

تقرير العمل التنظيمي في معارف

قائمة المحتويات

1. بيان معازف الرسمي
2. مقدمة مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان
3. ملخص تنفيذي - عملية إعادة هيكلة معازف الإدارة
- 1.3. الإدارة
- 2.3. المؤسسة وبناء القدرات
- 1.2.3. السياسات والإجراءات والأنظمة
1. سياسة مجلس إدارة معازف الاستشاري
2. سياسة معازف بشأن الاحتيال والفساد: التوعية والوقاية والإبلاغ والاستجابة
3. سياسة الموارد البشرية في معازف
4. سياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في معازف
5. الإجراءات العملية في معازف للفعاليات الخارجية والداخلية
4. ملخص تقرير مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان ومساهمات معازف
- 1.4. مقدمة
- 2.4. ماذا يوجد في المساحة "الأمنة"
- 3.4. لماذا يعد هذا تقييمًا وليس تحقيقًا
- 4.4. المنهجية والاستشارات وجمع المعلومات
- 1.4.4. بيانات ثانوية
- 2.4.4. بيانات أولية
- 4.5. محدودية التقييم
- 4.6. خلاصات عامة
- 4.6.1. سلسلة المساءلة: التهرب من المسؤولية
- 4.6.2. غياب التفكير الداخلي
- 4.6.3. الأحكام الأخلاقية المطلقة
- 4.6.4. "الإشاعات" من منظور نسوي
- 4.6.5. الصحافة الرديئة والتغطية القائمة على الإثارة
5. مجموعة سياسات معازف مفتوحة المصدر
6. آليات التعقيب والتصويب

1. بيان معازف الرسمي

الخلفية والسياق. في يونيو / حزيران 2022، علّقت معازف عملياتها بعدما تلّقت ادعاءات بوقوع حادثة استغلال واعتداء وتحرش جنسي من قبل فنانيين شاركوا في فعالية قامت بتنظيمها.

الاستجابة المؤسسية. تدرك معازف جدية الادعاءات المقدمة في العاصمة اللبنانية بيروت (فيما يتعلق بفشل في الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في يوم 31 ديسمبر / كانون الأول 2019)، وتدرك أن هذا يستلزم استجابة عملية في مؤسستنا والبيئة التي تعمل ضمنها. ومن هنا أخذت معازف تتعامل مع هذه الادعاءات من خلال بناء القدرات الداخلية، وإعادة الهيكلة المؤسسية وتطوير تدابير حماية احتياطية ووقائية وإدماجها في آليات العمل.

في أكتوبر / تشرين الأول 2022، تواصلت معازف مع [مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان](#)، وهو مركز استشاري نسوي متعدد ومقاطع التخصصات، يعمل وفق أجندة عدالة اجتماعية عابرة للحدود الوطنية، وذلك بهدف [تقييم إجراءات المساءلة والحماية](#) ضمن البنية التحتية القانونية والعملياتية لمعازف، وبهدف تقديم توصيات لتطوير آليات مستقيضة للحكومة والمساءلة. ومنذ أبريل / نيسان 2023، اتخذنا خطوات عملية لتنفيذ واستيعاب وتثبيت التوصيات المقدمة من مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان.

خلال تطور معازف من مجموعة لامركزية إلى مؤسسة، تبين أننا لم نكن نطوّر هياكلنا بما يكفي لاستيعاب نطاق عملياتنا المتنوعة. يتوافق عمل معازف كمنصة لامركزية للإنتاج الثقافي العربي مع توجهاتها ورؤيتها الصحفية، لكن ذلك تسبّب بصعوبات كثيرة نتيجة تنامي المخاطر والمحاذير بالتوازي مع توسع العمل وتطوّره. إلا أننا واثقون أننا عبر إرساء التغييرات سنتمكن من منع مثل هذه الحوادث المؤسفة والمقلقة.

توطئة: شرح السياق ضمن الفعالية. خلال فعالية رأس السنة 19/2020، كان حجم عمليات معازف ونوعية خبراتها أقل بكثير مما أصبحت عليه وقت الادعاء في منتصف 2022. كانت معازف تعمل بشكل منفرد غالباً، وكانت تتلقى التمويل وتوظّف الكوادر بصفتها مجلة إلكترونية تركز على المحتوى الكتابي المتعلق بالموسيقى فقط. وللأسف فإن الآليات المؤسسية المتاحة وقتها لم تشمل أية إجراءات عملياتية قياسية أو إرشادات توجيهية لإدارة الفعاليات.

كشركة مستقلة من الحجم الصغير تشارك في فعاليات غير رسمية، لا تتمتع معازف بالصلاحية القانونية لتنفيذ إجراءات عقابية أو إتاحة مسارات تظلم خارج الهيكل التنظيمي الداخلي. لكن لديها على الأقل القدرة على إصلاح وتطوير هياكل وأنظمة الحوكمة التنظيمية الداخلية. يمثل تقرير العمل التنظيمي هذا، ومجموعة السياسات الخاصة بمعازف، جزءاً من العملية الشفافة والوقائية التي نقوم بها للإعراب عن التزاماتنا المذكورة أعلاه.

ورغم كل ما سبق، تدرك معازف أنها، كمؤسسة، مسؤولة عن حماية جمهورها وشركائها والمتعاونين معها والموظفين والموظفات لديها من جميع أشكال الأذى.

المساءلة والتعقيبات. تركّز معازف في هذا التقرير على التراتبية وتسلسل المساءلة الخاص بنا، وعلى الآليات والسياسات التي نهدف من خلالها للتعامل مع مثل هذه الحوادث، بما في ذلك الأساليب المؤسسية للتعامل مع الحوادث المؤدية. لكننا نحثّ عموم المتابعين وأصحاب المصلحة على مشاركة رؤاهم-ن وتعليقاتهم-ن ومخاوفهم-ن على الإيميل: feedback@ma3azef.com.

إننا نشجّع مشاركتكم-ن في تطوير السياسات والأساليب والأنظمة والهياكل التي تسمح لمعازف بخلق بيئة آمنة وكفوة وإبداعية، وبمواصلة إنتاج المحتوى الثقافي المميّز الذي دأبنا على نشره منذ حوالي 11 عاماً.

وبينما نتطور وننمو، ما نزال منفتحين على التغيير والتطوير بما يتماشى مع معاييرنا وقيمنا ورسالتنا. لقد هزّت هذه القضية المشهد الثقافي برمته، بما في ذلك الفنانين-ات والمتعاونين-ات وأعضاء فريق معازف وقرّائها والناشطين-ات والمفكرين-ات

والممارسين-ات. وباعتبارنا مجموعة ما تزال في طورها التكويني، فإننا نعتبر جميع أصحاب المصلحة من حولنا جزءًا لا يتجزأ من تصورنا عن أنفسنا. إننا حريصون على الاستفادة مما تعلمناه خلال عامنا الماضي.

لقد كانت هذه التجربة درسًا في غاية الأهمية بالنسبة لنا، دفعنا إلى التطور من جمعية غير رسمية إلى مؤسسة محكمة التنظيم. عبر تطبيقنا لهذه التغييرات، يسعدنا استئناف عملياتنا ومواصلة شغفنا بالموسيقى. تسعى معاذف إلى استخدام الدروس المكتسبة والمستفادة للعب دور فاعل في تعزيز معايير جديدة للسلامة لدى جمهورنا ولدى عشاق الموسيقى بشكل عام.

للمزيد حول هياكل معاذف الجديدة وسياساتها العملية، يمكن تحميل "تقييم إجراءات المساءلة والحماية في معاذف"، وكذلك الاطلاع على سياساتنا المفتوحة المصدر، من خلال الرابط:

<https://ma3azef.com/institutional-resources>

2. مقدمة مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان لتقييم إجراءات المساءلة والحماية في معاذف (ص1)

"رغم إعداد هذا التقرير كجزء من تقييم المساءلة والحماية ضمن المؤسسات، إلا أننا شعرنا أثناء كتابته أن من الصعب عدم استجواب الظروف الخارجية، بما في ذلك العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والسياقية التي أوجدت الحاجة للقيام بهذا العمل. هذا المنهج زاد من صعوبة وحساسية عملنا. ومع أن الحفاظ على الحياد كان ضروريًا، إلا أن التعامل مع الممارسات المسيئة كان شاقًا على المستوى العاطفي.

"نطلب من القراء والقارئات قراءة التقرير بالكامل وليس بشكل جزئي، والنظر إليه باعتباره خطوة نحو مساءلة أكبر للمؤسسات وليس باعتباره إنجازًا بحد ذاته. قراءة التقرير بهذا الشكل المتكامل ضروري لسلامة المعلومات والتحليلات المقدمة فيه، فهذا التقييم ليس تمرينًا في تقصي الحقائق، بل استكشاف للعوامل والظروف والآليات والثغرات والعمليات والإجراءات والعلاقات والمعضلات والأسئلة الأخلاقية الصعبة، وعلاوة على كل ذلك، عمليات المساءلة الجمعية للمؤسسات.

"نأمل أن يفتح هذا التقرير مجالًا للمزيد من الحوارات البناءة حول إجراءات عمليات المساءلة الجمعية للمؤسسات، من دون التسبب بالضرر للضحايا والناجين-ات. كما نأمل أن يمثل خطوة صغيرة نحو العدالة الإبدالية للجميع. ندرك أن الكثير من الموضوعات التي يتناولها هذا التقرير تثير مشاعر مؤلمة، لذلك نود أن نعرب عن تضامننا مع كل من تعرضوا-ن لممارسات تعسفية وانتهاكات وأعمال عنف، سواء في مكان العمل أو في الحياة اليومية.

"مع التضامن،

المؤسستان والمديرتان الشريكتان لمركز التنمية والتعاون عبر الأوطان

د. نواف ناصر الدين

د. نور أبو عصب

3. ملخص تنفيذي - عملية إعادة هيكلة معازف بناءً على توصيات مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان (ص25)

تسترشد عملية إعادة الهيكلة وبناء القدرات والمأسسة الواردة في تقرير العمل التنظيمي بما يلي: (1) استنتاجات تخصص معازف جرى استخلاصها من تقييم مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان، وهي استنتاجات تتعلق بالهيكل القانونية والعملياتية والإدارية السابقة. (2) الاستنتاجات العامة التي توصل إليها التقييم حول البيئة الأوسع التي تشتغل ضمنها معازف، والطرق التي تكشف بها حادثة فشل الحماية. (3) المعايير القياسية في المجال. (4) القوانين المدنية وقوانين العمل في الدول التي تعمل فيها معازف.

1.3. الإدارة

كما هو موضح في رسالة إدارة معازف التي تردّ على تقييم إجراءات المساءلة والحماية في ديسمبر / كانون الأول 2022، فإن معازف قد شرعت بإعادة رسم هيكلها المؤسسي.

سيكون فريق معازف الآن من قسمين: قسم المحتوى وقسم العمليات. سيكون لمدير المحتوى ومديرة العمليات اختصاصات وشروط مرجعية واضحة، وسيكون بينهما فصل سلطات وضوابط وتوازنات منهجية. كما سيراقب مجلس الإدارة الاستشاري عمل المؤسسة ككل.

سيعمل فريق التحرير تحت إشراف مدير المحتوى، بينما ستقوم أقسام جمع الأموال وتطوير الأعمال والموارد البشرية وتصميم وتطوير الويب وإدارة الفعاليات وفريق المحاسبة بالعمل تحت إشراف مديرة العمليات.

2.3. المأسسة وبناء القدرات

1.2.3 السياسات والإجراءات والأنظمة

شرعت معازف في عملية بناء قدرات، وتطوير سياسات وإجراءات وعمليات، وكذلك بناء استراتيجيات. لقد انغمسنا تماماً في عملية تأمل ذاتي حول كيفية تطوير وإعادة تنظيم معازف، طارحين على أنفسنا بشكل جماعي الأسئلة التالية: ما الذي ينبغي فعله الآن؟ كيف يمكننا تطوير سياسات حقيقية وملموسة، وكيف يمكن تنفيذها ضمن هيكل جديد خاضع للمساءلة؟ بدأنا بتنفيذ استجابة عملية في محاولة منّا للإجابة على هذه الأسئلة كفريق ولتحقيق رسالة معازف التي تعكس قيمنا وأهدافنا.

إنّ قيمنا تدور حول المبادرة، والمساءلة، والعمل الموجّه نحو المجتمع، والاستدامة، والاستقلالية، واحتضان التنوع.

بدءاً من أبريل / نيسان 2023، قمنا بإدماج توصيات مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان عبر إعادة هيكلة المؤسسة، وإنشاء آليات حوكمة ومساءلة مستفيضة. كما اتخذنا قراراً بالتعلم من هذه التجربة، واستخدمنا هذا الوقت لكي نعيد إطلاق أنفسنا من جمعية قاعدية غير رسمية إلى مؤسسة ذات تنظيم متماسك.

طورت معازف مجموعة من السياسات والأنظمة التي تضع ضوابط وتوازنات، وخطوط إدارة واضحة، وإجراءات عقابية ومسارات تظلم، وقنوات تواصل مفتوحة لتلقي التعليقات والتعقيبات، بالإضافة إلى مدونة قواعد سلوك، وأدوات للتحريي والفحص الأمني، وكذلك إجراءات عملياتية قياسية.

ما تزال هذه السياسات عملاً قيد التشكّل، وهي عُرضة للتحديث والتعديل وإعادة النشر دوماً. فيما يلي تفصيل للتغييرات التي اعتمدها معازف والنهج الذي اتبعته لتطوير أنظمتها.

1. سياسة مجلس إدارة معازف الاستشاري

الأدوار الاستراتيجية والتأثير في القرارات الرئيسية

- تقديم الاستشارة الاستراتيجية، وتحديد الفرص، ووضع الأهداف.
- التفاعل المكثف خلال المناسبات المهمة بما يتجاوز تقديم المشورة المنتظمة.
- الدعوة لمشاريع معازف، والالتزام بالسياسات، وتعزيز الشراكات.

تطوير الاستراتيجية التعاونية

- التعاون بين المديرين التنفيذيين الداخليين والمجلس الاستشاري الخارجي بشأن تحديد الغايات، وتقديم مقترحات المشاريع، وتطوير مقاييس كمية لقياس النجاح.

المساءلة العملية والتحكم بالأزمات

- الإشراف على المساءلة وحل الأزمات ضمن عمليات معازف. سيتعامل المجلس الاستشاري مع الشكاوى رفيعة المستوى من خلال اللجان لمعالجة المشكلات المالية أو حالات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي.

تكوين المجلس الاستشاري وتوقعاته

- سبعة أعضاء: 5 خارجيين، 2 داخليين (إدارة العمليات والمحتوى).

الجدول الزمني

- مجلس الإدارة الاستشاري المؤقت: ستعمل معازف، من أول سبتمبر / أيلول 2023 وحتى آخر مارس / آذار 2024، مع مجلس إدارة استشاري مؤقت سيقدم الدعم خلال المرحلة الانتقالية ويساعدنا على تطوير الشكل النهائي وهيكل المجلس الاستشاري ضمن المؤسسة.
- بدءاً من نهاية الربع الأول من عام 2024، سيتم اختيار أعضاء مجلس إدارة معازف الاستشاري مرة واحدة كل 3 سنوات.

يمكن قراءة السياسة كاملة هنا: <https://ma3azef.com/institutional-resources>

2. سياسة معازف بشأن الاحتيال والفساد: التوعية والوقاية والإبلاغ والاستجابة

1.2. آليات رقمية وشخصية للإبلاغ عن الحوادث

إن البقطة حيال أعمال الاحتيال والفساد، والوعي بها والوقاية منها والإبلاغ عنها والاستجابة لها، كلها عناصر جوهرية في ثقافة المساءلة والامتثال التي تتبناها معازف، وهي ذات أهمية كبرى على أثرنا العام وكوادرنا وشركائنا والجهات المانحة ونظراننا وأصحاب المصلحة الآخرين. لذلك نهدف إلى إجراء جميع أنشطتنا عبر الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية.

تحدد هذه السياسة الحد الأدنى من المعايير والإجراءات التي ينبغي على كافة أعضاء فريق معازف اتباعها.

تتناول هذه السياسة إجراءات التوعية والوقاية والتعيين والإبلاغ والتحقق والتعامل مع حالات الاحتيال والفساد في معازف في حال وقوعها.

بالإضافة إلى الالتزامات القانونية والتعاقدية تجاه الجهات المانحة، تحرص معازف على الامتثال للمعايير الأخلاقية الصارمة وإثبات التزامها بمنع الاحتيال والفساد.

يُشترط على موظفي وموظفات معازف الحذر من عمليات الاحتيال، أو خدمات المقايضة، أو الفساد، أو أية سلوكيات مشبوهة أخرى، والإبلاغ عنها إلى الإدارة المختصة. سيتم التحقيق في جميع الحوادث المبلغ عنها بشكل مناسب، والكشف عنها للإدارة المختصة، وهيئة الحوكمة، والجهة المانحة، ومن ثمّ معالجتها وإغلاقها.

3. سياسة الموارد البشرية في معازف

نحرص في معازف على توفير بيئة إبداعية حيوية ومواتية للتألق والازدهار. باعتبارنا شركة عاملة في مجال الفنون والثقافة، ندرك أهمية خلق بيئة مرنة ومنفتحة وأمنة تشجّع على الابتكار والتعاون. مع صغر فريقنا، نولي الأولوية لرؤى موظفينا وموظفاتنا، ومساهمات كلّ منهم-ن في جعل معازف مؤسسة مستدامة. تقوم معازف بتطبيق سياسة مكتوبة للموارد البشرية تشمل قواعد السلوك. غير أن نجاح هذه السياسة يعتمد على اجتهاد وجدية وتفاني كل فرد في بيئة العمل ومساهمته في ازدهار بنيته التحتية.

تحدد هذه السياسة سياسات الموارد البشرية وإجراءاتها وقواعد الخدمة المطبقة على جميع فئات الموظفين والموظفات والعاملين والعاملات في معازف. غرض هذه السياسة وضع إرشادات وممارسات الموارد البشرية التي تنظم العلاقات بين معازف وكادرها الوظيفي. وهي تسمح بإنشاء قنوات اتصال مفتوحة وصحية، والتناوب على المسؤوليات القيادية من خلال اللجان، وتحديد خطوط إدارة واضحة، وتفعيل آليات الإبلاغ عن الحوادث، ووضع مقاييس واضحة لقياس الأداء.

يمكن قراءة السياسة كاملة هنا: <https://ma3azef.com/institutional-resources>

4. سياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في معازف

1.4. الآليات الرقمية والشخصية للإبلاغ عن الحوادث لموظفي-ات معازف (عبر الإيميل أو بوابة الموقع)

2.4. الآليات الرقمية والشخصية للإبلاغ عن الحوادث للعموم (عبر الإيميل أو بوابة الموقع)

لا تتسامح معازف مطلقاً مع أي شكل من أشكال الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي. تأخذ معازف قضايا الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي على محمل الجد، وتلتزم بمعالجة أي ضرر إذا أمكن، من خلال السبل القانونية المتاحة.

تتطبق المعايير الموضحة في هذه السياسة على جميع الأفراد المرتبطين بمعاذف، بما في ذلك الموظفين والموظفات بأجر وبدون أجر، والعاملين والعمالات المستقلين، والمتدربين، وأعضاء مجلس الإدارة، والكيانات الشريكة، والاستشاريين-ات المعيّنين (المشار إليهم فيما يلي باسم "كادر معازف الوظيفي").

تشمل هذه السياسة مساحات العمل الافتراضية والمادية في معازف، وأي/كل الفعاليات الخارجية التي تشارك فيها معازف، والأسفار المتعلقة بالعمل، والفعاليات الداخلية، وجلسات التشبيك الخارجية، وجميع حالات تمثيل مؤسسة معازف بأية صفة. يجب مراعاة هذه السياسة في جميع الأوقات أثناء عقد أية أنشطة متعلقة بالعمل.

يجب على كادر معازف الوظيفي الالتزام بهذه السياسة في جميع البلدان التي تعمل فيها معازف، وفي جميع البلدان التي يزورها ممثلو وممثلات معازف بغرض العمل. لا تهدف معازف إلى الالتزام بالمتطلبات القانونية فحسب، بل تسعى أيضاً إلى صنع بيئة عمل آمنة وعادلة لجميع أعضاء الكادر الوظيفي ومعاونهم.

تقوم المبادئ التوجيهية لسياسة الحماية على: المسؤولية المشتركة، اعتبارات الموارد البشرية والفحوص والتحققات، والمساءلة والالتزام بالشفافية، والنهج المرتكز على المشتكي-ة، والسرية وعدم المضايقة ومنع الانتقام، وتوفير بيئة ومساحات عمل آمنة عبر التوعية والتدريب.

يمكن الوصول إلى هذه السياسة من قسم التقارير المؤسسية على موقع معازف: <https://ma3azef.com/institutional-resources>. سيجد الموظفون والموظفات والمستشارون والمستشارات ومقدمو ومقدمات الخدمات هذه السياسات مرفقة بجميع العقود واتفاقيات الخدمة.

5. الإجراءات العملية في معازف للفعاليات الخارجية والداخلية

تتطبق هذه الإجراءات العملية الموحدة للفعاليات الداخلية والخارجية في معازف (المشار إليها باسم "سياسة الفعاليات") على جميع موظفي-ات معازف والجهات المتعاقدة معها. يشمل ذلك الكادر الوظيفي المؤقت، والجهات المتعاقدة والاستشاريين-ات من القطاع الخاص الذين تعمل معهم معازف لتنفيذ أدوار ومسؤوليات محددة لأغراض تنظيم فعاليات عامة وخاصة.

تحدد سياسة الفعاليات هذه مجموعة من الإرشادات الخاصة بالفعاليات التي تستضيفها معازف أو تتعاون فيها أو تتعاقد على إقامتها، حيث ينبغي على من يقوم بإدارة و/أو تنظيم الفعاليات تضمين هذه الإرشادات في عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم. تتناول سياسة الفعاليات مسائل الوصول المنصف وإجراءات الحماية لجميع الحضور. كما تقدم هذه السياسة إرشادات حول الممارسات والبروتوكولات والتوجيهات الخاصة بمعاذف فيما يتعلق بإدارة الفعاليات أو التنظيم المشترك.

الغرض من هذه السياسة هو إرشاد كوادر معازف المسؤولين عن تنظيم الفعاليات أو المشاركة فيها، وضمان النجاعة والإنصاف والسلامة لجميع أصحاب المصلحة من المشاركين-ات والحاضرين-ات.

في المرحلة التالية، ستقوم معازف بتطوير:

1. السياسة المالية والإدارية

4. ملخص تقرير مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان ومساهمات معازف

1.4. مقدمة

"تواصلت معازف مع مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان، نظراً لخبرة المركز في مجال الحماية بناء على توصيات ميدانية. في البداية، كانت معازف ترغب بأن تجري تحقيقاً خارجياً مستقلاً استجابة إلى الدعوات العامة التي نشرت على وسائل التواصل الاجتماعي.

"ذهب البعض على وسائل التواصل الاجتماعي إلى حد مطالبة المنصات - بما فيها معازف - بـ"معاقبة الجناة"، متجاهلين-ات أنه لا أحد يمتلك السلطة القانونية لمعاقبة الجناة المتهمين غير السلطات" (ص6).

"يمكن القول إنه يمكن اعتبار إنهاء العقود والاتفاقيات والتوقيف المهني كلها طرقاً غير مشروعة للمعاقبة، إذا لم تكن مبنية على بعض الأدلة أو على إجراءات واضحة. فقد يؤدي إنهاء عقود الأشخاص و/أو تعليق رواتبهم-ن دون مراعاة الأصول الواجبة إلى تبعات قانونية على المؤسسات التي تفعل ذلك" (ص6).

"لهذا السبب، نستخدم الكلمات التالية: مدعاة، مدعية، متهم، متهمّة، في هذا التقرير عند الإشارة إلى الحادثة والضحايا والجناة المدعون-ات، لحماية أنفسنا من المسؤولية القانونية" (ص6). هذا ليس بالضرورة انعكاساً لتصور معازف عن فشل استجابتها أو الأفراد المتورطين-ات في الحادثة أو تداعياتها.

أجرى مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان تقييماً "لقدّم] تحليلاً نسوياً تقاطعياً مستقلاً ومحايداً حول الآتي: (أ) أطر المساءلة لدى معازف؛ (ب) المساءلة الجمعية، وسلاسل المسؤولية التي تتجاوز مؤسسة أو فرداً بعينه، خصوصاً فيما يتعلق بالحادثة المدعاة، والتصريحات وردود الفعل التي تلتها" (ص3-4).

لمراجعة التفاصيل المفصلة لسلسلة الأحداث التي أدت إلى إجراء هذا التقييم يرجى الرجوع إلى الصفحات 4-6 من "تقييم إجراءات المساءلة والحماية في معازف" الذي أعده المركز.

فيما يلي النقاط الرئيسية وخلصاً نتائج التقييم، وقد مثلت هذه نقطة الانطلاق والمبدأ الحاكم للتغييرات الهيكلية والمؤسسية التي جرى إدماجها في عمليات معازف ومبادئها التوجيهية:

2.4. ماذا يوجد في المساحة "الآمنة"

أثار التقييم أسئلة حول المساحات "الآمنة" و"البديلة". فالوصف الذي قدّمه الحضور للحفلة، سواء في البيانات أو خلال الاستشارات، أكّد على ما يلي: (1) عدم توفر تدابير الحوكمة والسلامة المتعلقة بالأمن والسلامة والصحة. (2) الحاجة إلى فهم الإطار السياسي في لبنان والدور الذي يلعبه "الفضاء" و"المشهد".

في وقت الحادثة (خلال فعالية رأس السنة 2020/19)، كان حجم عمليات معازف ونوعية خبراتها أقل بكثير مما أصبحت عليه وقت الادعاء في منتصف 2022. كانت معازف تعمل بشكل منفرد غالباً، وكانت تتلقى التمويل وتوظف الكوادر بصفتها مجلة إلكترونية تركز على المحتوى الكتابي المتعلق بالموسيقى فقط. وللأسف فإن الآليات المؤسسية المتاحة وقتها لم تشمل أية إجراءات عملية قياسية أو إرشادات توجيهية لإدارة الفعاليات. ورغم ذلك، تدرك معازف أنها كمؤسسة (بالمعنى الأولي الأبسط للكلمة) مسؤولة عن حماية جمهورها وشركائها والمتعاونين معها والموظفين والموظفات لديها من جميع أشكال الأذى. وبإمكانها تحمّل هذه المسؤولية من خلال وضع اتفاقيات قانونية تحدد بوضوح مصفوفة السلطات خلال الفعاليات، وإرساء هيكل مساءلة داخلي، وتحديد الجهات المسؤولة عن الحفاظ على السلامة والأمن (مما لا يتفاوض عليه) داخل المساحة.

من المهم أيضاً الإشارة إلى أن الفعالية أقيمت في وقت صخب اجتماعي وثورة سياسية كانت جارية في مدينة بيروت، وهو ما ترافق مع حالة ارتخاء في الضوابط ورغبة بأن يصبح كل شيء مباحاً، ومع سعي محموم لمقاومة السلطات ومنع "مراقبة الأجساد والمساحات". لم يكن في الفعالية سياسة أبواب واضحة، وكانت المساحة مفتوحة والسعر رمزياً (5,000 ل.ل. أو 3.6 دولار وقتها). وكانت مختلف أنواع الأنشطة، بما في ذلك الهتاف ضد النظام وضد حكم القانون، مسموحة تماماً. في العادة تعتبر التذاكر خطوة أساسية لفحص الحضور والتدقيق في خلفياتهم. إلا أن الحفلة التي وقعت فيها الحادثة المدعاة كانت غير رسمية، وقد تم الترويج لها بصفتها "حفلة سرية". وقد رشحت معازف وقتذاك مجموعة من الفنانين فيما تولّت جهتان منظمتان أخريان مسؤولية المساحة والمعدات.

بالنسبة إلى مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان، كان من المثير للاهتمام ذلك الافتراض الشائع بأن المساحات "البديلة" هي بلا شك مساحات "آمنة". هذا الافتراض خاطئ، لأن "جميع المساحات انعكاسات للعالم الذي نعيش فيه، وهي لا تعمل في فراغ بعيداً عن السياسة، وليست محمية من الممارسات المسيئة" (ص22-23). تدفع هذه الظروف لنقاش جدي حول المساءلة الفردية وعلاقتها بالمساءلة المؤسسية والجمعية، فنحن كفاعلين أفراد نساهم في تشكيل التجربة الجماعية وتأمين الحماية ضمنها. وفي ذلك ما يضيء على أهمية إنشاء هيكل حماية متينة وعملية على المستوى المؤسسي، بالإضافة لممارسة الرعاية العنانية الشخصية بأنفسنا وبمن حولنا داخل هذه المساحات.

3.4. لماذا يعد هذا تقييماً وليس تحقيقاً (ص6-8)

بالنسبة لمركز التنمية والتعاون عبر الأوطان، فإن "إجراء تحقيق من وجهة نظرنا كخبيرات في الحماية والمساءلة ليس أمراً ممكناً ولا قابلاً للتطبيق"، وذلك للأسباب التالية:

4.3.1 "لا أحد يمتلك السلطة القانونية لمعاقبة الجناة المتهمين غير السلطات" (ص6). علاوة على ذلك، "يعتبر تولي مثل هذه الصلاحيات، من دون سلطة رسمية، جرماً في بعض الحالات" (ص7).

4.3.2 "وفقاً لمكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة فإن التحقيق في الجريمة هو العملية التي يتم من خلالها تحديد مرتكب الجريمة أو الجريمة المقصودة من خلال جمع الوقائع (أو الأدلة)" (ص6).

"في هذه الحالة بالذات، وتحت الولاية القضائية لمعظم البلدان، هناك ما لا يقل عن أربع جرائم مزعومة يمكن أن تؤدي إلى تحقيقات جنائية" (ص6)، سنتناول ثلاثة منها في هذا التقرير:

- (أ) الاعتداء الجنسي على الضحية الأولى في ليلة رأس السنة 2020/2019؛
- (ب) الاعتداء الجنسي على الضحية الثانية في مكان خاص؛

(ج) التشهير والقدح والقدح بحق معارف ومديرها التنفيذي، وهذه تعد جريمة مدنية بموجب بعض القوانين، وجريمة جنائية تحت قوانين أخرى.

4.3.3. للتحقيق بشكل مناسب في مثل هذه الجرائم المدّعاة، يجب منح المحققين-ات الصلاحيات الكاملة من أجل:

القبض على المشتبه به-؛ الاستيلاء على العقارات كأدلة؛ البحث عن أدلة، سواء في الأماكن أو على الأشخاص؛ مقابلة المشتبه بهم-ن (وبمجرد القيام بذلك فهذا يعني التشكيك بصدقهم-ن وشخصهم-ن)؛ طلب عينات، مثل بصمات الأصابع والحمض النووي والتقاط صور؛ إجراءات تحديد الهوية؛ مقابلة الشهود، بمن فيهم-ن الضحايا؛ طرح أسئلة على أفراد الجمهور؛ الاحتفاظ بالمعلومات الشخصية والسرية والحفاظ عليها؛ اللجوء للمراقبة التقنية والشخصية واستخدام وسائل تطفلية أخرى لرصد الأشخاص؛ التخفي وانتحال شخصيات، أو استخدام مخبرين-ات؛ حماية الشهود ونقلهم-ن؛ القيام بنشاط يمكن اعتباره غير قانوني خارج التحقيق، مثل حيازة مواد ممنوعة، أو حمل أسلحة، أو دخول قسري إلى عقارات، أو مراقبة حركة الإنترنت غير القانونية (ص7).

4.3.4. "لا معارف ولا مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان يمكنه" القول إن أشخاصًا بعينهم-ن مذنبون-ات أو لا" (ص7).

4.3.5. "أنظمة الدولة ... هي الأطراف الوحيدة التي تملك سلطة إجراء التحقيقات الجنائية" (ص7).

استنادًا إلى جميع النقاط الموضحة أعلاه، وإدراكًا لخطورة الادعاءات، وتماشياً مع نهجنا القائم على الحقوق في الرد الجدي على أية ادعاءات يقدمها أي فرد أو مجموعة فيما يخص الإخفاقات التنظيمية أو الفشل في الوقاية في المشاريع التي تشارك فيها معارف، سعى مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان حصراً إلى استقصاء العوامل التي ربما ساعدت في الحادثة المدّعاة وما تلاها. كان هدف المركز منصباً بشكل أساسي على "أين يمكن أن يكمن الخطأ". بالإضافة إلى ذلك، كان مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان مهتماً أيضاً بمعرفة "ما الذي كان قد يمنع الانتهاكات المدّعاة وما تلاها". لهذه الأسباب، قرر المركز "إجراء تقييم بدلاً من تحقيق" (ص8). ولنفس الأسباب، وجدت معارف أن هناك حاجة وفرصة مواتية لتطوير هيكل المساءلة والحوكمة الخاصة بها.

4.4. المنهجية والاستشارات وجمع المعلومات (ص10)

في الفترة ما بين 24 أكتوبر / تشرين الأول و30 نوفمبر / تشرين الثاني 2022، أجرى مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان، وهو فريق استشاري نسوي متعدد التخصصات، تقييماً موسّعاً لمعارف.

نظر التقييم في العوامل الخارجية والداخلية، بما في ذلك الجوانب الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والقانونية والتكنولوجية والإدارية والعلاقاتية. كما استخدم أساليب جمع وتحليل البيانات الأولية والثانوية، مثل الاستشارات والمواد الإعلامية والوثائق المؤسسية. وتم تقسيم البيانات المجموعة إلى: وقائع مثبتة، ومؤشرات محتملة، وتفسيرات شخصية، وإشاعات غير مؤكدة.

1.4.4. بيانات ثانوية

اعتمد مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان منهجاً متعدد التخصصات، يستعير نظريات من "علم الاجتماع، وعلم النفس التنظيمي والاجتماعي، والفلسفة الأخلاقية، والفلسفة النسوية، والعلوم الإدارية

والتنظيمية، وعلم الجريمة، والدراسات القانونية، واللغويات، وعلم اللغة الاجتماعي، بالإضافة إلى الأساليب الإبدالية للتعامل مع العنف المجتمعي مما قدّمته المنظّرات النسويات الملونات والسود" (ص9).

2.4.4. بيانات أولية

أجرى مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان استشارات على تطبيق زووم، تراوحت مدة الواحدة منها بين 45 دقيقة و5 ساعات.

"مثلت الاستشارات مساحة للتفكير والتأمل وطرح الأسئلة، وتعاملنا مع المشاركين-ات على أنّهم صناع-ات معرفة وليسوا مخبرين-ات وأصحاب إفادات. أخذت الاستشارات شكل نقاشات، تناولنا فيها معضلات أخلاقية وسيناريوهات صعبة وأسئلة حرجة. كما طرحنا أسئلة حول الفهم المتباين للحوادث والأحداث والسياسات والعلاقات" (ص10).

داخلياً: أجرى مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان استشارات طوعية وسرية مع أصحاب وصاحبات المصلحة في معارف (استجاب منهم 22 شخصاً ووافقوا على المشاركة). من هؤلاء:

1. ثمانية من الموظفين الحاليين
2. المدير المؤقتة خلال فترة التعليق
3. المدير التنفيذي السابق (حالياً مدير المحتوى)
4. اثنان من الموظفين السابقين
5. ست منظمات شريكة سابقة (بما في ذلك الجهة الثانية التي شاركت في تنظيم فعالية رأس السنة 19/2020 حين وقعت حادثة فشل الحماية)
6. جهتان مانحتان.
7. متعاون-ة سابق-ة من الساحة الفنية والثقافية.

وقد شارك الجميع في تبادل المعلومات والأفكار (ص10-12).

احتراماً للضحيّتين المدّعيتين، فإن مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان تعمد "عدم إرسال دعوات بالإيميل إلى الضحيّتين المدّعيتين، حيث أملنا أن نتمكن من الوصول إليهما عبر شبكاتهما الخاصة، لأننا لم نرغب بتجاوز حدودهما" (ص10)، "أردنا أن نحترم رغبة الضحية المدّعة الأولى، حيث وصفت بيانها الثاني بأنه كلمتها الأخيرة حول واقعة التخدير والاعتداء الجنسي في حفلة 19/2020" (ص10). أما مدير المساحة التي وقعت فيها الحادثة المدّعة فلم يستجب لدعوة الاستشارة.

تم إجراء خمس مشاورات خارجية مع "نسويات من خلفيات مختلفة حول شتى المواضيع التي ظهرت خلال هذا التقييم، وكان من بينهن أكاديميات وصحفيات وباحثات ومتخصصات في مجال القانون" (ص12).

خارجياً:

استخدم مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان وسائل التواصل الاجتماعي، والبحث على الإنترنت، والوثائق المؤسسية، وسجلات الاتصال الداخلية بين الفريق، والتي يعود بعضها إلى 2017.

للحصول على معلومات مفصلة، يمكن مراجعة الصفحات 12-13 في التقرير.

4.5. محدودية التقييم (ص13)

من المهم أن نذكر القيود التي منعتنا من الوصول إلى بعض الأطراف الهامة في الحادثة المدّعاة والأحداث التي تلتها. لم نتّمكن من الوصول إلى الضحية المدّعية الأولى، ولا إلى إدارة المساحة التي جرت فيها الحفلة. كما لم يشمل التقييم وجهات نظر بعض الموظفين-ات السابقين-ات لأنهم-ن رفضوا المشاركة (ص13). القيود التي تحول دون اتخاذ إجراءات ذات أساس قانوني أو ذات شحنة قانونية سبق إيضاحها في القسم 1.3 "الفرق بين التحقيق والتقييم".

يتعامل كل من المركز ومعازف مع حوادث الإخفاق في الحماية أو "الممارسات الجائرة" على أنها "مشكلات ممنهجة وجذرية" وليست حوادث منعزلة. لذلك، فإن تقييم مركز التنمية والتعاون بين الأوطان ليس هدفاً بحد ذاته، ولكنه مجرد بداية لحملة أوسع من العمل على عمليات حماية ومساءلة أكثر دقة وحساسية داخل المؤسسات. بالإضافة إلى ذلك، ومن خلال تمحيص البيانات الأولية والثانوية، لاحظ مركز التنمية والتعاون بين الأوطان "وجود افتراض عام لدى الجمهور بأن هذا التقييم، الذي يشار إليه أحياناً بالتحقيق، يمتلك قدرة سحرية على تحقيق العدالة" (ص13).

فيما يتعلق بالاستجابة المؤسسية المستندة على الأدلة من خلال "تقرير العمل التنظيمي"، تركز معازف على مساءلة هيكلها التنظيمية الداخلية، وعملياتها، وسياساتها، وعلاقاتها مع أصحاب المصلحة والجهات الممولة.

* يتعمق تقرير مركز التنمية والتعاون بين الأوطان في مناقشة عناصر وأطراف أخرى معنية (مثل المشهد الثقافي والموسيقى العام، والمنصات الإعلامية التي غطت الحادثة المدّعاة، وعموم المهتمين والمتابعين، وجميع الأفراد الذين شاركوا في الفعالية). يرجى الرجوع إلى تقرير المركز من أجل تغطية شاملة لجميع النقاط المذكورة في هذا التقرير.

4.6. خلاصات عامة (ص14)

في هذا القسم، يستقصى تقرير مركز التنمية والتعاون بين الأوطان مفهوم المساءلة الجمعية، وسلاسل المسؤولية التي تتجاوز مؤسسة أو فرداً بعينه، وتحديدًا فيما يخص الحادثة المدّعاة والتصريحات وردود الفعل التي أعقبتها. في الحالة التي قيمناها، حددنا ثلاث مجموعات محتملة من الضحايا: ضحيتان مدّعيان لاعتداء جنسي؛ ضحايا محتملون للتشهير والقدح؛ والمتأثرون بممارسات إدارية سيئة، وهذا وفق إطار رؤية إبدالية تجمع بين العدالة الإصلاحية والعدالة التحويلية من منظور نسوي (2022، CTDC، ص.14).

وفقاً هذا الإطار:

- (1) معاقبة المعتدين-ات ليست كافية.
- (2) ثمة حاجة للبحث في مفهوم العاطفة وتجارب الناجين-ات، والتركيز على احتياجاتهم-ن.
- (3) ثمة حاجة لإعادة التفكير في جميع الأنظمة والهيكل التي تسمح بحدوث هذه الممارسات المسيئة.
- (4) الهدف هو إيجاد حلول مبتكرة للتعامل مع هذه الممارسات.

معازف تدرك وتوافق على النقطتين (1) و(2) أعلاه، إلا أن تقرير مركز التعاون والتنمية عبر الأوطان تناولهما بما يكفي. سنتناول النقطتين (3) و(4) بدقة، بما أن هذه الوثيقة هي "تقرير العمل التنظيمي".

4.6.1. سلسلة المساءلة: التهرب من المسؤولية

بالاقتباس من تقرير المركز، "ليست حالات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي حوادث معزولة، بل هي انعكاس للمجتمعات والمجموعات التي نعيش ضمنها. وعندما تقع حادثة إساءة جنسية، فإن هذا لا يجعل إحدى المؤسسات "شريرة" والأخرى "خيرة". إنما نحن بحاجة إلى استقصاء سلاسل المسؤولية والقيام بالمساءلة على جميع المستويات، والبحث مع كل الأطراف الذين واللواتي كان بإمكانهم منع وقوع الحادثة" (ص15).

لقد "اتضح لنا الميل نحو التهرب من التفكير بمسؤولية الفرد. كما لاحظنا أصابع الاتهام تتجه نحو مؤسسة واحدة وفرد واحد بداخلها، والذي لم يكن حاضرًا ولم يتلق أية شكوى رسمية، ومن دون استجواب سائر الظروف الأخرى" (ص15).

هذا لا يعني أنه لا تقع مسؤولية على عاتق معازف بصفتها إحدى الجهات المنظمة للحفلة، بل على العكس تمامًا، فهو يشير إلى وجود مشكلة متعددة الرؤوس. أولاً، كانت معازف تفتقر إلى آليات للتحري والفحص الأمني الخاصة باختيار المساحات. ثانيًا، لم تكن هناك عملية فحص للكوادر والعاملين ضمن تنظيم الحفل أيضًا، بما في ذلك أولئك الحاضرين خلال الحفلة. ثالثًا، لم يكن لدى معازف مدونة قواعد سلوك أو جاهزية تنظيمية للمخاطر أو خطط للأمن وتخفيف الحوادث، أو سياسات تتعلق بالسلوك ضمن الحفلات. بالإضافة إلى ذلك، لم يكن لدى معازف عقود واتفاقيات مكتوبة لتنظيم العلاقات بين مختلف المنظمين، كما لم يكن لدى معازف آليات للاستجابة للشكاوى بشكل فعال. أخيرًا، وقت وقوع الحادثة، لم تكن هناك خطوط إدارة واضحة لدى معازف، مما يعني أنه لم يكن واضحًا من المسؤول-ة، علمًا بأن المدير التنفيذي كان في إجازة لمدة ثلاثة شهور من ديسمبر / كانون الأول 2019 وحتى مارس / آذار 2020 (ص16).

إن من شأن نظرة معمقة على سلسلة المساءلة والمسؤولية في هذه الحالة أن تساعد على تحديد الثغرات الموجودة والتدابير التي يمكن اتخاذها لتقليل احتمالية وقوع مثل هذه الحادثة أو التحكم بالمخاطر الناجمة عنها ومنع حدوث مثلها في المستقبل. ومن خلال طرح مثل هذه الأسئلة، فإننا نعرّز بيئة لا تتوقف عند إلقاء اللوم على شخص واحد أو مؤسسة واحدة لفشلها في التعامل مع حوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (ص16).

أوضحنا في الأقسام الثلاثة أعلاه الآليات والأساليب التي سنقدم من خلالها آليات الحماية، سواءً داخليًا ضمن معازف كمؤسسة أو أثناء تنظيم وتنسيق الفعاليات الخارجية.

4.6.2. غياب التفكّر الداخلي

تركز معازف في هذا التقرير على سلسلة المساءلة الخاصة بها، والآليات والسياسات التي يمكن وضعها لمنع وقوع حوادث كهذه "يمكن الوقاية منها"، بالإضافة إلى أساليبنا المؤسسية للاستجابة لما حدث، لكننا لن نتعمق في تملّص أصحاب المساحة التي جرت فيها الحفلة والجهة الثالثة المنظمة لها "خارج سلاسل المساءلة" (ص18). للمزيد من التفاصيل حول هذه الجزئية، يرجى الرجوع إلى القسم 3.2 في التقرير (ص16-17).

"في هذه الحالة بالذات، كانت هناك الكثير من الأمثلة على الافتقار للعكس الذاتي الفردي والجمعي والتهرب من المسؤولية" (ص16). في حالات الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، ومن ضمنها الاغتصاب، نجد أن الناس يترددون غالبًا في التفكير بالمساءلة كمسؤولية جمعية، أو حتى في طرح الأسئلة الصعبة على أنفسهم. يشمل ذلك التفكير بشكل جماعي وفردى في الوقت نفسه، والبحث عن حلول وقائية، والتأمل في العوامل المساهمة، والبحث عن الطرق التي يمكن من خلالها منع الأذى في المستقبل (ص18).

معاذ منصة مستقلة متخصصة في الصحافة الموسيقية، تعمل على تقديم محتوى عالي الجودة وتعزيز الممارسات "البديلة" و"الديمقراطية" ضمن المشهد الثقافي والفني في المنطقة. لقد [وضعنا أنفسنا] ضمن سلسلة المساءلة [وسمحنًا] بإجراء تقييم محايد ومستقل" (ص17).

4.6.3. الأحكام الأخلاقية المطلقة

من خلال الاستشارات وتحليل وسائل التواصل الاجتماعي وتحليل التصريحات المختلفة، لاحظ تقييم المركز أن ردود الفعل على الحادثة اعتمدت بشكل انتقائي على منطق الإدانة المطلقة لمعاذ وإدارتها، دون محاولة فهم الظروف التي أدت إلى وقوع الحادثة، والعوامل العلائقية المختلفة التي لعبت دورًا فيها، والسياق الاجتماعي والسياسي (ص18).

للأسف، بسبب الأحكام المطلقة تلك، تعرّض حتى الموظفون-ات الجدد في معاذ للاستهداف والإهانة واللوم، بل وتمت الإشارة إليهم بـ"المغتصبين" بناء على افتراض لا يوجد إثبات عليه بأن معاذ تنتسب على "الاغتصاب" (كتاب، مصممين، مسؤولين إداريين، مدراء، إلخ).

"كان من الواضح أيضًا أن ردود الفعل هذه، وهي بدورها انعكاسات للمجتمعات التي نعيش فيها، قد ركزت بالأخص على المؤسسة، بدلًا من "الاغتصاب" المدعى أو المتهم نفسه" (ص19). نزع الأحكام الأخلاقية المطلقة هذه خطيرة، لأنها تحملنا على التغاضي عن سلاسل المساءلة والمسؤولية، ولا تسمح لنا بالتفكير في الأسئلة الصعبة فيما يخص الحادثة المدعاة. في الواقع، كانت ردود الفعل صماء، وخلقت بيئة خصبة للتهرب من المسؤولية.

4.6.4. "الإشاعات" من منظور نسوي

إن الاستخفاف بالقصص المروية بشكل غير مباشر باعتبارها "إشاعات" أو أدلة غير مباشرة في المحاكم يعكس التحيز الجندري الذي يضر بالنساء والفئات المهمشة. ترى معاذ أنه لا ينبغي استبعاد "الإشاعات" تمامًا، فهي قد تشير إلى قضايا ومشاكل أكبر، خاصة فيما يتعلق بالحماية. غالبًا ما لا يتم الإبلاغ عن حالات العنف الجنسي بسبب الوصمة الاجتماعية، مما يدفع الناس إلى مشاركة تجاربهم بشكل غير رسمي. وقد يؤدي ذلك إلى تناقل "إشاعات" تفتقر إلى الأدلة المادية، غير أنها تبقى علامة على مسألة ما لا ينبغي تجاهلها (ص19). وفي حين أنه لا يجوز قبول "الإشاعات" بشكل أعمى، فإن الاستخفاف التام بها قد يؤدي لمواصلة الاستبعاد والتهميش دون التحقق المناسب من الوقائع.

4.6.5. الصحافة الرديئة والتغطية القائمة على الإثارة

* يناقش تقرير مركز التنمية والتعاون بين الأوطان ممارسات الصحافة الرديئة والتغطية القائمة على الإثارة في القسم 3.5 (ص19-20). للاطلاع على الآراء النقدية والتقاطعية بشأن التغطية والإثارة، والتحيز الإعلامي، والانتقائية في دعم الضحايا، وديناميات السلطة، والإدانات الأخلاقية المطلقة، وتفاعل القراء والقرارات وأثره على العملية الصحفية، يرجى قراءة القسم المشار إليه في التقرير.

فيما يتعلق باستجابة معاذ الرسمية، ولأغراض هذا التقرير الذي يركز على التعزيز المؤسسي وتطوير الآليات الداخلية، فإن مدخلتنا في هذا القسم تتلخص بما يلي:

أ. نحن نتعامل مع مسألة تتعلق باستجابة مؤسسية لحالة إخفاق في الحماية، وليس مع "ثقافة الإلغاء" كآلية للمساءلة.

ب. من المؤسف أن التقارير المحيطة بهذه القضية اعتمدت على الإثارة واستخدام المحتوى الفضائحي كاستراتيجية تحريرية، بدلاً من منح الأولوية لتماسك المعلومات ومصداقيتها. ينبغي تقييم تماسك المعلومات على أساس الدقة والاتساق والموثوقية، ليس على مستوى المعلومات نفسها ولكن أيضاً للطرق المستخدمة للحصول عليها والتحقق منها. لقد كان بيان مؤسسة ميغافون الثاني بمثابة مراجعة ذاتية للنهج الصحفي والتحريري الذي اختاروه لتغطية هذه القضية، وقد دلّ على الحاجة إلى اعتماد نهج متفحص وخاضع للمساءلة في تغطية مثل هذه المواضيع.

ج. التغطية الإعلامية الواسعة للبيان الأول الذي أدلت به الضحية المدّعية تشير إلى تقدم ملحوظ في وسائل الإعلام الإخبارية الناطقة بالعربية ووسائل الإعلام الأجنبية التي تتناول الأخبار العربية، فهي صارت تسلط الضوء على روايات وقصص النساء المتعلقة بالعنف الجنسي، وهو موضوع كثيراً ما كان طي الكتمان. يُعزى هذا التقدم إلى المساعي الجديرة بالثناء التي تبذلها المنظمات النسوية، والحركات النسوية العابرة للحدود الوطنية، والناشطات النسويات داخل المنطقة. ونتيجة لذلك، ثمة تحول وتحرر ملموسان في المناقشات المتعلقة بالعنف الجنسي بالمقارنة مع الحظر المعهود سابقاً.

5. مجموعة سياسات معازف مفتوحة المصدر

يمكن الاطلاع سياساتنا المنقّحة والإجراءات العملية التي نعتمدها في معازف وآليات الإبلاغ عن الحوادث في قسم "الموارد المؤسسية" في موقعنا:

<https://ma3azef.com/institutional-resources>

1.5. سياسة معازف لمجلس الإدارة الاستشاري

2.5. سياسة معازف بشأن الاحتيال والفساد: التوعية والوقاية والإبلاغ والاستجابة

1.2.5. آلية الشكاوى والإبلاغ عن المخالفات

3.5. سياسة الموارد البشرية في معازف

4.5. سياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في معازف

1.4.5. الآليات الرقمية والشخصية للإبلاغ عن الحوادث للموظفين-ات

2.4.5. الآليات الرقمية والشخصية للإبلاغ عن الحوادث للعموم

5.5. الإجراءات العملية للفعاليات الداخلية والخارجية في معازف

6. آليات التعقيب والتصويب

تركز معازف في هذا التقرير على التراتبية وتسلسل المساءلة الخاص بنا، وعلى الآليات والسياسات التي نهدف من خلالها للتعامل مع مثل هذه الحوادث، بما في ذلك الأساليب المؤسسية للتعامل مع الحوادث المؤدية. لكننا نحث عموم المتابعين وأصحاب المصلحة على مشاركة رؤاهم-ن وتعقيباتهم-ن ومخاوفهم-ن على الإيميل: feedback@ma3azef.com.

إننا نشجع مشاركتكم-ن في تطوير السياسات والأساليب والأنظمة والهياكل التي تسمح لمعازف بخلق بيئة آمنة وكفوة وإبداعية، وبمواصلة إنتاج المحتوى الثقافي المميز الذي دأبنا على نشره منذ حوالي 11 عامًا.

وبينما نتطور وننمو، ما تزال منفتحين على التغيير والتطوير بما يتماشى مع معاييرنا وقيمنا ورسالتنا. لقد هزت هذه القضية المشهد الثقافي برمته، بما في ذلك الفنانين-ات والمتعاونين-ات وأعضاء فريق معازف وقرائها والناشطين-ات والمفكرين-ات والممارسين-ات. وباعتبارنا مجموعة ما تزال في طورها التكويني، فإننا نعتبر جميع أصحاب المصلحة من حولنا جزءاً لا يتجزأ من تصورنا عن أنفسنا. إننا حريصون على الاستفادة مما تعلمناه خلال عامنا الماضي.

لقد كانت هذه التجربة درساً في غاية الأهمية بالنسبة لنا، دفعنا إلى التطور من جمعية غير رسمية إلى مؤسسة محكمة التنظيم. عبر تطبيقنا لهذه التغييرات، يسعدنا استئناف عملياتنا ومواصلة شغفنا بالموسيقى. تسعى معازف إلى استخدام الدروس المكتسبة والمستفادة للعب دور فاعل في تعزيز معايير جديدة للسلامة لدى جمهورنا ولدى عشاق الموسيقى بشكل عام.

للمزيد حول هياكل معازف الجديدة وسياساتها العملية، يمكن تحميل "تقييم إجراءات المساءلة والحماية في معازف"، وكذلك الاطلاع على سياساتنا المفتوحة المصدر، من خلال الرابط:

<https://ma3azef.com/institutional-resources>