

تقرير عن الاستطلاع الأولي لمكافحة العنصرية بين الموظفين لصالح

الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة

(قُدِّم إلى IPPF في يوم الاثنين 22 فبراير 2021)

قام فريق يتألف من د/ مايكل مكاران و د/ تينا والاس و د/ ارنست ألبرت وكذلك أ/ روجر باري و أ/ إميلي ران من Agenda Consulting بإعداد استبيان لمراجعة استطلاع مكافحة العنصرية بين الموظفين. وعلقت مجموعة العمل في اتحاد IPPF على نسخ عديدة من الاستبيان. وأدارت الاستطلاع مؤسسة Agenda Consulting خلال فترة استجابة مدتها ثلاثة أسابيع (الأربعاء 13 يناير حتى الأربعاء 3 فبراير 2021). يستند هذا التقرير التوضيحي الأولي إلى بيانات إحصائية أحادية المتغير للاستطلاع الذي ألفه د/ ارنست ألبرت وقُدِّم يوم الخميس 18 فبراير 2021 (ماعدًا بعض التحليلات الأولية متعددة المتغيرات التي تستند إلى بيانات قدمتها مؤسسة Agenda Consulting على لوحة نتائج عبر الإنترنت). وتعد مراجعة استطلاع طاقم العمل جزءًا من مراجعة أوسع نطاقًا بقيادة د/ مايكل مكاران والبروفيسور ميشيل غودوين ود/ نيهيا كاغال.

ويطرح هذا التقرير الأولي مراجعةً أوليةً متعمقةً للاستجابة للاستطلاع ومعدلات الاستجابة واتجاهات الردود على الاستطلاع. ولم تُدرج أي تحليلات شاملة متعددة المتغيرات أو تحليلات لإجابات الأسئلة المفتوحة. ولا تزال هذه التحليلات قيد المراجعة والدراسة¹ فيما يلي نظرة عامة على النتائج وبعض الأفكار الأولية.

1. معدلات الاستجابة الديموغرافية

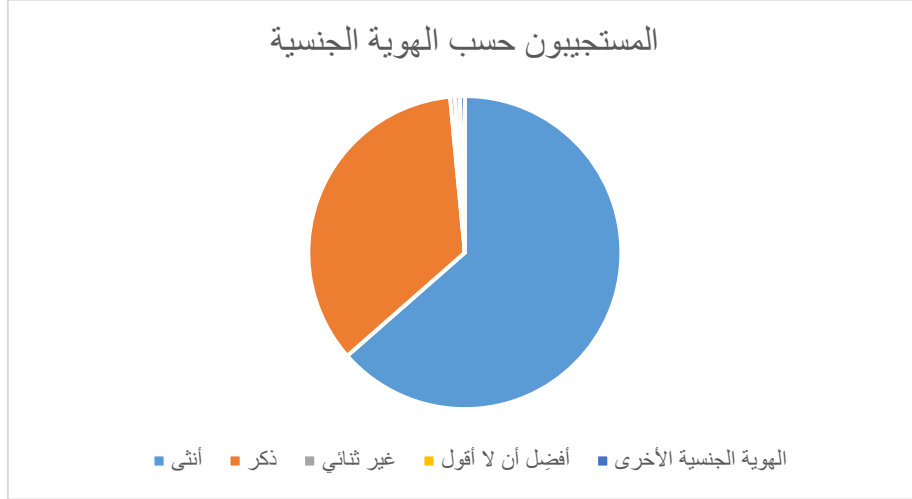
إجمالاً، استجاب للاستطلاع 186 موظفًا من أصل 285 موظفًا، أي 65٪ من السكرتاريا. فيما يلي معدل الاستجابة لكل مكتب إقليمي:

1. الشبكة الأوروبية: 82٪ (20 من 24)
2. إقليم شرق آسيا وجنوب شرقها وأوقيانوسيا: 68٪ (32 من 37)
3. المكتب المركزي: 66٪ (70 من 106)
4. مكتب أفريقيا الإقليمي: 65٪ (43 من 66)
5. مكتب جنوب آسيا الإقليمي: 55٪ (11 من 20)
6. إقليم العالم العربي: 45٪ (10 من 22)

يمثل معدل الاستجابة الإجمالي البالغ 65٪ الأساس المرجعي، وبكفي لشرح صورة عامة عن الاتجاهات السائدة في السكرتاريا. وتجدر الإشارة إلى الآتي—في ضوء ما نعرفه من البحث، وكذلك نتائج هذا الاستطلاع، عن طبيعة التمييز العنصري العامة وتوزيعه، ونظرًا لتوزيع الموظفين الجغرافي العرقي في جميع مكاتب اتحاد IPPF—كانت أعلى

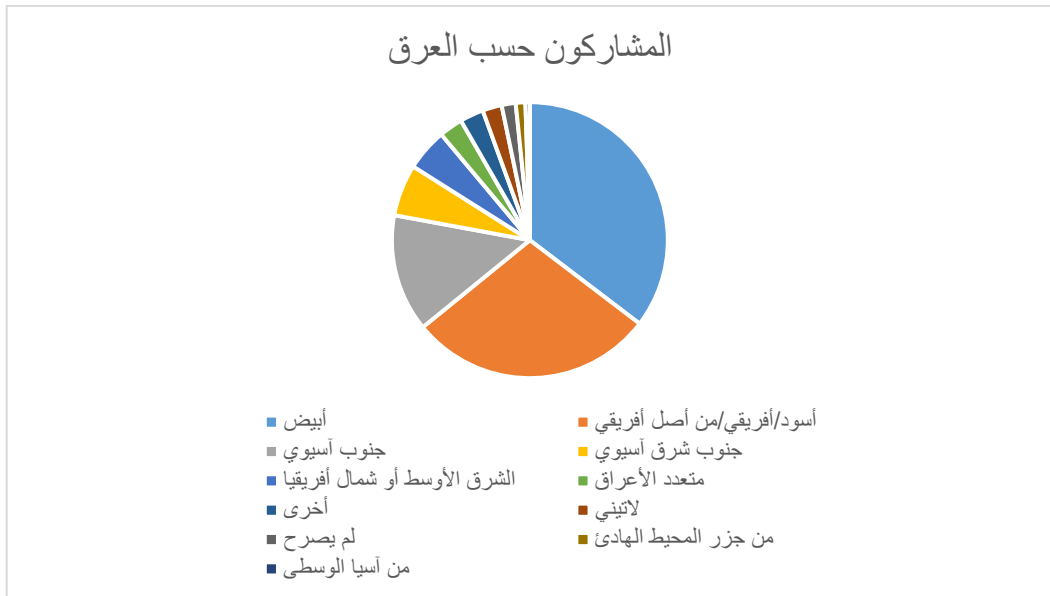
¹ قد لا توضح البيانات الواردة هنا نطاق تطبيق الاستطلاع وأبعاده بالكامل. وهذا التقرير أولي، وقد يخضع للمراجعة في ضوء المزيد من تحليلات البيانات.

معدلات الاستجابة في أقل الموظفين احتمالاً للتعرض للعنصرية، وأقل معدلات الاستجابة كانت في المكاتب التي تضم أرجح الموظفين تعرضاً للعنصرية. وقد تخضع أسباب هذا التفاوت بين المكاتب المختلفة للمزيد من المراجعة.²
نسبة المشاركين حسب هويتهم الجنسية:



1. إناث: 63.4%
2. ذكور: 34.9%
3. غير ثنائي: 0.5%
4. حدد بطريقة أخرى: 0.5%
5. أفضل أن لا أقول: 0.5%

نسبة المشاركين حسب العرق و/أو الهوية الإثنية:



1. أبيض (أصول من أي شعب من الشعوب الأصلية في أوروبا): 34.4%
2. أسود أو أفريقي أو من أصل أفريقي: 28%

² على سبيل المثال، منح الموظفين الذين لم يشاركون فرصة للمشاركة في استبيان قصير عن الأسباب، سواء كانت مثلاً: (1) ضيق الوقت، (2) عدم الثقة في جدوى الاستطلاع وإيجابية نتائجه، (3) عدم الثقة في سرية الاستطلاع وإمكانية تعرف اتحاد IPPF على هوية أصحابها، (4) أسباب أخرى، يرجى التوضيح.

3. جنوب آسيوي (أصول من شبه القارة الهندية): 13.4%
4. جنوب شرق آسيوي (أصول من تايلاند وإندونيسيا والفلبين مثلًا): 5.9%
5. شرق أوسطي أو شمال إفريقي: 4.8%
6. شرق آسيوي (أصول من اليابان والصين وكوريا مثلًا): 2.7%
7. متعدد العرق أو مختلط العرق (ينتمي إلى مجموعتين عرقيتين أو أكثر): 2.7%
8. غير ذلك، وضح من فضلك: 2.7%
9. لاتيني/لاتينية أو إسباني، أصول من أمريكا الوسطى أو اللاتينية أو البلدان الناطقة بالإسبانية: 2.2%
10. أفضل أن لا أقول: 1.6%
11. من جزر المحيط الهادي: 1.1%
12. من آسيا الوسطى (أصول من آسيا الوسطى أو القوقاز): 0.5%
13. شخص أصلي أو شخص ينتمي إلى مجموعة من السكان الأصليين: 0%
14. المستيزو (أصل أوروبي ومتحدر أصلي في أمريكا اللاتينية): 0%

2. نتائج استطلاع العنصرية في IPPF

تظهر نتائج الاستطلاع، دائماً، أن أقلية فقط من موظفي IPPF تعتقد أن العنصرية ليست مشكلة في IPPF، وأكثر الموظفين في المتوسط يعتقدون أكثر مما يرفضون أنها مشكلة. على سبيل المثال، أكثر بقليل من ثلث المشاركين، 36%، منهم من وافق ومنهم من وافق بشدة على عبارة "أعتقد أن التمييز العنصري، والعنصري، والاثني، والديني و/أو الطائفي يمثل مشكلة في IPPF"، في حين أن أقل من الثلث أو 27,5% غير موافق أو غير موافق بشدة. من الذين وافقوا أو وافقوا بشدة على العبارة أعلاه،

1. يعتقد 62.7% منهم أنها مشكلة في IPPF ككل؛
2. 53.7% أنها مشكلة في كيفية عمل فرق وبرامج IPPF في الممارسة العملية؛
3. 52.2% أنها مشكلة بين المكتب المركزي والمكاتب الإقليمية؛
4. 46.3% أنها مشكلة داخل مكاتبهم؛
5. 41.8% أنها مشكلة بين موظفي IPPF وموظفي الجمعيات الأعضاء أو المنظمات الشريكة الأخرى؛
6. 34.3% أنها مشكلة بين السكرتاريا والجمعيات الأعضاء في IPPF؛
7. 22.4% أنها مشكلة بين مكتب IPPF المركزي ومقدمي الخدمات و/أو متلقي الخدمات في جنوب العالم؛
8. 19.4% أنها مشكلة بين السكرتاريا IPPF ومتلقي خدمات IPPF.

يبدو أن هذه الردود تشير إلى أن هؤلاء الموظفين الذين يعتقدون أن العنصرية مشكلة في IPPF أكثر ميلاً للاعتقاد بأنها مشكلة "مؤسسية" عامة أو ربما أكثر من كونها مشكلة "شخصية". لذلك، في واقع الأمر يبدو أن المراجعة لا تقتصر على ثقافة مكان العمل، ولكنها تشمل القضايا الهيكلية على نطاق أوسع، بما في ذلك كيفية تنظيم IPPF.

واتضح هذه النقطة أكثر في الردود على عبارة "هناك موروثات استعمارية في كيفية هيكل و/أو عمل IPPF كمنظمة (على سبيل المثال، في علاقات القوة والسلطة تجاه الناس في جنوب العالم أو منه)". أغلبية نسبتها 53,7% وافقت أو وافقت بشدة على وجود موروثات استعمارية في كيفية هيكل و/أو عمل IPPF كمنظمة، في حين أن أقلية صغيرة نسبياً بلغت 16,6% اعترضت أو اعترضت بشدة على هذه العبارة. وهذا يتطلب المزيد من البحث في كيفية إدراج الموروثات الاستعمارية وإعادة إنتاجها في IPPF كمنظمة وما يمكن فعله لمعالجة هذا الأمر.

أ. العنصرية بين الأفراد في العمل

بالنسبة للسؤال "في الأشهر الـ 24 الماضية، هل تعرضت أو شاهدت في العمل ما تعتقد أنه حالة (أو عدة حالات) للعنصرية"، ذكر 32% أنهم شاهدوا و 17.7% أنهم تعرضوا لهذه الحالة أو الحالات، وذكر 61.2% أنهم لم يشاهدوا ولم يتعرضوا لأي من هذه الحالات.

وبالمثل، في قسم خُصص للتركيز على الحماية المؤسسية، أكد 22٪ عبارة "في الأشهر الـ 24 الماضية، أعتقد أنني تعرضت لحالة أو أكثر من حالات التمييز في IPPF بسبب العرق أو الإثنية أو الدين أو الطائفة".

وهذه الأرقام مهمة، لا سيما إذا وضعنا في الاعتبار أن مكاتب IPPF كانت في حالة إغلاق بسبب الجائحة خلال فترة كبيرة من الـ 24 شهرًا الماضية عندما تم إجراء هذا الاستطلاع. وبالإضافة إلى ذلك، ربما كانت فترة عمل بعض الموظفين في IPPF قصيرة جدًا لا تكفي لتعرضهم لحوادث عنصرية (هذا الأمر قد يخضع للمزيد من التحليلات متعددة المتغيرات حيث يُستثنى من مجموعة البيانات على الأقل الذين عملوا أقل من عام واحد في IPPF).

ويتضح أن العرق هو أكثر أسباب العنصرية شيوعًا في النتائج، سواء لمن تعرضوا له أو شاهدوه. ومن بين الذين تعرضوا لحالات العنصرية، أشار 66.7٪ إلى أنها كانت بسبب العرق، في حين أن 80٪ ممن شاهدوا تلك الحالات يعتقدون أنها كان بسبب العرق.

وأشار كثيرون من المشاركين إلى أن تلك الحالات قد يكون سببها النوع الاجتماعي أيضًا: 45.5٪ من الذين تعرضوا لها و 23.3٪ من الذين شاهدوها. وهذا يؤكد أهمية إلقاء نظرة شاملة على العنصرية ومواصلة البحث في كيفية وإلى أي مدى قد يكون النوع الاجتماعي سببًا للعنصرية في IPPF. وتدعو نتائج الاستطلاع إلى المزيد من التحليلات المتعددة المتغيرات للنوع والعرق/الإثنية/الدين/الطائفة. وعلى سبيل المثال، قد يكشف التحليل الأعمق ما إذا كانت النساء أكثر من الرجال عرضة للعنصرية في IPPF. وقد يكون من الأسباب التي جعلت ما يقرب من ضعف عدد المشاركين الذين تعرضوا لحوادث عنصرية يعتقدون أنها كانت بسبب النوع أيضًا، مقارنة بالذين شاهدوها، أن العديد ممن تعرضوا لها كانوا نساء وأن بعض من شاهدوها لم يروا كيف تداخلت العنصرية والتحيز الجنسي. ولكن ينبغي مواصلة البحث في هذا الأمر.

وحتى لما كان العرق أكثر أسباب العنصرية شيوعًا، تم الإبلاغ أيضًا عن أسباب أخرى. وعلى سبيل المثال، أفاد 33٪ أنهم تعرضوا لعنصرية أساسها الإثنية و 35٪ شاهدوها. ويمكننا أن نحلل البيانات تحليلًا أعمق للتمييز بين ما إذا كانت العنصرية القائمة على الإثنية، مثلًا، تبدو أكثر شيوعًا داخل المكاتب الإقليمية خارج أوروبا، في حين أن العنصرية القائمة على العرق قد تكون أكثر شيوعًا داخل المكتب المركزي وعلى مستوى المكاتب الأخرى (لاختبار فرضية واحدة محتملة). وعلى أي حال، يبدو واضحًا من النتائج أن المراجعة تحتاج إلى النظر بعناية في العنصرية القائمة على الإثنية أيضًا (وغيرها من أشكال العنصرية، انظر أدناه).

وعلاوة على ذلك، فإن 9.1٪ ممن تعرضوا لحوادث عنصرية في العمل و 13.3٪ ممن شاهدوها خلال الـ 24 شهرًا الماضية اعتقدوا أنها كانت بسبب الدين. واعتقد 6.1٪ من الذين تعرضوا لها و 3.3٪ من الذين شاهدوها أنها كانت بسبب الطائفية.

ويمكن أيضًا إجراء المزيد من البحث في هذه الأشكال من العنصرية، ربما من خلال المقابلات الشخصية على وجه الخصوص، وعلى أي حال، ينبغي أخذها على محمل الجد وإدراجها في تدابير مكافحة العنصرية في IPPF.

والجدير بالذكر أنه لم يتم الإبلاغ عن تعرض أحد للعنصرية بسبب النشاط الجنسي، مع أن 3.3٪ ذكروا أنهم شاهدوا هذا النوع من العنصرية. وهذه الأشكال من العنصرية ينبغي حمايتها أيضًا.

واختار المشاركون، الذين تعرضوا أو شاهدوا حوادث عنصرية خلال الأشهر الـ 24 الماضية، الأمثلة التالية:

1. فصلهم أو معاملتهم على أنهم أقل كفاءة: 51.4٪
2. معاملة عدوانية أو غير ودية أو غير محترمة أو تجاهل من الموظفين الآخرين: 50٪
3. لغة أو نبذة تحقيرية: 48.6٪
4. عدم التعامل معهم بنفس القدر من الود والاحترام للذين يعامل بهما الموظفون الآخرون: 44.4٪
5. تواصل عبر البريد الإلكتروني وغيره من وسائل الاتصال بنبرة أو أسلوب فظ أو غير مهذب: 40.3٪
6. تجاهل رأيك أو رأي غيرك أو عدم إعطائه نفس القدر من الاهتمام: 38.9٪
7. تعرض سلوكك أو سلوك شخص آخر للانتقاد أو الوصف باستخدام لغة تحقيرية أو مهينة: 37.5٪
8. تعليقات تحط من قدر الأشخاص أو المنظمات أو البلدان أو الأقاليم في جنوب العالم: 37.4٪
9. التعرض للمقاطعة أو تجاهل الحديث أو الإجبار على السكوت في الاجتماعات: 33.3٪
10. نظرة الناس إلى قدراتك أو قدرات زميلك متدنية: 31.9٪
11. التشكيك بدرجة أكبر في أفكارك أو خبراتك بسبب افتراضات عن عدم كفاءتك أو عدم كفاءة شخص آخر: 29.2٪

12. التعرض لمواقف أو سلوكيات سلبية أو متدنية أو مهينة: 29.2٪
13. عدم الإشراف الكافي في العمل الجماعي: 26.4٪
14. معاملة تعبير عن الانزعاج أو الغضب أو غيره من أشكال عدم التسامح: 26.4٪
15. استبعادك أو استبعاد أي شخص آخر (أو الشعور بذلك) من بعض الأماكن والاجتماعات والشبكات غير الرسمية التي يُسمح لك أو لأقرانهم بدخولها: 26.4٪
16. نكات عنصرية أو تعبيرات معادية أو تعليقات سلبية بخصوص العرق أو الإثنية أو الدين أو الطائفة: 26.4٪
17. التحدث إليك أو مخاطبتك كأنك غير كفوء أو كأنهم غير أكفاء، أو طفل أو أحمق: 25٪
18. عدم إشرافك الكافي في تبادل المعلومات اللازمة للعمل: 25٪
19. الحكم عليك/انتقادك أنت أو أي شخص آخر بسبب سلوكيات نمطية عن عرقك أو عرقهم أو إثنيتهم أو دينهم أو طائفتهم: 23.6٪
20. تعرضك أو تعرض أي شخص آخر للوصم أو وصفك بأنك "صعب" و "غير معقول" و "عدواني" وما إلى ذلك لتحدي الأعراف العرقية أو الإثنية أو الثقافية: 22.2٪
21. التعرض للتنمر: 20.8٪
22. تذكيرك أنت أو أي شخص آخر بأخطائك أكثر من الآخرين: 20.8٪
23. الفصل في العمل أو الأفكار يأخذها أو يُعطي لشخص من عرق أو إثنية أو دين أو طائفة أخرى: 19.4٪
24. دعوتك أنت أو أي شخص آخر إلى أماكن أو اجتماعات أو مناقشات معينة، على أساس عرقك أو عرقه أو الإثنية أو الدين أو الطائفة (تُعرف أيضًا بالترجمة الرمزية): 19.4٪
25. استهدافك أنت أو أي شخص آخر أو انتظارك أو مطالبتك بالقيام بعمل أكثر من الموظفين الآخرين أو العمل مع أو بجانب مسؤولياتك أو مسؤولياتهم: 16.7٪
26. مثال أو أمثلة أخرى - يرجى التوضيح: 16.7٪

يشير تواتر هذه الأمثلة فيما يبدو إلى أنه عند التعامل بين الموظفين، تُعد نزعة عدم الود أو العداء والتقليل من قدرات الناس أو كفاءتهم تعبيرات شائعة نسبياً عن العنصرية في IPPF. بالإضافة إلى ذلك، أبلغ 20.8٪ عن حدوث التنمر كمثال يشير إلى أن العنصرية في IPPF قد تكون متكررة وشديدة.

و 22٪ من المشاركين الذين اعتقدوا أنهم خلال الـ 24 شهراً الماضية "تعرضوا لحادثة أو أكثر من حوادث التمييز في IPPF بسبب العرق أو الإثنية أو الدين أو الطائفة" اختاروا الأمثلة التالية:

1. السب أو ملاحظات أو سلوك مهين: 51.2٪
2. التعرض للتنميط العرقي أو الإثني أو الديني أو الطائفي: 41.5٪
3. تفرقة في المعاملة من المدير المباشر أو مدير الفريق: 39٪
4. الاضطرار إلى العمل بجديّة أكثر من الآخرين لكي "أثبت" ذاتي: 39٪
5. التمييز في الأجور أو المزايا: 26.8٪
6. الحرمان من فرص الترقّي: 24.4٪
7. مواجهة عقوبات بسبب إبداء الرأي: 17.1٪
8. التسريح أو الغياب: 9.8٪
9. غير ذلك - وضح من فضلك: 7.3٪

ينبغي اعتبار 22٪ عدداً كبيراً خاصة نظراً إلى أن هذه الأشكال من التمييز يمكنها أن تندرج تحت القانون.

ب. التنوع وتكافؤ الفرص والعنصرية في المؤسسات

اختلفت وجهات النظر بين الموظفين حول ما إذا كان IPPF منظمة تعزز تكافؤ الفرص والتمثيل العادل. يعتقد عدد من المشاركين كبير بشكل ملحوظ أن IPPF مؤسسة تمتاز بالعدل والمساواة. وفي حين أن 28.5٪ من المشاركين اعترضوا أو اعترضوا بشدة على "أن تمثيل المجموعات و/أو الطوائف العرقية والإثنية والدينية عادل في IPPF"، وافق 41.9٪ أو وافقوا بشدة. وهناك عدد أكبر من ذلك، 48.4٪ وافقوا أو وافقوا بشدة على أن "الموظفين لديهم فرص متساوية للعمل والتطور والمزيد من التدريب في المنظمة، بغض النظر عن خلفيتهم الطائفية أو الدينية أو الإثنية أو العرقية"، في حين أن 19.9٪ اعترضوا أو اعترضوا بشدة.

ومن بين 28.5٪ من المشاركين الذين اعترضوا أو اعترضوا بشدة على أن الجماعات و/أو الطوائف العرقية والإثنية والدينية ممثلة تمثيلاً عادلاً في IPPF، من المثير للاهتمام أن غالبيتهم، 86.8٪، اعتقدوا أن هذه مشكلة على مستوى

المدير [أي مدير المهام/الفريق، ولكن ليس على مستوى المسؤول الإداري]. اعتقد 77.4% أنها مشكلة على مستوى كبار المديرين [أي مستوى المسؤول الإداري وأعلى، على سبيل المثال فريق قيادة المديرين (DLT)، فريق القيادة العليا للمكتب الإقليمي] و 50.9% اعتقدوا أنها مشكلة على مستوى غير المديرين [أي الأشخاص الذين ليسوا مديريين مباشرين أو يديرون فريقًا].

و غالبية (77.4%) الذين اعترضوا أو اعترضوا بشدة أن الجماعات و/أو الطوائف العرقية والإثنية والدينية ممثلة بشكل عادل في IPPF، يعتقدون أن هذا التمثيل الضعيف مبني على العرق. وفي حين أن 66% اعتقدوا أنه مبني على الإثنية، و 22.6% على الدين و 7.5% على الطائفة.

ويمكن تحليل نتائج الاستطلاع هذه بشكل أعمق، ويمكن إجراء بحث إضافي لدراسة التركيبة العرقية والإثنية والدينية والطائفية لـ IPPF ومستويات إدارته ومكاتبه. وقد يُتخذ هذا البحث كأساس مرجعي دقيق لمناقشة مدى مثالية التركيبة العرقية والإثنية والدينية والطائفية لـ IPPF. هذا إذا وضعنا في الاعتبار، على سبيل المثال، تنوع أقاليم IPPF وأنه يخدم في الغالب شعوب في جنوب العالم. وقد يتضح لنا من ذلك أيضًا إذا كان هناك تقسيم طريقي عرقي وإثني وديني وطائفي في IPPF يبرز، على سبيل المثال، التقسيم الطبقي المماثل داخل المجتمعات والأقاليم التي توجد فيها المكاتب أو على مستوى العالم بسبب موروثات الاستعمار.

ومع ذلك، وافق حوالي 40.4% من المشاركين أو وافقوا بشدة على أن "اتحاد IPPF يخاطر بالتمييز ضد أعضاء بعض الجماعات و/أو الطوائف العرقية والإثنية والدينية أو استبعادهم من التوظيف و/أو التشجيع و/أو الدعم و/أو التطوير المهني المقدم لموظفيه". بينما اعترض أو اعترض بشدة عددٌ من المشاركين بلغت نسبتهم 25.2%، أي أقل بكثير.

ومن بين الذين وافقوا أو وافقوا بشدة، اعتقد 84% أن IPPF يخاطر بالتمييز في آليات التوظيف؛ 52% في متطلبات اللغة الدولية؛ 46.7% في كيفية تحديد الرواتب؛ 45.3% في التطوير المهني والوظيفي؛ 37.3% في دعمه وإشرافه؛ 32% في التسريح أو الفصل؛ 20% في التعريف بمهام العمل.

وتشير هذه الأرقام بقوة إلى ضرورة إجراء مراجعة دقيقة لعمليات التوظيف في IPPF، ومتطلبات اللغة، وإجراءات تحديد الرواتب، وفرص التطوير المهني والوظيفي، وممارسات دعم الموظفين والإشراف عليهم، وإدارة حالات التسريح من العمل والفصل والتركيب الديموغرافية لهذه العمليات وربما حتى عمليات التعريف بمهام العمل. ويمكن القيام بذلك في النصف الثاني من المراجعة، والتي ستركز على تحديد الثغرات في السياسات ووضع الحلول لها.

واعترض حوالي 34.9% من المشاركين أو اعترضوا بشدة على أن "هذه المنظمة قد زودتني بتطلعات جيدة وعادلة للترقية أو التقدم". وحدد المشاركون أن الأسباب التالية تمنعهم من التطلع الجيد والعادل إلى الترقية أو التقدم:

1. عدم اهتمام كبار الموظفين بترقيتهم: 38.5%
2. عدم وجود مساحة داخل نظام تقييم الأداء لمناقشة التقدم الوظيفي أو الدعوة إليه: 38.5%
3. عدم وجود توجيه: 35.4%
4. عدم الاعتراف بما لدي من علم ولغات و/أو مهارات: 29.2%
5. عدم توفير الدعم أو الرعاية من كبار الموظفين: 29.2%
6. يرون أن مؤهلاتي التعليمية غير مناسبة: 16.9%
7. قالوا إنني غير "مناسب" لهذا الدور: 13.8%
8. غير ذلك - وضع من فضلك: 38.5%

ويمكن الاستفادة من هذه الأسباب في تحديد "العوائق" المحتملة و "الأسقف الزجاجية". ويمكننا الاستفادة كباحثين من هذه التحليلات المتعددة المتغيرات للهوية العرقية والإثنية والدينية والطائفية وهوية النوع والهوية الجنسية للمشاركين، ووقتهم في IPPF وكذلك المكاتب التي يعملون فيها وفي أي مستويات، لأنها تمكننا من تحديد أفضل القضايا المؤسسية المحتملة.

ج. الحماية المؤسسية من العنصرية

من المجالات التي سنحتاج نحن الباحثون لدراستها بعناية، خاصة في النصف الثاني من المراجعة، ضرورة تحديد آليات IPPF للحماية من العنصرية. ومن أهم الجوانب هنا أن نلقي نظرة فاحصة على ممارسات وبيروتوكولات الحماية في IPPF. وبالرغم من أن استطلاع الموظفين يظهر بوضوح أن تجارب العنصرية منتشرة على نطاق واسع في IPPF، وقيل لنا أن Safeguard لم تبلغ إلا بحادثة واحدة فقط صنفت على أنها حادثة عنصرية.³

ومع ذلك، فإن 59.1% من المشاركين في استطلاع الموظفين وافقوا أو وافقوا بشدة على أنهم "يفهمون كيفية الإبلاغ عن التمييز العنصري أو الإثني أو الديني أو الطائفي في IPPF". ولكن حوالي 20.4% اعترضوا أو اعترضوا بشدة على فهمهم لكيفية الإبلاغ. وهذا يمثل 5/1 المشاركين. و 20.4% آخرون لم يوافقوا ولم يعترضوا. لذلك، فإن 5/2 إما لا يعرفون أو يبدو أنهم غير متأكدين ما إذا كانوا يعرفون كيفية الإبلاغ أم لا.

ومن بين 22% من المشاركين الذين تعرضوا خلال الـ 24 شهرًا الماضية "لحادثة تمييز واحدة أو أكثر في IPPF بسبب العرق أو الإثنية أو الدين أو الطائفة"، فإن الغالبية العظمى منهم (78%) لم يبلغوا Safeguard ولا مديرهم/القيادة العليا بالحادثة (الحوادث). ومع ذلك، فإن 22% (9 أشخاص) فعلوا ذلك.

ومن بين هؤلاء الـ 22% (9 أشخاص) الذين أبلغوا، اعتقدت أقلية صغيرة فقط أن المشكلة تم حلها، بينما أشار البعض إلى أنها مستمرة أو ازدادت سوءًا.

ومن بين الـ 78% الذين لم يبلغوا، أشارت أقلية صغيرة (6.3%) إلى أن هذا يرجع إلى انتهاء المشكلة أو حلها. وأشار أكثر من النصف (62.5%) إلى أنهم لم يبلغوا لأنهم اعتقدوا أن القضايا لن تؤخذ على محمل الجد. وأشار 46.9% أنهم لا يريدون أن يؤخذ عنهم انطباع الغلظة وأنهم غير متعاونين. وعبر 37.5% عن قلقهم من أن هويتهم لن تبقى سرية. وعبر 34.4% عن قلقهم من الانتقام. و 34.4% يخشون على سمعتهم في المنظمة وتطورهم الوظيفي في المستقبل. و 31.3% لم يعتقدوا أن المنظمة ستدعمهم. و 31.3% لم يعرفوا من أو كيف يبلغون. و 25% اعتقدوا أن الإبلاغ سيجعل الأمور أسوأ. و 18.8% لا يريدون التسبب في مشاكل للموظفين المعنيين. و 15.6% كانوا قلقين من عدم تجديد العقد/إنهاء التوظيف. و 15.6% لا يريدون خوض التجربة السيئة مرة أخرى أو تجربة الصدمة مرة أخرى. و 6.3% أفادوا أنهم لم يبلغوا لأن الجاني انتقل.

3. الثقة والانتماء لـ IPPF

أجرى فريق البحوث أيضًا استطلاعًا للثقة والانتماء في IPPF. وتكشف البيانات أن أكثر من نصف الموظفين بقليل أوضحوا أنهم يتمتعون بالثقة والانتماء إلى IPPF. وعلى سبيل المثال، فإن 53.2% من المشاركين وافقوا أو وافقوا بشدة على أنه "إننا نثبت أن العنصرية مشكلة في المنظمة، فإن قيادة IPPF ستتخذ إجراءات لمعالجتها". وأجاب 58.6% بأنهم "يشعرون بالارتياح لإجراء مناقشات حول العنصرية في IPPF".

وبالمثل، فإن 57.5% وافقوا أو وافقوا بشدة على أن IPPF يهتم بموظفيه. (حيث إن 20.5% اعترضوا أو اعترضوا بشدة على أن IPPF يهتم بموظفيه و 22% لم يوافقوا ولم يعترضوا). والجدير بالذكر أن 57.5% أقل بنسبة 12% من المتوسط مقارنة بـ 22 منظمة دولية أخرى للتنمية و/أو حقوق الإنسان طرحت عليها مؤسسة Agenda Consulting هذا السؤال، بما في ذلك منظمة العفو الدولية وأوكسفام إنترناشونال وبلان إنترناشونال ومنظمة إنقاذ الطفولة إنترناشونال ومنظمة اليونيسيف. ومن بين المشاركين الذين عملوا في IPPF لمدة 5 سنوات أو أكثر، فإن 48% منهم موافقون أو موافقون بشدة على أن IPPF يهتم بموظفيه.

³ اجتماع عبر زووم في 01-02-2021 مع فانيسا ستانيسلاو و د/ نيهيا كاغال و د/ مايكل مكاران

وفيما يتعلق بسؤال عن ما إذا كان المشاركون يشعرون بأنهم ينتمون إلى IPPF وإلى أي مدى، كانت الإجابات في المتوسط أكثر إيجابية قليلاً. و 60.2% من المشاركين إما وافقوا أو وافقوا بشدة على أنهم ينتمون إلى IPPF. و 10.8% فقط إما اعترضوا أو اعترضوا بشدة على أنهم منتمون إلى IPPF، في حين أن 29% لم يوافقوا ولم يعترضوا. أما الذين عملوا في IPPF لمدة 5 سنوات أو أكثر فكانوا أكثر عرضة للشعور بأنهم منتمون، في المتوسط 63% إما وافقوا أو وافقوا بشدة على أنهم ينتمون إلى IPPF. وهذا تناقض صارخ مقارنةً بأن 48% فقط من المشاركين من نفس المجموعة وافقوا أو وافقوا بشدة على أن IPPF يهتم بموظفيه. وبعبارة أخرى، يبدو أن شعور موظفي IPPF بأنهم منتمون إلى IPPF أرجح من شعورهم بأن IPPF يهتم بموظفيه، ويبدو هذا التناقض أكثر وضوحًا بين الموظفين الذين عملوا في IPPF لمدة 5 سنوات أو أكثر.