



# GJINIA DHE MARRËDHËNIET E PUSHTETIT

## **#MeToo në Arte: Nga thirrjet në ndryshim strukturor**

Rekomandime të informuara nga hulumtimet për organizata të rrjetit për ta luftuar ngacmimin seksual dhe abuzimin e pushtetit në sektorin kulturor evropian

# IMPRINT

## E PUBLIKUAR PËR:



## DETAJET E HULUMTIMIT:

Faza e hulumtimit dhe shkrimit u krye ndërmjet qershorit dhe tetorit 2021. Informatat dhe burimet janë të sakta në kohën e përfundimit (nëntor 2021). Çfarëdo përmirësime, komente dhe reagime mund të dërgohen në [info@emc-imc.org](mailto:info@emc-imc.org).

## LIDER NË “GJINIA DHE MARRËDHËNIET E PUSHTETIT”:

IETM  
19 Square Saintelette  
1000  
Bruksel  
Belgjikë  
[ietm@ietm.org](mailto:ietm@ietm.org)  
[www.ietm.org/en](http://www.ietm.org/en)

## AUTORËT:

Marta Keil (IETM)  
Katie Kherji-Watts (OTM)

## RASTET E STUDIMIT:

Anna Majewska (OTM)  
Fairooz Tamimi (TEH)  
John Ellingsworth (OTM)

## HULUMTIMET, INTERVISTAT:

Yohann Floch (FACE)  
Haomi Pohl (IMC)

## REDAKTORE:

Ása Richardsdóttir (IETM)

## PUBLIKUAR NË GJUHËN SHQIPE NGA:



## SUGJERIME PËR LEXUESIT:

Rekomandojmë ta shkarkoni publikimin dhe ta hapni duke përdorur një lexues të PDF. Në këtë mënyrë mund të klikoni në linqet e uebit dhe t'i konsultoni burimet. Ose mund t'i kopjoni duke klikuar me të djathtë në linqet e uebit të burimeve që ju interesojnë, e t'i vendosni ato në fushën për URL në programin që e përdorni për ta shfletuar uebin. Për shkak që ky udhërrëfyes është mjaft i gjatë, ju këshillojmë të mos e printoni.

## KOORDINIMI I PËRGJITHSHËM:

Marie Le Sourd (OTM)

## KOORDINATOR PROJEKTI NGA SHIFT:

Këshilli Evropian i Muzikës (European Music Council)  
[www.emc.imc.org](http://www.emc.imc.org)

## VEGLAT E PRODHUAR PËR SHIFT NË DISPOZICION TË PLOTË ONLINE:

[www.shift.culture.eu](http://www.shift.culture.eu)

## BIBLIOGRAFIA E SHËNUAR NË DISPOZICION TË PLOTË NË BAZËN E NJOHURIVE KULTURORE:

[www.artsmetric.com/project-resources/shift](http://www.artsmetric.com/project-resources/shift)

## DIZAJNI:

Linus Rudolph  
[www.linusfolio.de](http://www.linusfolio.de)

## PROJEKTI SHIFT ËSHTË BASHKËFINANCUAR NGA:

Bashkëfinancuar nga Programi Erasmus+ i Bashkimit Evropian



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## SHIFT ËSHTË PROJEKT I BASHKËPUNIMIT TË PARTNERËVE NË VIJIM:



ON  
THE  
MOVE





## KY ËSHTË SHIFT

17 Synimet e Zhvillimit të Qëndrueshëm (SZhQ – Sustainable Development Goals) u miratuan nga të gjithë Shtetet Anëtare të OKB-së në 2015 dhe përbëjnë “listën e detyrave” për gjithë botën deri në vitin 2030. Qëllimet e këtyre SZhQ-ve janë “për t’i dhënë fund varfërisë, për ta mbrojtur planetin dhe për t’i përmirësuar jetët dhe perspektivat e të gjithëve, çdokund”. Ndonëse kultura dhe artet nuk janë integruar si synim explicit, ne besojmë që sektorët kulturor dhe kreativ luajnë rol kyç në formësimin e tranzicionit drejt shoqërive më të qëndrueshme sa i përket mjedisit, shoqërisë dhe ekonomisë, pa lënë askënd prapa. Kultura dhe artet janë thelbësore dhe tërthore në kapacitetin e tyre për të mbështetur ndryshime në sjellje dhe për të mobilizuar angazhim kolektiv. Pasi që ne ende kërkojmë që kultura dhe artet të integrohen në agjendën ndërkombëtare pas vitit 2030, roli i tyre mund të integrohet edhe tani duke promovuar njohuritë tek qytetarët si dhe duke qenë një vegël e zbatimit të suksesshëm të të gjitha 17 SZhQ-ve dhe targeteve të tyre.

Projekti SHIFT (Shared Initiatives For Training – Nisma të Përbashkëta për Trajnim) i bashkëfinancuar si “Partneritet Strategjik” nga Programi Erasmus+ i Bashkimit Evropian – u nis nga nëntë rrjete kulturore:

- European Choral Association (Shoqata Korale Evropiane) – Europa Cantat - ECA-EC
- ELIA - rrjet evropian me lidhje globale për arsim të lartë artistik
- European Music Council (Këshilli Evropian i Muzikës) - EMC
- European Union of Music Competitions for Youth (Bashkimi Evropian i Garave Muzikore për të Rinj) - EMCY
- Fresh Arts Coalition Europe - FACE
- IETM –Rrjet ndërkombëtar për arte bashkëkohore skenike
- International Music Council (Këshilli Ndërkombëtar i Muzikës) - IMC
- On The Move - OTM
- Trans Europe Halles – TEH

Këto rrjete e kanë pranuar nevojën për t’i bashkuar forcat për të punuar në agjendën globale të 17 Synimeve të Zhvillimit të Qëndrueshëm të OKB-së dhe liderët e tyre dëshiruan t’i përmirësojnë kapacitetet e tyre për t’i dhënë udhëzime ekipeve, organizatave dhe anëtarëve të tyre.

U pyetën si të trajtohen sfidat globale të pranuar në SZhQ si ndryshimi klimatik, barazia gjinore dhe përfshirja e minoriteteve.

Ndonëse këto sfida nuk janë të reja dhe kanë qenë pjesë e punës së partnerëve SHIFT për një kohë të gjatë, organizatat pjesëmarrëse u pajtuan që këto tema nuk janë trajtuar ende nga një pikëpamje e lidërshiptit. Tri SZhQ janë zgjedhur si pika të nisjes për të aktivizuar ndryshimin dhe shtuar vetëdijën e sektoreve kulturore mbi synimet e qëndrueshme:

- SZhQ 5: Barazia Gjinore
- SZhQ 10: Pabarazitë e Reduktuara
- SZhQ 13: Veprimi Klimatik

Ndonëse partnerët kanë vendosur të fokusohen në tri SZhQ, nuk ka lidhje të qartë ndërmjet këtyre SZhQ-ve. Puna për ta arritur një synim do të ketë ndikim pozitiv te tjerët si mirëqenia dhe shëndeti i mirë (3), puna e dinjitetshme dhe zhvillimi ekonomik (8), komunitetet dhe qytetet e qëndrueshme (11), jeta nën ujë dhe mbi tokë (14 dhe 15).

Njëkohësisht, partnerët janë të vetëdijshëm që mund të ketë rekomandime kontradiktore për të arritur synime të ndryshme. Për ta dhënë një shembull shumë të thjeshtë por të qartë: Një stil grafik mund të jetë i mirë për ambientin sepse përdor sasi shumë të vogël të ngjyrës dhe prodhohet me më pak energji, por i njejti stil mund të mos jetë pa pengesa dhe mund të jetë i vështirë për t'u lexuar për njerëzit që kanë shikimin e dëmtuar. Prandaj të gjitha rekomandimet duhet të jenë të kontekstualizuara dhe të përdoren me ndjeshmëri të lartë.

Puna gjithëpërfshirëse për lidërshiptin kulturor i ka mundësuar partnerëve të zhvillojnë dhe zbulojnë mënyra të ndryshme për të drejtuar dhe mbështetur ndryshimin për t'i arritur këto synime. Jetik ishte sigurimi i veglave që i mundësojnë udhëheqësve t'i masin vlerat dhe të gjejnë një rrugëtim që ka kuptim për organizatën e tyre, në kohën e marrjes së vendimit, duke qenë të vetëdijshëm për mundësitë tjera.

Partnerët janë të lumtur që po ndajnë me juve material të hulumtuar dhe të zhvilluar mbi katër temat e SHIFT: lidërshipti kulturor, qëndrueshmëria e ambientit, gjinia dhe marrëdhëniet e pushtetit, dhe përfshirja. Kënaquni!

# PËR KËTË PUBLIKIM

Ky publikim është kulminacioni i punës së projektit SHIFT mbi Gjininë dhe Marrëdhëniet e Pushtetit. Kjo temë përfshin çështje komplekse, si në shoqërinë në përgjithësi ashtu edhe në sektorin kulturor. Duke marr parasysh zhvillimet nga viti 2017, kur lëvizja #MeToo fitoi rëndësi globale, partnerët SHIFT e morrën një vendim të përbashkët për t'u fokusuar në ngacmimin seksual dhe abuzimin e pushtetit në botën e artit evropian.

Puna jonë ka qenë e trefishtë. Hapi i parë ishte një projekt pilot, i nisur nga ELIA – rrjet evropian me lidhje globale për arsim të lartë artistik<sup>1</sup> dhe IETM, si mënyrë për të eksploruar atë se si t'i qasemi këtyre temave të ndjeshme. Piloti përfshiu një sondazh të kryer në mesin e anëtarëve të ELIA, intervista të hollësishme me disa anëtarë kyç të ELIA, dhe një seminar online të mbajtur në nëntor 2020 gjatë konferencës bienale të ELIA.<sup>2</sup> Bazuar në rezultatet fillestare të këtij piloti, hapi i dytë ishte hulumtimi i një mostre të rasteve të ngacmimit seksual dhe abuzimit të pushtetit që janë zbuluar dhe diskutuar në fushën e arteve evropiane në vitet e fundit. Hapi i tretë ishte përdorimi i atij hulumtimi si bazë për të propozuar strategji të orientuara drejt zgjidhjeve për të krijuar ambient profesional, të sigurtë dhe të drejtë për punëtorët e artit.

# TABELA E PËRMBAJTJES

<b>IMPRINT</b>	<b>2</b>
<b>KY ËSHTË SHIFT</b>	<b>3</b>
<b>TABELA E PËRMBAJTJES</b>	<b>6</b>
<b>UDHËZUES PËR TERMINOLOGJINË</b>	<b>7</b>
<b>QASJA &amp; METODOLOGJIA</b>	<b>8</b>
<b>STRUKTURA</b>	<b>9</b>
<b>1. VËREJTJET KRYESORE</b>	<b>10</b>
1) Lëvizja #MeToo në Evropë është larg të qenit homogjene.	11
2) Procesi i ndryshimit është shpesh kompleks dhe intensiv sa i përket burimeve.	12
3) Kushtet e pasigurta të punës përbëjnë tokë pjellore për ngacmim dhe abuzim.	13
4) Kuptimi i shtuar i asaj që kontribuon në dhunë dhe pabarazi po i shtyen disa të mendojnë ndryshe për artin.	14
5) Udhëheqësit suportiv janë të dobishëm për ndryshime strukturore.	15
6) Mediat (sociale) luajnë rol të rëndësishëm, por gjithashtu janë të paqarta dhe paradoksale.	16
<b>2. REKOMANDIME PËR RRJETE KULTURORE EVROPIANE</b>	<b>17</b>
1) Duhet të shpenzohet kohë dhe të bëhen përpjekje për të formuluar dhe ndërtuar konsensus rreth terminologjisë precize.	19
2) Duhet të punohet drejt krijimit të një standardi për gjithë sektorin në mënyrë që liderët e arteve të marrin trajnim formal në krijimin e ambienteve të sigurta profesionale.	20
3) Duhet të kuptohet se si kushtet e pasigurta të punës e rrisin cenueshmërinë në lidhje me abuzimet potenciale. Dhe të ndërmerren veprime!	21
4) Duhet të priorizohet puna strukturore, afatgjatë mbi diversitetin dhe barazinë gjinore brenda sektorit.	22
5) Duhet të ndahet një buxhet specifik për trajnime dhe specialistë.	23
6) Mbështetja e rrjeteve kulturore evropiane është e nevojshme për të promovuar ndryshime strukturore në nivelin transnacional.	24
<b>SI TË VAZHDOHET PUNA</b>	<b>26</b>
<b>3. SHTOJCË - RASTE TË STUDIMIT – HISTORI TË NDRYSHIMIT</b>	<b>27</b>
1) Fakulteti i Arteve, Universiteti i Ljubllanës, Slloveni	28
2) Grip, Antwerp, Belgjikë	30
3) Krahasimi i kodeve të etikës në tri institucione të ndryshme arsimore evropiane: Royal Conservatoire of Scotland (Shkolla Mbretërore e Muzikës në Skoci), Akademia e Teatrit në Varshavë, dhe Universiteti i Arteve i Islandës (Iceland University of the Arts)	32
4) Kryetari i natës i Groningen (Holandë)	37
<b>SHËNIMET PËRFUNDIMTARE</b>	<b>39</b>
<b>MIRËNJOHJET &amp; LISTA E PUNËTORËVE TË ARTIT QË JANË INTERVISTUAR</b>	<b>41</b>

# UDHËZUES PËR TERMINOLOGJINË

Në këtë raport, ne i referohemi nocionit të *NGACMIMIT SEKSUAL* siç përcaktohet në Direktivën e BE-së 2002/73/EC16:

*NGACMIMI* thuhet që ndodh “ku një sjellje e padëshiruar lidhur me seksin e një personi ndodh me qëllim apo efektin e shkeljes së dinjitetit të një personi, dhe të krijimit të një ambienti frikësues, armiqësor, degradues, poshtëruar apo fyes”.

*NGACMIMI SEKSUAL* është “ku çfarëdo forme e sjelljes së padëshiruar verbale, joverbale apo fizike e një natyre seksuale ndodh, me qëllim apo efekt të shkeljes së dinjitetit të një personi, posaçërisht kur krijohet një ambient frikësues, armiqësor, degradues, poshtëruar apo fyes”.

Gjithashtu, pranojmë se ngacmimi seksual është formë e sjelljeve të pahijshme që mund të përjetohet nga kushdo, pa marr parasysh identifikimin gjinor, orientimin seksual, përshkrimin e punës, statusin social, nivelin e përvojës, apo moshën (në mesin e faktorëve tjerë).

Sa i përket termit *ABUZIMI I PUSHTETIT*, ne i referohemi një definicioni të propozuar nga Ilse Ghekiere, një artiste dhe aktiviste. Bazuar në hulumtimet e saj për Engagement Art, një lëvizje belge kundër seksizmit në arte<sup>3</sup> të cilën e nisi bashkë me të tjerë, ajo shkrua që:

*ABUZIMI I PUSHTETIT* është një formë e keqbërjes sistematike në një kontekst profesional, që ndikon negativisht tek performanca e detyrave profesionale. Abuzimi i pushtetit shpjegon gjithashtu rastet kur personi përdor pushtetin që e ka për përfitime personale.<sup>4</sup>

**Është e rëndësishme të kujtojmë se rrënjët e dhunës me bazë gjinore shpeshherë lidhen me ideologjitë prapa patriarkisë, racizmit dhe kolonializmit. Këto forma të dhunës dhe diskriminimit të përhapur janë të gërshetuara, dhe ata që kërkojnë zgjidhje efektive dhe me ndikim të gjërë duhet ta kuptojnë dhe adresojnë këtë. Dëshmitë individuale nuk duhet të dëgjohen si histori të rralla dhe të jashtëzakonshme, por si simptome të dinamikave më të mëdha historike që janë të pranishme në plot shoqëri.**

E për fund, nëpërmjet këtij dokumenti, ju do të ballafaqoheni vazhdimisht me termin *PUNËTORË TË ARTIT*. Ne e përdorim këtë term me qëllim si mënyrë për të insistuar mbi llojet e shumta të punës së kualifikuar që janë të domosdoshme për prodhim kulturor, dhe për t'i bërë ato të dukshme.

# QASJA & METODOLOGJIA

Ky publikim është i bazuar në burime të ndryshme të mbledhura brenda një periudhe katër mujore (qershor-shtator 2021) dhe të zgjeruara nga dy seanca të komenteve.

Hulumtimet tona janë fokusuar në:

- Dokumentacionin ekzistues për ngacmimin seksual dhe abuzimin e pushtetit.
- Analizën e një përzgjedhjeje të dokumenteve të brendshme në organizata të arteve (si kodet e sjelljeve).
- Intervista, të kryera ndërmjet qershorit dhe shtatorit 2021, me 23 punëtorë të artit që përfshijnë një mori rolesh profesionale (udhëheqës, arsimtarë, kuratorë...) dhe që janë propozuar nga partnerët SHIFT.
- Shkëmbime me sektorin e arteve nëpërmjet a) një seance online që u mbajt më 6 tetor, 2021, dhe që mbledhi 57 pjesëmarrës për t'i diskutuar tri idetë e para që buruan nga hulumtimet tona dhe b) një seancë gjatë Takimit Plenar të IETM në Lyon, Francë më 22 tetor, 2021 në të cilën morrën pjesë 63 punëtorë të artit dhe anëtarë të IETM, si dhe studentë lokalë universitar që studiojnë artet apo menaxhimin kulturor.

Ky publikim përpiket t'i theksojë disa ide të mëdha që buruan nga hulumtimet tona, të jep shembuj të ndryshimit organizativ nëpërmjet rasteve më të hollësishme të studimit, dhe të jep rekomandime konkrete të bazuara në disa diskutime me punëtorë të artit anembanë Evropës.

Historitë e mbledhura mbulojnë, posaçërisht, shtetet që janë zakonisht më pak "në dukje" sa i përket rasteve #MeToo (posaçërisht ato në Evropën Qendrore, Lindore dhe Jugore), me synim që të ofrohet një pamje më e balancuar dhe kontekstualizuar e situatës aktuale anembanë kontinentit. Nga 23 intervistat që i mbajtëm gjatë këtij hulumtimi, afro 40% prej tyre ishin me profesionistë nga shtetet e Evropës Qendrore, Lindore dhe Jugore. Ky vendim u shtye nga një dëshirë për t'i balancuar publikimet, artikujt dhe veglat e shumta që zakonisht lidhen më shumë me kontekste Perendimore dhe që janë përmbledhur në Bibliografinë e Shënuar<sup>5</sup> të këtij raporti.

Shumica e të intervistuarve tonë punojnë kryesisht në fushën e arteve skenike, duke përfshirë këtu muzikën. Disa profesionistë të arteve u intervistuan, e gjithashtu edhe njerëz që punojnë në disiplina të ndryshme. Poashtu, një numër i madh (14 nga 23) i historive që i kemi mbledhur ishin nga universitetet dhe akademitë e artit.

Puna jonë sigurisht se nuk është gjithëpërfshirëse, por e kemi bërë më të mirën tonë për t'i dalluar dhe për t'i marrë parasysh dallimet socio-politike ekzistuese anembanë rajoneve dhe kombeve të Evropës. Kemi zgjedhur ta shohim atë diversitet si një fuqi për t'u shfrytëzuar, e jo si pengesë; një fuqi që mundëson dialog kolektiv dhe organizim rreth çështjeve të ndjeshme dhe komplekse.



# STRUKTURA

Ky publikim është i ndarë në tri seksione të mëdha, përfshirë këtu një Shtojcë:

1. Vërejtjet kryesore që synojnë t'i japin nuanca disa paragjykimeve duke marr parasysh diversitetin e konteksteve në Evropë.
2. Rekomandimet për sektorin e arteve në përgjithësi dhe rrjetet kulturore evropiane në veçanti. Propozimet janë praktike, të realizueshme, të orientuara drejt zgjidhjeve, dhe synojnë të jenë burime të frymëzimit për këdo që është i interesuar të drejtojë ndryshimin në organizatën e tij apo saj, pa marr parasysh shkallën.
3. Raste studimi koncize që burojnë nga intervistat të cilat kanë për qëllim identifikimin e “historive të ndryshimit”, raste që së fundmi janë trajtuar dhe diskutuar gjerësisht në sektorin e kulturës dhe që kanë nxitur një proces më të gjërë, strukturor të ndryshimit në një kontekst të caktuar. Duke marr parasysh afatin tonë të kufizuar kohor, zgjedhja e këtyre rasteve studimi u motivua nga katër arsye kryesore: të kemi një shembull tërësor për arsimin në fushën e artit, të kemi një shembull nga sektori i pavarur, të kemi një shembull nga sektori i muzikës dhe të japim një pikëpamje të thellë të metodave ekzistuese të parandalimit që u zbatuan në një fushë (në këtë rast: arsimi në fushën e artit).

Ne morrëm autorizimin nga të intervistuarit tonë për t'i prezantuar këto raste studimi publikisht në këtë dokument.

Burimet tjera janë të listuara gjatë gjithë këtij publikimi në shënimet përfundimtare të cilat mund t'i klikoni dhe të cilave mund t'u referoheni sa jeni duke e lexuar publikimin.

Gjithashtu i inkurajojmë lexuesit ta konsultojnë të lartpërmendurën Bibliografinë e Shënuar, e cila liston më shumë se 50 dokumente të politikave, kode të sjelljes, fushata mbi temën, dhe burime tjera.

1

VËREJTJET KRYESORE

# 1) Lëvizja #MeToo në Evropë është larg të qenit homogjene.

Lëvizja globale #MeToo, e cila nisi në vitin 2017, e ngriti nivelin e ndërgjegjësimit dhe i fuqizoi punëmarrësit dhe profesionistët anembanë botës për të raportuar ngacmimin seksual dhe pabarazitë tjera në vendin e punës. #MeToo e shpërfaqti prekmërinë dhe një mungesë të mekanizmave efektiv të mbrojtjes për këdo që ballafaqohet me abuzim të pushtetit, pa marr parasysh moshën, klasën apo gjininë. Ritmi, fushëveprimi dhe rezultatet e lëvizjes dallojnë nga shteti në shtet, dhe shpeshherë janë të ngulitura në një kontekst të posaçëm gjeopolitik.

**Në fillim të hulumtimit tonë, ne supozuam se afatet kohore dhe kontekstet e lëvizjeve rajonale dhe kombëtare #MeToo do të dallonin në shkallë evropiane. Hulumtimi jonë ka treguar dallime të mëdha, kryesisht ndërmjet shteteve në Evropën Perendimore dhe Veriore, dhe atyre në pjesët Jugore dhe Lindore të kontinentit.**

Në disa shtete Veriore apo Perendimore, lëvizja #MeToo në fushën e arteve skenike e tërhoqi vëmendjen publike në 2017 dhe 2018. Në Suedi në 2017, afro 600 aktore e nënshkruan një letër proteste kundër ngacmimit seksual dhe abuzimit të pushtetit në sektorin e filmit dhe teatrit. Njëllon, 587 gra në fushën e arteve skenike dhe atë të filmit në Islandë e nënshkruan një peticion<sup>6</sup> nën titullin *The Curtain Falls* (Bie Perdja) në nëntor 2017, duke kërkuar përgjegjësi dhe ndryshim prej autoriteteve, si dhe kompanive të produksionit dhe teatrove. Gratë në disa profesione në Islandë mblodhën dëshmi të ngacmimit seksual dhe abuzimit të pushtetit në vjeshtën e vitit 2017, gjë që çoi deri te një lexim publik dhe transmetim i drejtpërdrejtë<sup>7</sup> i dëshmimeve në Teatrin e Qytetit të Rejkjavikut më 10 dhjetor, dita e fundit e një fushate 16 ditore të Kombeve të Bashkuara kundër dhunës me bazë gjinore. Në Belgjikë, një letër e hapur<sup>8</sup> për koreografin Jan Fabre dhe kompaninë e tij të produksionit Troubleyn, e shkruar nga ish-punëtorët dhe nxënësit e tij, e publikuar në shtator 2018, u bë pika kthyesë për një debat rreth ngacmimit seksual, seksizmit dhe abuzimit të pushtetit në fushën lokale të arteve skenike dhe ka çuar deri te një rast gjyqësor që ende është i pazgjidhur.

Jashtë Evropës Veriore dhe Perendimore, shembuj të organizimit kolektiv kundër ngacmimit seksual në fushën e arteve ekzistojnë, por deri së fundmit ato kanë qenë më të rralla dhe më të kufizuara në fushëveprim. Megjithatë, gjatë punimit të këtij hulumtimi në vitin 2021, ne kemi vërejtur kulmin e vrullit #MeToo në fushën e arteve skenike në shtete të Evropës Qendrore, Lindore dhe Jugore.

Në janar dhe shkurt 2021, raste të ngacmimit seksual dhe abuzimit të pushtetit u raportuan në Akademinë për Teatër dhe Film (AGRFT) në Slloveni, në Fakultetin e Artit të Universitetit të Ljubljanes, në Departamentin e Vallëzimit brenda Akademisë së Arteve të Teatrit në Krakov, në Teatrin Kombëtar në Athinë, në Akademinë e Arteve Dramatike të Universitetit të Zagrebit, dhe në shkollën private të aktrimit Matter Of The Heart që drejtohet nga aktori serb Miroslav Aleksic. Procesi vazhdoi: në qershor 2021 një grup në Fakultetin e Teatrit brenda Akademisë së Arteve Skenike në Pragë (DAMU) që krijoi një performancë të titulluar *Nemusíš to vydržet!* (Nuk duhet ta durosh!) e adresoi abuzimin e pushtetit në shkollën e tyre. Një debat i madh pasoi në media dhe çoi deri te formulimi i një kodi të sjelljes, një fushatë informative dhe parandaluese, si dhe procedura disiplinore dhe seanca ligjore. Në disa raste, dëshmitë dolën një herë në sferën publike (si në media tradicionale ashtu edhe në rrjete sociale) para se të adresoheshin nga institucionet përkatëse.<sup>9</sup>

**Kemi vërejtur se një kundërplasje aktuale ndaj barazisë gjinore<sup>10</sup> në disa pjesë të Evropës Lindore dhe Jugore e bën diskutimin për dhunën me bazë gjinore edhe më sfiduese se më parë.**

Për shembull, siç e theksoi një prej të intervistuarve tonë, në Evropën Lindore rreziku i rrëmbimit të diskursit publik nga ekstremistët e krahut të djathtë është i lartë. Disa autoritete konservatore argumentojnë se progresi social (që lidhet për shembull me barazinë gjinore apo të drejtat e komuniteteve LGBTQ+) përbën “vetëkolonizim” me ide të importuara nga Perendimi, si për shembull një obsesion i supozuar ndaj korrektësisë politike.

## 2) Procesi i ndryshimit është shpesh kompleks dhe intensiv sa i përket burimeve.

Ndryshimi i kulturës së punës në një organizatë, krijimi i politikave të reja dhe vendosja e tyre, dhe hetimi i kujdesshëm i akuzave për ngacmim dhe abuzim, kërkojnë kohë për t'u bërë në mënyrë efektive.

Për shumë prej njerëzve me të cilët biseduam gjatë hulumtimit tonë, domosdoshmëria e reagimit ndaj akuzave specifike për sjellje të dëmshme dhe të pavend ishte katalizatori që shtyu organizatat e tyre të fillojnë ta marrin më me seriozitet nevojën për ndryshim. Pjesë e atij procesi mund të jetë kuptimi se çfarë ka ndodhur dhe çfarë mekanizma brenda organizatës lejuan që të ndodh dhuna ndërpersonale. Varësisht nga serioziteti i situatës, mund të ketë edhe hetime ligjore apo gjyqësore me të cilat duhet të bashkëpunojnë organizata dhe disa prej përbërësve të saj.

Ekzaminimi i rasteve të raportuara mund të jetë kompleks, mund ta dërrmojë logjistikën e t'i tensionojë emocionet, dhe të zgjatë shumë para se të prodhohë rezultate të prekshme. Një proces me disa hapa mund të përbëhet nga dëgjimi i kujdesshëm, marrja parasysh e pikëpamjeve të ndryshme, diskutimi i keqkuptimeve të mundshme, vendosja e sanksioneve të duhura, dhe kërkimi për mënyra për të ofruar shërim nga **lëndimi moral**. Shumë prej të intervistuarve tonë, të cilët kanë qenë të përfshirë drejtpërdrejt në ekzaminim dhe në përpjekjet për t'i zgjidhur rastet e ngacmimit seksual apo abuzimit të pushtetit, e adresuan problemin e rraskapitjes. Ndonjëherë, kjo rraskapitje ishte për shkak të faktit se anëtarëve të stafit – shpeshherë grave – iu kërkua pjesëmarrja në një proces hetues si shtesë mbi punën e tyre të zakonshme, pa u dhënë kompensim të shtuar kohor apo financiar.

Një gjë që u theksua vazhdimisht gjatë intervistave tona: nevoja për mbështetje të jashtme gjatë vlerësimit të pretendimeve, posaçërisht nga njerëzit që kanë ekspertizë në psikologji, juridik dhe burime njerëzore, si dhe nga ata që kanë kryer trajnime speciale në fushën e zgjidhjes dhe ndërmjetësimit të konflikteve (që ndonjëherë quhen “avokatë të popullit”). Kur një organizatë ka mungesë të buxhetit për të paguar për ekspertizë të tillë, liderët ndonjëherë kërkojnë ndihmë nga rrjeti personal i tyre (shembull: “presidenti i bordit tonë e njihnte një avokat i cili mund të na ndihmojë”).

Sipas hulumtimit tonë, disa prej këtyre proceseve hetuese u zgjeruan për të përfshirë rishikime të brendshme të përqendruara rreth pyetjes se si hierarkitë, kultura e punës, politikat, struktura aktuale dhe kompetencat e brendshme (apo mungesa e tyre) kontribuan ta lejojnë një person në

një pozitë të pushtetit t'i viktimizojë tjerët. Disa prej të intervistuarve tonë u mbështetën në politika ekzistuese (që ndonjëherë ishin të vjetëruara) të ngacmimit seksual, apo ndonjëherë gjetën që politika të tilla nuk ekzistonin brenda organizatave të tyre. Pra, pjesë e procesit të rishikimit të brendshëm shpeshherë është domosdoshmëria e përshtatjes së politikave ekzistuese që të vendosen në mënyrë të kuptimtë, apo madje edhe shkrimi i procedurave dhe udhëzimeve për herë të parë.

Krijimi apo përshtatja e politikave që funksionojnë si vegël e dobishme dhe evoluese mund të përfshijë konsultimin me stafin, anëtarët e bordit, kontraktorët, punëtorët e pavarur, studentët, artistët, organizatat kolegjiale dhe këshilltarët e jashtëm.

**Fjalori preciz, definicionet e sakta dhe artikulimet e qarta janë jetike, dhe nevojitet kohë që ato të formulohen, pranohen dhe miratohen. Veglat që kanë për qëllim të veprojnë kundër ngacmimit seksual dhe abuzimit të pushtetit – si kodet e sjelljes, linjat telefonike apo trajnimet – funksionojnë vetëm nëse kuptohen dhe vendosen në praktikën e përditshme nga shumica e komunitetit të organizatës, pa marr parasysh fushëveprimin e saj.**

Shumë njerëz me të cilët kemi biseduar theksuan se procesi i ndryshimit ishte poaq i rëndësishëm sa rezultatet e prodhuara. Kodet, procedurat dhe veglat të gjitha luajnë rol kyç në parandalimin e dhunës me bazë gjinore, por diskutimet që çojnë deri te krijimi apo riformulimi i tyre duket se janë poaq jetike, pasi që këtu ndodhin ndryshimet e vërteta në pikëpamje. Kjo vërejtje rezonon me vërejtjen që e tërhoqi kryeministrja e Islandës, Katrin Jakobsdóttir, në vitin 2019 para një konference ndërkombëtare #MeToo në Rejkjavik: “Për ta përdorur partinë time si shembull, ne kemi formuluar rregulla të reja të sjelljes, por më i rëndësishëm ka qenë diskutimi rreth rregullave, e jo vet rregullat. Janë shumë gjëra negative të fshehura në kulturën tonë për të cilat kurrë nuk kemi folur më parë”.<sup>11</sup>

### 3) Kushtet e pasigurta të punës përbëjnë tokë pjellore për ngacmim dhe abuzim.

Edhe nëse ngacmimi seksual mund t'i ndodh kujtdo, pa marr parasysh situatën profesionale, kushtet e këqija të punës mund ta shtojnë – dhe shpeshherë e bëjnë – rrezikun e të qenit i/e ngacmuar apo abuzuar. Një person që punësohet në mënyrë të pasigurtë dhe ka burime të pakta financiare, relacionale apo reputacionale shpeshherë shfuqizohet për t'i thënë "jo" situatave shfrytëzuese dhe për ta ngritur zërin kur ballafaqohet me sjellje të pavend. Kjo duket se është posaçërisht e vërtetë për artistë të pavarur, punëtorë të pavarur të kulturës, profesionistë të rinj, studentë dhe emigrantë.

Një vërejtje e përsëritur gjatë disa intervistave është se një ndjenjë mbizotëruese e pasigurisë (financiare, sociale, politike...) ia zvogëlon kapacitetin njeriut për të ndikuar për ndryshim. Siç deklaroi me vendosmëri Ian Mamborde nga Equity, një sindikatë e performuesve dhe praktikuesve kreativë<sup>12</sup> në Mbretërinë e Bashkuar, gjatë një seance online që u fokusua në idetë fillestare që buruan nga ky hulumtim:

**"Pa e adresuar mungesën e mbështetjes financiare minimale nuk do të mund ta adresojmë karakterin e përgjithshëm abuziv të sektorit të kulturës."**<sup>13</sup>

Dhe siç shpjegon më tej Ilse Ghekiere: një nga bashkëiniciatorët e Engagement Art, një lëvizje<sup>14</sup> belge kundër seksizmit në arte: "Abuzimi i pushtetit është një lloj shtypje që përcaktohet fuqishëm nga marrëdhëniet hierarkale, dhe shpeshherë lidhet me kushtet e këqija të punës, si për shembull punësimi jostandard që karakterizohet nga pagesat e ulëta, pasigura, shfrytëzimi dhe mungesa e mbrojtjes ligjore. Këto kushte mund të ndihmojnë përforcimin e një kulture të heshtjes. Kur njerëzit kanë frikë se do ta humbin punën, ata mbesin të heshtur dhe kështu e mundësojnë normalizimin dhe vazhdimin e abuzimit të pushtetit".<sup>15</sup>

Frika nga ndikimi negativ në karrierë që mund ta ketë ngritja e zërit kundër sjelljeve të pavend nis për plot njerëz gjatë fazës së arsimimit në fushën e arteve. Plot ambiente tradicionale të mësimnxënies në të cilat njerëzit trajnohen për t'u bërë punëtorë të artit janë të strukturuar, pothuajse

sipas definicionit, rreth hierarkive strikte ndërmjet mësuesve (të cilët shpesh janë profesionistë aktivë dhe ndonjëherë janë mjaft të njohur) dhe nxënësve. Potenciali për abuzim të pushtetit brenda një klase – dhe brenda një konteksti profesional të arteve më qartë – rrallëherë adresohet drejtpërdrejt në shkollë. Siç e shpjegon Petra van Bradbandt, një filozofë, teoricene dhe ligjëruese në **Sint Lucas Antwerpen** në Belgjikë, "Marrëdhëniet e pushtetit shpeshherë nuk diskutohen në mënyrë eksplicite në arsim. Sidoqoftë, ato janë një pjesë e qenësishme e cilitdo institucion, duke përfshirë këtu praktikatat artistike. Duhet të kemi guxim për të diskutuar për kushtet e drejta të punës, rreziqet e pushtetit dhe format e ndryshme që mund t'i merr abuzimi i pushtetit. Arsimi i artit dhe prodhimi i artit ndodhin në një kontekst të punës dhe prodhimit, por këto aspektet më profane të artit, njerëzit preferojnë t'i mbajnë të fshehura prapa skenës. Këtu arsimi i artit dështon dhe për shkak të dështimit të tij, të rinjtë e rritur i ekspozohen injorancës dhe abuzimit".<sup>16</sup>

Në një nivel më të gjërë, disa në lëvizjen #MeToo kanë pyetur se a kanë kontribuar nocionet e përhapura të asaj se çfarë do të thotë të "jesh shef" në një pranim të nënkuptuar të vuajtjes në vendin e punës. Kjo pikëpamje ndahet nga Nika Kovač, drejtoresha e institutit The 8th of March dhe një nga nismëtarët e fushatës sllovene #jastudi (#MeToo)<sup>17</sup>. Në hyrjen e një publikimi të vitit 2019, ajo thekson se nocioni i "shefit" është i ngatërruar thellë me mënyrën patriarkale dhe kapitaliste të kuptimit të pozitës së pushtetit, duke thënë: "Viktima të këtij lloj patriarkati modern janë të gjithë, pa marr parasysh gjininë: sa të rritur që janë të zhvilluar emocionalisht dhe seksualisht vuajnë nga supremacia e një 'shefi' të tillë kapriçioz, apo lideri politik, lideri religjioz...?"<sup>18</sup>

## 4) Kuptimi i shtuar i asaj që kontribuon në dhunë dhe pabarazi po i shtyen disa të mendojnë ndryshe për artin.

Ngritja e ndërgjegjësimit shoqëror dhe hapja e debatit publik janë të domosdoshme për të përcaktuar dhe kuptuar çfarë lloj sjellje janë transgresive, abuzive apo të dhunshme. Një shembull i mirë u soll nga sociologja spanjolle, prof. Marta Soler, e cila u ftua për të mbajtur ligjeratë në Fakultetin e Arteve të Universitetit të Ljubljanës, deri sa grupi i studentëve Residenza dhe edukatorët e Fakultetit po punonin në metoda për të parandaluar ngacmimin seksual dhe abuzimin e pushtetit në shkollën e tyre. Ajo e kujtoi një hulumtim të kryer në Universitetin e Barcelonës, që tregoi se kur studentët u pyetën se a janë ballafaquar ndonjëherë me dhunën me bazë gjinore, vetëm 13% pranuan që po. Por kur hulumtuesit pyetën për veprime apo gjeste specifike, që definohej nga rregullat e BE-së si sjellje transgresive, 67% u përgjigjën që e kanë përjetuar.

Një vërejtje që u shpreh shpesh gjatë intervistave tona është se në ambientin arsimor, një mungesë e kuptimit të asaj se çfarë lloj sjellje mund të jenë të dhunshme apo transgresive i bëri disa edukatorë t'i përceptojnë disa mendime të caktuara të studentëve si reagime të tepruara. Pedagogë tjerë pranuan se kuptimet e sjelljeve transgresive dhe ngacmimit seksual ishin ndryshe në kohën kur ata vet ishin studentë. Ndërkohë, siç theksuan të intervistuarit tonë, nuk ka ndryshuar vetëm definicioni i dhunës me bazë gjinore, por edhe definicioni i artit – dhe asaj se çfarë lejohet “në emër të artit”.

Sa i përket ngritjes së nivelit të ndërgjegjësimit në sektorin e kulturës, rolet e kuratorëve, kritikëve, hulumtuesve, programuesve dhe prodhuesve janë të rëndësishme, sepse ata i vlerësojnë praktikën e artit, vendosin për dukshmërinë e artistëve, ndikojnë në mënyrën se si perceptohen praktikën artistike dhe vendosin se nga cila perspektivë përshkruhen ato.

Pas publikimit të letrës së hapur për Troubleyn/Jan Fabre, që u shkrua nga (ish) performuesit e tij, Petra van Brabandt iu adresua punëtorëve të artit (përfshirë këtu vetën), që janë përgjegjës për ndërtimin e kanunit të artit: “Në thelb, kjo letër na adresohet të gjithë neve. Shkollave të artit, institucioneve artistike, Ministrave të Kulturës dhe Arsimit. Krijuesve të mediave dhe artistëve, programuesve, gazetarëve dhe kritikëve të artit. Si mësuese në një shkollë të artit, ndihem e adresuar personalisht. Duhet të vendosim modele, ideale dhe paradigma të reja në shkollat tona. Arti si praktikë e disa ‘mjeshtërvë’ individualë gjithmonë ka qenë një model për abuzim”.<sup>19</sup>

## 5) Udhëheqësit suportiv janë të dobishëm për ndryshime strukturore.

#MeToo është një lëvizje bazë dhe është e rëndësishme ta njohim rëndësinë e mobilizimit të saj “nga poshtë lart”. Megjithatë, në hulumtimin tonë, ne vërejtëm se ndryshimi strukturor me ndikim u bë i mundur kur nismëtarët arritën të bashkëpunojnë në mënyrë kuptimplotë me njerëz që kishin pushtet brenda organizatave.

Kjo ka dalur të jetë posaçërisht e vërtetë brenda arsimit në fushën e arteve, ndonëse ne mendojmë që shembulli që e japin ato mund të jetë relevant edhe për tjera lloje të organizatave. Disa prej të intervistuarve tonë që po punojnë në arsim në fushën e arteve (për shembull, Roman Kuhar, dekan i Fakultetit të Arteve në Universitetin e Sllovenisë, Agata Adamiecka-Sitek, avokate e popullit në Akademinë Kombëtare të Artit Dramatik Aleksander Zelwerowicz në Varshavë dhe Jasna Žmak, Koordinatore e Mbështetjes së Studenëve në Akademinë e Arteve Dramatike të Universitetit të Zagrebit) thanë në mënyrë të theksuar se organizatat e tyre nuk do të kishin evoluar në mënyrë kuptimplotë pa nismën dhe vendosmërinë e studentëve. Dhe po të njejtit njerëz gjithashtu theksuan se ndihen me fat që janë pjesë e organizatave të drejtuara prej njerëzve që i dëgjojnë deshmëtë, i mirëpresin diskutimet dhe e lehtësojnë procesin e ndryshimit.

Në anën tjetër, një prej të intervistuarve tonë e përmendi një situatë në institucionin e artit në të cilin punonte, ku vullneti për ndryshim ishte mjaft i kufizuar: lidhshipi ishte i gatshëm t'i përmbush pritjet e financuesve duke përgatitur procedura të nevojshme parandaluese, por nuk ishte i interesuar t'i vendos ato në praktikë. Si pasojë e kësaj, disa prej punëtorëve vendosën ta ndihmojnë vet ndryshimin, duke nisur nga departamenti i tyre, por ishin të vetëdijshëm se procesi do të ketë ndikim të kufizuar në tërë institucionin nëse nuk mbështetet në mënyrë aktive nga udhëheqësit.

Të qenit udhëheqës i një organizate me nivel të lartë të përgjegjësisë mund të jetë një përvojë izoluese për shumë njerëz. Ndonjëherë, si pjesë e procesit të ndryshimit, ata vet mund të ndihen se janë bërë targete të nervozës apo frustrimit të përgjithësuar, duke u bërë përfaqësues të një sistemi të tërë brenda së cilit ata mund të jenë vetëm pjesërisht arkitektë. Për shembull, një udhëheqës organizate që e intervistuaam përshkroi se si u ndie “i veçuar” gjatë procesit të adresimit të një problemi të dhunës me bazë gjinore në kontekstin e tyre. “Më thanë disa herë që ‘duhet të shkojë’”, tha. “Për mua, #MeToo simbolizoi të qenit në shënjestër”. Për shkak të këtij izolimi social dhe rreziku emocional, vet udhëheqësit kanë nevojë për mbështetje në mënyrë që të vazhdojnë të jenë lehtësues efektivë të ndryshimit strukturor brenda organizatave të tyre. Një tjetër i intervistuar tha se rrjetet kulturore mund të luajnë një rol të rëndësishëm për shtimin e lidhjeve dhe solidaritetit, duke i mundësuar udhëheqësve të kenë një përzgjedhje solide të kolegëve të cilëve mund t’u drejtohen për ndihmë kur ballafaqohen me situata të vështira dhe të cilët mund t’u ofrojnë këshilla.

## 6) Mediat (sociale) luajnë rol të rëndësishëm, por gjithashtu janë të paqarta dhe paradoksale.

Ndonëse #MeToo u bë e njohur në botë në vitin 2017, është e rëndësishme të kujtojmë se, përtej një hashtag-u (thurje) në rrjete sociale, nisi si “lëvizje bazë për t’i ndihmuar të mbijetuarit e dhunës seksuale në komunitete të paprivileguara<sup>20</sup>”. Tarana Burke, e cila fillimisht nisi ta përdorte këtë frazë në 2006 si pjesë e aktivizmit dhe punës së saj për organizim të komunitetit, tha se “nuk u ndërtua për të qenë fushatë virale që është këtu sot dhe harrohet të nesërmën. Ishte si fjali e njohur për t’u përdorur nga të gjithë të mbijetuarit, për t’u treguar njerëzve që nuk janë vet dhe që një lëvizje për shërim radikal po ndodhte dhe ishte e mundur”.

Paqartësia sa i përket rolit të mediave – sociale dhe të tjera – u theksua vazhdimisht gjatë hulumtimit tonë.

Platformat e njohura online si Instagram, Twitter, Facebook dhe TikTok, janë hapësira në të cilat historitë e ngacmimit seksual dhe abuzimit të pushtetit shpeshherë dalin dhe qarkullojnë. Për shembull, profili në Instagram @myartnotmyass (arti im jo bytha ime) është një profil i drejtuar në mënyrë kolektive që i fton njerëzit t’i ndajnë në mënyrë anonime përvojat e të qenit target i fjalëve dhe/apo sjelljeve të pavend në botën e artit bashkëkohor francez. Mbase për shkak të demografisë së audiencës së aplikacionit, shumë prej dëshmime personale përmendin të qenit të keqtrajtuar për shkak të statusit si student, si praktikant, si profesionist që shihet që është i ri, apo si artist në zhvillim. Megjithatë, siç theksoi një prej të intervistuarve, historitë që qarkullojnë më gjerësisht në media sociale, posaçërisht kur ndahen në mënyrë anonime, nuk arrijnë gjithmonë te njerëzit që udhëheqin dhe mbajnë pushtet në organizata.

Disa prej njerëzve që i kemi intervistuar kanë qenë të përfshirë në raste që kanë marrë vëmendje nga mediat tradicionale. Ky lloj ekspozimi – apo rreziku prej tij – mund të jetë një thikë me dy teha. Në njërën anë, mbulimi medial mund të shërbejë si formë e presionit ndaj udhëheqësve të organizatës që të ndërmarrin veprime të dukshme drejt dëmshpërblimit, drejtësisë dhe parandalimit. Në anën tjetër, potenciali për ta dëmtuar imazhin e një shkolle apo vendi të punës ndonjëherë ka shërbyer si faktor frenues për viktimat që e ngritën zërin me histori të tilla. Kjo pikë lidhet edhe me frikën nga humbja e narrativës së asaj që e ka përjetuar personi duke u stigmatizuar, duke u fajësuar ndonëse është viktimë, apo thjesht duke mos gjetur besim në forume publike.

Një person me të cilin biseduam e theksoi një pikë të rëndësishme: ritmi i përgjithshëm i ciklit të lajmeve është gjithnjë më i furishëm dhe mediat kryesore shpeshherë prioritojnë formate informative të shkurtëra dhe që “përvetësohen më lehtë”, në dëm të nuancës. Kur kombinohet kjo me zbulimet e fundit që modelet e biznesit dhe algoritmet e mediave sociale “nxisin përmbajtje ndarëse, polarizuese, nervoze”<sup>21</sup>, është e qartë që kjo është në kundërshtim me idenë tonë të dytë: që hetimi i kujdesshëm i akuzave të ngacmimit dhe abuzimit kërkon kohë. Në fjalët e një të intervistuarit tjetër, “linçimi i njerëzve në rrjete sociale nuk duhet të konsiderohet si zgjidhje e qëndrueshme”.

Kur i vendosëm në hartë rastet e ngacmimit seksual dhe abuzimit të pushtetit që u raportuan publikisht në fushën e arteve në Evropë ndërmjet viteve 2017 dhe 2021, ne i vërejtëm dy dinamika të ndërvarura:

- Arena e debatit publik, e cila shpeshherë ujitet nga rastet që janë bërë të dukshme nëpërmjet mediave tradicionale dhe/ose platformave sociale online
- Puna e vazhdueshme, afatgjatë, dhe shpeshherë e padukshme e përgatitjes, lehtësimit dhe mbajtjes së vullit për procesin e ndryshimit, që ndodh larg qendrës së vëmendjes dhe shpesh nuk jep rezultate të shpejta që mund të komunikohen lehtë dhe në mënyrë sensacionale

Secila prej këtyre arenave të angazhimit e informon dhe e fuqizon tjetrën. Disa prej njerëzve që i intervistuam theksuan se presioni i mediave dhe vëmendja publike, ndonëse kohë pas kohe mund të jenë shumë stresuese, kontribuan në mënyrë efektive në adresimin e ngacmimit seksual dhe abuzimit të pushtetit. Megjithatë, ata gjithashtu theksuan që përderisa rastet që janë bërë publike mund të jenë mjet i dobishëm vëzhgimor, ato nuk janë gjithëpërfshirëse. Përkundrazi: informatat qasje në të cilat kemi nëpërmjet mediave (sociale) përbëjnë majën e ajsbergut.



2

REKOMANDIME PËR RRJETE  
KULTURORE EVROPIANE

## **Ne ia shtruum vetës tri pyetje kryesore kur i formuluam këto rekomandime:**

1. Si duam të punojmë në fushën e arteve pas dëshmimeve që i dëgjuam, duke pasur parasysh që kushtet e pasigurta të punës e shtojnë prekshmërinë e personit ndaj ngacmimit dhe abuzimit?
2. Si mund të veprojmë me bashkëpunim dhe solidaritet në nivel ndërkombëtar për të krijuar hapësira më të sigurta të punës në arte, duke marr parasysh gjithashtu kontekstet e ndryshme socio-politike anembanë Evropës?
3. Çfarë mund ose duhet të jenë rolet specifike të rrjeteve kulturore evropiane, posaçërisht në lidhje me mobilzimin e sektorit të arteve dhe fushatat për rregulla dhe ligje më të mira?

## **Rekomandimet tona:**

- Janë shkruar me një dëshirë për të lëvizur drejt ndryshimit strukturor në arte në shkallë të madhe;
- Janë të bazuara në ato që i kemi mësuar gjatë procesit të hulumtimit (përfshirë këtu dy 'seanca të komenteve' me punëtorë evropianë të artit dhe anëtarë të IETM);
- Synojnë të jenë praktike dhe të realizueshme, pa marr parasysh madhësinë dhe fushëveprimin e organizatës tuaj;
- Lidhen secila me një 'pikë diskutimi' që mund të përdoret si pyetje fillestare për bisedë kolektive deri sa fillon procesin e ndryshimit apo thellohesh në të;
- Nuk pretendojnë të jenë plotësisht gjithëpërfshirëse sa i përket çfarë mund të bëhet për ta kundërshtuar ngacmimin seksual dhe abuzimin e pushtetit në arte;
- Mund të jenë relevante dhe frymëzuese për udhëheqësit që punojnë në lloje tjera të organizatave të arteve që shkojnë përtej rrjeteve kulturore evropiane, të cilat i kanë target kryesor.

# 1) Duhet të shpenzohet kohë dhe të bëhen përpjekje për të formuluar dhe ndërtuar konsensus rreth terminologjisë precize.

## Pse?

- Përshkrime precize dhe specifike të asaj se çfarë përbën ngacmim seksual, abuzim të pushtetit dhe dhunë me bazë gjinore në vendin e punës në fushën e kulturës janë të domosdoshme në nivele organizative lokale dhe evropiane.
- Përshkrimet e qarta mund të ndihmojnë të bëjmë dallimin ndërmjet sjelljeve grabitqare të qëllimshme dhe veprimeve pa qëllim për të lënduar që lindin nga injoranca (kulturore/kontekstuale) apo mungesa e edukimit emocional.
- Pa marr parasysh shkallën dhe fushëveprimin e një organizate (apo konsorciumi të tyre), procesi i demokratizimit të kontributeve, apo artikulimit të kuptimeve prapa termave të caktuar, i (ri)shkrimet dhe kontekstualizimit të definicioneve në bazë të komenteve dhe dialogut, dhe i komunikimit të rezultateve të kësaj pune me synim të kuptimit të gjërë dhe miratimit, do të kërkojnë kohë dhe përpjekje.

## Rekomandimet

- Shpenzoni kohë duke i elaboruar definicionet tuaja të termave të caktuar në mënyrë që të jenë sa më precize që është e mundur. Duhet të jeni të përgatitur t'i rivizitoni rregullisht në bashkëpunim me punëtorët, përbërësit (anëtarët e bordit, studentët, punëtorët e pavarur etj.) dhe organizatat kolegjiale. Rishikoni ato kur është e domosdoshme dhe sipas përvojës.
- Ndani frytet e punës tuaj me tjerët. Mendoni se si mund t'i bëni këto terma të definuara në mënyrë eksplicite të qasshme lehtësisht për këdo që ka dëshirë t'i lexojë. Pyteni vetën nëse duhet të përkthehen në gjuhë tjera.

## Pikë e diskutimit

- Ngacmimi seksual dhe abuzimi i pushtetit ndonjëherë ndodhin në vende që janë jashtë fushëveprimit zyrtar të një organizate (si në një rezidencë private, bar apo restorant). Çfarë mund dhe duhet të bëhet nga një organizatë për sjellje të pavend që mund të ndodhin – dhe shpeshherë ndodhin – në këso “zona gri”?

## 2) Duhet të punohet drejt krijimit të një standardi për gjithë sektorin në mënyrë që liderët e arteve të marrin trajnim formal në krijimin e ambienteve të sigurta profesionale.

### Pse?

- Shpeshherë, drejtorët artistikë e marrin përsipër drejtimin e një organizate pavarësisht që kanë mungesë të trajnimit formal për menaxhim të njerëzve. Duket se është e zakonshme që komisionet e punësimit supozojnë që aftësitë komplekse dhe të nivelit të lartë si lehtësimi i marrëdhënieve të punës dhe krijimit të ekipeve mund të mësohen ad hoc si shtesë mbi përgjegjësitë artistike.
- Ndonjëherë, vlerat artistike (qofshin eksplicite apo implicite) mund të ndeshen me standardet e sjelljes profesionale. Në disiplina të caktuara, perceptimi i një udhëheqësi artistik si një “gjeni kreativ” apo një “mjeshtër” i gjithëdijsëm, mund të çojë në situata në të cilat abuzimi dhe ngacmimi tolerohen në emër të artit.
- Emocionet dhe marrëdhëniet ndërpersonale shpesh luajnë një rol të rëndësishëm në procesin kreativ dhe ndonjëherë ekziston perceptimi që kolegët e formojnë “një familje”. Kjo mendësi mund ta pengojë konfrontimin e situatave të ngacmimit dhe abuzimit.

### Rekomandimet

- Ofroni trajnim për udhëheqësit ekzistues organizativ në fushën e arteve. Konsideroni t'i ftoni OJQ-të me përvojë, lëvizjet e drejtuara nga artistët (për shembull Engagement<sup>22</sup>) dhe nismat e praktikës së drejtë (si Juist is Juist<sup>23</sup> apo Fair Practice Code<sup>24</sup>) për ta lehtësuar këtë.
- Si pjesë e procesit të punësimit për udhëheqës të lartë organizativë në arte, kërkoni prej kandidatëve t'i demonstrojnë kompetencat e tyre në lidhje me aftësinë për ta krijuar dhe mbajtur një ambient të sigurtë të punës. Kur i intervistoni, shtroni pyetje që zbulojnë se si një person do ta menaxhonte në mënyrë konkrete një situatë të abuzimit apo ngacmimit. Konsideroni ofrimin e trajnimit ekzekutiv si pjesë e pakos së punësimit nëse personi që dëshironi ta punësoni në këtë pozitë ka mungesë të kompetencave në këtë fushë.

### Pikë e diskutimit

- Në kontekstin tuaj, sa është i përhapur perceptimi i një udhëheqësi artistik si një “gjeni kreativ” apo një “mjeshtër” i gjithëdijsëm? Si ndikon kjo mendësi mënyrën e strukturimit të organizatave të artit?

### 3) Duhet të kuptohet se si kushtet e pasigurta të punës e rrisin cenueshmërinë në lidhje me abuzimet potenciale. Dhe të ndërmerren veprime!

#### Pse?

- Kushtet e pasigurta të punës për punëtorët kulturorë (pasiguria financiare, klauzolat grabitqare në kontrata, atmosferat konkurruese, hapësirat e pasigurta të punës...) janë tokë pjellore për ngacmim dhe abuzim të të gjitha llojeve në fushën e arteve.
- Shumë profesionistë të arteve nuk e ngrisin zërin për të treguar që janë të abuzuar apo ngacmuar në ambient të punës në sektorin e kulturës. Shpeshherë kjo ndodh për shkak që ata kanë frikë se, nëse e bëjnë, do të pësojnë nga hakmarrja apo dënimi (ta humbin punën, t'u njolloset reputacioni, t'i humbin privilegjet e vizës...).

#### Rekomandimet

- Si organizatë, përveç punës me anëtarë të stafit, duhet të jeni proaktiv në adresimin e nevojave të artistëve të pavarur, të punëtorëve kulturorë të pavarur, të profesionistëve të rinj dhe të studentëve. Shumë prej tyre operojnë me pak apo kurrëfarë 'rrjete sigurie'. Disa mund të kenë gjithashtu mungesë të njohurive mbi atë se çfarë përbën abuzim apo ngacmim dhe kanë shumë pak përvojë ballafaqimi me situata të tilla.
- Konsideroni ta çertifikoni organizatën nga një entitet i pavarur (si W.A.G.E<sup>25</sup>) sa i përket kompensimit të drejtë të punëtorëve të artit.

#### Pikë e diskutimit

- A e ka përdorur ndonjëherë organizata juaj pushtetin e reputacionit të saj për ta shtyer një punëtor arti ta pranohë një rrogë apo honorar të ulët dhe/apo kushte të kontratës që qartë e vendosin atë në disavantazh?

## 4) Duhet të prioritizohet puna strukturore, afatgjatë mbi diversitetin dhe barazinë gjinore brenda sektorit.

### Pse?

- Në plot kontekste, diversiteti dhe barazia gjinore shihen si “diçka e mirë për të pasur”, diçka që adresohet vetëm pasi të jenë rehatuar “aktivitetet thelbësore”. Mendimi i kësaj pune si afatgjatë dhe strukturore do të thotë se mund t’i mbush (dhe me gjasë do ta bëjë) plot aspekte të jetës organizative si pjesë e një procesi të vazhdueshëm të ndryshimit.
- Si me shumë tema “socialisht të angazhuara” që shkojnë nëpërmjet cikleve të trendit, ekziston rreziku që ballafaqimi me ngacmimin seksual dhe abuzimin e pushtetit në arte në një nivel strukturor bëhet prioritet i ulët brenda organizatave kur të zbehet vëmendja publike.

### Rekomandimet

- Sigurohuni që diversiteti dhe barazia gjinore janë themelore për aktivitetet e organizatës tuaj, jo vetëm një kuti për t’u plotësuar nganjëherë.
- Kush toni vëmendje asaj se kush është në dhomë dhe çfarë ulëse e kanë në tryezë.<sup>26</sup>
- Ofroni punëtori mbi diskriminimin për stafin, anëtarët e rrjetit, anëtarët e bordit, studentët dhe bashkëpunëtorët e jashtëm.
- Organizoni takime të rregullta me rrjetin tuaj që fokusohen në ndarjen e praktikave të mira, burimeve, historive të ndryshimit, fushatave të avokimit etj. Takimet e tilla duhet të shihen si pikë fillestare për organizim kolektiv dhe krijim të mbështetjes më të gjërë për ndryshime strukturore gjatë ballafaqimit me rezistencë dhe kundërplasje potenciale.

### Pikë e diskutimit

- Si mund të ketë nevojë të ndryshojë programi artistik dhe/apo kurrikula juaj arsimore për ta prioritetizuar diversitetin dhe barazinë gjinore? Si do të dukej po të informonin ndryshime të brendshme konkrete brenda organizatës tuaj vlerat e ngulitura në këtë përmbajtje artistike dhe/apo arsimore?

## 5) Duhet të ndahet një buxhet specifik për trajnime dhe specialistë.

### Pse?

- Plot organizata të arteve nuk kanë pozita brenda stafit të cilat fokusohen në mënyrë eksplicite dhe tërësore në Marrëdhënie Njerëzore dhe shpeshherë kanë mungesë të madhe të kompetencave të brendshme në këtë fushë kyçe.
- Njerëzit të cilët kanë më shumë gjasa të jenë target i dhunës me bazë gjinore kanë gjithashtu më shumë gjasa të jenë ata prej të cilëve kërkohet të punojnë për ta parandaluar dhe zgjidhur ngacmimin, shpeshherë mbi ngarkesat 'normale' të punës së tyre dhe pa kompensim shtesë.
- Rolet e reja të specialistëve – si **koordinatorë të intimitetit** për produksione të teatrit dhe filimit – mund të vendosin, në **fjalët e artistes Michaela Coel**, “kufij fizik, emocional dhe profesional, në mënyrë që të mund të bëjmë punime për shfrytëzimin, humbjen e respektit, për abuzimin e pushtetit, pa qenë të shfrytëzuar apo abuzuar në këtë proces”.

### Rekomandimet

- Konsideroni krijimin e një pozite brenda stafit që fokusohet në sigurinë në vendin e punës, parandalimin e dëmit, ndërtimin e njohurive brenda organizatës në përgjithësi, dhe respektimin e ligjit dhe rregullave.
- Bëni fushatë për themelimin e një fondi evropian të dedikuar për t'i ndihmuar organizatat e vogla me kontraktimin e specialistëve (si këshilltarët ligjorë dhe psikologët) kur është e nevojshme.

### Pikë e diskutimit

- A ka organizata juaj burime të mjaftueshme për t'i mbuluar nevojat e saj në këtë fushë pa i mbingarkuar anëtarët e ekipit? Si mund ta adresoni këtë me bordin, punëtorët, palët e interesit, anëtarët dhe financuesit tuaj.

## 6) Mbështetja e rrjeteve kulturore evropiane është e nevojshme për të promovuar ndryshime strukturore në nivelin transnacional.

### Pse?

- Ndërgjegjësimi social dhe qasja në burime ligjore për të reaguar dallon nga shteti, sektori i artit, situata institucionale dhe statusi i punës. Prandaj është jetik kërkimi për zgjidhje që mund të aplikohen në mënyrë transnacionale dhe zhvillimi i një rrjeti për solidaritet ndërmjet individëve, organizatave dhe institucioneve të arteve përtej kufijve.
- Shumë njerëz me të cilët kemi biseduar shprehën fuqishëm nevojën për një bazë të dhënash që liston kodet e sjelljeve, zgjidhjet ligjore dhe metodologjitë që veç se aplikohen apo janë duke u përpunuar.
- Ka mungesë të bashkëpunimit në nivel evropian rreth krijimit të kushteve të punës që do të ndihmonin parandalimin e abuzimit, posaçërisht për punëtorët e artit që varen nga lëvizshmëria ndërkom-bëtare (si artistët që udhëtojnë me punimet e tyre).
- Presioni i jashtëm mund të ndihmojë në nivel ndërkombëtar. Një shembull i mirë i presionit të jashtëm prej organeve financuese vjen nga Mbretëria e Bashkuar. Ian Mamborde, Organizator i Diversitetit dhe Barazisë në Equity, shpjegoi gjatë një seance online të IETM më 6 tetor 2021<sup>27</sup>: “Më herët, për të marrë mbështetje financiare, organizatat e sektorit kulturor në Mbretërinë e Bashkuar u detyruan të kenë një politikë për parandalimin e ngacmimit seksual dhe abuzimit të pushtetit në raftet e tyre; nga viti 2022, ata do të duhet të dëshmojnë se e kanë vendosur në praktikë dhe të adresojnë në mënyrë aktive sjelljet abuzive”.<sup>28</sup>

### Rekomandimet

Rrjetet kulturore evropiane mund të:

#### ***Sa i perket takimeve, trajnimit dhe lehtësimit:***

- Të përkushtohen që do ta adresojnë në mënyrë të vazhdueshme ngacmimin seksual dhe abuzimin e pushtetit dhe do ta ngrisin nivelin e ndërgjegjësimit për këto çështje. Për shembull, duke i adresuar rregullisht këto tema në takime dhe mbledhje.
- Të ofrojnë hapësira të sigurta për diskutime, hulumtime, trajnime dhe punëtori në një mënyrë konsistente, duke i pasur parasysh posaçërisht aktivistët dhe profesionistët e përfshirë në procese të ndryshimit të cilët nuk mund të llogarisin në mbështetje lokale. Një shembull i kësaj është inkurajimi dhe mbështetja e grupeve punuese nëpër rrjete ku anëtarët mund të takohen dhe të marrin mbështetje të ndërsjellë, të ndajnë përvoja dhe të vlerësojnë procese të transformimit.
- Të nisin konsultime joformale, vullnetare, një-me-një, ndërmjet anëtarëve për të ndarë histori dhe këshilla, posaçërisht ndërmjet profesionistëve me më shumë përvojë dhe atyre në zhvillim e sipër.
- Të shkojnë përtej ndarjes së njohurive dhe punës për ndërtim të kapaciteteve. Për shembull, të ofrojnë trajnime që i mundësojnë profesionistëve të fushës së arteve t'i identifikojnë sjelljet që lidhen me abuzimin e pushtetit dhe ngacmimin seksual.
- Të ofrojnë certifikim të bazuar në trajnime mbi këto tema për anëtarët. Për këtë mund të përdoret si model certifikimi i Gjelbërt të cilin disa rrjete kulturore evropiane janë duke e zhvilluar si pjesë e projektit SHIFT.<sup>29</sup>

#### ***Sa i perket ndarjes së informatave:***

- Ta mbështesin bashkë krijimin e një platforme qendrore digjitale që sistemon politika, kode të sjelljes dhe hulumtime. Faqja e burimeve të FIA (International Federation of Actors – Federata Ndërkombëtare e Aktorëve) mund të jetë pikë fillestare e një platforme të tilla, bashkë me Bibliografinë e Shënuar<sup>30</sup> që është prodhuar si pjesë e këtij projekti, si dhe përmbajtjet relevante nga baza e të dhënave për praktikën e mira nga projekti aktual i performancave live European Social Partner për barazinë gjinore në sektorin e Performimit Live, që do të përfundohet në vitin 2022<sup>31</sup>. Kjo uebfaqe



ka linqe të burimeve në gjuhë të ndryshme për vende ku janë në dispozicion dhe ku mund të kontribuojnë në mënyrë aktive në qarkullimin e hulumtimeve – për shembull, duke raportuar apo mbledhur raste të reja të studimit dhe informuar anëtarët për zhvillimet e vazhdueshme.

- Ta themelojnë dhe sigurohen që ta përditësojnë një listë të ekspertëve, avokatëve të popullit dhe trajnerëve në nivel evropian, posaçërisht duke marr parasysh shtetet në të cilat nuk ka qasje të lirë në avokatë profesionalë të popullit apo trajnerë të jashtëm.

### **Sa i përket avokimit:**

- T'i bashkojnë forcat për të lobuar në nivel evropian për kushte më të sigurt të punës që fokusohen në parandalim dhe për të punuar (në bashkëpunim me federatat dhe sindikatat e punëtorëve) për të bërë zgjidhje transnacionale që mund t'i mbrojnë punëtorët e pavarur dhe profesionistët e tjerë të artit që punojnë përtej kufijve. Për shembull, të avokojnë që ta kushtëzojnë financimin nga BE me organizimin e një kodi të brendshëm të etikës të përditësuar dhe me dëshmimin e punës së tyre aktive për të krijuar një ambient të sigurt të punës.
- Të lidhen kur është e mundur (nëpërmjet shkëmbimit të informatave etj.) me rrjete lokale dhe kombëtare në sektorin e arteve që mund ta shtyjnë përpara punën për këtë çështje. Kjo vërejtje është posaçërisht relevante për rrjetet evropiane dhe ndërkombëtare që janë organizata ombrellë apo 'rrjete të rrjeteve'.
- Të vazhdojnë bashkimin e forcave nëpër rrjete që avokojnë për përmirësimin e kushteve të punës në sektorin kulturor, përfshirë këtu parandalimin e ngacmimit seksual dhe abuzimit të pushtetit në vende të punës në sektorin e kulturës si element kyç i deklaratave të politikave dhe veprimeve të mundshme të BE-së.

### **Pika të diskutimit**

- Si mund ta përdorin rrjetet kulturore evropiane frymëzimin nga projektet si Keychange në fushën e muzikës<sup>32</sup> për të përparuar së bashku rreth temës në shkallë masive?
- Si munden rrjetet kulturore evropiane t'i mbështesin aktivistët dhe punëtorët e arteve të përfshirë në procese të ndryshimit të cilët nuk mund të llogarisin në mbështetje lokale? Çfarë mund të ofrojnë aleancat ndërkufitare në atë aspekt?
- Si mund ta mbajnë të gjallë diskutimin rrjetet kulturore evropiane, posaçërisht kur eventualisht lëvizja #MeToo e humb vëmendjen e mediave?

# SI TË VAZHDOHET PUNA

Rrjetet prapa këtij hulumtimi shpresojnë që do të jetë një kontribut i rëndësishëm drejt përparimit të dialogut në shkallë evropiane.

Rrjetet janë duke iu adresuar poaq shumë vetës me listën e rekomandimeve sa edhe rrjeteve tjera evropiane dhe ndërkombëtare, si dhe sektorit të kulturës dhe artit në përgjithësi.

E pranojmë se hulumtimi dhe strategjitë për zgjidhje që diskutohen këtu sigurisht se nuk janë gjithëpërfshirëse, dhe shumë më shumë punë duhet të bëhet. Jemi të përkushtuar ndaj kësaj pune dhe i inkurajojmë organizatat tjera të na bashkohen.

Ju lutem na dërgoni email në [ietm@ietm.org](mailto:ietm@ietm.org) nëse keni pyetje ose dëshironi të kontribuoni në punën që po na pret.

**3**

## **SHTOJCË**

**RASTE TË STUDIMIT –  
HISTORI TË NDRYSHIMIT**

# 1) Fakulteti i Arteve, Universiteti i Ljubljanes, Slloveni

Historia e ndryshimit që do ta tregojmë në vijim është e bazuar në një intervistë me Roman Kuhar, Dekanin e Fakultetit të Arteve të Universitetit të Ljubljanes<sup>33</sup>. Diskutimi për dhunën me bazë gjinore nisi aty në 2020 dhe u frymëzua nga lëvizja #MeToo. Ndonëse në shumicën e shteteve perëndimore fushata #MeToo u nis prej njerëzve që i ndanë historitë e tyre në profile private në rrjete sociale, në Slloveni lëvizja e morri një formë tjetër. Në 2018, organizata aktiviste Institut 8. Marec (Institut 8 Marsi) e lansoi fushatën #jastudi duke ofruar një platformë ku dëshmitë mund të ndaheshin në mënyrë anonime. Deri në vitin 2020, mbi 180 njerëz nga secila grupmoshë kishin publikuar historitë e tyre në këtë platformë. Megjithatë, nuk kishte dëshmi në lidhje me problemin e dhunës në sektorin kulturor. Prandaj, Institut, në bashkëpunim me Festivalin City of Women (Qyteti i Grave),

e organizuan një tjetër fushatë #jastudi v kulturii (#MeToo në kulturë) dhe i kontaktuan drejtpërdrejt institucionet kulturore të bazuara në Ljubljane për të mbledhur dëshmi. Ato veprime e nisën diskutimin rreth abuzimeve të pushtetit në komunitetin slloven të arteve skenike.

Një nismë tjetër që kontribuoi në atë diskutim ishte Facebook grupi “Nisam tražila”, i krijuar në fillim të vitit 2021 pasi Miroslav Aleksic – regjisor, dramaturg dhe profesor i aktrimit – u akuzua për ngacmim seksual. Grupi e nisi një platformë që mbledh dëshmi të dhunës me bazë gjinore në teatër brenda shteteve të ish-Jugosllavisë. I nisur nga “Nisam tražila”, ky diskutim rajonal dhe ndërkombëtar i ka përshpejtuar ndryshimet që veç se ishin në lëvizje në Fakultetin e Arteve, dhe i ka mundësuar studentëve dhe mësuesve perceptimin e përvojave të tyre në kontekst më të gjërë.

## Historia e ndryshimit

Studentët në Fakultetin e Arteve luajtën një rol kyç sa i përket tërheqjes së vëmendjes në drejtim të problemit të dhunës me bazë gjinore në Universitet dhe krijimit të praktikave institucionale për ta adresuar atë. Ata e bënë të mundur të dëgjohen ankesat e para për ngacmime seksuale. Procesi nisi në 2020, kur e themeluan një organizatë bazë, Resistenca, e cila mbledhi dëshmitë e studentëve që kishin përjetuar dhunë. Ajo nismë kontribuoi në krijimin e një ambienti të sigurtë për ata që ngritën zërin për t’u ankuar sepse ua mundësoi atyre të mbesin anonim në mesin e ligjëruesve dhe autoriteteve në Universitet duke i dorëzuar ankesat e tyre nëpërmjet bashkëmoshatarëve të besuar. Më pas, ata u përfaqësuan nga Këshilli i Studentëve, që mbeti në kontakt me Dekanin.

Si reagim ndaj ankesave u vënë në praktikë për herë të parë procedurat kundër dhunës. Fillimisht, ato masa u bazuan në dokumentin “Pravilnik o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih na Univerzi v Ljubljani in študentov Univerze v Ljubljani” (“Rregullat mbi masat për mbrojtjen e dinjitetit të punëtorëve dhe studentëve në Universitetin e Ljubljanes”), që u krijua në 2012 për të parandaluar sjellje jo-etike, por që në 2020 ishte ende një letër e vdekur. Përpjekjet për të zbatuar procedura në bazë të atij dokumenti i lanë të shihen qartë shumë prej pikave të verbëra dhe paqartësive të tij. Siç tha Kuhar, një prej problemeve kryesore që duhej të adresoheshin ishte çështja se kur dhe si duhej të apikohej statuti i kufizimeve, duke marr parasysh faktin që shumica e ankesave nuk mund të paraqiteshin për shkak të skadimit të rregullave të universitetit.

Pasi që u bë e qartë shpejt që dokumenti kishte nevojë për rishikim, autoritetet në Universitet filluan ta rishkruajnë

atë dhe të zhvillojnë politika të reja – një proces në të cilin studentët, të përfaqësuar nga Resistenca, morrën pjesë në mënyrë aktive. Kodi i ri i praktikave tani është miratuar. Një prej synimeve të tij ka qenë krijimi i një strukture për pjesëmarrjen e studentëve në zbatimin e procedurave kundër dhunës. Një shembull i kësaj mund të jetë praktika e ‘kontrollit të kryqëzuar’ (procesi i verifikimit të informatave duke përdorur një metodë apo burim alternativ) gjatë procesit të vlerësimit: në fund të secilit vit akademik, studentët dorëzojnë raporte të vlerësimit të cilat lexohen njëkohësisht nga krerët e departamenteve dhe Komiteti studentor. Kjo procedurë u vendos për të parandaluar vendimmarrjen e anshme nga krerët e departamenteve në lidhje me kolegët e tyre. Një shembull tjetër është që mendimet e studentëve kërkohen si pjesë e procesit të rinovimit të diplomës postdoktorale (habilitimi) që është kusht për ruajtjen e punësisë. Kjo procedurë e bëri të mundur që Dekani të refuzojë zgjatjen e kontratës së një profesori të filozofisë që ishte akuzuar disa herë për sjellje të pahijshme dhe ngacmim seksual nga studentët dhe që u shpall fajtor gjatë një hetimi të brendshëm.

Sipas Kuhar, përfshirja e studentëve në procesin e formësimit të praktikave institucionale dhe mbrojtja nga sjelljet jo-etike është jetike pasi që ata mbesin si grupi i interesit që mbrohet më së paku në Universitet. Prandaj, një masë tjetër kundër dhunës u prezantua për mbrojtjen dhe mbështetjen e tyre për t’u organizuar dhe për të mbledhur dëshmi duke siguruar anonimitetin dhe sigurinë e ankuesve. Autoritetet e Universitetit vendosën pozita për persona të pavarur të besimit (të trajnuar prej këshilltarëve dhe specialistëve të jashtëm) të cilëve mund t’u drejtohen direkt studentët dhe punëtorët kur përjetojnë dhunë.

Gjatë zhvillimit të kodit të ri të praktikave, Universiteti njëkohësisht lansoi një fushatë edukative dhe informative.

Nëpërmjet bashkëpunimit me dy organizata joqeveritare që punojnë në fushën e dhunës në familje - Društvo SOS Telefon dhe Društvo za nenasilno komunikacijo – Universiteti organizoi punëtorë për të gjithë punëtorët dhe studentët (posaçë-

isht për të porsaardhurit) për njohjen e formave të ndryshme të dhunës dhe abuzimit të pushtetit. Gjithashtu, për të krijuar një shenjë të qartë që Universiteti po bëhej një hapësirë e sigurtë u vendosën postera kundër dhunës rreth fakultetit.

## Mësimet e marra

1. Një nga aspektet më interesante të këtij rasti është që kodi i praktikës nuk pati nevojë të krijohet prej zeros – veç se kishte ekzistuar për tetë vite, por nuk ishte zbatuar kurrë deri sa studentët, të ndikuar nga lëvizja botërore #MeToo, e tërhoqën vëmendjen drejt problemit të dhunës me bazë gjinore. Kjo tregon se rregullat e shkruara të paracaktuara nuk mund ta ndryshojnë vet një sistem të dhunshëm. Kodet e praktikës duhet të shoqërohen gjithashtu me përpjekje të shumëllojshme dhe intensive për ta ndryshuar kulturën institucionale që imponohet nga sistemi patriarkal. Prandaj, siç pretendon Kuhar, praktikat edukative dhe fushatat informative mund të përbëjnë një mënyrë për t'i ndryshuar shprehitë institucionale dhe marrëdhëniet e pushtetit, dhe si të tilla ato veprime nuk duhet të merren me rezervë në favor të rregullimit, por duhet ta shoqërojnë dhe përforcojnë atë.
2. Rasti i Fakultetit të Arteve tregon se edhe kur pushteti institucional është i centralizuar, një nismë bazë e filluar nga akterët më të paprivilegjuar (në këtë rast studentët) mund të jetë shkas për ndryshim kur këta akterë mund ta organizojnë vetën në mënyrë efektive dhe të gjejnë aleatë (në këtë rast Dekani, i cili kishte përvojë pune në OJQ të specializuara në çështje të dhunës në familje, dhe Rektori, i cili e mbështeti atë). Megjithatë, po të kishte qenë ndryshe personeli në krye të organizatës, studentët mund të ishin ballafaquar me shumë më shumë vështirësi në përpjekjet e tyre për t'i ndryshuar praktikën institucionale për ndalimin e sjelljeve të dhunshme. Prandaj, detyrë urgjente është dhe mbetet decentralizimi i pushtetit institucional dhe përfshirja e të gjitha grupeve të interesit (posaçërisht ato më të prekshmet) në procesin e marrjes dhe zbatimit të vendimeve që kanë lidhje me sigurinë dhe mirëqenien.

## 2) Grip, Antwerp, Belgjikë

Historia e ndryshimit që do ta tregojmë në vijim është e bazuar në një intervistë me Klaartje Oerlemans që përfaqëson GRIP në Antwerp, Belgjikë<sup>34</sup>. GRIP është një organizatë për vallëzim – një kolektiv artistik dhe organizatë e drejtuar prej artistëve, e udhëhequr nga Oerlemans, menaxher biznesi dhe koordinator, dhe Jan Martens, koreograf dhe valltar. Aktualisht, fokusi kryesor i GRIP është te prodhimi i punimeve të Martens, por ata gjithashtu i mbështesin dy koreografë tjerë që janë të përfshirë në organizatë. Martens ka vepruar si udhëheqës artistik i kolektivit në të kaluarën, por tani GRIP është në proces të ndryshimit të strukturës së lidershit: së shpejti institucioni do të drejtohet nga Oerlemans, si dhe një ekip artistik që përbëhet prej një koordinatori artistik dhe katër koreografëve. GRIP është një organizatë e vogël – përveç koreografëve dhe menaxherit të biznesit janë edhe katër punonjës tjerë. Megjithatë, platforma bashkëpunon me një grup të gjërë dhe të shumëllojshëm të punëtorëve të pavarur, në të cilin përfshihen një drejtor i provave, dramaturgë të produksionit, valltarë, performuesë, teknikë dhe plot tjerë.

Ndryshimet në GRIP kanë ndodhur gjatë debatit të gjallë rreth ngacimit seksual dhe abuzimit të pushtetit në komunitetin belg të arteve skenike. Megjithatë, gjatë asaj kohe organizata nuk ka regjistruar asnjë rast të dhunës – vendimi për t'i zbatuar procedurat e reja e ndoqi besimin e kolektivit që ata janë përgjegjës për të krijuar një ambient më të sigurtë të punës për të ardhmën. Shkas ishte letra e hapur e vitit 2018 nga 20 ish-punëtorë të Jan Fabre të cilët ekspozuan sjelljet abuzive të tij në kompaninë Troubleyn. Qëndresa

publike e tyre u bë posaçërisht e rëndësishme për punëtorët e GRIP pasi që disa prej tyre bashkëpunonin më parë me Fabre. Letra u përcjell nga publikimi i artikullit Deklarata e Koreografëve. Krijoje një lëvizje: drejt solidaritetit dhe praktikave etike të shkruara nga koreografët që punojnë në Belgjikë, përfshirë këtu punëtorët e GRIP – Jan Martens, Bára Sigfúsdóttir and Steven Michel. Ata shprehën mbështetjen për kolegët e tyre nga Troubleyn, e pranuan përvojat e tyre si pjesë e një problemi më të gjërë strukturor dhe bënë thirrje për ndryshime sistematike në sektorin e arteve skenike për të adresuar abuzimin e pushtetit dhe për të vendosur masa parandaluese. Më pas u organizuan disa tubime që synuan formimin e një grupi të njerëzve që janë të interesuar të llobojnë për ndryshim dhe të zhvillojnë strategji të reja institucionale. Sipas Oerlemans, sfida më e madhe ishte vazhdimi i dialogut, sepse njerëzit të cilët morrën pjesë në proces ishin të dërrmuar nga përgjegjësitë tjera dhe nuk mund të investoheshin më plotësisht në ato veprime. Sidoqoftë, ndonëse arritën t'i organizojnë vetëm dy takime, u bënë disa plane dhe u mbajtën disa biseda të rëndësishme në atë kohë, gjë që ndikoi tek GRIP-i në procesin e zhvillimit të strategjive të vendosura për organizatën e tyre. Ato takime gjithashtu kontribuan në zgjerimin e rrjetit të njerëzve dhe institucioneve që mbështesin ndryshimin në sektorin e arteve skenike në Belgjikë. Një prej atyre institucioneve është OKO, i cili dha mbështetje ligjore për të gjitha organizatat në sektorin e arteve gjatë procesit të projektimit të procedurave të reja institucionale.

### Historia e ndryshimit

Pikënisja e procesit të ndryshimit në GRIP ishte çështje e formësimit të procedurave për të garantuar mirëqenien e punëtorëve dhe garantuar mundësinë e diskutimit të të gjitha problemeve. Kur i dizajnoi ato procedura, kolektivi u desht t'i ketë parasysh marrëdhëniet unike të pushtetit që funksionojnë në një institucion kaq të vogël dhe në fushën e arteve skenike. Në GRIP gërshetohen jeta private dhe profesionale – disa prej punëtorëve e njohin njëri tjetrin mirë, punojnë bashkë shumë afërsisht gjatë proceseve kreative intensive, dhe shpesh kanë marrëdhënie të ngushta private. Në atë lloj ambienti të punës, raportimi i abuzimit të pushtetit bëhet edhe më sfidues, sepse e vetmja mënyrë për t'u ankuar është duke iu adresuar një personi që e njeh nga afër autorin e shkeljes. Një çështje tjetër që u morr parasysh ishte nevojja për t'i mbrojtur jo vetëm punëtorët që punojnë me orar të plotë, por edhe punëtorët e pavarur, interesat e së cilëve shpeshherë anashkalohej nga organizatat e artit. E për fund, për t'i adresuar këto probleme, kolektivi vnedosi të krijojë

pozita për tri këshilltarë konfidencialë – një të jashtëm dhe dy të brendshëm. Fillimisht, pozita e këshilltarit të jashtëm u mbajt nga një specialist nga IDEWE (një institucion zyrtar që i këshillon organizatat në lidhje me sigurinë në punë), ndërsa pozitat e këshilltarëve të brendshëm u mbajtën nga një punëtor i zyrës së GRIP dhe një prej valltarëve të pavarur që punonte me Jan Martens. Aktualisht, meqë këshilltari i brendshëm nga zyra e ndërroi punën, janë vetëm dy këshilltarë – një i brendshëm dhe një i jashtëm. Secili prej tyre vepron si person i besimit që është në dispozicion për këdo që përjeton probleme në lidhje me çfarëdo forme të bashkëpunimit profesional me GRIP. Për t'u siguruar që këshilltari i jashtëm mbetet i paanshëm, ai ose ajo nuk mund të jetë pjesë e ekipit që drejton GRIP-in.

Procedura e raportimit të një situatë të vështirë në punë qëllimisht u bë e qartë dhe e thjeshtë. Si punëtorët e përherëshëm ashtu edhe ata të pavarur mund të zgjedhin lirshëm cilit prej këshilltarëve duan t'i adresohen. Të gjithë janë në dispozicion nëpërmjet telefonit dhe postës elektronike. Ata duhet të përgjigjen brenda pesë ditëve të punës, duke sugjeruar një datë për takimin e parë (që mund të mbahet fizikisht apo online). Gjatë bisedës së parë, puna e tyre është të dëgjojnë, këshillojnë dhe informojnë për veprime të mundshme të mëtejme. Pas kësaj, në konsultim me këshilltarin, ankuesi mund të vendosë ose që rasti duhet të mbetet joformal, ose që ndërmjetësuesit e jashtëm duhet të përfshihen. Sipas Oerlemans, alternativa e parë zbatohet kur një problem mund të zgjidhet pas një takimi dhe e dyta mbetet për situata më komplekse.

Një prej sfidave kryesore për ta funksionalizuar këtë procedurë është shpërndarja efektive e informatave për

politikat kundër dhunës në mesin e të gjithë njerëzve me të cilët bashkëpunon GRIP, edhe nëse ky bashkëpunim është i shkurtër. Kolektivi i diskuton politikat e tij me të gjithë të porsaardhurit, posaçërisht punëtorët e pavarur, të cilët fitojnë qasje në një Google Drive të përbashkët me të gjitha informatat e domosdoshme mbi atë temë, përfshirë këtu një dosje (folder) që përmban informata bazike për ligjin e punës dhe të drejtat e punëtorëve në sektorin e arteve skenike në Belgjikë. Një herë në vit gjatë Ditës GRIP – mbledhi e të gjithë punëtorëve të GRIP – është një mundësi e posaçme për t'u njohur më mirë me procedurat kundër dhunës dhe për t'i diskutuar kushtet e punës me njerëzit e angazhuar në organizatë. Takimi fillon me një bisedë për mirëqenien e tyre, nevojat e tyre, dhe përvojat e tyre të praktikave alternative të punës, duke krijuar kështu një hapësirë për adresimin e problemeve jetike.

## Mësimet e nxëna

1. Për shkak të kushteve të pasigurta të punës me të cilat ballafaqohen plot punëtorë të pavarur në sektorin e arteve skenike, ata janë posaçërisht të prekshëm ndaj dhunës me bazë gjinore. Duke marrë parasysh këtë problem, është jetike që organizatat e artit të krijojnë strategji për mbrojtjen jo vetëm të punëtorëve të përherëshëm, por edhe të bashkëpunuesve të pavarur, nga sjelljet abuzive, dhe t'u ofrojnë atyre procedura të thjeshta dhe të komunikuar qartë për dorëzimin e ankesave.
2. Organizatat e vogla shpesh kanë ambiente të punës që reduktojnë distancën profesionale. Ndonëse performimi në prani të miqve mund ta krijojë një ndjenjë të mbështetjes dhe kujdesit, mund t'i përforcojë edhe mënyrat e ndryshme të shfrytëzimit (duke përfshirë këtu vetëshfrytëzimin) dhe ta bëjë më të vështirë kundërshtimin e sjelljeve të dhunshme. Prandaj krijimi i pozitave të ngjashme me të besuarin / këshilltarin e jashtëm në GRIP – një person që nuk është i përfshirë në kulturën dhe marrëdhëniet e pushtetit brenda institucionit – mund të jetë një mënyrë për të garantuar që ata të cilët përjetojnë dhunë mund të marrin mbështetje nga një profesionist i paanshëm.

### 3) Krahasimi i kodeve të etikës në tri institucione të ndryshme arsimore evropiane: Royal Conservatoire of Scotland (Shkolla Mbretërore e Muzikës në Skoci), Akademia e Teatrit ne Varshavë, dhe Universiteti i Arteve i Islandës (Iceland University of the Arts)

Rasti i studimit që do ta tregojmë në vijim është një krahasim i rregullave kundër dhunës në tri institucione të ndryshme arsimore të artit - Royal Conservatoire of Scotland (Shkolla Mbretërore e Muzikës në Skoci), Akademia e Teatrit ne Varshavë, dhe Universiteti i Arteve i Islandës (Iceland University of the Arts). Do të fillojë me një përshkrim të secilës politikë, përfshirë këtu kontekstin politik dhe institucional, dhe do të përcjelllet nga një analizë krahasuese e dokumenteve.

Synimi i këtij krahasimi është të theksohet që kuptimi i konceptit të dhunës dallon sipas kontekstit kulturor, politik dhe ligjor. Për të treguar se si dallimet ndërmjet procedurave dhe definicioneve ligjore në shtete të ndryshme ndikojnë tek praktika institucionale, dhe për t'i ndjekur shkaqet e atyre dallimeve, ne do të duhej ta kryejmë një hulumtim të gjërë në atë se si procedurat kundër dhunës po zbatohen në mënyrë praktike në ato institucione, dhe ta kombinojmë këtë me një studim gjithëpërfshirës të ligjit kontinental dhe Anglo-Sakson. Ky lloj hulumtimi nuk ishte i mundshëm në kuadër të këtij projekti.

Prandaj, duke i ndjekur ngjashmëritë dhe dallimet ndërmjet rregullave të krijuara në kontekste të ndryshme kulturore, sociale dhe politike, mbi të gjitha ne duam të theksojmë se nuk ka zgjidhje universale ligjore apo rregullore për problemin e dhunës me bazë gjinore, e as nuk ka një mënyrë të vetme të saktë për ta zhvilluar atë. Edhe nëse është e mundshme të propozojmë rekomandime të përgjithshme për praktika kundër dhunës, ato duhet të krijohen dhe pozicionohen me konsideratë për specifikat e kushteve lokale.

#### Akademia e Teatrit në Varshavë, Poloni

Në Akademinë e Teatrit në Varshavë (TA) janë dy dokumente të mëdha që lidhen me politikën e institucionit kundër dhunës – Kodi i Etikës (Kodeks etyki)<sup>35</sup> dhe Rregullat për funksionimin e Avokatit të Popullit (Regulamin funkcjonowania Rzecznicki Praë Studenckich)<sup>36</sup>. Ky i pari është një dokument i përgjithshëm që përbën vlerat dhe parimet kryesore si dhe të drejtat, liritë dhe përgjegjësitë për të gjithë studentët dhe punëtorët e Akademisë. I dyti e ka një karakter më specifik – siç tregon titulli, ai e rregullon funksionimin e Avokatit të Popullit.

Ato dy dokumente u krijuan si reagim ndaj një lëvizjeje bazë të studentëve dhe të diplomuarve të cilët në vitin 2018 e akuzuan një profesor për ngacmim seksual, bullizëm dhe

konsumim të alkoolit gjatë ligjëratave. Këta studentë dhe të diplomuar i nisën gjithashtu negociatat me autoritetet e institutit. Si rrjedhojë e tyre, TA u bë institucioni i parë teatral në Poloni që krijoi rregulla kundër dhunës, të cilat pastaj e frymëzuan formulimin e kodit të etikës së Akademisë së Arteve Teatrale në Krakov. Ato nisma u përcjellën në vitin 2021 nga publikimi i *Statuti i të Drejtave dhe Kufijve të Procesit Kreativ* (Charter of Rights and Boundaries of the Creative Process)<sup>37</sup> – disa rekomandime për praktika kundër dhunës në teatro dhe shkolla të teatrit. U krijua si rrjedhojë e projektit “Granice w teatrze”, që u organizua nga Qendra Polake e Institutit Ndërkombëtar të Teatrit (Polish Centre of the International Theatre Institute), dhe përfshiu debate dhe punëtori kundër dhunës. Statuti është shkruar prej njerëzve që i kanë zhvilluar rregullat në TA, si dhe avokatëve dhe përfaqësuesve tjerë të degave të ndryshme të komunitetit polak të teatrit.

Lëvizja #MeToo në artet skenike polake nisi në shkolla të teatrit dhe menjëherë u prit me kundërplasje që nisën në 2017 nga publikimi i artikullit (*Kontr*)rewolucja seksualna nga Grzegorz Niziolek, një prej hulumtuesve të teatrit me më së shumti ndikim në vend<sup>38</sup>. Niziołek i përshkroi veprimet e lëvizjes #MeToo si ‘(kundër)revolucion seksual’ që synon ta kufizojë lirinë e shprehjes seksuale. Prej asaj kohe, figurat me ndikim në komunitetin e teatrit e kanë kritikuar publikisht dhe privatisht karakterin e supozuar të lëvizjes. Prandaj tek në fund të vitit 2019 institucionet tjera të teatrit iu bashkuan shkollave të teatrit në procesin e ndryshimit. Dy rastet më të rëndësishme në këto institucione ishin thirrjet në Teatrin Bagatela në Krakov dhe në Qendrën për Arte Teatrale “Gardzienice”, ku regjisorët u akuzuan për ngacmim seksual nga aktoret dhe bashkëpunëtorët tjerë. Gjatë periudhës së njejtë, një grup i studentëve në Departamentin e Vallëzimit të Akademisë së Arteve Teatrale në Krakov e ngritën zërin kundër sjelljeve abuzive të profesorit dhe drejtorit të teatrit Pawel Passini. Këto raste e përçanë komunitetin e teatrit ne Poloni. Ndonëse kundërplasjet u intensifikuan me çdo thirrje që tërhoqi shumë publicitet<sup>39</sup>, disa nisma basë u themeluan, si për shembull ndërhyrja performuese anonime *Anchois Courage*<sup>40</sup> që adresoi problemin e pranimit të heshtur të dhunës me bazë gjinore në teatrin polak. Grupet e tilla kanë evoluuar në kontekstin e një lëvizjeje të fuqishme bazë feministe kundër dështimit të qeverisë për t'i njohur të drejtat riprodhuese të grave.<sup>41</sup>



## Universiteti i Arteve i Islandës në Rejkjavik, Islandë

Politikat kundër dhunës të Universitetit të Arteve të Islandës (IUA) përfshijnë katër dokumente të mëdha: *Kodi i Sjelljeve*<sup>42</sup>, *Procedurat për adresimin e ngacmimit seksual dhe dhunës me bazë gjinore*<sup>43</sup>, *Procedurat për adresimin e bullizmit*<sup>44</sup> dhe *Plani i Veprimit dhe Politikave për Barazi*<sup>45</sup>. I pari prej këtyre, ngjashëm me Kodin Polak të Etikës, i përcakton liritë, të drejtat dhe vlerat e mëdha të stafit dhe studentëve. Mbështetet nga dy dokumentet e radhës, të cilat rregullojnë procedurat specifike për adresimin e ngacmimit dhe bullizmit. Dokumenti i fundit shtjellon politikat e të drejtave të barabarta, me theks në strategji afatgjatë për parandalimin dhe luftimin e pabarazisë gjinore.

Këto politika u krijuan në IUA si rrjedhojë e një diskutimi të gjallë mbi dhunën me bazë gjinore që kishte nisur në Islandë shumë kohë para lëvizjes botërore #MeToo si reagim ndaj thirrjes së Alyssa Milano në 2017. Fushatat feministe në Islandë si SlutWalk, #freethenipple (liroje thithken), #outloud (me zë të lartë) dhe revolucioni “Beauty Tips” veç se kishin shfrytëzuar aktivizmin online për t’i mobilizuar gratë në solidaritet kundër seksizmit dhe abuzimit seksual. Disa dekada më parë, gratë në politikë, të drejtuara nga një parti politike femrore Aleanca e Grave (The Women’s Alliance) e kishin futur me zor dhunën seksuale në agjendën politike, duke çuar deri te nismat pioniere si Stígamót, një qendër për të mbijetuarit e dhunës seksuale që u themelua në vitin 1989. Lëvizja #MeToo në Islandë ishte nga fillimi e përqaftuar nga liderët e sektorëve të ndryshëm të shoqërisë, e jo më pak nga liderët politikë, gratë dhe burrat të cilët bënë thirrje që problemet sistematike, si mungesa e llogaridhënies shoqërore dhe përgjegjësisë politike, të adresohen. Kjo mund të jetë një prej arsyeve pse IUA ishte shkolla e parë e arteve skenike në Evropë që prezantoi një politikë kundër dhunës. Këtë e bënë deri sa po prezantoheshin reforma të drejtësisë në Islandë, kur plot institucione publike dhe organizata të pavarura të artit filluan të emërojnë komisione të pavarura për t’u marrë me problemin e dhunës me bazë gjinore.

Ndonëse lëvizja #MeToo në Islandë i ka përfshirë shumicën e sektorëve të sferës publike – nga akademia dhe artet te politika dhe sporti – ajo u kritikua për faktin që nuk ishte përfshirëse sa duhet për njerëzit me aftësi të kufizuara, emigrantët, dhe ata që janë të paprivilegjuar ekonomikisht. Interesant është që lëvizja përfshiu edhe burra në diskutim rreth dhunës seksuale sistematike dhe normave të mashkullorësisë patriarkale, të cilat u sfiduan online nën hashtag-un (thurjen) ‘masculinity’ (mashkullorësia). Për më tepër, kishte kurse “Allies” (Aleatët) të organizuar Stígamót si dhe një fushatë, “Dhuna me bazë gjinore është më afër se që mendon”, e krijuar nga Komiteti Islandez i Grave të OKB-së synimi i të cilit ishte ngritja e nivelit të ndërgjegjësimit në mesin e burrave për çështjet kryesore për lëvizjen.

## Royal Conservatoire of Scotland (Shkolla Mbretërore e Muzikës në Skoci)

Royal Conservatoire of Scotland (Shkolla Mbretërore e Muzikës në Skoci) ka prodhuar tri dokumente në lidhje me dhunën me bazë gjinore: *Dinjiteti në Punë dhe Politikat e Studimit*<sup>46</sup>, *Procedurat dhe Politikat e Diversitetit Gjinor & Trans*<sup>47</sup>, dhe *Procedurat dhe Politikat për Sinjalizim*<sup>48</sup>. E para i prezanton rregullat e sjelljeve të pritura dhe vlen vetëm për stafin dhe studentët, por edhe për kontraktorët, konsulentët dhe audiencat. E dyta është një politikë që mbron liritë që lidhen me identitetin gjinor dhe seksual, përfshirë këtu të drejtat e personave trans specifikisht. *Politikat e Sinjalizimit* i rregullon procedurat për raportim të sjelljeve të dhunshme me synim të mbrojtjes si të akuzuesit ashtu edhe të të akuzuarit. Përkundër rregullave islandeze dhe polake, nuk ka ndonjë dokument të madh që përbën të drejtat dhe liritë në Akademi – ato mund të interpretohen nga këto tri dokumente, të cilat kanë vlerë dhe pozitë të barabartë. Si një institucion i madh i cili mban edhe kurse për fëmijë, RCS i ka dokumentet më të gjëra. Për t’i bërë më të lehtë për t’u komunikuar te stafi dhe studentët, thelbi i strukturës rregullative të institucionit u nxjerr dhe u koleksionua në Deklaratën e Hapësirës së Sigurtë (Safe Space Statement), që është vendosur në postera dhe stikera anembanë kampusit.

Ndonëse *Dinjiteti në Punë dhe Politikat e Studimit* ka ekzistuar para fushatës #MeToo, dy dokumentet tjera janë zhvilluar si rrjedhojë e diskutimeve kombëtare për dhunën me bazë gjinore që u nisën nga lëvizja #MeToo. Në komunitetin britanez të teatrit nisi me një reagim të menjëhershëm ndaj deklaratës së Milanos kur Vicky Featherstone, drejtoreshë artistike e Royal Court Theatre në Londër, e organizuar në Ditën e Veprimit ku mbledhi dëshmi anonime prej njerëzve që kishin përjetuar ngacmim seksual. Ajo nismë çoi deri te rënia e dy burrave me ndikim sjelljet abuzive të të cilëve ishin të njohura për sektorin kulturor, por deri atëherë nuk ishin adresuar publikisht – Kevin Spacey, ish drejtori artistik i Old Vic, dhe Max Stafford-Clark, ish drejtori artistik i Royal Court. Pas nismës së Featherstone, sindikata e aktorëve Equity e dha një deklaratë, *Agjenda për Ndryshim*<sup>49</sup>, me rekomandime për praktikat kundër dhunës për disa degë të sektorit kulturor, përfshirë këtu shkollat e teatrit. Sindikata gjithashtu u mundua t’i bëjë presion qeverisë t’i rishikojë politikat kombëtare për ngacmimin seksual duke përdorur hashtag-un (thurjen) ‘This is not working’ (Kjo nuk po funksionon). Equity i jep vëmendje të veçantë kryqëzimeve ndërmjet përvojave të dhunës me bazë gjinore dhe të situatës financiare të punëtorëve të teatrit, si dhe natyrës sistematike të pabarazive ekonomike.

## Si kuptohet dhuna?

Dhuna mund të merr plot formë. Siç theksuan disa prej të intervistuarve, është vështirë të pranohen disa sjellje të caktuara si të dhunshme në fillim të një procesi të ndryshimit për shkak të mungesës së kuptimit të përbashkët të dhunës. Në raste të tilla, krijimi i një gjuhe të përbashkët për ta adresuar këtë problem është jetik. Definicionet ligjore të sjelljeve të dhunshme mund të kontribuojnë në ndërtimin e atij kuptimi ndërsubjektiv, që dallon varësisht nga kontekstet kulturore, sociale, institucionale dhe ligjore.

Është një term kyç që lidhet me sjelljet e dhunshme dhe shfaqet shpesh në politikat e përshkruara – “ngacmimi”. Përcaktohet në të gjitha si sjellje e padëshiruar. Do të thotë që pëlqimi i pranuesit është faktor vendimtar në njohjen e një praktike të dhunshme. Zgjerimet e mëtejme të atij definicioni dallojnë. Sipas rregullave islandeze, për ta quajtur një sjellje të padëshiruar ngacmim duhet të jetë fyese për pranuesin, ndërsa sipas RCS duhet gjithashtu të jetë e papranueshme për shoqërinë. Duke e bërë këtë shtesë, RCS thekson se një ngacmim nuk është vetëm një shkelje personale, por edhe një shkelje e normave dominante shoqërore. Në kontrast, Kodi Polak i Etikës i definon sjelljet e tilla të padëshiruara si degraduese për dinjitetin e njeriut. Prandaj ngacmimi perceptohet si diçka më e madhe se një shkelje e konsensusit shoqëror (dhe ndonjëherë diçka ndryshe prej tij). Është shkelje e të drejtës më bazike dhe universale njerëzore për të qenë i vlerësuar dhe respektuar. Përveç kësaj, si Kodi i Etikës (Poloni) ashtu edhe Kodi i Sjelljes (Islandë) e kanë parasysh që ngacmimi jo vetëm që e ofendon viktimën, por edhe mund të ndikojë tek gjendja e përgjithshme e tij apo saj: sjellja e padëshiruar krijon një atmosferë që është e rrezikshme, armiqësore, poshtëruese dhe përlulëse drejt personit. Dallon gjithashtu njohja e sjelljeve të dhunshme sa i përket efekteve dhe qëllimeve të autorit të shkeljes apo krimin. Ndonëse sipas RCS-së, vetëm efekti i sjelljes ka rëndësi, rregullat polake dhe islandeze marrin parasysh edhe qëllimin. Me fjalë tjera, nëse një sjellje nuk perceptohet përgjithësisht si ofenduese por kishte atë qëllim, duhet të interpretohet si ngacmim.

Ngacmimi mund të merr shumë forma që mund të definohen në mënyra të ndryshme. Përderisa në *Kodin Polak të Etikës* është një term për ‘ngacmimin’ dhe disa terma më specifike për format e ngacmimit seksual dhe ato me bazë gjinore, politika islandeze i përmend edhe ngacmimin seksual edhe atë me bazë gjinore, dhe bën dallime ndërmjet ngacmimit seksual dhe dhunës seksuale. Në politikat e RCS, në anën tjetër, është vetëm një term i përgjithshëm ‘ngacmimi’ që i përfshin të gjitha format.

Ndonëse në këtë analizë kemi vendosur të fokusohemi vetëm në një term sa i përket sjelljeve të dhunshme specifike, politikat prezantojnë plot terma tjerë ligjorë që përshkruajnë forma të ndryshme të dhunës si bullizmi, frikësimi, diskriminimi dhe trajtimi i pabarabartë – dhe kuptimi i atyre termeve dallon gjithashtu. Është e rëndësishme t’i kuptojmë dallimet ndërmjet tyre nëse duam ta ndërtojmë një dialog transnacional për problemin strukturor të dhunës patriarkale dhe dhunës me bazë gjinore. Për fund, ia vlen të ceket që definicionet e atyre termave janë të gjëra dhe të hapura për interpretim. Prandaj, edukimi kundër dhunës është i rëndësishëm për të na dhënë veglat për njohjen e formave të ndryshme të dhunës në kontekste specifike sociale dhe kulturore.

## Cilat janë vlerat më të rëndësishme?

Në të tri institucionet, barazia jepet si një prej vlerave më të rëndësishme që mbrohen nga procedurat kundër diskriminimit. Megjithatë, vetëm rregullat islandeze dhe skoceze thonë në mënyrë eksplicite që diversiteti vlerësohet shumë dhe duhet të përforcohet. Interesant është që në RCS theksohet specifikisht mbështetja e shprehjeve të ndryshme të identitetit gjinor, ndërsa *Kodi i Sjelljes* në IUA e përmend diversitetin në krijim artistik, punë akademike, hulumtim dhe mësimdhënie. Një vlerë tjetër që theksohet në të gjitha rregullat është të drejtat personale të secilit student dhe punëtor, përfshirë këtu dinjitetin, integritetin fizik, intimitetin, privatësinë, sigurinë dhe mirëqenien. E për fund, të tri institucionet e ndajnë besimin që shprehja e lirë personale dhe artistike duhet të mbështetet, por vetëm në *Kodin Polak të Etikës* adresohet dhe theksohet vazhdimisht, liria artistike në veçanti më shumë se vlerat tjera (diçka mbi të cilën do të zgjerohemi më tej më vonë në këtë rast studimi).

Në mënyrë unike, në Universitetin e Arteve në Islandë nuk janë të vlerësuara vetëm të drejtat e njeriut: studentët dhe punëtorët obligohen të kenë sjellje etike ndaj ambientit, posaçërisht kafshëve. Kjo reflekton një ndërgjegjësim të lartë shoqërore për përgjegjësitë tona ndaj ambientit në kontekstin e krizës ekologjike dhe problemit të dhunës antropocentrike ndaj qenieve jonjerëzore.

## Çfarë probleme theksohen posaçërisht?

### Akademia e Teatrit në Varshavë

Siç thotë *Kodi i Etikës*, synimi i saj është të garantojë që shprehja e lirë, liria artistike dhe kreativiteti në mësimdhënie praktikohen në mënyra të përgjegjshme dhe etike me respekt për liritë dhe të drejtat bazike të të gjithë stafit dhe studentëve. Megjithatë, e përmend gjithashtu specifikisht në fillim të dokumentit cili nuk është qëllimi – kufizimi i lirisë artistike të cilitdo person. Një specifikim i tillë është praktikë e pazakontë dhe nuk do të paraqitej po të mos ishte konteksti i posaçëm politik.

Siç u përmend më parë, lëvizja kundër dhunës në teatrin polak u prit me kundërplasje të menjëhershme. Një prej pretendimeve kryesore të hulumtuesve me ndikim dhe artistëve që e kundërshtojnë fushatën #MeToo ka qenë që do të çojë deri te një 'revolucion konservator' dhe do të rezultojë në kufizimin e lirisë artistike si dhe shkeljen e së drejtës për 'kundërvajtje artistike'. Kuptimi i tyre i termit të dytë u kufizua kryesisht të shkeljet trupore si lakuriqësia dhe nuk përfshiu përmbysje tjera të normave dominante (si normativiteti gjinor). Prandaj, qëllimi prapa *Kodit të Etikës* ishte çarmatosja e atyre argumenteve dhe vënia e theksit në faktin që krijimi i procedurave kundër dhunës në Akademi mund ta mbështes lirinë artistike dhe lirinë e shprehjes, që ka qenë e kufizuar nga sjelljet e dhunshme të abuzuesve.

### Royal Conservatoire of Scotland (Shkolla Mbretërore e Muzikës në Skoci)

Ndonëse dhuna kundër njerëzve trans ndalohet në të gjitha dokumentet e analizuara si formë e dhunës me bazë gjinore, vetëm rregullat e RCS e adresojnë atë problem specifikisht dhe gjerësisht. Termi 'trans' konsiderohet në politika si një term ombrellë për "një gamë të gjërë të njerëzve identiteti gjinor i të cilëve nuk shprehet në mënyra që normalisht asociohen me seksin e tyre të përcaktuar në lindje". Synimi i *Politikës së Diversitetit Gjinor dhe Trans* është garantimi i trajtimit të barabartë pa marr parasysh gjininë, posaçërisht sa i përket qasjes në punësim, ngritje në pozitë dhe kurse studentore për njerëzit trans. Ajo deklaron lirinë e identitetit gjinor, përmend specifikisht të drejtën e konfidencialitetit në lidhje me identitetin gjinor dhe thekson se 'me e qitë' dikë pa leje është formë e ngacmimit. Për më tepër, politika thotë që trajnimi i barazisë për studentët dhe punëtorët duhet t'i përfshijë çështjet transgjinore. Gjithashtu e trajton problemin e përfaqësimit dhe dukshmërisë duke deklaruar se kultura akademike duhet ta reflektojë diversitetin e studentëve dhe punëtorëve. Në fund, politikat themelojnë procedura të hollesishme të cilat institucioni duhet t'i ndjek për ta mbështetur personin në procesin e tranzicionit gjinor.

Një theks i tillë mbi të drejtat e personave trans mund të reflektojë nevojën e shprehur nga RCS për t'i perceptuar kërkesat e lëvizjes #MeToo në kontekstin më të gjërë të dhunës me bazë gjinore pasi që ndikon tek njerëzit e shprehjeve të ndryshme gjinore.

### Universiteti i Arteve në Islandë

Sipas Friða Björk Ingvarsdóttir, rektore në IUA, mësimi kryesor që e ka nxënë gjatë procesit të ndryshimit është se procedurat institucionale kundër dhunës duhet të trajtohen me ndihmën e profesionistëve të jashtëm në mënyrë që të gjithë ata që përfshihen të trajtohen pa anësi, e cila lehtë mund të shfaqet në çfarëdo ambienti të punës. Politikat e IUA e reflektojnë atë besim dhe bëjnë përpjekje për profesionalizim në procesin e punës me të mbijetuarit e abuzimit. Procedurat për adresimin e dhunës me bazë gjinore përfshijnë themelimin e një ekipi reagues për raste të ngacmimit seksual i cili i merr parasysh ankesat për sjellje të dhunshme. Anëtarët e ekipit zgjedhen nga bordi ekzekutiv i IUA për një periudhë 3 vjeçare. Të tre duhet të kenë përvojë ballafaqimi me raste të këtij lloji. Dy janë anëtarë të stafit të IUA (aktualisht një këshilltar i studentëve dhe menaxher i burimeve njerëzore) dhe njëri anëtar është një profesionist i jashtëm me ekspertizë pune me dhunën seksuale dhe dhunën me bazë gjinore. Këto procedura do të rishikohen në 2022, e me shumë gjasë do të rezultojnë në ekipin që përfshin vetëm profesionistët e jashtëm për të garantuar kredibilitetin dhe ndihmën profesionale për të gjithë njerëzit e përfshirë.

Si kontrast, në Akademinë e Teatrit në Varshavë, Avokati i Popullit duhet të punojë gjithashtu në institucion si mësimdhënës apo si administrator. Ndonëse roli i Avokatit të Popullit është ekuivalent me atë të ekipit të reagimit – kontakti i parë në raste të dhunës me bazë gjinore - kandidatura e tij duhet të pranohet nga komiteti studentor. Prandaj në IUA vlerësohen shumë përvoja profesionale, autonomia dhe paaanësia, ndërsa në TA kualitetet më të rëndësishme për Avokatët e Popullit janë ruajtja e besimit të studentëve dhe posedimi i njohurisë së kulturës institucionale.

## Cilat janë procedurat kryesore që janë aplikuar kundër dhunës?

Universiteti i Arteve i Islandës dhe Akademia e Teatrit në Varshavë e krijuan një organ rregullues që merr ankesa dhe është përgjegjës për trajtimin e tyre – Avokati i Popullit në TA, dhe ekipi i reagimit me të në IUA. Si kontrast, në Shkollën Mbretërore të Muzikës në Skoci mund të bësh ankesë te departamenti i Burimeve Njerëzore, te Drejtori apo Zëvendës Drejtori i duhur, te një anëtar i Forumit Këshillues, apo një përfaqësues i Sindikatës, dhe pastaj ajo kalon te Drejtori apo Zëvendës Drejtori, i cili e hulumton. Si alternativë, ankesa mund të ngritet drejtpërdrejt te Thirrësi i komitetit të auditimit të Bordit të Governorëve. Llojshmëria e mënyrave të mundshme për ta dorëzuar një ankesë në RCS mund ta bëjë më të lehtë situatën për sinjalizuesit dhe njerëzit që kanë përjetuar dhunë. Megjithatë, marrëdhëniet ndërmjet organeve të ndryshme institucionale brenda procesit të zbulimit është më e ndërlikuar në TA dhe IUA, gjë që mund ta bëjë procesin më të vështirë për t'u kuptuar, dhe të paraqesë rrezik që ankesa të mos kalohet tek organi i duhur.

Janë disa strategji për reagim ndaj sjelljeve të pahijshme, por vendimi për atë se a duhet të ndërmerren procedura formale disiplinore është diskrecional dhe i mbetet organit të autorizuar. Në RCS, rekomandohet fillimisht të flasësh me personin që silllet në mënyrë të pavend kur është e mundur. Kur ajo strategji del të jetë e pamjaftueshme, është e domosdoshme të dorëzohet një ankesë, e cila nis një hetim. Nëse hetimi zbulon që ankesa është valide, ndërmerren veprime disiplinore. Në TA, Avokati i Popullit i ka disa alternativa të mundshme sa i përket qasjes ndaj një rasti të raportuar: Mund ta nis një ndërmjetësim formal ose joformal, të kërkojë nga rektori që ta lëshojë një qortim, ose të nis një procedurë disiplinore. Në IUA ekipi i reagimit vendos se a do të merret çështja për një procedurë formale në bazë të të gjitha informatave të mbledhura gjatë hetimit.

Vlen të ceket që për ta parandaluar dhunën kundër njerëzve trans, RCS ka shkruar procedura në lidhje me procesin e tranzicionit gjinor, që është nismë unike rregulluese në mesin e veprimeve kundër dhunës që miratohen nga institucionet e sektorit të arteve skenike evropiane. Rregullat e bëjnë personin të qasshëm për të dhënë mbështetje të menjëhershme për studentin, dhe për t'i përcaktuar përgjegjësitë për mbikëqyrjen e përfundimit të një "Liste kontrolli për mbështetjen e studentëve që janë duke kaluar në tranzicion". Lista e kontrollit përfshin ndryshime në emër, ndryshime në regjistër, dhe komunikim me studentët tjerë, dhe me mësuesit dhe departamentet tjera relevante të RCS.

## Përmbledhje

Krahasimi i rregullave kundër dhunës që prodhohen nga tri institucione të ndryshme të artit në Evropë tregon se si koncepti i dhunës dhe strategjitë ligjore për adresimin e saj dallojnë varësisht nga kontekstet dhe kushtet lokale, sociale, kulturore, politike. Gjatë ndërtimit të bashkëpunimit ndërkombëtar për t'u ballafaquar me problemin strukturor të dhunës patriarkale dhe dhunës me bazë gjinore, duhet t'i marrim parasysh këto dallime me kujdes dhe në mënyrë të vazhdueshme. Kur të krijojmë vegla transnacionale për adresimin e kësaj çështjeje komplekse, duhet të mësojmë si t'i qasemi gjendjes lokale si dhe pasojave ligjore dhe praktike. Në këtë aspekt, një hulumtim i zgjeruar mbi politikën e ndryshme kundër dhunës dhe zbatimin e tyre në kontekstin e situatave kulturore dhe sociale lokale, është shumë i domosdoshëm.

## 4) Kryetari i natës i Groningen (Holandë)

Ky rast studimi synon të ndajë një eksperiment që ka përfshirë gjithë qytetin për ta adresuar çështjen e ngacmimit seksual gjatë natës. Duke sjell një perspektivë tjetër në këtë çështje, dhe një tjetër sektor në fokus (muzikën), ai ilustron sfidat rreth përcaktimit të ngacmimit, drejton idenë e lirisë dhe kufizimeve të saj, dhe jep vegla dhe taktika praktike për t'u ballafaquar me çështjen komplekse të ngacmimit në një qytet shumë të ri të që përqendrohet rreth një universiteti.

Merlijn Poolman u zgjedh Kryetari i Natës i Groningen<sup>50</sup>. Ky qytet universitar në Holandë ka jetë të fortë të natës (me muzikë live dhe bare që nuk mbyllen kurrë) që ushqehet nga një popullsi studentore prej 60,000, përfshirë këtu 15,000

studentë ndërkombëtarë. Popullsia e përgjithshme e studentëve përfaqëson 25% të popullsisë totale të qytetit.

Poolman filloi karrierën si muzikant dhe baterist, duke organizuar koncerte dhe turne nga mosha 16 vjeçare. Në 2011, bashkë me miq, ai e hapi një klub të natës në Groningen që vendosi politika strikte për parandalimin e ngacmimit seksual. Përvetësuan një qasje proaktive, dhe u siguruan që klientët ta dijnë që mund të raportojnë çfarëdo incidenti në banak. Gjithashtu, pronarët e punësuan sigurimin e përkryer – një ekspert i arteve marciale i cili njëkohësisht ishte një person i ngrohtë dhe mikpritës, me të cilin vizitorët ndiheshin të sigurtë të flisnin.

### Historia e ndryshimit

Në 2018, Merlijn Poolman u zgjedh kryetar i natës. Ai synoi ta bënte jetën e natës të këtij qyteti të sigurtë për gratë dhe për këdo që mund t'i ekspozohet ngacmimit seksual dhe abuzimit. Në 2019, ai bëri bashkë një grup plot diversitet me vullnetarë të rinj (të gjithë rreth 25 vjeç, në moshë të afërt me studentët e qytetit, por me ekspertizë dhe shoqëri të ndryshme) dhe e themeloi Këshillin e Natës, një nismë e fokusuar, mes tjerash, në parandalimin e ngacmimit seksual dhe diskriminimit, dhe në gjetjen e zgjidhjeve për sfidat që dalin prej tij. Kur filluan ta diskutojnë ngacmimin seksual brenda Këshillit, gratë e reja kishin shumë histori të ngacmimit seksual, ndërsa burrat e ri menduan që situata nuk ishte aq e keqe.

Në 2019, Fondacioni i Edukimit Seksual NL e lansoi fushatën 'R U OK?' (e ngjashme me fushatën suedeze Dare To Care<sup>51</sup>) me synimin për ta parandaluar abuzimin seksual dhe për t'i inkurajuar organizatorët e fushatave t'i pyesin 'a jeni OK?' gratë, njerëzit me ngjyrë, ose këdo që duket se është në një pozitë të prekshme, madje para se të eskalojë situata.

Anëtarët e Këshillit të Natës e kanë një kontratë me gjashtë prej grupeve më të mëdha të studentëve në qytet për të mbajtur seanca trajnimi. Ata fillojnë me grupe të përziera të burrave dhe grave, para se t'i ndajnë në grupe sipas gjinisë.

Anëtarët meshkuj të Këshillit të Natës veprojnë si aleatë dhe japin fjalime për studentët meshkuj për atë se si mund të jenë sjelljet e përshtatshme, dhe si mund të jenë ato të papranueshme, me shembuj praktikë. Çelësi i suksesit të programit është fakti që anëtarët e Këshillit janë shumë të edukuar mbi këtë temë dhe mund të flasin qartë, në mënyrë të relaksuar dhe me një sens humori. Ata fillojnë duke ofruar histori të gabimeve të tyre për t'i ndihmuar tjerët që të flasin lirshëm - diçka që mund të mos e bëjnë nëse ka edhe gra në grup.

Këshilli i Natës gjithashtu mban biseda me studente gra, ku diskutohet se si mund të thotë jo një grua në çfarëdo momenti gjatë natës, dhe krijohet një hapësirë për të diskutuar për çfarëdo situata apo incidente që kanë ndodhur. Anëtarët e Këshillit e kanë një ton miqësor, lozonjar, joformal në këto seanca, dhe përdorin shembuj personal për t'ua lehtësuar të rinjve përpjekjet për të folur më lirshëm, për të pyetur gjithë far lloj pyetjesh, dhe për t'u lidhen me temën.

## Pengesat kryesore

Pengesat kryesore me të cilat ballafaqohen në punën e tyre janë mungesa e financimit për të drejtuar më shumë fushata profesioniste. Këshilli i Natës është i pozicionuar mirë ndërmjet grupeve të aktivistëve, shërbyesve publik (qeverisë), dhe bizneseve (bareve, klubeve etj.) Ata duan shumë të mbajnë seanca trajnimi për stafin në bare dhe klube në mënyrë që të fillojnë ta bëjnë një ndryshim të vërtetë. Ata mendojnë se qeveria duhet ta financojë Këshillin e Natës që ta përgatis dhe mbajë këtë trajnim, përderisa punëdhënësi i barit apo klubit paguan për kohën e stafit. Në këtë mënyrë, trajnimi mbështetet por nuk është krejtësisht pa pagesë – dhe punëdhënësit motivohen për ta marrë më seriozisht.

Një sfidë tjetër është çështja e përvetësimit të një kodi të praktikës. Merlijn Poolmann nuk e përvetëson një kod të sjelljes sepse ai mendon që secila situatë është unike dhe “kodet e sjelljes mund të keqinterpretohen”. Ai mendon se është vështirë të krijosh definicione, dhe përderisa rregullat për kufijtë fizik mund të jenë shumë të qarta (për shembull, ‘mos e prek një person i cili nuk dëshiron ta prekësh’), rregul-

lat rreth shprehjeve verbale, si flirtimi apo humori apo komplimentet, janë shumë më të vështira për t’i zbatuar dhe fillojnë t’i afrohen cenimit të lirisë së fjalës.

I përqafuar nga komuna, Këshilli tani po punon për ta themeluar një Bashki të Qytetit të Natës – një zonë e sigurtë në qendër të qytetit për të dhënë informata për parandalimin e ngacmimit seksual, për të raportuar çfarëdo shkelje, apo thjesht për t’i larguar njerëzit kur janë të dehur, si mënyrë për ta parandaluar abuzimin.

Për t’i hyrë më shumë temës:

Për fushata të parandalimit në sektorin e muzikës, ne ju inku-rajomë ta kontrolloni më tej listën e burimeve dhe shembujve që janë ndarë nga Live DMA network.<sup>52</sup>

# SHËNIMET PËRFUNDIMTARE

Kliko numrat për t'u kthyer

1 <https://www.elia-artschools.org/>

2 <https://vimeo.com/480482440/f92e0ac66d>

3 <https://www.engagementarts.be/en/>

4 Ilse Ghekiere, Sexism, sexual harassment and abuse of power in the arts. A suggestion towards understanding terminology, [www.kunsten.be/en/noë-in-the-arts/sexism-sexual-harassment-and-abuse-of-poëer-in-the-arts-a-suggestion-toëards-understandingterminology/](http://www.kunsten.be/en/noë-in-the-arts/sexism-sexual-harassment-and-abuse-of-poëer-in-the-arts-a-suggestion-toëards-understandingterminology/)

5 <https://shift-culture.eu/empower-gender-on-sexual-harassment/gender-power-relations-annotated-bibliography/>

6 <https://kjarninn.is/frettir/2017-11-27-tjaldid-fellur-konurur-svidslistum-og-kvikmyndagerd-segja-fra-ofbeldi-og-areitni/> (accessed 1.11.21)

7 <https://www.visir.is/g/2017171219970> (accessed 1.11.21)

8 <https://www.rektoverso.be/artikel/open-letter-metoo-andtroubleynjan-fabre> (accessed 1.11.21)

9 Nëse kjo seri e ngjarjeve e formoi një lloj "kulmi të #MeToo" në Evropën Qendrore dhe Lindore, nuk do të thotë që këto ishin rastet e para të raportuara publikisht në sektorin e arteve skenike në këtë pjesë të Evropës. Për shembull, në Akademinë e Teatrit në Varshavë, procesi i ndryshimit ka filluar në 2018, kur një prej profesorëve ishte akuzuar prej studentëve për ngacmim seksual, bullizëm dhe pirje të alkoolit gjatë ligjëratave. Ai ishte momenti kur për herë të parë një aleancë u ndërtua ndërmjet studentëve dhe të diplomuarve të Akademisë së Teatrit, dhe u nis procesi i prezantimit të një pozite të re të avokatit të popullit. Një shembull tjetër i mirë është puna e Institutit 8 Marsi në Slloveni, që bashkë me festivalin City of Women në Ljubljana mbledhën dëshmitë #MeToo në fushën e kulturës në 2020.

10 Si, për shembull, në Poloni, ku gjinia dhe edukimi seksual janë të ndaluara prej shkollave dhe është vendosur së fundmi një ndalim i abortit.

11 Björn Lindahl, Why did #metoo hit the Nordics differently?, <http://www.nordiclbourjournal.org/nyheter/news-2019/article.2019-09-04.2946493042> (accessed: 7.10.2021)

12 <https://www.equity.org.uk/getting-involved/networks/>

13 Mund ta shihni videon e seancës së 6 tetorit këtu: <https://www.youtube.com/watch?v=pYFGP1U1vB4>

14 <https://www.engagementarts.be/en/>

15 Ilse Ghekiere, Sexism, sexual harassment and abuse of power in the arts. A suggestion towards understanding terminology, [www.kunsten.be/en/now-in-the-arts/sexism-sexual-harassmentand-abuse-of-power-in-the-arts-a-suggestion-towardsunderstanding-terminology/](http://www.kunsten.be/en/now-in-the-arts/sexism-sexual-harassmentand-abuse-of-power-in-the-arts-a-suggestion-towardsunderstanding-terminology/) (accessed: 7.10.2021)

16 Petra van Brabandt, Jan Fabre's Old and New Clothes, [www.rektoverso.be/artikel/jan-fabres-old-and-new-clothes](http://www.rektoverso.be/artikel/jan-fabres-old-and-new-clothes) (accessed: 12.10.2021)

17 <https://www.jaztudi.si/>

18 Nika Kovač, #metoo. Sexual harassment through the prism of neoliberalism, See: [www.transform-network.net/fileadmin/user\\_upload/sl\\_publication\\_metoo\\_final.pdf](http://www.transform-network.net/fileadmin/user_upload/sl_publication_metoo_final.pdf) (accessed: 7.10.2021). Ndërmjet

22 shtatorit dhe 12 tetorit 2020, bashkë me City of Women festival, Instituti 8 Marsi lansoi një fushatë #MeToo në kulturë, ku i ftoi gratë që punojnë në kulturë t'i japin dëshmitë e tyre #MeToo në kutitë e koleksionimit në disa lokacione kulturore si dhe online gjatë festivalit të 26 City of Women në Ljubljana. Shih: [www.cityofwomen.org/sites/default/files/publications/Reflecting2020-21-e-izdaja.pdf](http://www.cityofwomen.org/sites/default/files/publications/Reflecting2020-21-e-izdaja.pdf) (accessed: 7.10.2021)

19 Petra van Brabandt, Jan Fabre's Old and New Clothes, [www.rektoverso.be/artikel/jan-fabres-old-and-new-clothes](http://www.rektoverso.be/artikel/jan-fabres-old-and-new-clothes) (accessed: 12.10.2021)

20 [www.ebony.com/eeews/black-woman-me-too-movement-tarana-burke-alyssa-milano/](http://www.ebony.com/eeews/black-woman-me-too-movement-tarana-burke-alyssa-milano/)

21 <https://www.cbsneës.com/news/facebook-whistleblowerfrances-haugen-60-minutes-polarizing-divisive-content/>

22 <https://www.engagementarts.be/en>

23 <https://www.juistisjuist.be>

24 <https://fairpracticecode.nl/nl>

25 <https://wageforwork.com/certification%23t>

- 26 Për t'u frymëzuar mund ta shihni Bibliografinë e Shënuar të Përfshirjes SHIFT e cila është dizajnuar për t'i ndihmuar organizatat dhe rrjetet e llojeve të ndryshme në drejtimin/angazhimin e temës së diversitetit, barazisë, përfshirjes dhe përkatësisë. Janë koleksionuar 101 burime, përfshirë këtu pako veglash, lista kontrolli, teste, artikuj, raporte dhe udhërrëfyes. <https://shift-culture.eu/inclusion-accessibility-culturalorganisation/inclusion-annotated-bibliography/>
- 27 <https://www.youtube.com/watch?v=pYFgP1U1vB4>
- 28 Një shembull tjetër i kodeve të etikës dhe financimit relevant është Protokollin i parandalimit të dhunës seksuale dhe me bazë gjinore nga Conseil National de la Musique (Francë), anëtare e EMEE (European Music Exporters Exchange): <https://cnm.fr/wp-content/uploads/2021/10/CNM-16-decembre-2020-Protocole-de-prevention-des-violences-sexuelles-et-sexistes.pdf>
- 29 <https://shift-culture.eu/achieve-environmental-sustainability-in-your-work/shift-letter-of-intent-on-climate-action/>
- 30 <https://shift-culture.eu/empoeer-gender-on-sexual-harassment/gender-power-relations-annotated-bibliography/>
- 31 <https://www.pearle.eu/activity/gender-equality-on-and-off-the-stage-a-mapping-project-of-the-european-live-performance-sector-jan-2020-to-jan-2022>
- 32 <https://www.keychange.eu/themovemen>
- 33 <https://www.ff.uni-lj.si/en>
- 34 <https://www.grip.house/en>
- 35 Kodeks etyki, Theatre Academy in Warsaw, <http://akademia.at.edu.pl/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/kodeks-etyki-25.03.2019.pdf> (accessed: 28.10.2021).
- 36 Regulamin funkcjonowania Rzecznika Praw Studenckich, Theatre Academy in Warsaw, <https://akademia.at.edu.pl/wp-content/uploads/sites/4/2019/10/regulamin-rps.pdf> (accessed: 28.10.2021).
- 37 Charter of Rights and Boundaries of the Creative Process, Granice w Teatrze, [https://issuu.com/poiti/docs/karta\\_praw\\_i\\_granic\\_procesu\\_tę\\_rcze\\_4e77dcc69a3d79?fbclid=IwAR3oA5C012Q0-HM1r2-whMwcT9RHYOJrySdKj2bv3\\_06OX5FgMDn3gXaG8M](https://issuu.com/poiti/docs/karta_praw_i_granic_procesu_tę_rcze_4e77dcc69a3d79?fbclid=IwAR3oA5C012Q0-HM1r2-whMwcT9RHYOJrySdKj2bv3_06OX5FgMDn3gXaG8M) (accessed: 28.10.2021).
- 38 G. Niziołek, (Kontr)rewolucja seksualna, <https://www.dwutygodnik.com/artykul/7536-kontrrewolucjaseksualna.html> (accessed: 16.10.2021)
- 39 Deklarata më e komentuar në këtë kundërplasje erdhi nga hulumtuesja e arteve skenike Dorota Sajewska si reagim ndaj akuzave kundër Włodzimierz Staniewski, drejtorit të Gardzienice. D. Sajewska, Przemoc, obscenicznosc, powtorzenie, <https://didaskalia.pl/pl/artykul/przemocobsznicznosc-powtorzenie> (accessed: 16.10.2021).
- 40 Anchois Courage, <https://www.youtube.com/watch?v=hzGLDC-j1lw> (accessed: 16.10.2021).
- 41 Thousands join Poland protests against strict abortion laws, The Guardian, <https://www.theguardian.com/world/2020/oct/24/thousands-join-poland-protests-against-strict-abortion-laws> (accessed: 16.10.2021).
- 42 Code of Conduct, Iceland University of the Arts, [https://www.lhi.is/sites/default/files/atoms/files/iaa\\_code\\_of\\_conduct\\_2019.pdf](https://www.lhi.is/sites/default/files/atoms/files/iaa_code_of_conduct_2019.pdf) (accessed: 28.10.2021).
- 43 Procedures for addressing gender-related and sexual harassment and violence, Iceland University of the Arts, <https://www.lhi.is/en/iaa-procedures-addressing-gender-related-and-sexual-harassment-and-violence> (accessed: 28.10.2021).
- 44 Procedures for addressing bullying, Iceland Academy of the Arts, <https://eee.lhi.is/en/iaa-procedures-addressing-bullying> (accessed: 28.10.2021).
- 45 Equality Policy and Action Plan, Iceland University of the Arts, [https://www.lhi.is/sites/default/files/equality\\_policy\\_and\\_action\\_plan\\_09.10.2019.pdf](https://www.lhi.is/sites/default/files/equality_policy_and_action_plan_09.10.2019.pdf) (accessed: 28.10.2021).
- 46 Dignity at Work and Study, Royal Conservatoire of Scotland, <https://www.rcs.ac.uk/wp-content/uploads/2018/09/RCS-Dignityat-Work-and-Study-Statement.pdf> (accessed: 28.10.2021).
- 47 Trans & Gender Diversity Policy and Procedure, Royal Conservatoire of Scotland, <https://www.rcs.ac.uk/wp-content/uploads/2021/07/2020-Trans-and-Gender-Diversity-Policy-and-Procedure.pdf> (accessed: 28.10.2021).
- 48 Whistle-blowing Policy and Procedure, Royal Conservatoire of Scotland, <https://www.rcs.ac.uk/wp-content/uploads/2018/09/RCS-Whistleblowing-Policy.pdf> (accessed: 28.10.2021).
- 49 Agenda for Change, Equity, <https://www.equity.org.uk/media/1263/agenda-for-change.pdf> (accessed: 28.10.2021).
- 50 <https://nachtraad.nl/en/about-us/>
- 51 Dare to Care punon për ambiente të sigurta pa abuzim seksual në botën e muzikës live dhe shoqërinë në përgjithësi në Suedi. Svensk Live dhe RFSU janë prapa nismës. <https://www.rfsu.se/engagera-dig/vara-kampanjer/dare-to-care/>
- 52 <https://www.live-dma.eu/prevention-campaigns-againstsexual-violence-for-live-music-audiences/>



# MIRËNJOHJET & LISTA E PUNËTORËVE TË ARTIT QË JANË INTERVISTUAR

Duam t'i falenderojmë të gjithë që i kemi takuar gjatë hulumtimit tonë: keni kontribuar me histori intime dhe njohuri thelbësore dhe na keni ndihmuar t'i kuptojmë kontekstet tuaja lokale. Gjithashtu i shprehim mirënjohje dhe i falenderojmë autorët e kodeve ekzistuese të sjelljes, manualeve për praktika të drejta, dhe procedurave parandaluese që janë zbatuar në sektorin e kulturës në vitet e fundit.

Kemi dëshirë t'i vlerësoni kontributet në këtë bibliografi që janë bërë nga të gjithë partnerët SHIFT (ELIA, ECA-EC, EMC, EMCY, FACE, IETM, IMC, OTM, TEH) dhe ekipet partnere që e drejtojnë Prodhimin Intelktual të SHIFT për Gjini dhe Marrëdhënie të Pushtetit: Marie Le Sourd, Katie Kheriji-Watts, Marta Keil, Ása Richardsdóttir, Yohann Floch, Anna Majewska, Naomi Pohl dhe Fairouz Tamimi.

## **Austri:**

Andrea B. Braidt, Drejtoreshë e Programeve Studimore në TFM, Instituti për Teatër, Film dhe Studime Mediale, Universiteti i Vienës / President ELIA - European League for the Institutes of the Arts <http://univie.ac.at>

## **Belgjikë:**

Ilse Ghekiere, Nismëtare dhe koordinatore e Engagement, një lëvizje e drejtuar prej artistëve që lufton ngacmimin seksual, seksizmin dhe abuzimin e pushtetit në fushën e arteve në Belgjikë <https://www.engagementarts.be/en/>

Bert Lessafer, Avokat i Popullit për të gjitha programet përveç arteve audiovizuale, KASK – Akademia Mbretërore e Arteve të Bukura në Ghent <https://schoolofartsgent.be/2021/?lang=en>

Klaartje Oerlemans, Menaxhim i biznesit dhe administratë, GRIP House (platformë koreografike), Antverp <https://www.grip.house/>

Viktor Van der Veken, Hetues në Genderkamer, Shërbimi Flamand i Avokatit të Popullit <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-ombudsdienst>

## **Kroaci:**

Jasna Žmak, Dramaturge / Koordinatore e Mbështetjes së Studentëve, Akademia e Artit Dramatik, Universiteti i Zagrebit <http://www.unizg.hr/homepage/study-at-the-university-of-zagreb/degrees-studies-and-courses/studies-and-courses-in-croatian/arts/>

Republika Çeke: Alma Lily Rayner, artiste multidisiplinare dhe feministe. Autore e një propozimi për veprim lidhur me ngacmimin seksual për Akademinë e Arteve Pamore, Pragë <https://www.almalilyrayner.com/>

**Francë:**

Anne Bourrassé, Bashkë-Presidente, Association Contemporaines <https://contemporaines.fr/>

Virginie Jortay, Drejtoreshë në Superior School (Ensac) dhe e professional insertion (Cip) në CNAC-Centre national des arts du cirque, Châlons-en-Champagne, Francë, ish-drejtoreshë e Esac-Ecole supérieure des arts du cirque në Bruksel, Belgjikë. <https://www.cnac.fr/>

**Gjermani:**

Moritz Eggert, Kompozitor / Profesor në Musikhochschule München <https://website.musikhochschule-muenchen.de/en>

**Greqi:**

Amalia Kontoyanni, Drejtoreshë e Departamentit të Planifikimit Artistik dhe Letrar, NTNG / Ligjëruese në Shkollën e Dramës në Teatrin Kombëtar të Greqisë Veriore, Selanik <https://www.ntng.gr/>

Danae Theodoridou, artiste performuese dhe hulumtuese. Ajo ka qene pjesë e rrjetit te punëtorëve të artit. <http://www.danaetheodoridou.com/bio> <https://www.supportartworkers.org/en/>

**Islandë:**

Fríða Björk Ingvarsdóttir, Rektore, Iceland University of the Arts <https://www.lhi.is/>

**Letoni:**

Kristina Steiblyte, Teatologe / Dramaturge dhe drejtoreshë e Shoqatës së Kritikëve të Arteve Skenike (Performing Arts Critics Association), pjesë e ekipit të festivalit Sirenos <https://smka.lt/about-us/> <https://www.sirenos.lt/en>

**Norvegji:**

Jørn Mortensen, Dekan, School of Arts, Design and Media, Kristiania University College, Zëvendës president i ELIA-European League of Institutes of Arts <http://kristiania.no>

**Poloni:**

Agata Adamiecka-Sitek, Ligjëruese dhe avokate e popullit për studentë, The Aleksander Zelwerowicz National Academy of Dramatic Art, Varshavë <https://akademia.at.edu.pl/en> Pjesë e projektit ERASMUS+, Change Now <http://changenow.at.edu.pl/idea/>

Iga Gańczarczyk, Dramaturg / Dekan, AST National Academy of Theatre Arts, Krakow <http://www.ast.krakow.pl/en>

**Slloveni:**

Tomaž Gubenšek, Dekan, Academy for Theatre and Film (AGRFT) <https://www.agrft.uni-lj.si/en>

Roman Kuhar, Dekan, Fakulteti i Artit, Universiteti i Ljubljanës <https://www.ff.uni-lj.si/en>

**Holandë:**

Merlijn Poolman, ish-bursist i EMC-European Music Council / Kryetar i natës në Groningen <https://nachtraad.nl/en/about-us/>

**Mbretëri e Bashkuar:**

Lea O'Loughlin, Bashkëdrejtoreshë në Acme Artists Studios, Londër / Presidente e RES ARTIS, rrjetit botëror të organizatave të rezidencës <https://acme.org.uk/> / <http://resartis.org>

Hilary Jones, Ligjëruese, Royal Conservatoire of Scotland <https://www.rcs.ac.uk/>

Ian Manborde, organizator për Barazi dhe Diversitet, Equity UK <https://www.equity.org.uk/>

**Falenderime speciale për ndarjen e kontakteve dhe njohurive për kontekstet lokale: Adele Mike Dittrich Frydetzki, Iwona Nowacka, Barbara Poček, Teja Reba, Kristina Savickienė.**



Mbështetja e Komisionit Evropian për prodhimin e këtij publikimi nuk përbën një miratim të përmbajtjeve, të cilat i reflektojnë vetëm pikëpamjet e autorëve. Komisioni nuk mund të jep përgjegjësi për çfarëdo përdorimi që mund të bëhet me informatat që përmbahen këtu.

Pikëpamjet e shprehura në këtë publikim janë të autorëve dhe jo domosdoshmërisht të publikuesit apo redaktorit.

Ky punim është i licensuar nën një licensë ndërkombëtare Creative Commons Attribution-Non-Commercial-NoDerivatives 4.0.

