

## برنامج عمل لمكافحة العنصرية رد الإدارة على التقرير

### تمهيد

أثار مقتل جورج فلويد مشاعر البأس والغضب، وأدى إلى تسريع وتيرة حركة Black Lives Matter وأعاد إشعال الأسئلة الحالية عن دور العنصرية المنهجية والمؤسسية على الأفراد الذين يعملون في مجال التنمية الدولية ويستفيدون منها، ولا توجد منظمة محصنة من ذلك.

وأشعلت مجموعة من النشطاء الملتزمين والشجعان داخل IPPF، وكثير منهم كانوا جزءًا من مجموعة توجيه النوع الاجتماعي، حركة داخلية، وتواصلوا مع زملائهم، بمن فيهم فريق قيادة المديرين (DLT) مع الالتزام بإثارة الحوار وتنفيذ التغيير على مستوى المؤسسات.

وفي اجتماع مجلس الأمناء في نوفمبر 2020، اتخذ IPPF قرارًا للمشاركة بشكل استباقي في برنامج عمل مكافحة العنصرية. وجاء هذا القرار اعترافًا بأن IPPF، كمنظمة، يعي أنه جزء من نظام إيكولوجي مساعد شكلته قوى الاستعمار والعنصرية وكان ملتزمًا بضمان عدم إعادة إنتاجها أو استمرارها. وكانت هذه الفكرة بالغة الأهمية في تعزيز نزاهة IPPF وفعاليتها وأهميته.

وأقر هذا البرنامج بأن IPPF ليس بمعزل عن بيئته الخارجية ويسعى إلى اتخاذ خطوات استباقية بهدف إحداث تغيير قابل للقياس قبل انطلاق إطارنا الاستراتيجي الجديد.

وفي الفترة التي سبقت عملية إنشاء هذا البرنامج اتضح مدى أهمية التعلم التأسيسي، وأنا كنا بحاجة إلى اتفاق مشترك حول أهم المعالم على الطريق. ووضعنا هذا الأمر نصب أعيننا، ومضينا قدمًا في التزامنا بإحراز تقدم هادف - تقدم يمكن قياسه، ومستدام، وتصالحي.

ولتنفيذ ذلك؛ قرر فريق قيادة المديرين (DLT) الاستفادة من أموال الحل 6 غير المنفقة والتعاقد مع خبراء استشاريين خارجيين لضمان تنفيذ برنامج العمل. وحافظت مجموعة عمل مكونة من صانعي التغيير الملتزمين على المضي قدمًا في العمل، مع أن الظروف صعبة ومشحونة للغاية. وتم تعيين رئيس برنامج للإشراف على العمل؛ وسوف يواصل الإشراف على المرحلة الثانية من برنامج العمل لمكافحة العنصرية.

وفي 08 يوليو 2021، تم تسليم تقرير يتضمن توصيات رئيسية إلى فريق قيادة المديرين (DLT) ومجموعة العمل، ووافقوا على أسبوعين للإحاطة بما جاء في هذا التقرير الواقعي وأن يقوم فريق قيادة المديرين (DLT) بالنظر في رد الإدارة. وهذه الورقة هي الرد على هذا التقرير.

### موقف IPPF وقيمه

يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأنه منظمة تكافح العنصرية. ونعتقد أن هذا أكثر من مجرد الامتناع عن التصرف بطرق تمييزية، ولكن يجب اتخاذ خطوات عملية وإيجابية للمضي قدمًا والقضاء على تأثير العنصرية القائمة والمنهجية داخل السكرتاريا. ولهذا السبب، شرعنا في برنامج عمل متعدد السنوات.

ونعتقد أن الوفاء بهذا الالتزام يتطلب العمل والنشاط في جميع قطاعات السكرتاريا، حتى يتمكن الموظفون والمتطوعون من الازدهار في بيئة عمل خالية من التمييز والتحيز والتهميش. وسوف يعمل IPPF بروح منظمة تعتمد على خبراتها.

وهذا يعني أننا ندرك أن إصدار البيانات غير كافٍ، ولهذا نقترح حوارًا داخليًا أعمق في الفترة التي تسبق الجمعية العامة للاتحاد IPPF التي يقوم فيها الاتحاد كله بالتصديق على بيان واضح.

## رد الإدارة

اتخذ فريق قيادة المديرين (DLT) قرارًا استباقيًا بتوجيه المنظمة من خلال برنامج العمل هذا ورحبوا بالتقرير. كما أنه يحتفظ بنفس الطموح والأمل للمرحلة الثانية، بعد رحلة تعلم مدهشة مرت بالكثير من الصعاب في المرحلة الأولى.

وفي يوم 7 يوليو تلقينا التقرير وقرأنا محتواه الصادم والصارخ وتدبرنا ما جاء فيه. روايات واقعية وتجارب حقيقية عاشها زملاؤنا. وتمتاز مجموعة فريق قيادة المديرين (DLT) بالتنوع الشديد، وساهمت فيما جاء في التقرير، ومنهم من ذكر تجاربنا الشخصية مع العنصرية. ونريد المضي قدمًا ونحن على دراية بالصددمات – نريد أن تكون استجابتنا مؤكدة وأمنة ونريدها أن تكون مصدر إلهام للتغيير الجماعي. ولقد درسنا جميع التوصيات، وقررنا أنها غير كافية في المجالات الرئيسية. وبعد مداوات عديدة أضفنا المزيد من التوصيات المصممة لدفع المنظمة قدمًا.

ونحن ملتزمون بالمشاركة في وضع نهج مؤسسي ومنهجي يعترف بتنوع السكرتاريا ويرتبط بالتزامنا بوجود تداخل بين القطاعات. ونريد أن نفعل ما هو أفضل ليكون عملنا في تناول من يعيشون خارج شمال العالم، وإقامة روابط وعلاقات يتردد صداها في البلدان التي نتحدث عن العرق والسلطة بطرق مختلفة. وسوف يضع عملنا في الاعتبار مكافحة العنصرية وغيرها من المجالات المترابطة التي تزيد من تهمة زملائنا، سواء ارتبطت بأعمارهم أو قدراتهم أو هوياتهم الجنسية أو هويات نوعهم. وسوف نضمن أن يكون التواصل متعدد الاتجاهات، ونلتزم بإلغاء التعلم وسنواصل مراجعة تحيزاتنا. ولن نتراجع عن بيان أوجه الارتباط بين مناهضة العنصرية والحقوق والصحة الجنسية والإنجابية في كل ما نقوم به.

ونحن بصفتنا فريق قيادة المديرين (DLT) نحرص على تعزيز المساءلة في استجابة IPPF، وسوف نرفع جميع الأصوات وندعم مجموعة العمل لتشكيل فريق أعضائها الذين تم تمكينهم من أدوات القيادة، ويستطيع الموظفون الاستمرار في تعطيل الثقافات غير النافعة والتصدي لها. ونستمر في التعلم من جمعياتنا الأعضاء وأن تكون مصدر إلهامنا ونحن ملتزمون بإطار عمل مناهض للقمع. وندرك أن التقرير يثير أيضًا قضايا سوء الإدارة والتمييز في مجالات أخرى غير العنصرية؛ وسوف يتم معالجتها بالتوازي.

وسوف تستفيد الخطة الاستراتيجية الجديدة من الدروس المستفادة من التقرير ومن التعلم في المرحلة الثانية؛ ما يجعل IPPF أكثر حكمة وأمانًا وبهجة وشجاعة.

ونود أن نتقدم بخالص الشكر لكل من شاركوا في هذه الرحلة، ومن سبقونا بالمساهمة في المرحلة المقبلة. ونريد الإقرار بمدى صعوبة ذلك الأمر والاعتذار عن الذين تأثروا بثقافتنا التي ظهرت في الشهادات التي قدمناها أيضًا. ونحن لا نتسامح مطلقًا مع العنصرية بأي شكل من الأشكال؛ وكانت قصصكم سببًا في موجة جديدة من التغيير.

معًا يدًا بيد،

ألفارو بيرميغو

كارولين هيكسون

يوجينيا لوبيز يورايب

فدوى بخدة

مانويله هيرويتس

مينا بارلينغ

سام نتيلامو، نيابة عن ماري-إيفلين بيتروس باري

سونال إندرافادان ميهتا

توموكو فوكودا

قارون أناند

## رسالة من مجموعة العمل المعنية بمكافحة العنصرية

اجتمعت مجموعة العمل في منتصف عام 2020 - تمامًا حينما سيطرت جائحة كوفيد على العالم وأثار مقتل جورج فلويد حركة BLM (حياة السود مهمة). وفيما اكتسبت حركة BLM (حياة السود مهمة) زخمًا خارج الولايات المتحدة، بدأت منظمات عديدة، بما فيها IPPF، إعادة النظر في موروثاتها العنصرية والاستعمارية.

وتشعر مجموعة العمل بالارتياح لصدور التقرير النهائي. وعانينا مر المعاناة لشهور من التساؤلات/التأملات الذاتية، والمنازعات، والمحاويرات الشاقة والعاطفية، والصدمات (بالنسبة للبعض) وطرح الأسئلة بشأن مدى قدرتنا على بلوغ نهايتها مرة واحدة.

وليس من السهل على الجميع قراءة التقرير. ومع ذلك، يدل هذا التقرير على أنه تم الاستماع إلى الموظفين والجمعيات الأعضاء وأننا جميعًا أحطنا علمًا بخبراتهم وأفكارهم ومقترحاتهم - بصفتنا الشخصية وكمؤسسة.

ونحن في بداية رحلة نحو مستقبل مختلف ل IPPF. وهذا الأمر عاجل ولكنه يستغرق بعض الوقت. ونأمل أن يؤدي دعمكم وقيادتكم الرشيدة ل IPPF إلى تسهيل وتمكين التغييرات التي يجب إجراؤها لإنشاء منظمة أكثر إنصافًا ومناهضة للعنصرية؛ وتعترف بوجود الخوف وعدم الارتياح من هذه المحادثات، ومع ذلك تتسم بشجاعة كافية لإجراء هذه المحادثات والقيام بالعمل المطلوب.

ونحن ملتزمون نحو IPPF بتحقيق ذلك، لضمان سماع الأصوات التي تتحدث و الإنصات لها، والاعتراف بتجارب أصحابها ومعالجتها؛ وتفكيك البنية التي تدعم وتسهل العنصرية في منظماتنا وإنشاء منظمة تعليمية لا تتسامح معها مطلقًا وتسعى إلى مصاف أرباب العمل المثاليين يسعد الجميع ويفخر بالعمل لديها.

## رد الإدارة على التوصيات

<p>لجنة مجلس الأمناء مع مكتب المدير العام / مدير المشروع</p> <p>المدير العام / فريق قيادة المديرين</p>	<p>1. إنشاء لجنة المجلس &lt;الإدارة&gt;</p> <p>الحفاظ على مسؤوليات الحوكمة والإدارة، وضمان تحديد الأدوار بوضوح، كما فعلنا في المشاريع الهامة الأخرى (إصلاح الحوكمة، فصل إقليم نصف الكرة الغربي، المراجعة القضائية).</p> <p>1.1. تشكيل لجنة رقابية عن المجلس. تم اقتراح تشكيلتها ومسودة اختصاصاتها.</p> <p>2.1. المدير العام يعيد إطلاق مجموعة العمل المعنية بمكافحة العنصرية (ARWG). توسيع نطاق مجموعة العمل المعنية بمكافحة العنصرية (ARWG) لتشمل أعضاء من جميع الأقاليم والسماح للأعضاء الحاليين بتحديد رغبتهم إما الاستمرار أو عدم الاستمرار. لن تشمل مجموعة ARWG الموسعة أعضاء فريق قيادة المديرين (DLT). سيتم دعم مجموعة العمل بمستشارين للاستفادة من خبراتهم.</p> <p>3.1. قم بإنشاء وإدراج رابط منهجي بين هذا العمل، ومجموعة توجيه النوع الاجتماعي والأفراد والتنظيم والثقافة من خلال المرحلة الانتقالية.</p>
<p>قسم الأفراد والتنظيم والثقافة</p> <p>قسم الأفراد والتنظيم والثقافة</p> <p>مكتب المدير العام/قسم الأفراد والتنظيم والثقافة</p>	<p>2. التدريب على مكافحة العنصرية</p> <p>يجب أن يتوافق تفكيرنا نحو سكرتاريا موحدة مع الاعتراف بالولاية القضائية والاختلافات الثقافية.</p> <p>1.2. إنشاء برنامج أساسي مفصل لجميع الموظفين على مستوى السكرتاريا مع مزود واحد (عبر الإنترنت)، مع إمكانية "إضافة" وحدات إقليمية محددة.</p> <p>2.2. إنشاء مجموعة تدريب فرعية للقيادة / للإدارة بهدف بناء قادة يتصرفون بتواضع وعقول منفتحة.</p> <p>3.2. إعطاء الأولوية للفكر المناهض للعنصرية / للاستعمار في إطار برنامج لتنمية القيادة.</p>
<p>رابطة الموظفين/مجموعة العمل المعنية بمكافحة العنصرية (ARWG)</p>	<p>3. منتدى الملونين</p> <p>لدينا آراء متنوعة حول قيمة هذه التوصية، وأفضل السبل للقيام بها بأمان وبشكل شامل، ليكون ملائماً آمناً ومصدر دعم للأقران وليس لتعزيز الانفصال والتفكك.</p> <p>1.3. إذا / لو قرر الأشخاص الملونون التنظيم الذاتي بهذه الطريقة، فسوف نعمل مع مجموعة العمل للتمكين والدعم.</p>
<p>قسم الأفراد والتنظيم والثقافة</p> <p>قسم الأفراد والتنظيم والثقافة</p>	<p>4. تكافؤ الفرص في التوظيف والاستبقاء والتدرج</p> <p>لا يقدم التقرير دليلاً مفصلاً على التحيز / المنع / الحواجز ويوصي بدلاً من ذلك بالتدقيق في عمليات الموارد البشرية. ونحن نتفق على ضرورة القيام به، مع التركيز على مناهضة العنصرية ولكن أيضاً على نطاق أوسع.</p> <p>1.4. الاستطلاع الديمغرافي.</p> <p>2.4. مراجعة خبرة العمل / السجل الأكاديمي للتحيز المنهجي.</p>

<p>قسم الأفراد والتنظيم والثقافة</p> <p>فريق قيادة المديرين (DLT)</p>	<p>3.4. ضمان الإنصاف في تعويض جميع القوى العاملة في السكرتاريا. وسوف يرتبط هذا بخطوات أكثر قابلية للتنفيذ بما في ذلك ممارسة قياس الرواتب التي ستتصدى للعنصرية والتمييز.</p> <p>4.4. مراجعة هيكل الأفراد والتنظيم والثقافة/الموارد البشرية على مستوى السكرتاريا ومعرفة ما إذا كان هناك أي شيء يمكننا القيام به لضمان تركيز أكبر على التنوع والمساواة والاندماج والوساطة. فكرة أمين للمظالم.</p>	
<p>مجلس الأمناء</p> <p>التواصل</p>	<p><b>5. بيان عام بالاعتراف</b></p> <p>1.5. ليكون ذا قيمة يجب أن يتبع المناقشات الداخلية الجارية حول الإرث والتاريخ التأسيسي. يهدف إلى إلقاء البيان في الجمعية العامة في الذكرى السبعين.</p> <p>2.5. التواصل والعمل الداخلي الشامل الذي يعكس تنوع الأصوات واللغات</p>	
<p>قسم الأفراد والتنظيم والثقافة</p>	<p><b>6. تعديل مدونة قواعد السلوك وسياسة الحماية</b></p> <p>لا نعتقد أن تعديل سياسة الحماية (التركيز الرئيسي على الأطفال والبالغين المستضعفين) يمثل أولوية حالية، لكننا نتفق على تحديث الموارد البشرية والسياسات التشغيلية ذات الصلة.</p> <p>1.6. تعديل مدونة قواعد السلوك والتنوع والمساواة والاندماج والسياسات والإجراءات الأخرى المتعلقة بالموارد البشرية.</p>	
<p>فريق قيادة المديرين/مكتب المدير العام</p> <p>فريق قيادة المديرين/الحوكمة والاعتماد</p> <p>مدير البرنامج</p>	<p><b>7. مراجعة وتعديل النماذج الاستعمارية</b></p> <p>لا يتضمن التقرير العديد من التوصيات المحددة في هذا المجال، ولكن تمشيًا مع هذا التقرير، سوف نقوم بما يلي:</p> <p>1.7. الاستمرار في ضمان وصول الموارد إلى القاعدة. وهذا يشمل مواصلة دعم المبادرات الوطنية والإقليمية من خلال اتحادات مختلفة ومن خلال تمويل المسار 2.</p> <p>2.7. التأكد من أن تصميم البرنامج متجذر في العمليات والأدوات والتحليل الدقيق للسياق المشترك بين القطاعات</p> <p>3.7. معالجة تركيز الصلاحيات (في السكرتاريا)، والمساءلة التشغيلية المحدودة أمام الأعضاء. عرض مراجعات السكرتاريا.</p>	

انتهى.