفه. وبالتالي، لو ما تتحقق 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 محكومة بإطار زمني (نخلص الموضوع في لجنة خلال أسبوعين)، هي لازم تأخذ وقتها لأنها آلية عمل لازم تكون ملائمة لوضع الطرفين.

**الشفافية:** الشخص اللي بيقوم بالتيسير أو اللجنة اللي بتعامل مع الموضوع، من المهم إنهم ميكونوش الطرف الوحيد اللي عنده رؤية شاملة اللي بيحصل من حيث الخطوات والمعلومات، عشان ده بيخلق توتر عام على مستوى المجتمع التابع للقضية أو صاحبة الشكوى، أو المتهم بالانتهاك. ومع إن السرية هي شرط معتمد في التعامل مع الكثير من قضايا العنف الجنسي في العالم حق الساعة، مش ممكـن إننا نتجاهـل أنها سبـتـتـتـ الكـثـيرـ منـ المشـاـكـلـ، وـشـتـتـتـتـ النـقاـشـ العـاـمـ. بعد موافقة الضحية على مشاركة قصتها ومعلومات أخرى، من المهم إن كل الأطراف تكون على قدر واحد من المعرفة على اختلاف موقعهم ومواضعهم (باستثناء طبعاً معلومات حساسة أو خاصة، ما تخـصـشـ المـوقـفـ أوـ منـ المـكـنـ إنـهاـ تـعـرـضـ حـدـ للـخـطـرـ).

<sup>٣</sup>. نجد الإشارة إلى أن هذه الاقتراحات قد لا تعني الأشخاص من دون أي سوابق من الاعتداءات الجنسية. في كثير من الحالات تربـبـ على الشهادة الواحدة كثـيرـاتـ تـلـحقـهاـ ولـذـاـ فـلاـ يمكنـناـ اـفتـراضـ أنـ الـأـمـرـ حـادـثـةـ وـاحـدـةـ فـرـديـةـ لـمـ تـكـرـرـ وأنـ الفـضـحـ جـعـلـ المـعـنـدـيـةـ يـتـنـدـمـ. إنـ كـانـتـ السـوـسـوـيـةـ تقـرـأـ التـحـرـشـ والـاعـتـدـاءـ الجنـسـيـ حدـ النـسـاءـ اـنتـهـاـكـاتـ هـيـكـلـيـةـ فـهـذـاـ يـصـدرـ عـادـةـ فـرـديـةـ وـغـيرـ مـكـرـرةـ لـكـلـهـاـ عنـ عـوـارـضـ مـيـسـوـجـيـةـ بـنـوـيـةـ فـلـمـاـ عـلـيـاـ إـذـنـ أـنـ نـهـيـمـ أـسـاسـاـ عنـ تـشـيـءـ تـارـيـخـيـ لـلـنـسـاءـ وـأـطـيـرـهـنـ كـلـاـوـاتـ منـعـدـمـةـ الـأـهـلـيـةـ. وإنـ كـانـتـ الحـالـةـ الـمـطـرـوـحةـ حـادـثـةـ فـرـديـةـ وـغـيرـ مـكـرـرةـ لـكـلـهـاـ عنـ عـوـارـضـ مـيـسـوـجـيـةـ بـنـوـيـةـ فـلـمـاـ عـلـيـاـ إـذـنـ أـنـ نـهـيـمـ أـسـاسـاـ بـإـنـاحـةـ إـصـلـاحـاتـ وـإـعادـةـ تـأـقـلـمـ المـعـنـدـيـةـ فـيـ الـجـمـعـ؟ـ سـ.ـمـ.

**المسوؤلية الجماعية:** مهم الخبرة تتممّر خلال الآلية، مشن بس بعد ما تخلص، مهم الناس في المجتمع الحاضن والمتابع تبقى عارفة إن فيه آلية عمل شغالّة، عشان يقدروا يساعدوا ويقوموا بدور في تحمل المسؤولية الجماعية. مثلًا، لو هحتاج إلى فترة من الزمن تفصل ما بين أطراف القضية بحيث إنهم ما يتقابلوش أو يتقطّعوا في مكان، فمن مسوؤلية المجتمع الصغير اللي حوالיהם إنه يحقق ده (ما نعزمهمش في نفس الأماكن مثلًا، نقسم الوقت بينهم، إلخ).

**التطبيع مع فكرة إن فيه آلية مسؤولة (accountability processes):** بالتالي لما يكون فيه مناقشة مجتمعية (أونلاين أو في الواقع)، متكونش تعامل مع نفسها على إنها هي في حد ذاتها آلية تحقيق العدالة. لا 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 اللي يرتكب جريمة؟ مثلًا، لو كان الطرفين تواجهها 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 مثلًا فيه ضحية ممكن تسامح، وبالتالي تعفو عن متهم له ضحايا آخريات وقصص انتهاك أخرى، وتتسبب بتسيكيتهن أو تشتيت شوكاهم.

**حق الانسحاب:** لو محصلتش مواجهة مع المنتهك عشان الضحية قررت تسكّت وتنسحب وتنعزل، تبقى من مسوؤلية الجماعة أو المجتمع الحاضن السؤال عن الضحية، وفهم أسباب انزعالها، والتفكير في طريقة تخليها حاسة بأمان وراحة عشان تقدر تختار، مع تقدير نتائج خيارها مهمًا كانت.

**ملكية الحدث:** كان فيه كلام عن حق التحقيق في الانتهاكات بغض النظر عن رغبة الضحية في ذلك، فيتم التحقيق في إطار المؤسسات مثلًا. مهم نتعمق في النقطة دي اللي لها علاقة بملكية الحدث. مفهوم إن تبقى فيه رغبة في خلق مساحة آمنة للتواجد للستات في المؤسسات، بالإضافة للتحقيق في إمكانية وجود ضحايا آخريات فضلًا عن السكوت قبلها لأي

سبب من الأسباب، ومنها رima التهديد. مفيش حاجة بدبيهية هنا، لكن الأكيد إن عندنا مشكلة في فرض مسارات غير اللي اختارتها الضحية. احترام خيار الضحية هو أولوية، ولكن يترك سؤال معلق: إزاي نبني كيانات، من دون ما تتجاوز حقوق الأفراد؟

### إشكاليات الخطاب السائد عن العنف الجنسي راهنًا، وارتباطه بالعدالة العقابية

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

لو الضحية كويرية: العدالة العقابية مش متاحة تقريبًا غير لو الضحية مش معايرة جنسياً، وكمان من طبقة معينة، ولكنها مش متاحة لو الضحية مثلًا كوير أو ترانس، ده طبعًا غير الدور اللي يتلعبة الطبقة وملابسات الواقعه في مدى إتاحة شكل العدالة ده.

٦.

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

التغذية المتبادلة: في رابط ما بين التصور السائد لظلومية النساء وبين المعيارية على أساس المغايرة الجنسية، وكل واحدة بتعيد إنتاج الثانية. الترسيخ لوقع الضحية كهوية للسيدات يغذى الرأي heteronormativity.

الضحية دائمًا: الخطاب ده يتصور إن السيدات غير قادرات على الأذى، ويعتبرهن دائمًا ضحايا، حق لو مارسوا الأذى. وده شيء في قمة الأنوثة.<sup>٥</sup>

٤. يجدر الانتباه لأن النساء غالباً ما تصوّرن كذلك ضمن إطار الضحية خارج المجتمعات الغایرة. س.م.

٥. عادةً تصوّر النساء ضحايا العنف الجنسي بصفتهم مخادعات وشراريط وعماويات ومبتهات وما إلى ذلك. لكن ما نناقشه هنا لا يتنمي إلى هذا النوع من التغيير والاتهامات الكاذبة، إنما سلب المرأة من أهليتها ووكالتها عبر عدم اعتبارها إنسانة قادرة على ممارسة الأذى. س.م.

Can We Rule It Out? *اپنے وہاں کھٹکا کیا؟*

صياغات «مفردات»

## صياغات «مفردات»

تحوي الصفحات التالية وثائق كانت «مفردات» طُورتها في الأشهر الأخيرة لمشاركة ضيوفها والتعاونات والمعاونين معها توقعاتها واستراتيجياتها ورددوها بخصوص الإساءة والاعتداءات.

تُدرج كلها هنا لتحت على مزيدٍ من التأمل وتتوفر أدوات مفيدة، لكن لا يقصد لها أن تُكرر ولا أن تكون ملزمة. نُحدّثها باستمرار ونعدلها وفق طبيعة الحال والظروف دورنا فيها. فنعرض وثيقتنا الأولى بعنوان «تعيش» على الملا في مقرّنا في أثينا ونركّز فيه على توجّه «مفردات» إلى الخصوصية ومشاطرة المساحات المشتركة؛ أمّا الثانية فهي رسالة نوجهها إلى نزلائنا في المقرّ لإبلاغهمنّ باهتمامنا بسلامتهمنّ؛ والثالثة نشاركها في بداية ملتقياتنا وذلك على أمل تحديد معالم التفاعل والمشاركة في كل ملتقى.

# مفردات

## Mophradat

أهلاً وسهلاً في فضائنا!

يتميز مبني مفردات بتصميمٍ معماريٍّ مركب، ويوفر مجموعةً متنوعةً من المساحات. يشمل مساحاتٌ للجتماعات، والعمل الخاص، والإقامة، والأنشطة الاجتماعية. وهو أيضًا مركزٌ يلتقي فيه مختلف شركاؤنا وشريكانا؛ نطلب من الجميع مراعاة فردية هذه البيئة الديناميكية، وعدم مضايقة الغير.

سلامة وراحة الجميع في هذه المساحة على رأس أولوياتنا. يرجى الحرص على تجنب الأفعال التي قد تتعرض أي شخصٍ للأذى، سواءً في اختيار الألفاظ، أو القرب أو التفاعل الجسدي مع الآخرين، أو استهلاك الكحول، أو التدخين، أو غيرها.

يرجى أيضًا 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 أيضًا عدم نشر مكاننا عبر وسائل التواصل الاجتماعي أو الإشارة إليه في المنشورات (tag).

المساكن في الطابق الأرضي حيث تقيم الضيوف عادةً هي أماكن خاصة؛ يحظر دخول غرف النوم والحمامات من دون موافقة صريحة من ساكناتها وسُكّانها. يوجد مرحاض منفصل ومتاحٌ للجميع في الطابق الأرضي، يمكن الوصول إليه عبر فناء المبني.

أوقات الهدوء الرسمية في اليونان هي من الساعة ٢ بعد الظهر حتى ٥:٥٠ مساءً، ومن الساعة ١١ مساءً إلى الساعة ٧ صباحًا (خلال الصيف) ومن الساعة ٣:٣٠ حتى الساعة ٥:٣٠ مساءً، ومن الساعة ١٠ مساءً حتى الساعة ٣:٣٠ صباحًا (خلال الشتاء)، نرجو مراعاتها لتجنب إزعاج الجيران.

يمكن التوجّه إلينا بكل سؤالٍ أو استفسار.

نتميّ للجميع قضاء أوقات 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 لسبب آخر، لكن حاول اعتماد سياسة الحفاظ على تقافة الرفق والمساءلة في هذه المساحة.

تتصدر أولوياتنا مبادئ الحفاظ على سلامة وراحة الجميع، وتحثّب وأو الرد على حالات الإساءة، سواء كانت جنسية أو غيرها، إضافةً إلى الحرص على أن يكون اجتماعنا حاضرًا ومتمرسًا. ولهذا الغرض، نطلب اعتبارً من جميع المشاركين أولوية جماعية راسخة في الشعور بالمسؤولية المشتركة.

نحن ندرك أن العنف (الجنسى أو غيره)، واستغلال السلطة، والسلوك التمييزى يمكن أن يحدث في أي موقفٍ أو سياق، وسنبذل قصارى جهدنا لضمان تقاديمه هنا. سيدخل فريقنا إذا كانت أفعال أي شخص تعارض مع هذه الطموحات وروح المشاركة التي نسعى إليها. لذا يرجى إبلاغنا في حال مواجهة أو مشاهدة أي سلوك عدواني، أو التعرض لتعذّر على راحتك وسلامتك، أو إن كانت ممّة حاجة إلى أي مساعدة أو معلومات. إذا كنت أنت أو من حولك محتاجة إلى تدخل أو دعم، فرجى التواصل مع XXX - هي/هو عنوانك في فريق «مفردات» للتعامل مع حالات العنف والإساءة والعدوان في المساحة.

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

نأمل أن تكون خاريكمن هنا ممتعة وأن تساهم في بناء أفكارٍ وصياغاتٍ جديدة.

فريق «مفردات»

# مفردات

## Mophradat

أهلاً وسهلاً في [إدخال اسم الحدث]

يسعدنا بضيافتك هذه الجلسة.

كنتَ عَلَى تَنْبِهٍ، خَاطَرْتُ بِتَنْبِهٍ، حَفَاظْتُ عَلَى سَلَامَةٍ وَرَاهِنْتُ عَلَى جَمِيعِهِ،  
إِضَافَةً إِلَى الْحَرْصِ عَلَى أَنْ يَكُونَ اجْتِمَاعُنَا حَاضِنًا وَمُتَمَرِّدًا. وَنَطَّلَبُ اعْتِباَرًا مِنْ جَمِيعِ الْمُشَارِكَاتِ وَالْمُشَارِكِينَ  
أَوْلَادِيَّةِ جَمَاعِيَّةٍ رَاسِخَةٍ فِي الشَّعُورِ بِالْمَسْؤُلِيَّةِ الْمُشَتَّرَكَةِ. لَهُنَا، وَلَكِي خَافَظْتُ عَلَى الْانْفَتَاحِ وَالْاِلْزَامِ، وَلَنَحْقِقَ  
مَسَاعِنَا وَأَهْدَافَنَا الْمُشَتَّرَكَةَ هُنَا، فَإِنَّا نَطَّلَبُ مِنَ الْجَمِيعِ:

الامتناع عن السلوك المتسليط أو التصرفات المهينة والعدوانية، خاصة إذا كانت نابعة من هوية شخص ما،  
التمييز على أساس الجنس، والميول الجنسي، والنوع الاجتماعي/الجندرى، والعرق، والطبقة، والอายุ،  
والقدرة الجسمية، إضافة إلى نعرة الذكورة وكراهية النساء مرفوضٌ تماماً هنا أو في أي سياق آخر.

٦٦

التبّه إلى إذا ما كنت أنت تشاركيـنـكـ في الحديث أكثر من غيركـ، بينما تصمتـ أو تتعزلـ البـيـقـيـةـ، نـطـلـبـ فيـ هذهـ الـحـالـةـ إـفـسـاحـ الـمـجالـ لـلـاسـتـمـاعـ إـلـىـ وـجـهـاتـ نـظـرـ أـخـرىـ.

خـنـ نـذـركـ أـنـ العنـفـ (الـجـنـسـيـ أوـ غـيرـهـ)، وـاستـغـالـ السـلـطـةـ، وـالـسـلـوـكـ التـمـيـزـيـ يـمـكـنـ أـنـ يـجـدـتـ فـيـ أـيـ مـوقـفـ  
أـوـ سـيـاقـ، وـسـيـنـذـلـ قـصـارـىـ جـهـدـنـاـ لـضـمـانـ تـقـادـيـهـ هـنـاـ. سـيـتـدـخـلـ فـرـيقـنـاـ إـذـ تـعـارـضـتـ أـفـعـالـ أـيـ شـخـصـ معـ هـذـهـ  
الـطـمـوـحـاتـ وـرـوحـ الـمـشـارـكـةـ الـتـيـ نـسـعـيـ إـلـيـهـاـ. إـذـاـ كـنـتـ أـنـتـ أـوـ مـنـ حـولـكـ بـحـاجـةـ إـلـىـ تـدـخـلـ أـوـ دـعـمـ، فـيـرجـىـ  
الـتـوـاصـلـ مـعـ XXXـ مـنـ فـرـيقـ «ـمـفـرـدـاتـ»ـ. تـوـافـقـ اـسـتـرـاتـيـجـيـتـاـ لـلـتـدـخـلـ مـعـ مـبـادـلـنـاـ التـوـجـيهـيـةـ وـالـمـوـارـدـ الـمـتـاحـةـ.  
لـنـاـ، وـقـدـ تـضـمـنـ إـجـرـاءـ حـوـارـ مـوـجـهـ، أـوـ طـلـبـ تـعـلـيـقـ أـوـ إـلـغـاءـ نـشـاطـ مـاـ، أـوـ إـزـالـةـ الـجـهـةـ الـمـعـتـدـيـةـ مـنـ الـمـسـاحـةـ.

نـتـمـنـيـ أـنـ تـكـوـنـ تـجـارـبـكـمـنـ هـنـاـ إـيجـابـيـةـ، وـأـنـ تـوـلـدـ أـفـكـارـاـ وـصـدـاقـاتـ جـديـدةـ.

شكراً!

Can We Rule It Out? *اپنے وہیں کھٹکا کیا؟*

VL

## عن المساهمات والمساهمين

آدم حاج يحيى (مولود في فلسطين) باحثٌ وقيمٌ في وناشطٌ يعيش ما بين حيفا وشمال ولاية نيويورك. وتقاطع أعماله مع الجماليات والسياسة والطرق التي تداخل فيها الممارسات الفنية والمحاولات الجمعية لتفكيك العنف الاقتصادي والكولونيالي والسلطوي والجنساني.

حبيبة عفت (مولودة في مصر) كاتبة ومحررة 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 حالياً في بروكلين، حيث تسعى إلى إتمام الماجستير في الفنون الجميلة في الإبداع غير الروائي في جامعة نيويورك.

كريمة قطان (مولود في فلسطين) كاتبٌ ومنسقٌ برامج في «مفردات». حصل على شهادة الدكتوراه في الأدب المقارن، ويكتب باللغتين الفرنسية والإنجليزية. أُشرت نصوصه في «ذا باريس ريفيو» و«مجلة الفانتازيا والخيال العلمي» و«ذا فوناميبيوليست» وغيرها. ترجمت نصوصه في الخيال التأملي وكتاباته غير الخيالية على ثيمات لغوية وعلى التغريب والاختلالات العصبية والعنف السياسي.

٦٩

مي أبو الدهب (مولودة في مصر) قيمةٌ فنٌ تشكيلىٌ ومديرة «مفردات» منذ عام ٢٠١٥. تعمي مشاريعها بثيمة «كيف نعمل» بقدر ما تعمي بـ«ما نفعل». عدا عن إعداد المعارض اشتغلت مي في إنتاج الكتب، والاسطوانات بين الفينة والأخرى. ترجمت في «مفردات» على استكشاف أشكالٍ غير ذكرية من العمل المشترك وتشتغل على ذلك ضمن عمليات جمعية.

مارني سلايت (مولودة في أوتاروا/نيوزيلندا) فنانةٌ تشكيلىٌ مقيمةٌ في بروكسل. مارني فنانة سولو لكن تعمل كذلك ضمن عدة تعاونات طويلة الأمد. تعلمت في «مدرسة سانت لوکاس للفن» في أنتويرب حيث تجري كذلك مشروعًا بحثيًّا عن أدوات سيرورية تستخدمن في صناعة الفن الكويري والنسووي.

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

سلمي الطرزى (مولودة في مصر) صانعةً أفلامً مقيمةً في القاهرة وهي فنانةٌ تشكيلىٌ وكاتبةٌ مقالات. تعمل سلمى منذ عام ٢٠١٨ على مشروع بحثيٍ يتناول تمثيلات الشهوة وتطبيع ثقافة الاغتصاب في السينما المصرية السائدة: «يتمثّل وهنَ 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 والمشاركين والمشاركين، وافتتح بسلسلة من الورشات جرت عبر الإنترن وتتناولت الاعتداءات الجنسية في عالم الفن:

الورشة رقم ١، مصر: ٧ أيار/مايو ٢٠٢١، وجّهتها مارينا سمير ونانا أبو السعود  
الورشة رقم ٢، لبنان: ٧ أيار/مايو ٢٠٢١، وجّهتها لجين جو ونور تركمان  
الورشة رقم ٣، الأردن وفلسطين: ٨ أيار/مايو ٢٠٢١، وجّهتها بكرية مواسى ومى بنiamin  
الورشة رقم ٤، تونس والمغرب: ٨ أيار/مايو ٢٠٢١، وجّهتها أنيسة ترودي وعزة شعبواني.  
وكخطوة ثانية، صاغت فرقه عمل تألفت من آدم حاج يحيى وعزبة شعبواني ومايا عمار  
ونهى الأستاذ، وطّورت مسودة أولى من بروتوكول في حزيران/يونيو ٢٠٢١ يستند إلى  
تقارير المبترات والمبتررين وعدة لقاءات مع المجموعات النسوية ونقاشاتهم الجمعية  
الخاصة.

كما انعقد ملتقى أخيراً في ١٢٢١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢١ بمشاركة آدم حاج يحيى وسلمى  
الطرزي وماري سلايتر ونادرة أنطون، وذلك إلى جانب عدة أفراد من فريق «مفردات»:  
كريم قطان وكريستال خوري وهي أبو الذهب وماري سبانوداكي. وساهم أحمد  
مدحت ومارينا سمير ونانا أبو السعود باللاحظات والأفكار المشتملة في المطبوعة هذه  
للمساعدة على تطوير النقاشات. وفي الأخير فإن هذه المطبوعة هي نتاج عدة أشهر من  
الكتابة والمراجعت.

وجّهت المشروع حبيبة عفت وسلمى الطرزي.

# عن الكتاب

تكليف وتحرير: كريم قظان وهي أبو الدهب  
المساهمات والمساهمون: أم حجاج يحيى وحبيبة عفت وسلمي الطريزي وكريم قظان  
ومي أبو الدهب ومارني سلايترو ونابير أنطون.

جُمِعَتْ «أفكار عن العدالة العقابية» بمشاركة وكتابة أحمد محدث ومارينا سمير ونانا  
أبو سلمى الطريزي، حُررَتْها وعُلِّقتْ عليها سحر مندور.  
ترجمة النصوص إلى العربية (ما عدا «أفكار عن العدالة العقابية»): شهد عيساوي  
وياسمين حاج.

تدقيق بالعربية: شرين يونس  
تصميم: لوراين فورتر ونعيمة بن عايد  
طبع هذا الكتيب في الاتحاد الأوروبي.

«همن» ضمير حيادي اعتمدته «مفردات» لتجتب تفضيل الضمائر المذكورة.  
تصدر هذه المطبوعة ضمن مشروع «أفعال مستقبلية» وهو مدعاوم جزئياً من وزارة  
الخارجية الألمانية وينجز بالتعاون مع مؤسسة «أليانز الثقافية».  
ظُلِّرَتْ بعض خطوات برنامج «تعطيل المساحات» بصفتها جزءاً من مشروع «أصوات  
متمنزة»، وقد دعمته جزئياً وزارة الخارجية الألمانية، بينما دعمت خطوات أخرى من  
قبل «المؤسسة الثقافية الأوروبية» و«الدعم الدولي للإعلام» وأنتج بالتعاون مع  
مؤسسة «أليانز» الثقافية.

VI

تشكر المحنة والحرّ جميع المساهمات والمساهمين على إخلاصهم وصرامتهم  
وكذلك لكلّ الفنانات والفنانيّن المشاركات - بين في المشروع بكلماتهنّ وتجاربهمّ.  
نود كذلك الإشارة إلى عمل «إنغاجميتن» (بلجيكا) و«وي سي يو» (مصر) ومركز  
«ريزودانس» (مصر) و«القوس للتعددية الجنسية والجندريّة في المجتمع الفلسطيني»  
(فلسطين) و«الأمهات والبنات» (بلجيقاً) وحركة «طالعات» (فلسطين) و«تايك مي  
ساموير» (اسكتلندا)، والتي كانت جمعها مصدر مهمّ ومفيّدة.

تشكر «مفردات» «مؤسسة آندي وارهول للفنون البصرية» و«مؤسسة فورد»  
و«مؤسسات المجتمع المفتوح» لدعمها المؤشّسي.

[www.mophradat.org](http://www.mophradat.org)

إيه الـ وـ دـ ؟  
Can We Rule It Out?



Auswärtiges Amt

وزارة الخارجية

Allianz  
Kulturstiftung  
... for Europe



European  
Cultural  
Foundation

IMS



Can We Rule It Out? ایہ الی وڏڻا هنالک ؟ Et puis quoi encore ?



Can We Rule It Out? ؟ ای ۹۵٪اً هنالک ؟ Et puis quoi encore ?



Can We Rule It Out? ؟ ای ۹۵٪اً هنالک ؟ Et puis quoi encore ?



Can We Rule It Out? ؟ ای ۹۵٪ ای و ۹۵٪ ای هنگامک ؟ 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? ؟ ای ۹۵اًن ھنکاک ؟ 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 consoeurs 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'existant 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.

4

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 militantx, 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 survivantx 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 préférions-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 un(x) agresseur(x). Il n'y a aucun plaisir à cela : tout se fait au détriment des intérêts financiers, intellectuels, émotionnels et artistiques de chacun(x). Nous savons aussi qu'après quelque temps, les agresseur(x)s 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 étiqueté, mûes 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'exact 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 Spaces<sup>1</sup>: 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 principæles 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 vigilantxes face aux violences sexistes et sexuelles et cesser de leur offrir un terreau 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 partie<sup>2</sup> 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 avions 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 femme<sup>3</sup>. 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.

11

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 chacun 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, tous les participantx, y compris celleux 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 collaborateurices 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 tous 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 avions complètement tort dans cette situation” ou bien “nous avions 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 concentrat 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'accèsibilité, 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 thématiques 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 sexism, 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 performatrice. 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'un.

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'un. 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 organisatrices.» 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 sexism, 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.

Certainxes participantxes 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 transformitive, 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 transformitive. 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 transformitive, 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.

23

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 unxe agresseurxse 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 collaborateurices 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 collaborateurices et de partenaires, et impliquent la gestion de locaux, l'hébergement de résidentxes, l'attribution de bourses ainsi que des demandes de commissions.

26

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.<sup>4</sup>

4. Cette section n'aborde que les cas où l'auteurxe de l'agression est extérieurxe à la structure. Les cas d'agression de la part d'unxe 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
28	<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

## **Remarque à propos des termes employés**

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.

29

## **Notes personnelles**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Questions d'ordre général

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

aider le projet à démarrer et donner un cadre aux conversations sensibles qui se tiendront ainsi qu'aux contributions de chacunxe.

Que pouvez-vous faire pour vous assurer que les mesures adoptées par votre groupe pour lutter contre les violences sexuelles sont concrètes et non performatives ? Comment pouvez-vous vous assurer que vous savez distinguer la différence entre les deux, surtout avant qu'un incident se produise ? Êtes-vous en train de faire une promesse que vous ne serez pas capable d'honorer ? Comment pouvez-vous contribuer à renforcer les compétences de votre organisation et des membres de vos réseaux en matière de prévention et de gestion des violences sexuelles ? Une telle démarche peut se faire par le biais de discussions publiques, de sessions de formation, de groupes de lecture, de tâches spécifiques, etc.

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.

Quels changements matériels et structurels en lien avec les violences sexuelles et les abus de pouvoir souhaiteriez-vous voir mis en œuvre, indépendamment des contraintes propres aux compétences de votre groupe ? Étant donné que de nombreuses problématiques sont de nature systémique et se retrouvent dans des communautés et des contextes différents, vous importe-t-il que vos choix s'inscrivent dans un processus de changement collectif, ou bien préférez-vous donner la priorité à votre institution ? Ces deux postures peuvent parfois entrer en contradiction.

Savez-vous quelles sont vos valeurs collectives ? Ont-elles été rédigées de manière collaborative ou débattues sérieusement ? Les avez-vous diffusées quelque part ? Ayez conscience qu'il ne suffit pas de travailler avec des personnes qui semblent partager un socle de valeurs communes pour garantir la sécurité des espaces où elles se rencontrent.

Dans quelle mesure avez-vous abordé de manière proactive les asymétries de pouvoir liées au genre dans les différentes sphères de vos activités ? Avez-vous identifié les dynamiques de genre qui s'y appliquent ? Ces déséquilibres s'incarnent dans un complexe de facteurs propres à chaque environnement de travail, et ne doivent pas être pensés uniquement en termes

de quotas ou de répartition des rôles. Ignorer ces déséquilibres contribue à instaurer un environnement propice aux actes de violences sexuelles.

Quelle conception de la justice votre approche des violences sexuelles reflète-t-elle ? S'inscrit-elle dans une démarche de justice restaurative, de justice procédurale, de justice rétributive ou bien les trois à la fois ? Le fait de convoquer une forme de justice particulière dans une situation spécifique s'inscrit-il dans les attributions de votre collectif ou de son rôle au sein de sa communauté ?

Comment faites-vous en sorte que la création d'espaces (plus) sûrs soit une de vos priorités sans vous montrer trop timorée ? Quels sont les risques dont vous souhaitez vous protéger en premier ? Il peut s'agir entre autres de risques liés à la programmation (fêtes, voyages de groupe, nouveaux partenariats), à la réputation (auprès des autorités ou de nouvelles collaborateur·rices), ou encore de risques individuels (rapprochements éventuels, prises de position publiques). Des espaces (plus) sûrs offrent davantage de sécurité et de protection à un ou plusieurs groupes spécifiques, pas à tout le monde ou à n'importe qui. Garder ceci en tête rend le projet plus réaliste et plus simple à diffuser.

À quel point voulez-vous rendre publiques ces discussions, et que souhaitez-vous garder sous le sceau de la confidence, 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.

## **Accueillir des manifestations artistiques**

Pour faciliter l'organisation d'événements qui se veulent exempts de violence sexuelle, posez-vous les questions ci-dessous. Il peut s'avérer très utile, avant de commencer l'organisation, de réunir le collectif dans sa totalité, ou bien de choisir quelques personnes qui en font partie, pour vous entendre sur la réponse à apporter à chacune de ces questions.

Comment la manière dont vous rédigez les invitations que vous envoyez à vos collaborateurices reflète-t-elle votre conception de l'accueil ? Cherchez-vous à être restrictives, flexibles, accueillantxes, ouvertxes à la critique, et/ou avez-vous une vision particulière de l'esprit que vous souhaitez insuffler à l'événement ? Il ne s'agit pas de prendre une décision à appliquer de manière systématique, mais de déterminer à chaque fois ce qui correspond le mieux à la situation. Par exemple, une conférence pourra être planifiée de manière très détaillée tandis qu'une retraite pourra être envisagée de façon plus informelle et sera ajustée en fonction des dynamiques interpersonnelles. Comment pouvez-vous instaurer un cadre qui réduise les risques de violences sexuelles tout en restant adapté à l'atmosphère que vous souhaitez instaurer dans chaque contexte ?

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 invitées, ou qu'elle est communément admise. Pour vous assurer que les participantxes 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(e) membre du collectif qui aurait une meilleure connaissance du contexte et de votre approche ?

Avez-vous désigné une personne référente à même de recueillir les plaintes durant un événement? Si oui, comment les participantxes pourront-iellx l'identifier? De quels outils dispose-t-elle pour faire face aux situations de violence? Les participantxes connaissent-iellx ces outils?

La personne référente et les autres membres de l'équipe qui assurent l'accueil ont-iellx reçu une formation adaptée pour recueillir et traiter les plaintes? Cette formation est-elle revue et réadaptée à chaque nouvelle manifestation?

Avez-vous envisagé de mettre en place des mesures spécifiques concernant la possibilité de prendre des photographies durant l'événement, et/ou de les partager après? Ces mesures sont-elles claires pour votre équipe, vos prestataires, et votre public?

Prévoyez-vous de réglementer la consommation d'alcool et/ou de drogues? Si oui, pourquoi et comment? Avez-vous mis en place un dispositif et/ou désigné une ou des personnes pour veiller à ce que la consommation d'alcool et/ou de drogues se fasse de manière (plus) sécurisée?

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 participantxes 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 participantxes de détailler leurs points de vulnérabilité et les risques auxquels iellx sont exposées 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 unxe survivantxe de violences

sexuelles de participer à un panel de discussion où pourraient figurer saen agresseurxse ou ses alliéées, ou encore d'impliquer une personne en situation de précarité juridique dans une action de protestation publique.

Êtes-vous sur la même longueur d'onde que vos éventuels partenaires vis-à-vis des situations à risque et/ou de harcèlement et de la manière de les appréhender ? Avez-vous clairement déterminé vos rôles et vos responsabilités en la matière ? Il est fortement recommandé d'organiser une réunion en amont pour répondre à ces questions. Même dans le cas de partenariats bien établis, il se peut que vos valeurs ne soient pas toujours alignées, car leur respect n'affecte pas les intérêts de chacune des parties de la même manière.

Il est également essentiel d'engager un débat pour clarifier votre position vis-à-vis d'un éventuel recours à la police ou à toute forme d'autorité étatique. Est-ce toujours absolument nécessaire ? À quoi cela peut-il servir ? Cela risque-t-il de faire plus de mal que de bien ? Les participantxes, y compris les agresseurxses et les victimes, présentent-iellx des fragilités particulières qui pourraient rendre problématique un recours aux forces de l'ordre ? Comment réagiriez-vous dans le cas où unxe invitéeée aurait déjà contacté la police ou les autorités ?

## **Codes de conduite/chartes collectives/ règlements intérieurs**

Les déclarations de ce genre ne doivent pas rester figées ou cadenassées. Il faut au contraire qu'elles s'inscrivent dans une réflexion continue à partir des valeurs, des missions, et du champ d'activité d'un collectif donné. Elles ne devraient pas se réduire à une énumération des comportements indésirables, mais adopter plutôt une approche discursive qui permette aux personnes qui le souhaitent de participer aux débats et de mieux comprendre leurs motivations ou leurs implications. Par ailleurs, elles peuvent être conçues spécifiquement pour un moment, un lieu ou une situation précise. Par exemple, s'il est essentiel, dans certains contextes, de préciser qu'aucun comportement raciste ne saurait être toléré, ça l'est beaucoup moins dans le cadre d'une réunion où les artistes qui se retrouvent sont toutes des mères célibataires racisées.

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 auteurex de violences, compte tenu du niveau de responsabilité du collectif.

## **Relations administratives**

Les relations administratives sont l'incarnation de certaines dynamiques de pouvoir et peuvent donner le ton à la manière dont se déroule une procédure de recrutement en même temps qu'à la façon dont se comporteront toutes les personnes concernées. Il est donc primordial de s'assurer que les contrats et les appels à candidatures reflètent la sensibilité du collectif, son positionnement vis-à-vis des violences sexuelles et des abus de pouvoir ainsi que son désir d'atténuer les dynamiques de pouvoir.

### Contrats

Pour encourager le développement d'une culture professionnelle moins violente et plus équilibrée, ajoutez un paragraphe sur les exigences que vous considérez raisonnables en termes de rémunération, de respect des horaires de travail et de disponibilité. Cela peut vous encourager à chercher avec vos collaborateurices à améliorer le contexte professionnel que vous mettez en place ou dont vous faites partie.

41

Pour que vos attentes soient claires, les valeurs de votre collectivité doivent figurer dans vos contrats et vous pouvez exiger de vos collaborateurices qu'ielles s'engagent par écrit à ne pas les enfreindre, sans pour autant avoir l'obligation d'y adhérer entièrement. Il est important de différencier clairement les idées des

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

comportements, aussi n'est-il par exemple pas possible d'exiger des artistes candidatxes ou subventionnéeës qu'ielx ne nourrissent pas de pensées misogynes. On peut en revanche leur demander de ne pas adopter de comportement misogynie lorsqu'ielx mènent une activité liée à leur implication auprès du collectif avec lequel iellx ont passé contrat.

### Formulaires 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 lœ candidatxe sur la manière dont les dynamiques de pouvoir s'inscrivent dans la démarche qu'iel 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 lœ candidatxe perçoit ces enjeux.

D'inclure des questions qui poussent lœ candidatxe 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 expliqué par lœ candidatxe, 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 candidatxes 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.

Il peut être judicieux de fournir aux membres des comités de sélection des indications concernant les quotas qui s'appliquent pour les guider dans leur décision. Par exemple, « à qualité égale, priorité sera donnée aux candidatxes qui ne sont pas des hommes cisgenres » ou bien « priorité sera donnée aux candidatures qui témoignent d'une certaine affinité avec les valeurs de l'organisation, ou qui se montrent conscientes des structures et des dynamiques de pouvoir dans le milieu artistique. »

Si votre collectif redoute que certainxes candidatxes puissent avoir des antécédents d'agression sexuelle, désignez des interlocuteurices privilégiées dans des communautés ou des régions spécifiques qui pourront vous aider à vérifier les candidatures. Une telle démarche ne doit pas être prise à la légère et ne devrait impliquer que des personnes avec qui le collectif entretient depuis longtemps un lien de confiance, avec qui la relation a été formalisée et avec qui ont été établis un ensemble de critères permettant d'éviter que la décision repose sur des rumeurs ou sur des conflits locaux, interpersonnels, ou propres à la communauté concernée.

## Ateliers et formations

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 participantxes plutôt que leurs besoins peut contribuer à rééquilibrer la relation.

Avez-vous informé les animateurices des ateliers et les participantxes de votre tolérance zéro en matière de violences sexistes et sexuelles ? Cela peut être fait par unxe 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 participantxes que par ouï-dire.

Avez-vous envisagé des moyens pour atténuer l'impact des fragilités des participantxes 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 participantxes et à la personne qui anime l'atelier ?

Un(xe) membre du collectif pourra-t-i-el 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 participantxes ont-ielIx été informéees de la démarche à suivre pour faire remonter une plainte en cas de comportement inapproprié?

## **Interventions utiles**

### 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

47

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:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Mettez-vous en place différentes modalités de participation, en proposant par exemple des discussions en petit groupe, des exercices écrits, etc. ?

La personne qui anime la réunion a-t-elle conscience qu'elle doit se montrer attentive à ceux qui n'ont pas pris la parole tout en sachant qu'il est tout à fait possible d'écouter en silence, et que personne n'est obligé de participer ? Votre collectif dispose-t-il d'une fiche d'aide spécifique pour les membres de son équipe ou les personnes invitées qui seraient amenées à animer une réunion ?

Prévoyez-vous un temps de réflexion après les réunions importantes ? Ce qui peut vous sembler une perte de temps permet en réalité d'ouvrir des espaces de réflexion pour exprimer des idées, apprendre, et permettre au personnel de se sentir plus à même de réagir correctement dans les situations difficiles.

Les animateurices sont-iellx suffisamment confiantxes pour intervenir sur le moment si des dynamiques de violences s'invitent à la table de réunion ? L'animateurice est-iel aidée par unxe co-animateurice ou une personne désignée ? Cela peut être très utile pour comprendre ce qui se passe au cours d'une réunion et réagir ou intervenir si nécessaire.

Quelle formation pouvez-vous proposer à votre équipe, avec l'aide d'intervenantxes extérieurxes qualifiéeëes ? Par exemple, les membres de votre groupe ont-iellx été forméëes 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 soutenües qui se sont montréëes violentxes, les noms des candidatxes qui font l'objet de plaintes pour violences, et les noms des soignantxes qui sont boycottéës en raison de violences sexuelles qu'iellx ont pu commettre ou des comportements violents pour lesquels iellx sont connües.

Combien de temps les noms doivent-ils rester sur la liste? Devriez-vous avertir les personnes qui y figurent afin qu'elles ne déposent pas leur candidature? Partagez-vous la liste avec les partenaires à qui elle pourrait être utile? Comment répondez-vous aux demandes de renseignements qui vous sont adressées par vos collaboratrices ou par d'autres personnes?

### Se préparer à l'accueil de résidentxes

Les règles de coexistence au sein de vos locaux (règlement intérieur, code de conduite, charte commune) doivent être communiquées avant le début de la résidence et affichées dans toutes les parties communes. Il peut s'agir d'une première mesure pour anticiper les différentes attentes et atténuer les malentendus relatifs au comportement à adopter sur place qui pourraient survenir.

Tenez compte de la configuration de vos locaux, et assurez-vous qu'ils ont été conçus pour garantir l'intimité et la sécurité des résidentxes. Délimitez clairement les espaces privés et partagés, et veillez à expliquer clairement leurs différentes attributions. Par exemple, convenez de l'endroit et du moment où les rencontres avec des personnes extérieures seront possibles sur le lieu de résidence.

Désignez clairement certainxes membres de votre équipe comme personnes référentes (au moins deux si possible) à qui peuvent être adressées les plaintes tout au long de la durée de la résidence, en précisant les raisons pour lesquelles les contacter, les limites à respecter, et leurs disponibilités.

Demandez au résidentxes de remplir une fiche de renseignement avant leur arrivée dans laquelle iellx détailleront leurs besoins. Cela vous permettra de mieux comprendre ceux auxquels vous pouvez répondre et d'anticiper ceux que vous n'avez pas l'habitude de prendre en charge. Demandez-leur s'iellx risquent d'être confrontées à des problèmes de sécurité ou des difficultés d'accessibilité lors des différents trajets pour se rendre sur le lieu de résidence ou sur d'autres sites. Demandez-leur s'iellx sont à l'aise à l'idée de se trouver dans des lieux qui servent de l'alcool, s'iellx ont des besoins particuliers pour accéder aux salles de bains ou à la cuisine, etc.

En plus de connaître le numéro des urgences médicales, des pompiers, et de la police, les résidentxes doivent également, lorsque c'est possible, disposer des coordonnées d'un centre d'aide aux victimes de viols, d'une ligne d'assistance téléphonique pour les victimes de violences faites aux personnes queer,

d'une ligne d'assistance téléphonique pour les victimes de violences conjugales, et d'une ligne d'assistance téléphonique en cas de détresse psychologique ou d'urgence psychiatrique. Si possible, tous ces numéros doivent être accessibles dans une langue parlée par l'ae résidentxe.

Il est important que l'équipe d'accueil soit formée aux bases de certaines techniques telles que la communication non violente, aux stratégies à mettre en place pour éviter l'escalade vers la violence et désamorcer les situations tendues, ainsi qu'aux méthodes de médiation. Ces formations n'ont pas besoin d'être trop poussées ni trop chronophages ; il peut suffire de prendre le temps d'échanger avec des spécialistes de ces sujets et de convenir avec leur aide de stratégies élémentaires et de réponses possibles à adopter.

#### Développer les compétences et les différents rôles au sein de l'équipe

Essayez, comme proposé ci-dessus, d'offrir à chaque membre de votre équipe une formation assurée par unxe intervenantx extérieurx pour leur apprendre à réagir face aux violences sexuelles, à mettre en place des stratégies pour éviter l'escalade vers la violence et désamorcer les situations à risques, et à animer les groupes où les dynamiques de pouvoir qui s'exercent

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'unxe ou plusieurxes membres de votre équipe. Cette cellule peut être exclusivement constituée de membres de votre équipe, ou bien faire appel à unxe intervantx extérieurx. 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.

## Tenir compte des dynamiques de pouvoir au sein d'un collectif

Dans votre configuration, y a-t-il des membres permanentxes de votre équipe qui travaillent aux côtés de travailleurxes indépendantxes 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-iellx 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 chacunxe 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 fondateurices, 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 familièrxes du personnel de direction (ou des personnes responsables de recueillir les plaintes), afin de se sentir suffisamment à l'aise pour

s'adresser directement à elleux. S'il y a un conseil d'administration, deux ou trois de ses membres peuvent endosser ce rôle ou bien y faire entrer de nouvelles personnes pour qu'elles s'en chargent.

Les membres du collectif peuvent également avoir la possibilité de demander à unxe autre collègue d'assurer un rôle de médiation ou d'offrir une écoute active. La différence de responsabilités entre ces deux fonctions doit être clairement établie.

Un « code de conduite » à valeur contractuelle doit être rédigé, partagé, et signé par les membres de l'équipe, les prestataires, le conseil d'administration et les travailleurxes indépendantxes. Ce code doit expliciter la manière dont le collectif conçoit le travail en dehors des horaires de bureau, la flexibilité des horaires de travail et la disponibilité de chacunxe.

#### Les plaintes qui ne concernent pas des faits de violences sexuelles

Une personne référente devrait être désignée pour recevoir les plaintes liées aux faits d'intimidation et aux pratiques professionnelles abusives, et/ou un comité devrait être constitué (comprenant si possible unxe membre du conseil d'administration) pour examiner ces plaintes.

Pour ce qui est des personnes extérieures au collectif, le meilleur moyen pour anticiper leurs attentes est de rédiger un contrat. Mettre au point une annexe qui aborde très concrètement la question des dynamiques de pouvoir entre un(x) employeur(x) et un(x) employé(e), entre un(x) mécène et l'artiste qu'iel subventionne, ou encore entre le collectif et un(x) prestataire, peut aider à lever certaines zones d'ombres concernant la description des tâches, les modalités de paiement ou les comportements à adopter sur le lieu de travail.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Après les faits

Dans le cas où les faits de violence se sont déjà produits, il est plus facile d'être prêtxe à réagir et d'avoir choisi collectivement une stratégie d'intervention. Veillez 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 survivantxes? 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.

## **Envisager une intervention**

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 l'ae ou les agresseurxes, il ne sera pas forcément de sa responsabilité d'intervenir.

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

La priorité est d'assurer la sécurité du lieu, de l'équipe, de vos collaborateurices 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.

Adoptez une approche centrée sur les survivantxes, ce qui implique de donner la priorité aux droits, aux besoins et aux souhaits des survivantxes 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'auteurxe 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'auteurxe 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 prisxes individuellement ? Intervenir représente un coût, qui ne devrait pas toujours être assumé par la même personne.

Unxe seulxe membre du groupe peut-iel prendre en charge la situation seule ou a-t-iel 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'unxe est-iel directement confrontée 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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

éléments que vous n'avez pas pu vérifier par vous-même. Ne pas avoir été l'æ témoignage 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 ?

## **Intervenir**

Quelles actions pouvez-vous entreprendre lorsque les faits de violence se sont produits en interne, sont proches de vous ou très visibles ?

Engager la discussion ou prendre un temps de pause peut aider à revenir au calme et/ou à prendre du recul.

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).

Tenez les autres membres du groupe informées afin qu'ielx soient sensibilisées et attentives aux besoins des différentes personnes impliquées (la victime, les témoins, la personne qui est intervenue, etc.).

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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

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 une candidate, prenez en compte ce à quoi elle 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 ?

Si vous vous décidez à intervenir, ce sera d'autant plus efficace et clair que vous suivrez une procédure explicite qui s'appuie sur un protocole ou un type d'approche déterminés au préalable qui prévoient aussi la durée de la délibération.

Une intervention peut consister à retirer l'appui financier que vous apportez à un individu ou à un projet, ce qui peut limiter les possibilités que d'autres violences se produisent dans un contexte où vous êtes impliquée (vous pouvez par exemple suspendre la bourse d'un(e) artiste ou rompre un contrat de travail).

Discutez des procédures d'intervention avec vos collègues et vos collaborateurices et intégrez-les à votre processus d'évaluation. Cela vous permettra d'alimenter votre réflexion et vous aidera à identifier les alliéées avec lesquellxes vous entraider. Évitez de collaborer avec des individus ou des collectifs qui ne partagent pas vos questionnements, car leur passivité pourrait favoriser indirectement les comportements violents.

Il est essentiel d'adopter une démarche de réflexion collective et, si nécessaire, de réajuster les mesures et les méthodes employées à intervalles réguliers, et après chaque incident. Assurez-vous régulièrement que les membres de votre équipe et vos collaborateurices se sentent soutenues.



Can We Rule It Out? ؟ ای ۹۵٪ که هنکاک ؟ 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 courrent 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'auteurxe 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 partisans de la justice punitive n'expriment aucune forme de désapprobation ou de critique vis-à-vis des conditions d'incarcération, pas plus qu'ieux 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 agresseurxes. 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'iellex 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 unxe 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.<sup>5</sup>

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 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.<sup>6)</sup>

### **Les problèmes liés à la « cancel culture »**

Une solution de facilité: Si les partisans de la justice non punitive ont clairement conscience des facteurs complexes qui peuvent conduire les femmes à avoir besoin d'un système punitif, ceux 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'une 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 partisans, 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-combatting-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 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'agresseurxe ne l'accepte pas. La présence d'une communauté qui confirme que les faits ont bien eu lieu peut aider leur auteurxe 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'agresseurxe 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 criminelle 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 auteurxe, cellui-ci rencontrerait moins de difficultés à se remettre en question et à réintégrer la collectivité après un processus de réconciliation.<sup>7</sup>

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 la survivantxe 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: Læ médiateurice 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'accusateurice 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 auteure 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'auteure 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 sa/son agresseur/x, quelle position le collectif devrait-il adopter et de quelles options dispose-t-il pour prendre en charge l'auteur/x 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/x, 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/x 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 agression 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 agresseurxses queer pour les punir équivaut à les condamner à mort.

80

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.<sup>8</sup>

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.<sup>9</sup>

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 dépourrir les femmes de leur pouvoir d'action en ne les considérant même pas comme des êtres humains capables de faire le mal. (SM)



Can We Rule It Out? ؟ إِنَّمَا أَلِي ۖ وَدَانَ هُنَاكَ ؟ Et puis quoi encore ?

# **Propositions de modèles par Mophradat**

Dans les pages qui suivent figurent des textes élaborés par Mophradat au cours des derniers mois pour informer ses invitéeës et ses collaborateurïcès 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.



## 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 chacunxe à rester attentive aux particularités de cet environnement dynamique et à respecter la tranquillité de toustes.

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.

84

Afin de respecter la vie privée et les limites de chacunxe, 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 résidentxes. 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 !



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 chacunxe, 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 chacunxe soient considérées comme une priorité collective dont nous partageons toutes la responsabilité.

85

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'un(x) agresseur(x) 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.

Bienvenue à [insérer le nom de la manifestation].

Nous sommes heureuxses 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 chacunxe et de faire en sorte que ce rassemblement soit à la fois accueillant et fécond. Pour ce faire, nous demandons que la sécurité de chacunxe soit considérée comme une priorité collective dont nous partageons toutes la responsabilité. Pour rester ouvertxes, impliquées, et être en mesure de travailler sur les enjeux et les questions qui nous réunissent, nous demandons à chacunxe 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'unne à cause de ce qu'il est. Le sexism, 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 attentifve 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.

86

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'unxe agresseurxe 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 !



Can We Rule It Out? ؟ ای ۹۵٪ که هنکاک ؟ Et puis quoi encore ?

# Biographies des contributeurices

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 contributrices et participantxes 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 contributeurices 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, Loraine 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.

92

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 rédacteurices tiennent à remercier toutes les contributeurices 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](http://www.mophradat.org)

