



DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN:
INFORME Y PLAN DE ACCIÓN DE ANTIRRACISMO DE LA AMGS

17/03/2022

INFORME Y PLAN DE ACCIÓN DE LA AMGS DE ANTI-RACISMO: LAS EXPERIENCIAS DEL PERSONAL NEGRO Y DE LA MAYORÍA GLOBAL AL INTERIOR DE LA AMGS

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO	3
VOCES Y EXPERIENCIAS DEL PERSONAL NEGRO Y DE LA MAYORÍA GLOBAL.....	5
1. EL RACISMO COMO EXPERIENCIA VIVIDA.....	5
2. RACISMO INSTITUCIONAL Y FALLAS SISTÉMICAS	7
3. DIVERSIDAD ESTRUCTURAL, IGUALDAD Y PODER	12
PLAN DE ACCIÓN: HACIA UNA ORGANIZACIÓN ANTIRRACISTA	15
1. ABORDAR EL RACISMO COMO EXPERIENCIA VIVIDA	16
2. ABORDAR EL RACISMO INSTITUCIONAL Y LAS FALLAS SISTÉMICAS	18
3. ABORDAR LA DIVERSIDAD ESTRUCTURAL, LA IGUALDAD Y EL PODER	21
CONCLUSIÓN: VISIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN VALIENTE.....	23
RESUMEN DE LOS PUNTOS DE ACCIÓN CLAVE Y EL CRONOGRAMA	24
GLOSARIO.....	29

INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

El asesinato en mayo de 2020 de George Floyd, un hombre afroamericano, a manos de un policía blanco provocó el resurgimiento del movimiento Black Lives Matter (BLM) y las protestas contra el racismo en todo el mundo. Ha sido un momento de evaluación para la AMGS, como lo ha sido en muchas organizaciones.

De hecho, fue la falta de acción oportuna por parte de la dirección de la organización, cuando el asesinato de George Floyd entró en la conciencia pública, lo que llevó los asuntos “a un punto crítico” en la AMGS. Que los miembros del personal negros tuvieran que organizarse, ejercer presión y exponer (y explicar) su dolor para impulsar el cambio en la organización pone de manifiesto los problemas y los retos. En el caso de la AMGS, esto incluye cuestiones relacionadas con el legado colonial y el racismo dentro de la organización y el Movimiento de las Guías Scouts en su conjunto.

Declaramos claramente que la AMGS condena el racismo sistémico y estructural contra los negros en todas sus formas y que no hay lugar para el racismo en nuestro Movimiento. Reconocemos que todavía hay trabajo por hacer para que la AMGS sea una organización verdaderamente inclusiva y antirracista. Este documento representa tanto un compromiso genuino con este trabajo, como un plan de acción tangible para apoyar un cambio significativo.

DÓNDE ESTAMOS AHORA

En julio de 2020 contratamos a dos expertos independientes en diversidad e inclusión, para que trabajaran con la organización para explorar cómo opera el racismo, particularmente el racismo contra los negros, en la organización, y hacer recomendaciones de acciones concretas para abordar los problemas identificados. Esto incluyó centrar las voces del personal negro y de la Mayoría Global, aprendiendo de su experiencia y experiencias vividas de racismo dentro de la organización y el Movimiento. Nos gustaría reconocer y agradecer a los consultores y al personal negro y de la Mayoría Global por este trabajo, que consistió en un enfoque por fases de agosto a octubre:

- Conversaciones iniciales con el personal africano y de ascendencia africana, el Consejo Mundial y el Equipo de Alta Dirección (EAD)
- Talleres con el personal africano y de ascendencia africana y el personal de la Mayoría Global.
- Presentación de los hallazgos y recomendaciones por medio de un informe escrito al EAD y una sesión con todo el personal de la AMGS.

El resultado de su trabajo brindó información importante sobre las experiencias del personal negro y de la Mayoría Global, dentro de la AMGS y en el Movimiento, y hemos creado este informe y plan de acción en respuesta a los hallazgos y recomendaciones de los consultores.

El Consejo Mundial y el EAD desean reconocer el arduo trabajo, el esfuerzo y la labor emocional de los miembros del personal negros que presionaron para que la organización se comprometiera a comenzar este proceso. También deseamos reconocer las diversas voces y contribuciones de toda la organización, incluyendo los miembros del personal negros y de la Mayoría Global en una serie de países, los miembros del Consejo Mundial y el EAD.

Este documento, finalizado a través de un proceso de consulta con el personal de la AMGS, tiene dos objetivos principales:

- Brindar una radiografía del racismo -y su intersección con otros motivos de discriminación como el género o la edad- y su impacto en la organización y el Movimiento, en las voces del personal negro y de la Mayoría Global.
- Definir un plan de acción para asegurar el desarrollo de la AMGS como una organización antirracista dentro de un Movimiento inclusivo y antirracista.

VOCES Y EXPERIENCIAS DEL PERSONAL NEGRO Y DE LA MAYORÍA GLOBAL

La primera parte del informe se basa en la información y las observaciones de las sesiones de los consultores con el personal negro y de la Mayoría Global, el Consejo Mundial y el EAD. Centra las voces y las experiencias de los miembros del personal negro y de la Mayoría Global, abordándolas en tres áreas principales:

- El racismo como experiencia vivida
- Racismo institucional y fallas sistémicas
- Diversidad estructural, igualdad y poder

Centra intencionalmente las perspectivas de aquellos que se han visto perjudicados por el racismo dentro de la organización y el Movimiento. Sus voces y experiencias constituyen el corazón de este informe y ofrecen los conocimientos más poderosos sobre las fallas individuales y organizacionales, al tiempo que ofrecen oportunidades de intervención y cambio. Cada sección finaliza con un resumen del planteamiento del problema y un objetivo en una caja de conexión, que se vincula con el plan de acción.

La gran mayoría de esta sección ha sido tomada directamente del informe interno presentado por los consultores al EAD. Se han utilizado varias citas directas a lo largo de esta sección, así como declaraciones de los consultores tomadas de sus conversaciones con el personal. En los casos en que los consultores utilizaron citas, lo hicieron para indicar un patrón, por ejemplo, cuando la mayoría o todos los miembros del personal negro plantearon un problema¹.

1. EL RACISMO COMO EXPERIENCIA VIVIDA

El personal negro describió haber sido objeto de diversas formas de racismo, y algunas de sus experiencias fueron reflejadas por colegas individuales de la Mayoría Global. Las experiencias incluyen comentarios inapropiados, una amplia gama de micro-agresiones y sentimientos de no ser valorados o infravalorados. En algunos casos, la discriminación se ha centrado únicamente en la raza; en otros, puede estar relacionada con factores que se intersectan como la raza y el género. También hay ejemplos que demuestran percepciones o representaciones negativas de África, y una atención insuficiente a la representación de la diversidad de las Guías y Guías Scouts. Estos problemas a veces se vieron exacerbados por la sensación de que hay una falta de apoyo por parte de los gerentes, el EAD, el Consejo Mundial y otros colegas, y una falta de conocimiento de los procesos formales para plantear problemas.

Comentarios despectivos, “otredad” (othering en inglés) y estereotipos sobre África y los negros

“Estereotipos e ingenuidad, por ejemplo, ‘mi mejor amigo es negro’; ‘¿cómo es que hablas tan bien inglés?’”

“¿Cómo es que sabes tanto?; ‘los africanos son emocionales’; ‘las reuniones de la región de África se llenarán de música y baile’; ‘tiempo africano’; ‘Yo no soy racista pero...’”.

“La forma en que la gente habla de África en la organización es negativa”.

¹ Todas las citas son tomadas directamente del informe de los consultores y, antes de utilizarlas, las citas individuales fueron discutidas y verificadas con los miembros del personal en una sesión de retroalimentación específica, y se dio permiso para que se utilizaran en este documento.

Hipervisibilidad y exotización

“Un miembro del personal se me acercó y se sentó en mi escritorio y me preguntó si mi cabello crecía de mi cuero cabelludo. Me dijo que nunca antes había visto tantas mujeres negras en su vida y que le parecían fascinantes...esta fascinación y este tipo de lente exótico es algo que había experimentado en la organización. Había comentarios constantes sobre lo exóticas que son las mujeres negras, los cuales eran bastante ofensivos”.

Infantilización

También se expresó preocupación por el uso del término “niñas” para describir a las mujeres adultas negras/africanas; es decir, el uso de un lenguaje que normalmente estaría reservado para los niños, lo que tiene una fuerte resonancia debido a los usos históricos de este término y las experiencias de racismo.

Confunden a las mujeres negras entre sí

“En un momento dado debía haber unas 5 mujeres negras diferentes entre los 20 y los 35 años de edad en la organización. Me confundían con todas ellas, a pesar de que todas somos muy diferentes y nuestros trabajos eran muy distintos”.

“Solía estar constantemente informando a la gente ‘no soy yo... no nos parecemos’. Era sólo el hecho de que ambas éramos negras... la atención que se presta a la diferenciación entre los diferentes miembros del personal negro, en particular las mujeres negras, no parece estar ahí en absoluto”.

Algunas señalaron que aunque, en algunos momentos, se han reunido para 'reírse' del tema ("porque les parece tan ridículo que la persona con la que trabajaste en un proyecto o la persona con la que pasaste dos semanas no se acuerde de ti"), es también hiriente, desmoralizador y desvalorizante.

“Te esfuerzas mucho en tu trabajo y en tus proyectos y has entregado un trabajo de muy alto nivel. Pero no obtienes ningún reconocimiento por ello, porque la gente no sabe quién eres, para reconocerte por ello”.

“Especialmente cuando han trabajado contigo antes, te sientes menospreciado e invisible. Como si el valor de lo que estás haciendo no fuera lo suficientemente bueno como para que se tomen el tiempo de saber quién eres, independientemente de lo que hagas en la organización”.

Exclusión, olvido, devaluación de la experiencia y derecho de los blancos

“Durante capacitaciones, una vez que nuestros compañeros blancos llegan a un evento asumen la posición de saberlo todo. Ellos son los que tienen el conocimiento, ellos son los que están a cargo”.

“Una miembro del personal y yo nos estábamos preparando para ir a Sudáfrica a hacer una capacitación. Ella nunca había estado en África y la he oído decir cosas perjudiciales sobre África y los africanos en la oficina... Me preocupaba mucho cómo se comportaría en este viaje, con las niñas negras. Quería apoyarla... Le ofrecí ayuda varias veces, pero ella y su jefe ignoraron mi oferta de ayuda”. [La miembro del personal que dio este ejemplo dijo que el vídeo producido después del viaje no se pudo utilizar porque mostraba a las niñas africanas de forma negativa].

“Estaba con otros tres colegas blancos. La sesión iba a comenzar de la siguiente manera: la OM iniciaba la sesión, luego yo iba a hablar a continuación, y luego estos tres colegas blancos iban a hablar después de mí. Ese era el plan. Pero una vez que la OM completó su parte, una de las colegas blancas se puso de pie, ignoró mi sección y siguió adelante y comenzó a hablar. La colega blanca sintió que era superior, y sintió que tenía más conocimientos, y que

podía tomar cualquier posición durante esta capacitación”. [La miembro del personal dio este ejemplo de una capacitación regional coordinada por personal africano.]

Los consultores dijeron que el personal negro habló de la exclusión en las reuniones sociales, por ejemplo, en una conferencia regional africana, donde el personal africano no fue invitado a eventos sociales. Esto incluyó a miembros del personal blancos y voluntarios que organizaron cenas, fiestas y grupos de WhatsApp por separado.

El personal negro y de la Mayoría Global ha tenido experiencias negativas con sus colegas, lo que los ha hecho sentirse excluidos, desmoralizados y devaluados.

Crearemos un entorno de trabajo en el que todo el personal, incluyendo el personal negro y de la Mayoría Global, se sienta valorado, escuchado y apoyado en sus funciones y equipos, en el que seamos apoyados para asumir la responsabilidad de nuestro propio aprendizaje y escucha. Nos haremos responsables a nosotros mismos y a los demás para garantizar que pertenecer a un grupo marginado no tenga un impacto negativo en la experiencia del personal para nadie.

2. RACISMO INSTITUCIONAL Y FALLAS SISTÉMICAS

El personal negro y parte del personal de la Mayoría Global expresaron su preocupación por algunas áreas en las que los sistemas, políticas y procedimientos de Recursos Humanos (HR) de la AMGS, o su aplicación, resultan en discriminación o en un impacto diferencial y no brindan vías adecuadas para quejas o reparaciones. Describieron respuestas inadecuadas a sus necesidades y preocupaciones debido a la falta de conciencia o de prácticas coherentes por parte de los gerentes. Otra cuestión que se destacó fue la falta de diversidad dentro del liderazgo de la AMGS, que en este contexto es una referencia al EAD (personal) en lugar del Consejo Mundial (gobernanza).

Configuración y diversidad del personal

Los consultores se refirieron a la preocupación de un miembro del personal sobre el efecto real de la falta de diversidad en los niveles superiores en el trabajo de la organización, en el sentido de que aquellos que están en el poder, y que pueden tomar decisiones fundamentales sobre el futuro de la organización, son predominantemente blancos.

“El EAD no es diverso. En esta organización la falta de diversidad es un problema realmente grande. Es una organización para niñas de 150 países. Ha habido casos en los que los hombres blancos están liderando las conversaciones con los donantes [y] la contratación”. La miembro del personal continuó diciendo que cuando se reportan estos temas: “surge una tensión, porque la gente se pone a la defensiva. Y tratan de justificar su derecho a estar en este espacio. No existe esa oportunidad de tener esa conversación sincera”.

“Creo que puede haber una falta de comprensión, o una comprensión insuficiente, del privilegio de los blancos y la fragilidad de los blancos, y no se cuestiona lo suficiente si sus prácticas son discriminatorias. Creo que existe la suposición de que, como el Movimiento es global y diverso... [estamos cubiertos]”.

Los miembros del personal han dicho que cuando se plantea la cuestión de la falta de diversidad, se siente que aquellos en posiciones de liderazgo resaltan la diversidad de las organizaciones miembro, o los diez millones de niñas y mujeres jóvenes.

“Lo que se escucha mucho es que somos diversos. ‘Miren a nuestro Consejo y miren a las niñas’... Pero incluso eso no soluciona el problema, porque la agenda y las estructuras de poder que favorecen a los blancos siguen vigentes”.

Los consultores dijeron que el rediseño de 2019 hizo que las mujeres negras se sintieran más privadas de sus derechos y desconectadas, ya que las gerentes que eran mujeres negras con gran experiencia y conocimiento en la organización perdieron sus trabajos y el EAD posterior al rediseño es menos diverso. También informaron que algunos miembros del personal ven esto como un movimiento deliberado de la organización para volverse más anglocéntrica y blanca.

“El personal quedó traumatizado por los cambios y los despidos”.

“Hay muchos sesgos inconscientes dentro del equipo directivo. En la forma en que se dan las promociones, se da prioridad a cierto personal”.

Contratación

Los consultores dijeron que hubo un acuerdo general de que la AMGS necesita mejores procesos de contratación para atraer solicitudes diversas; que los procesos de contratación deben ser más sólidos, con sistemas establecidos para garantizar la igualdad de acceso (por ejemplo, redactar partes de las solicitudes, anonimizar las hojas de vida para reducir el sesgo); paneles de contratación diversos y preguntas que puedan obtener información sobre valores en cuestiones de raza y género.

Los miembros del personal negros y de la Mayoría Global expresaron la opinión de que existe un techo de cristal para aquellos que trabajan en el sur geopolítico, y que aquellos que trabajan para la AMGS en países fuera del Reino Unido pueden no tener la oportunidad de ser promovidos más allá de cierto nivel. También se dijo que la AMGS necesita una práctica más consistente y clara para apoyar la contratación de personas de diferentes lugares, apoyo con visas, etc., para abordar el racismo estructural y evitar privilegiar a un grupo limitado de solicitantes. Los consultores dijeron que les habían dicho que un cambio reciente en la política de contratación significa que el personal en el extranjero ya no puede postularse para puestos de alto nivel, ya que la AMGS ha dejado de facilitar visas de trabajo y que esto exacerba la falta de diversidad en la organización.²

Un miembro del personal dijo que algunos gerentes de contratación no tomaban en serio el sistema de puntuación y otras prácticas de contratación, sino que usaban su "instinto". *"Decían: 'Definitivamente voy a nombrar a esa persona', y cuando les preguntabas por qué, decían: 'Es un presentimiento, simplemente lo sé'"*.

Procedimientos de quejas y reclamos

Los consultores informaron que hay un sentimiento generalizado entre el personal negro de que quejarse era ineficaz; que había poca o ninguna confianza en que se tomarían medidas o en que hubiera rendición de cuentas; de que se minimizaban los incidentes; que hay una falta de transparencia sobre la acción y el proceso, y una falta de consistencia en el manejo de las quejas; y que algunos tenían miedo de denunciar incidentes debido a la posibilidad de victimización. Afirmaron que algunos miembros del personal de la Mayoría Global se relacionaron con esto.

Si bien la organización tiene una política de quejas y reclamos, los consultores señalaron que los gerentes no parecen haber recibido las herramientas necesarias para manejar las quejas y que muestran vacíos en el

² Revisamos las políticas de la AMGS y no ha habido cambios en las políticas que impidan que el personal fuera del Reino Unido solicite o sea contratado para puestos de alto nivel. Si bien consideramos que era importante agregar este contexto e información adicional sobre este tema, esto no pretende de ninguna manera socavar o restarle importancia a los puntos planteados.

lenguaje y las habilidades para responder. En el caso de las quejas por racismo, esto se ve agravado por la falta de comprensión de cómo opera el racismo en el lugar de trabajo.

"No quiero poner en riesgo mi trabajo denunciando a la gente, no sé a quién decírselo ni cómo... y si no va a pasar nada, y si vuelve a recaer sobre mí".

"Sí, tenía ganas de tomar acciones, pero no hice nada al respecto... al final del día, éramos él y yo en la habitación. Él era mi jefe, y yo era la que estaba estancada con él la mayor parte de las horas del día. Entonces, solo necesito hacerlo lo más eficiente y tranquilo como sea posible, sólo por mi propia tranquilidad. Sí, hubo muchas veces en las que hubiera podido llamarle la atención. Habría tenido un impacto en mi trabajo si hubiera dicho algo".

"Pero no se hizo nada. Se enviaron algunos correos electrónicos que decían "esto es serio y debemos tomar medidas al respecto" [pero] no se hizo nada. No tenía fe en que se tomaría ninguna medida".

"Cada vez que he planteado este tema, nunca he hablado de raza, porque si eres negra y hablas de raza, es como 'ooh'. Tienes que cambiar tu comportamiento, porque no quieres parecer la niña negra enojada o ruidosa. A veces tuve que cambiar mi personalidad y no dije las cosas cuando lo necesitaba".

Los consultores también reportaron una percepción de falta de capacitación en los procesos de inducción sobre los procesos de quejas y reclamos. *"Cuando tienes una inducción, no obtienes una idea clara, ni el apoyo de Recursos Humanos para darte pautas claras sobre cómo puedes reportar este tipo de incidentes. "Esto es lo que puedes reportar". Tienes todas estas políticas que están en línea, pero no están activas. Simplemente están ahí para proteger a la organización, no al personal".*

Un miembro del personal comentó que su gerente hizo comentarios racistas en la oficina y que el nivel de acción tomada equivalió finalmente a una falta de acción. *"El miembro del personal de nivel superior sabía lo problemático que era, pero no hizo nada... solo recibió un tirón de orejas. No estaba documentado en ninguna parte... Solo tuvo una conversación de 10 minutos y le dijeron que tenía que disculparse con la persona. Definitivamente creo que la dirección podría haber hecho más, sin duda".*

"Cuando presenté una queja sobre [un] incidente, no creo que la respuesta que obtuve fuera satisfactoria en absoluto. Mi jefa dijo que probablemente fue un "deslíz" y que ella sabe que [la persona] no tiene esas opiniones. Ella no hizo nada al respecto".

El personal reportó ejemplos de minimización, como el de un gerente que respondió a la queja de una miembro del personal sobre ser confundida constantemente con otra persona diciendo *"oh, eso me pasó a mí una vez"*, sin entender el contexto del racismo, y cómo la experiencia de ser confundida con otra mujer negra es muy diferente de ser confundido como un hombre blanco. La miembro del personal, sintiéndose ignorada, reflexionó: *"Bueno, no voy a hablar con usted sobre esto, porque si su respuesta a mi experiencia es 'oh, sabe que eso también me pasó a mí' y no estamos hablando del hecho que es un hombre blanco y no puede experimentar el racismo... No están en el mismo nivel"*

Otro ejemplo es en una capacitación regional, cuando su parte fue eliminada de la agenda; una miembro del personal le preguntó a su colega blanca por qué se saltó su parte. *"No quería provocar una confrontación en ese momento, pero cuando nos separamos para tomar el té, me enfrenté a mi colega. Ella me dijo '... sabes que esta es mi naturaleza, soy así. Sabes que suelo mirar por encima de los demás'".*

Los consultores reportaron que la falta de transparencia (con respecto a la acción y el proceso) también era un gran problema.

“En términos de escalar el problema y obtener algún tipo de rendición de cuentas, no tenía ninguna fe. Y volver y pasar por este largo proceso de perseguir y preguntar, 'qué está pasando, qué está pasando', y la falta de compromiso y el desentendimiento, me hizo sentir descorazonada... Hablamos del lenguaje de la inclusión y de ser valientes. Somos valientes, debemos ser valientes, pero no es una organización valiente en absoluto, se acobarda bajo la fuerza de los voluntarios. Tradicionalmente, los voluntarios que son personas blancas. Y este incidente realmente lo reforzó para mí”.

“Le conté a mi jefa sobre este incidente. Sé que lo reporté. Creo que mi jefa lo reportó también, pero no lo sé. No pasó nada. Ella [la miembro del personal] estuvo en la organización durante un año. En ese año no se tomó ninguna medida. Creo que mi jefa me dijo que lo había escalado. Eso habría sido que no hubo seguimiento. No se siguió ningún proceso formal que ella compartiera conmigo”.

“El problema con la AMGS es que reconocemos estos problemas pero no hicimos nada al respecto. A veces pienso que es porque no queríamos que hubiera conflicto o caos, así que simplemente lo escondimos debajo de la alfombra y seguimos adelante”.

“Incluso cuando estábamos expresando nuestro problema con todo el proceso de declaración pública [para el BLM], copié al director de recursos humanos [y] puse en copia a mi jefe en mis correos electrónicos y no hubo respuesta... y no sé adónde fue toda esa información”.

En general, los comentarios del personal fueron que no había una manera clara y sistemática de tratar las quejas, lo que generaba altos niveles de incoherencia; que tenían que presionar en su propio nombre para cambiar las cosas, planteando constantemente los problemas, y que la mayoría de las quejas relacionadas con el racismo no se abordaron de manera efectiva, si es que se abordaron en absoluto. Esta percepción de falta de acción alimenta la desconfianza en la organización.

Salarios

Los consultores señalaron que algunos miembros del personal negros informaron que no se les pagaba lo suficiente por el trabajo que realizan, y algunos dijeron que se les pagaba menos que a sus homólogos blancos.³

“Lo que hago para el Guidismo lo veo una parte como voluntariado y otra como un trabajo diario, porque cuando miras el tiempo que dedicamos... puedo hablar de mí misma, dedico mucho tiempo, eso va más allá del papel. No me pagan lo suficiente por el trabajo que hago”.

Otros han dicho: "el salario no ha sido justo" y "no me han pagado bien por la cantidad de trabajo que he hecho para la organización”.

Los consultores señalaron que las ONGs a menudo tienen dificultades para obtener los recursos que necesitan y que es un desafío constante tratar de asegurarse de que haya suficiente financiación. Cualquiera que sea la financiación y la situación financiera de la organización, el personal negro, de la Mayoría Global y blanco debe recibir el mismo salario y ser valorado por igual.

Licencia de maternidad

Un miembro del personal de la Mayoría Global se refirió a la falta de coherencia en torno a la licencia de maternidad, lo que provocó en que una miembro del personal en su región tuviera que regresar al trabajo

³ Revisamos las escalas y las tarifas salariales actuales en toda la organización y la revisión mostró que las escalas salariales se aplican de manera consistente en toda la organización y que las diferencias basadas en la ubicación se determinan en función de una evaluación comparativa profesional y un análisis comparativo realizado por Birches Group LLC, una empresa independiente especializada en la gestión de recursos humanos. Si bien consideramos que era importante agregar este contexto e información adicional sobre este tema, esto no pretende de ninguna manera socavar o restarle importancia a los puntos planteados.

antes de lo que habrían tenido que hacerlo sus contrapartes en el Reino Unido. Se describió que tales prácticas tienen implicaciones reales para la experiencia de trabajo de los miembros del personal en la AMGS, y las formas en que se ven obligados a gestionar los diferentes términos y condiciones de empleo que privilegian a los residentes del Reino Unido.

Viajes / evaluación de riesgos

Los consultores encontraron que no había un proceso de evaluación de riesgos para los viajes. El impacto de esto en el personal negro y de la Mayoría Global es múltiple, particularmente cuando se considera a través de una perspectiva inter-seccional. Si bien el racismo puede ocurrir en cualquier lugar, hay lugares donde la discriminación y la hostilidad abierta son más probables. Es probable que esto tenga un efecto desproporcionado en algunas personas y grupos de la comunidad de la AMGS, especialmente con respecto a cuestiones como las actitudes y los sistemas antinegros y antimusulmanes. Los miembros del personal se han quedado sin apoyo en este sentido y, en algunos casos, han sido objeto de acoso.

“Como mujer negra que viaja internacionalmente, lo primero que hago es verificar dónde es seguro para mí ir, dónde me siento cómoda”.

Algunos miembros del personal sintieron que no podían plantearle esto a sus jefes, porque temían que esto se reflejara negativamente en su trabajo o que fuera minimizado e ignorado. También les preocupaba la falta de gestión de riesgos para los voluntarios que tal vez no quisieran perder la oportunidad de viajar.

“Como miembro del personal puedo evaluar ese riesgo y tomar la decisión de trabajar y viajar, pero tenemos muchas voluntarias, le ofrecemos oportunidades a mujeres jóvenes y no hay mucha evaluación de riesgos sobre los países a los que van a viajar, si son mujeres negras, o si son musulmanas”.

Seguimiento del progreso

Los consultores reportaron una falta de seguimiento a las campañas de contratación, las quejas por racismo y las revisiones salariales; o que si está pasando, no se están publicando datos. Esto significa que el personal no tiene la seguridad de que esto sea una prioridad para la organización.

“Cuando hacemos una campaña de contratación, deberíamos haber registrado cuántas minorías étnicas aplicaron al puesto, y cuántas lograron pasar a la etapa de preselección, cuántas fueron entrevistadas, para poder identificar dónde están esas barreras”.

El personal negro y de la Mayoría Global se siente en desventaja por las políticas y prácticas que no abordan las desigualdades en torno a cómo el personal se siente apoyado, protegido, empoderado y representado en el Equipo Global de la AMGS. Esto se ve exacerbado por la falta de diversidad en los roles de liderazgo de alto nivel.

Desarrollaremos una comprensión más clara, basada en datos, de cómo nuestras políticas, procesos y sistemas afectan a los diferentes grupos del personal. Estos se revisarán para garantizar que tratan a todo el personal, incluyendo el personal negro y de la Mayoría Global, de manera equitativa, y que abordan los riesgos de sesgo y están respaldados por una capacitación y un seguimiento sólidos. Facilitaremos la creación de un Equipo Global más diverso y representativo en todos los niveles.

3. DIVERSIDAD ESTRUCTURAL, IGUALDAD Y PODER

Los consultores abordaron temas relacionados con la historia y los orígenes del Movimiento, incluyendo el papel del colonialismo en su configuración y las consecuencias para los estilos o relaciones de trabajo actuales.

En las sesiones con los consultores, el personal negro y de la Mayoría Global expresó su preocupación por la distribución desigual del poder y la influencia entre las Organizaciones Miembro (OM) y el Movimiento, el Reino Unido/anglocentrismo, la falta de diversidad en la afiliación de algunas OM (y la preponderancia de voluntarios blancos trabajando con la AMGS), la falta de representación del personal negro en la AMGS e imágenes negativas de las OM africanas. Expresaron un fuerte sentimiento de que es hora de comenzar a examinar y volver a contar las historias completas y complejas de del fundador y los primeros líderes de los Scouts y las Guías, Robert, Agnes y Olave Baden Powell, y abordar cómo el colonialismo le dio forma al crecimiento del Movimiento al comienzo, y el legado de esto.

Reino Unido / Anglocentrismo

Los consultores dijeron que esto se destacó en numerosas discusiones con el personal y el Consejo Mundial. Se dijo que gran parte del trabajo de la organización implica que los países se ajusten al paradigma del Reino Unido (por ejemplo, los horarios de las reuniones, la necesidad de trabajar hasta altas horas de la noche o en días culturales significativos (o correr el riesgo de ser excluidos de las reuniones), y una preferencia por el inglés (aunque la organización tiene cuatro idiomas oficiales).

Igualdad y poder

Los consultores reportaron que algunos miembros del personal tenían la sensación de que existe una dinámica en la que las personas están "sentadas en la mesa" pero no tienen poder ni voz.

"En mis observaciones de las reuniones de gobernanza, los miembros blancos del Consejo tenían más voz y poder de decisión en el Consejo, las reuniones del Comité Regional y las Conferencias Regionales".

"Se habla y se dialoga mucho pero, en última instancia, el poder de toma de decisiones recae en los blancos de la organización"

Varios miembros del personal dijeron que, si bien la estructura de la AMGS le otorga a cada OM el mismo derecho al voto, existe la opinión de que las OM que contribuyen con más dinero (a menudo OM en países más ricos, predominantemente blancos) parecen tener más poder e influencia dentro del Movimiento. Algunos miembros del personal negros expresaron su preocupación por la falta de comprensión en la AMGS de que gran parte de la riqueza de estos países está directamente relacionada con la colonización, a expensas de poblaciones enteras (incluyendo el genocidio, la extracción a gran escala de recursos naturales, la esclavitud y la ocupación). Algunos miembros del personal también consideraron que aunque la AMGS recibe un ingreso considerable de los miembros individuales de la Sociedad Olave Baden-Powell de Malasia y Nigeria, no reciben el mismo estatus que los miembros de, por ejemplo, Europa y América del Norte.

"A pesar de que África es la región de mayor crecimiento, actualmente hay 1,7 millones de niñas y se espera que aumente a 2,5 millones de niñas o más. La falta de voz que tienen las regiones de África, América Latina y Asia es realmente problemática. Miramos todo desde una perspectiva colonial".

"Hay mucha sumisión... los 1,6 millones de niñas en África y los millones más en Asia y América Latina no son valorados por igual. Se preocupan por complacer a los países trampolín. Pero todo está impulsado por una sensación de miedo; tenemos que mantener felices a los países trampolín. No entienden lo rica y diversa que sería la organización si realmente construyeran/empoderaran a las niñas en todas partes".

Los consultores dijeron que algunos miembros del personal expresaron su preocupación sobre el llamado "grupo trampolín" de OM⁴, ya que: se les considera como más sofisticadas; existe una tendencia a fusionar el país con la OM; hay una tendencia a ver los países como blancos (con una falta de reconocimiento de las poblaciones indígenas en cuatro de los cinco países y de la diversidad etno-cultural en los cinco). También cuestionaron si existe un problema más amplio de falta de diversidad de miembros, lo que significa también que aquellos que obtienen oportunidades de voluntariado en estas OM son predominantemente blancos.

"No entendí cómo el gobierno de los países que tenían políticas para suspender temporalmente al personal tenía nada que ver con la sofisticación de la organización en ese país... este vínculo se mencionó explícitamente durante la pandemia de COVID-19, lo que también significó que le asignaron más trabajo a aquellos miembros del personal que no podían ser suspendidos, ya que tenían que seguir trabajando en los proyectos que no podían ser implementados por aquellos que podían ser suspendidos".

"Cuando tienes un equipo completo de voluntarios que están a cargo del desarrollo de capacidades, y son en su mayoría mujeres blancas de avanzada edad, ahí está el problema. Estas personas aportan la mayor cantidad de dinero, pero aún tienen sus propios sesgos, y no estamos haciendo lo suficiente para abordar esos sesgos".

Representación del personal y de las OM

Los miembros del personal negros mencionaron repetidamente el tema de la representación de las personas negras en las redes sociales en la AMGS. Algunos miembros del personal negros reportaron que cuando viajan a diferentes países, las personas se sorprenden de que sean negros, porque la organización no muestra lo suficiente que hay personal negro trabajando para la organización. Esto se relaciona con el hecho de mostrar a los negros como "siempre siendo ayudados".

"El mensaje externo con respecto a la gente negra y la contribución de la gente negra en todo el movimiento es todo acerca de ser beneficiarios... a menos de que se trate de niñas negras sonriendo en el Caribe o en África, no siempre se ve a la gente negra como voluntarios o miembros del personal representando a la organización, en lugar de participantes y beneficiarios".

"... algunos países son ayudantes, y otros siempre reciben ayuda. Y estamos viendo a estas organizaciones como países en lugar de organizaciones individuales".

También expresaron su preocupación por las imágenes negativas de las OM africanas, que son representadas como "no sofisticadas" y "beneficiarias" en lugar de contribuyentes en igualdad de condiciones, y dijeron que esto tiene un impacto real en la forma de hacer las cosas.

"Fui a dos conferencias regionales, una en Europa y otra en África, y por la forma en que se realizan las conferencias regionales, uno tiene un equipo anfitrión que te apoyaría, pero es la sede central y la AMGS. La Directora Ejecutiva no asistió a la conferencia de África y si asistió a la conferencia europea, y se envió a la Directora Ejecutiva Adjunta. A la hora de presentar nuestra estrategia y nuestras finanzas, la diferencia en la presentación fue realmente notable. Hasta el punto en que faltaba información específica de la región de África en la conferencia, ellos ignoraron la información".

Problemas que surgieron después del asesinato de George Floyd

El personal negro habló con los consultores sobre los incidentes relacionados con una declaración producida en junio de 2020 en apoyo de Black Lives Matter, describiéndola como un microcosmos de cómo la organización no ha reconocido que los problemas profundamente sistémicos relacionados con la raza siguen

⁴ Trampolín" es el nombre que se utiliza a menudo para describir una red informal de cinco organizaciones miembro (EE. UU., Reino Unido, Canadá, Australia y Nueva Zelanda) con prioridades y desafíos similares, que se han conectado para compartir experiencias y aprendizajes.

estando presentes dentro de la organización. Esto incluye la incapacidad de reconocer el dolor de los miembros del personal, los voluntarios y las niñas negras, que necesitaban el apoyo y la garantía de la organización. El personal negro describió esto como algo que se dio de múltiples maneras.

En primer lugar, el hecho de no reconocer que los miembros del personal negros, al igual que muchas personas negras que presenciaron el asesinato de George Floyd, estaban traumatizadas, significó que los gerentes y el personal no reaccionaron de manera oportuna para preguntarles qué necesitaban. Esto destaca

el hecho de que los gerentes no han tenido ninguna capacitación para ser conscientes de las situaciones que pueden desencadenar y afectar a los miembros del personal negros y de la Mayoría Global, u otros miembros del personal que pueden enfrentar la marginación sistémica. Un miembro del personal comentó que “ni siquiera se envió un correo electrónico” a los miembros del personal para solidarizarse o preguntar si necesitaban algo. Como no había mecanismos oficiales de apoyo, el personal negro se apoyó mutuamente durante esta crisis y se unió para señalar que la organización tenía que decir algo públicamente.

“Estaba realmente preocupada por el nivel de trauma, rabia y dolor que estaba escuchando por parte del personal... Yo misma sé lo que estaba sintiendo, pero el trauma y el dolor abrumadores que recibía del personal, y el silencio de la organización y el silencio del equipo de liderazgo me daban la sensación de que eran cómplices del racismo. Su silencio fue interpretado como si fueran cómplices de mantener las estructuras de racismo dentro de la organización... El silencio fue ensordecedor”.

En segundo lugar, le asignaron trabajo adicional a los miembros del personal negros para que contribuyeran con la declaración:

“La forma en que la organización lidió con el movimiento de BLM fue decepcionante, ya que la carga recayó principalmente en los miembros del personal negros”.

En tercer lugar, el primer borrador de la declaración no era explícitamente antirracista y hubo una reticencia a denunciar el racismo contra los negros.

“... este proceso fue realmente agotador y desalentador. Estaba llorando, porque había trabajado todo el día, y al final del día recibir un mensaje que decía 'no queremos denunciar explícita y específicamente el racismo contra los negros' realmente me desencajó y destruyó mi corazón. No entiendo por qué la organización no quiere abogar por nosotros”.

En cuarto lugar, los problemas estructurales salieron a la superficie porque se consideró que la AMGS estaba esperando que Guías Scouts Estados Unidos dijera algo primero, en lugar de liderar el proceso. Los miembros del personal negros lo vieron como una forma de “complacer a los estadounidenses”.

“Nos dijeron que porque Estados Unidos no había dicho nada, no íbamos a decir nada... no somos un portavoz de Estados Unidos, somos un movimiento global”.

“La forma en que la organización abordó el asunto demostró que el bienestar de los miembros del personal negros no era una prioridad. El personal negro tuvo que lidiar con el dolor, el aumento de la carga de trabajo y el COVID”.

Los miembros del personal negros también tuvieron que dedicar mucho tiempo y energía hablando con sus colegas y gerentes blancos sobre qué es el racismo durante este proceso. Esto es algo que no era nuevo para los miembros del personal negros; sienten que lo hacen de manera regular y constante porque la organización no ha priorizado la capacitación y la educación del personal, los miembros del Consejo Mundial, los voluntarios y las OM sobre cuestiones de raza y racismo.

“... el trabajo emocional que se necesita para tener conversaciones para corregir la ignorancia. La tensión existe particularmente debido a la falta de miembros del personal negros”.

Cuando los miembros del personal negros tuvieron la valentía de hablar sobre su experiencia de racismo ante el EAD, se encontraron con silencio.

"Hubo silencio. No hubo ni una palabra. E incluso en ese momento nos confirmó que no les importa. Nadie dijo nada. ¿Por qué no dijeron nada en el momento en que necesitábamos que hablaran y estuvieran con nosotros? Estuvieron callados... se trata de priorizar su comodidad. Pero piensen en lo incómodo que ha sido para nosotros estar en esta reunión y tener esta conversación.

Hay problemas en cómo las diferentes personas, comunidades y partes del mundo han sido representadas en la AMGS. El colonialismo desempeñó un papel importante en la configuración del Movimiento de las Guías y Guías Scouts al comienzo, y deja un legado de distribución desigual del poder y la influencia en todo el Movimiento.

Revisaremos de nuevo nuestra historia y utilizaremos lo que aprendamos para cuestionar quiénes somos, qué hacemos y cómo nos relacionamos con todos nuestros miembros, con conciencia de los legados históricos del racismo y el colonialismo. Utilizaremos un enfoque interseccional e inclusivo para descolonizar el trabajo del Equipo Global de la AMGS y garantizar que tanto lo que hacemos como las historias que contamos, reflejen y sirvan de modelo a seguir para las Organizaciones Miembro, del Movimiento inclusivo y antirracista que pretendemos ser.

PLAN DE ACCIÓN: HACIA UNA ORGANIZACIÓN ANTIRRACISTA

Esta segunda parte del informe establece un plan de acción en respuesta directa a los tres conjuntos de problemas planteados y las recomendaciones hechas por los consultores para abordar el racismo, la discriminación y los problemas del legado colonial. Comienza con nuestro compromiso organizacional de ser una organización antirracista, hace referencia a los Valores Culturales y Comportamientos Fundamentales de la AMGS, el Código de Conducta y el Modelo de Liderazgo, e identifica nueve esferas de acción en las tres áreas:

Abordar la experiencia vivida del racismo

- Aumentar la comprensión y la conciencia sobre las cuestiones de raza y racismo.
- Un espacio seguro para el personal negro y de la Mayoría Global.
- Incorporación de valores inclusivos y comportamientos de liderazgo.

Abordar el racismo institucional y las fallas sistémicas

- Respetar el Código de Conducta de la AMGS.
- Sistemas, políticas y procedimientos de recursos humanos.
- Gestión y políticas del voluntariado.

Abordar la diversidad estructural, la igualdad y el poder

- Compromiso de ser una organización antirracista.
- Diversidad de representación.
- Descolonizar nuestro trabajo y construir un Movimiento antirracista.

Para garantizar que el plan de acción sea integral, genere el impacto necesario y cuente con la confianza del personal, en el 2021 llevamos a cabo conversaciones con el personal facilitadas por un consultor externo. También hemos identificado un patrocinador del EAD que actuará como punto focal para garantizar que una diversidad de voces y experiencias, en particular del personal negro y de la Mayoría Global, continúe teniendo un espacio para dar su opinión y ser escuchados. El EAD y el Consejo Mundial están totalmente comprometidos con este trabajo. El EAD asumirá la responsabilidad de impulsarlo y deberá rendir cuentas por ello, a través de informes regulares de progreso al personal y la revisión por parte del Foro del Personal y el Comité de Personas del Consejo Mundial.

1. ABORDAR EL RACISMO COMO EXPERIENCIA VIVIDA

Crearemos un entorno de trabajo en el que todo el personal, incluyendo el personal negro y de la Mayoría Global, se sientan valorados, escuchados y apoyados en sus funciones y equipos, en el que nos apoyen para que asumamos la responsabilidad de nuestro propio aprendizaje y escucha. Nos haremos responsables a nosotros mismos y a los demás para garantizar que pertenecer a un grupo marginado no tenga un impacto negativo en el personal.

1.1 Aumentar la comprensión y la conciencia sobre las cuestiones de raza y racismo.

La AMGS hará que sea una prioridad aumentar la comprensión y la conciencia sobre las cuestiones de raza, racismo (sistémico, cultural e interpersonal), igualdad, equidad, diversidad y prevención de la discriminación.

La AMGS buscará y brindará capacitación para el Equipo Global de la AMGS (el personal, el EAD, el Consejo Mundial y los voluntarios de alto nivel) sobre racismo, diversidad, igualdad e inclusión, discriminación y medidas destinadas a erradicar la discriminación, incluyendo capacitación sobre sesgos inconscientes, prejuicios y jerarquías culturales, privilegio de los blancos y micro-agresiones. Nuestro objetivo es realizar esto anualmente y extenderlo al Fondo de Voluntarios de la AMGS. También consideraremos si puede ser valioso realizar capacitaciones específicas para áreas particulares de trabajo, o trabajo en regiones particulares. La AMGS es consciente que si queremos alcanzar la visión de Brújula 2032 de ser un Movimiento diverso e inclusivo, es necesario que se trabaje en todo el Movimiento. La AMGS contribuirá compartiendo las herramientas y los recursos que desarrolle.

1.2 Un espacio seguro para el personal negro y de la Mayoría Global

El personal negro expresó la necesidad de que la AMGS y el Movimiento sean un “espacio seguro”; un lugar que les permita reunirse para apoyarse mutuamente y hablar de sus experiencias, y que ofrezca vías seguras y efectivas para presentar quejas sobre conductas inapropiadas o discriminación sistémica.

Apoyaremos al personal negro y de la Mayoría Global en la creación de un espacio seguro para reunirse. La AMGS adoptará una política que permita el uso razonable de recursos y tiempo para apoyar esta prioridad.

Información sobre los procedimientos de quejas se incluye en la sección 2.2 a continuación (sistemas de recursos humanos). Todos los gerentes recibirán capacitación para apoyar a sus equipos para que se sientan seguros, escuchados y respaldados consistentemente si surgen problemas.

1.3 Incorporación de valores inclusivos y comportamientos de liderazgo

La AMGS tiene un conjunto de seis Valores Culturales que apoyan la inclusión, la diversidad y la no discriminación:

impulsado por los miembros – valiente – inclusiva – empoderadora – transparente – profesional

Ser **inclusivos** significa que aceptamos nuestra diversidad y valoramos por igual la contribución del personal y los voluntarios de todo el mundo. En cuanto a nuestro comportamiento, significa que valoramos y buscamos de forma rutinaria las perspectivas de personas de diferentes orígenes para aprovechar sus conocimientos, habilidades y experiencia para mejorar las decisiones y elecciones. Significa que tratamos a todos con dignidad y respeto.

Ser una organización **empoderadora** significa que estamos comprometidos con la creación de un entorno seguro, solidario y de confianza que le permita a nuestro personal y voluntarios crecer y desarrollarse. En cuanto a nuestro comportamiento, significa que podemos dar y recibir retroalimentación constructiva y hacer tiempo para tener conversaciones significativas sobre las necesidades de desarrollo.

Ser **valiente** significa que tenemos grandes aspiraciones, que estamos abiertos a nuevas ideas, preparados para salir de nuestra zona de confort, reconocer que necesitamos coraje para innovar y que desafiaremos positivamente el status quo.

Estos valores, aprobados en 2015 por el Consejo Mundial, son cruciales para quiénes somos como Equipo Global de la AMGS y cómo nos comportamos en nuestro apoyo al Movimiento. Proporcionan una base y una fuerza motivadora para garantizar que crezcamos y nos desarrollemos como un espacio inclusivo, diverso, antirracista y no discriminatorio para el personal, los voluntarios y las niñas y mujeres jóvenes.

La AMGS incorporará capacitaciones sobre estos valores para todo el personal y herramientas para apoyar el monitoreo de cómo el personal vive los valores a través de los procesos 1:1 y de evaluación.

El Modelo de Liderazgo de la AMGS ofrece herramientas y estrategias que nos permiten darle vida a nuestros valores organizacionales. Los seis esquemas de pensamiento de liderazgo respaldan el desarrollo de una práctica reflexiva más consciente sobre cómo trabajamos con otros, cómo nos relacionamos con la diversidad y cómo creamos un entorno equitativo para equipos diversos donde todos puedan colaborar y contribuir. Ofrece un marco para los gerentes que condiciona su práctica de liderazgo hacia enfoques más inclusivos y conscientes del contexto.

La AMGS desarrollará herramientas y capacitaciones para gerentes que utilicen el modelo de liderazgo, para centrarse en el liderazgo inclusivo y aumentar la conciencia individual sobre el comportamiento de liderazgo, lo que le permitirá a los gerentes comprender y apoyar mejor a sus equipos.

2. ABORDAR EL RACISMO INSTITUCIONAL Y LAS FALLAS SISTÉMICAS

Desarrollaremos una comprensión más clara, basada en datos, de cómo nuestras políticas, procesos y sistemas afectan a los diferentes grupos del personal. Estos serán revisados para garantizar que traten a todo el personal, incluyendo al personal negro y de la Mayoría Global, de manera equitativa y que aborden los riesgos de sesgo y que estén respaldados por una capacitación y un seguimiento sólidos. Facilitaremos la creación de un Equipo Global más diverso y representativo en todos los niveles.

2.1 Respetar el Código de Conducta de la AMGS

La AMGS se asegurará de que el personal y los voluntarios conozcan los estándares de conducta esperados y cómo se manejarán los casos de conducta inaceptable. Esto forma parte de la inducción para todo el personal nuevo. Se darán capacitaciones de repaso a todo el personal existente. Cuando surjan problemas, el gerente directo y/o Recursos Humanos pueden brindar apoyo.

El Código de Conducta de la AMGS se aplica a todo el personal, voluntarios y pasantes de la AMGS. Incluye estándares de comportamiento en muchas áreas y establece explícitamente que la discriminación, el acoso y la intimidación pueden constituir una falta grave que podría conducir a la remoción del cargo. El personal y los voluntarios son informados de esta política antes de asumir su función en la AMGS.

La AMGS extenderá el Código de Conducta a los consultores. También revisará y confirmará si la política, tal como está, es adecuada para los voluntarios, obteniendo apoyo externo según sea necesario y realizando las modificaciones necesarias.

2.2 Sistemas, políticas y procedimientos de recursos humanos

Los sistemas, políticas y procedimientos de recursos humanos deben prevenir la discriminación en todas las etapas del proceso de contratación. La AMGS revisará estos sistemas y procedimientos, obteniendo apoyo externo según sea necesario, para garantizar que eviten los prejuicios o la discriminación en cualquier etapa (por ejemplo, en la publicidad, la contratación, el salario, los términos y condiciones, las promociones, el acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo, los viajes y la finalización del servicio). También tomaremos medidas para generar conciencia y garantizar el cumplimiento de todas las leyes, políticas y procedimientos pertinentes a través de la inducción y la capacitación.

La AMGS tiene una serie de políticas y procedimientos clave relevantes para garantizar un lugar de trabajo diverso y no discriminatorio, por ejemplo:

- Código de conducta
- Política de Igualdad
- Política contra la intimidación y el acoso
- Política y procedimiento disciplinario
- Política y procedimiento de quejas
- Política y procedimiento en materia de salarios y recompensas

A continuación se exponen las etapas clave del recorrido de los empleados, con una descripción de las medidas actuales y las posibles medidas adicionales para garantizar que la AMGS cumpla su promesa de ser un lugar de trabajo antirracista y no discriminatorio:

Publicidad: Declarar el compromiso con la igualdad de oportunidades; revisar las cualificaciones y aptitudes para garantizar que se ajustan a las necesidades del puesto; ampliar las redes/alcance de los anuncios (incluyendo el uso de agencias de contratación especializadas que puedan ayudarnos a diversificar nuestra

base del personal). Las cuestiones específicas que hay que considerar para los anuncios de empleo incluyen: si se está contratando para un puesto en terreno, buscar agencias y anuncios in situ; asegurarse de que los requisitos de idioma se indiquen explícitamente; considerar si la ubicación es flexible y evitar especificar que es con sede en el Reino Unido o en Londres si no es necesario; asegurarnos de estar conectados y utilizar una variedad de redes comunitarias.

Contratación: La AMGS definirá estándares en torno al uso de paneles diversos; garantizará que los miembros del panel de entrevistas hayan tenido la capacitación adecuada sobre diversidad, equidad e inclusión y sesgos inconscientes, para minimizar cualquier sesgo inconsciente en el proceso de contratación en todos los roles, incluyendo los roles del EAD para garantizar un equipo de liderazgo más diverso.

Nombramiento: La AMGS incluirá su Política de Igualdad y los Valores Culturales Organizacionales y Comportamientos Fundamentales de la AMGS en el conjunto de documentos que los nuevos candidatos reciben y firman antes de comenzar a trabajar en la AMGS (como ya es el caso de otras políticas de la AMGS como el Código de Conducta, la Política y el Procedimiento Disciplinario y la Política de Quejas).

Inducción: La AMGS revisará su programa de inducción para incluir un componente sobre la cultura organizacional, la naturaleza internacional del Movimiento, la importancia de la comprensión y la sensibilidad intercultural, y las diferentes caras de la discriminación y el racismo (incluyendo el sesgo inconsciente y las micro-agresiones). El programa de inducción de la AMGS incluye una sesión con Recursos Humanos, que le permite al personal familiarizarse con el sistema de Recursos Humanos en línea y acceder a todas las políticas y procedimientos de Recursos Humanos.

Capacitación: La AMGS desarrollará (o contratará) una capacitación sobre diversidad, equidad e inclusión, racismo, sesgo inconsciente y prevención de la discriminación. Nuestro objetivo es ofrecer esta capacitación anualmente. Considerar si puede ser necesaria una capacitación específica para áreas de trabajo particulares, o para el trabajo en determinadas regiones.

Competencias: La AMGS revisará sus marcos de competencias (para gerentes y personal no directivo) luego del pilotaje de nuestro nuevo sistema de evaluación del desempeño para garantizar que la diversidad, equidad e inclusión sean reconocidas, valoradas y evaluadas como competencias fundamentales.

Disciplina: La AMGS cuenta con una Política y Procedimiento Disciplinario que especifica claramente los pasos a seguir en caso de alegaciones de mala conducta. El Código de Conducta y la Política de Igualdad de la AMGS establecen claramente que consideramos la discriminación, el abuso, el acoso, la victimización o la intimidación del personal u otras personas en el curso del trabajo como infracciones disciplinarias que podrían considerarse como una falta grave. La AMGS se asegurará de que todas las denuncias de mala conducta sean tratadas con respeto y sensibilidad.

Quejas: todo el personal recibe y firma la Política y Procedimiento de Quejas antes de unirse a la organización y, por lo tanto, debe conocer este marco para plantear inquietudes. Sin embargo, los consultores escucharon al personal negro decir que se considera un vehículo ineficaz para plantear preocupaciones sobre el racismo. La AMGS revisará la Política y su implementación para garantizar que cumpla con la promesa que contiene, que es un compromiso de la AMGS de tratar de manera objetiva y constructiva todas las quejas de los empleados.

Salarios: La Política y Procedimiento de Salarios y Recompensas de la AMGS establece seis grados salariales (con el rango salarial del Reino Unido explicados en el Apéndice 1). En el caso de los puestos con sede fuera del Reino Unido, la AMGS compara los salarios a nivel local para garantizar que estamos pagando una tarifa justa del mercado. La AMGS revisará esta política y procedimiento en el 2022 para garantizar que se aplique una perspectiva de diversidad, equidad e inclusión.

Términos y condiciones de empleo: La AMGS emplea personal en diferentes lugares y, por lo tanto, puede haber diferencias en los términos y condiciones de empleo, ya que las leyes y los requisitos laborales difieren de un país a otro.

Composición/análisis del personal: La AMGS considerará la posibilidad de recopilar información del personal sobre las características protegidas en el sentido de la legislación contra la discriminación. Esto nos permitiría analizar y publicar patrones en toda la organización (es decir, departamentos, nivel). Este sistema sería voluntario.

Encuestas al personal: La última encuesta al personal de la AMGS se realizó en diciembre de 2018, por lo que llevamos a cabo una encuesta al personal en la segunda mitad del 2021. La encuesta incluía preguntas para obtener información sobre las percepciones del personal sobre diversidad, equidad, inclusión y discriminación en la AMGS. Nuestro objetivo será realizar una encuesta al personal cada dos años.

Viajes: La AMGS desarrollará una evaluación de riesgos para los viajes para tener en cuenta los riesgos potenciales en determinados países debido a cuestiones como género, raza/etnicidad, religión, discapacidad, orientación sexual, etc.

2.3 Una experiencia de voluntariado inclusiva y responsable

Al igual que con el personal, nuestro enfoque de gestión del voluntariado se centra en dos áreas: garantizar una red de voluntarios diversa e inclusiva y garantizar que el comportamiento de nuestros voluntarios incorpore y ejemplifique los estándares de inclusión, respeto y no discriminación de nuestros Valores Culturales y Comportamientos Fundamentales.

De la misma manera que se espera que el personal cumpla con los Valores y Comportamientos Culturales de la AMGS, que incluyen un compromiso con la no discriminación y el antirracismo, esperamos los mismos estándares de calidad de todos los voluntarios que trabajan con la AMGS, ya sea en roles operativos o de gobernanza. Los equipos de recursos humanos y de voluntarios de la AMGS trabajarán juntos para garantizar la alineación de las políticas y los procedimientos para el personal y los voluntarios en la medida de lo posible, actualizarán los marcos según sea necesario y brindarán capacitación a quienes manejen voluntarios para que comprendan y apliquen las políticas nuevas y actualizadas.

La AMGS cuenta con una serie de políticas y procedimientos clave que son relevantes para garantizar altos estándares en la experiencia de voluntariado que ofrecemos y en la prestación de servicios por parte de nuestros voluntarios, por ejemplo:

- Visión para el Voluntariado en la AMGS
- Marco para la participación de voluntarios
- Términos de referencia de los voluntarios
- Política Disciplinaria de voluntarios
- Política de resolución de conflictos y disputas de voluntarios

La AMGS tiene un proceso de inducción para garantizar la calidad de la experiencia y del trabajo de los voluntarios. Los voluntarios deben completar un programa de inducción antes de comenzar sus funciones y se espera que entiendan y cumplan con las siguientes políticas:

- Valores Culturales Organizacionales y Comportamientos Fundamentales de la AMGS
- Código de Conducta de la AMGS
- Política de Igualdad
- Política contra el acoso y la intimidación
- Política de denuncia de irregularidades

El marco, la gestión y las políticas de participación de los voluntarios de la AMGS deberían permitirnos construir y apoyar una red de voluntarios inclusiva que refleje verdaderamente la diversidad de nuestro Movimiento. Actualmente estamos trabajando para fortalecer nuestras herramientas, capacitación y prácticas en torno a la gestión del voluntariado, y el equipo se asegurará de que las buenas prácticas en torno a la diversidad, la equidad y la inclusión se adopten de manera efectiva.

3. ABORDAR LA DIVERSIDAD ESTRUCTURAL, LA IGUALDAD Y EL PODER

Revisaremos de nuevo nuestra historia y utilizaremos lo que aprendamos para cuestionar quiénes somos, qué hacemos y cómo nos relacionamos con todos nuestros miembros, con conciencia de los legados históricos del racismo y el colonialismo. Utilizaremos un enfoque interseccional e inclusivo para descolonizar el trabajo del Equipo Global de la AMGS, y garantizar que tanto lo que hacemos como las historias que contamos, reflejen y sirvan de modelo a seguir para las Organizaciones Miembro del Movimiento inclusivo y antirracista que pretendemos ser.

3.1 Compromiso de ser una organización antirracista

El 3 de junio de 2020, tras el asesinato de George Floyd y las marchas que lo siguieron, la AMGS emitió una declaración condenando el racismo sistémico y estructural contra los negros y afirmando claramente que no hay lugar para el racismo en nuestro Movimiento.

Nuestro Movimiento representa a diez millones de niñas y mujeres jóvenes de 150 países, muchas de ellas procedentes de comunidades negras que se han enfrentado a la opresión, la persecución, la discriminación, la injusticia y la violencia debido a su color de su piel.

Condenamos el racismo sistémico y estructural contra los negros en todas sus formas y apoyamos a todas las personas que han sufrido esta injusticia. Las experiencias de racismo de las niñas y las mujeres deben ser escuchadas, creídas y amplificadas. A nuestros miembros, personal y voluntarios negros, los vemos. Los escuchamos. Declaramos claramente que no hay lugar para el racismo en nuestro Movimiento. Black Lives Matter.

La AMGS se compromete a ser una organización antirracista, apoyando y luchando por la igualdad, la equidad, la diversidad y la inclusión, y previniendo la discriminación.

Este compromiso se aplica al liderazgo, el personal y a los voluntarios, así como a las Guías y Guías Scouts. Es un compromiso de toda la organización, de la Directora Ejecutiva y del Equipo de Alta Dirección, y del Presidente y de todos los miembros del Consejo Mundial.

La AMGS revisará y actualizará su declaración de junio de 2020, publicando una nueva versión que tenga en cuenta todos los puntos de acción identificados en el trabajo y las consultas sobre diversidad, equidad e inclusión, y la revisión de nuestros orígenes y nuestro legado.

Si bien el informe de los consultores recomendó la contratación de un gerente sénior de diversidad, en este punto, la AMGS ha designado un punto focal de DEI en el EAD, establecerá un grupo de trabajo de Diversidad, Equidad e Inclusión, y ha asignado la responsabilidad de supervisión al Comité de Personas del Consejo Mundial.

3.2 Diversidad de representación

La AMGS está comprometida con la diversidad de representación en todo lo que hace, incluso en sus comunicaciones hacia, con y sobre el Movimiento. La AMGS revisará su página web, sus publicaciones, sus redes sociales, etc., de manera continua para garantizar que representen y reflejen plenamente la diversidad del Movimiento. Los tipos de problemas que se examinarán conscientemente incluyen:

- Comunicar nuestra diversidad a través de historias, palabras e imágenes: las OM, el personal y los voluntarios, las niñas y las mujeres jóvenes en todo el Movimiento, los donantes, etc.

- Verificar si existen representaciones negativas o "pasivas" de grupos particulares (por ejemplo, negros o de la Mayoría Global) como receptores o beneficiarios en lugar de actores o agentes

Nos aseguraremos de que el personal de comunicaciones y otros estén equipados para comunicar historias a través de un perspectiva antirracista/anticolonial.

3.3 Descolonizar nuestro trabajo y construir un Movimiento antirracista

Los consultores recomendaron la descentralización de la sede de la AMGS, en parte para abordar las preocupaciones de que una oficina en el Reino Unido conduce a formas de trabajo anglocéntricas. La AMGS es una organización global con personal basado en oficinas en la India, el Reino Unido, Suiza, Bélgica y México, y otro personal que trabaja de manera remota en todo el mundo, y necesita seguir tomando medidas para garantizar que sus formas de trabajo y estructuras le permitan al personal participar plenamente, contribuir e influir en la toma de decisiones, independientemente de dónde se encuentren. Tenemos que seguir trabajando y comunicar más claramente la huella global de la organización para que la verdadera diversidad de nuestro personal y su ubicación global se entienda en todo el Movimiento y se aprecie plenamente.

En los últimos años se ha visto un mayor enfoque y comprensión del impacto a largo plazo y las consecuencias continuas del colonialismo, la discriminación y el racismo en todas sus formas. Paralelamente, hemos visto un aumento en las solicitudes de políticas antirracistas y la deconstrucción o eliminación de lo que se ha descrito como prácticas de trabajo coloniales o perspectiva colonial.

La AMGS, como muchas otras organizaciones, ha comenzado a reflexionar sobre nuestra historia para comprender y abordar las áreas que pueden estar impidiendo que seamos un Movimiento moderno y con visión hacia el futuro, inclusivo y antirracista.

Facilitaremos una exploración participativa de cómo nuestras prácticas y suposiciones internas pueden estar contribuyendo a mantener dinámicas de poder desiguales, y comprenderemos mejor las consecuencias del legado colonial del Movimiento en los estilos de trabajo y las relaciones actuales. Este punto de acción requerirá de mayor consideración y desarrollo, pero resultará en la identificación de formas de desmantelar cualquier legado y descolonizar nuestro trabajo.

También estamos desarrollando tres proyectos para abordar nuestra historia y el legado colonial con respecto al Movimiento en general:

- Elaboraremos un documento interno que aborde las preguntas clave que han surgido en torno a nuestro pasado.
- Buscaremos financiación para un proyecto para comprender el papel del colonialismo en la configuración del Movimiento, cómo generar conciencia y aumentar la comprensión de esto y apoyar a las Organizaciones Miembro para que aborden esto en sus propios contextos a través de políticas, directrices y capacitaciones relevantes.
- Revisaremos el Estándar 2 de la herramienta de desarrollo de capacidades de las OM que monitorea el progreso en materia de Diversidad e Inclusión, para garantizar que aborde adecuadamente el antirracismo.

3.4 Equidad en la financiación

La AMGS continuará tomando medidas para garantizar que las fuentes de financiación actuales y futuras no exacerben las desigualdades existentes en torno a la riqueza, el poder y los privilegios en todo el Movimiento. Nuestro objetivo es distribuir las oportunidades de financiación de manera equitativa entre nuestras Organizaciones Miembro, ayudando a nuestros socios de financiación a comprender el impacto de su financiación para nuestro Movimiento. Estamos comprometidos a ser impulsados por los miembros y no por los donantes.

CONCLUSIÓN: VISIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN VALIENTE

A pesar de los problemas que enfrentan los miembros del personal negros con respecto a la inequidad racial, los consultores reportaron una pasión abrumadora por trabajar para la AMGS y el efecto transformador que el trabajo tiene en la vida de tantas niñas.

“Quiero ver una organización valiente. Cuando las personas ven que algo sucede, incluso si no les sucede a ellos, me gustaría ver que son valientes para abordarlo. Una organización lo suficientemente valiente como para decir: 'esto no se alinea con nuestros valores y debemos abordarlo'”.

“Una organización que refleje a sus miembros, una organización que esté lista para lidiar con su pasado y hacer las cosas de manera diferente, una organización que sea diversa, tolerante y paciente con las personas”.

“[Una] organización mucho más abierta, solidaria... conectada”

Que la AMGS se convierta en una organización emblemática en la práctica antirracista y se convierta en un empleador de referencia que modele la igualdad, la equidad, la diversidad y la inclusión”.

Esperamos que después de este ejercicio, la AMGS sea un mejor lugar para trabajar y, al mismo tiempo, nosotros, el personal, reflejaremos lo mejor de nuestros voluntarios y, del mismo modo, los voluntarios deben ser socializados para ser sensibles y al mismo tiempo respetar la diversidad en la organización”.

“Disponibilidad/receptividad para al cambio y crecer realmente. Abierta a aprender sobre otras personas”.

La función más grave del racismo... es la distracción. Te impide hacer tu trabajo. Te mantiene explicando, una y otra vez, tu razón de ser”.

Toni Morrison

RESUMEN DE LOS PUNTOS DE ACCIÓN CLAVE Y EL CRONOGRAMA

Sección	Tarea/Acción	Cronograma	Responsable
1. ABORDAR EL RACISMO COMO EXPERIENCIA VIVIDA La AMGS creará un entorno de trabajo en el que todo el personal, los voluntarios y los consultores, incluyendo el personal negro y de la Mayoría Global, se sientan valorados, escuchados y apoyados en sus funciones y equipos, en el que nos apoyen para que asumamos la responsabilidad de nuestro propio aprendizaje y escucha. Nos haremos responsables a nosotros mismos y a los demás para garantizar que pertenecer a un grupo marginado no tenga un impacto negativo en la experiencia del personal para nadie.			
1.1.a	La AMGS buscará y brindará capacitación para todo el personal sobre racismo, diversidad, igualdad, equidad e inclusión, discriminación y medidas destinadas a erradicar la discriminación, incluyendo capacitación sobre prejuicios inconscientes, prejuicios/jerarquías culturales, privilegio de los blancos, uso del lenguaje y micro-agresiones.	Segundo trimestre de 2022 en adelante Capacitación / repaso anual	Punto focal de DEI
1.2.a	La AMGS tomará medidas para garantizar que el personal se sienta libre de crear espacios seguros para reunirse y discutir cuestiones sin temor a las repercusiones, y que tenga vías informales para plantear cuestiones, así como los procesos formales que se aplican en caso de quejas: <ul style="list-style-type: none"> - adoptar una política que permita un uso razonable de los recursos y el tiempo para apoyar esta prioridad - comunicar un conjunto de vías informales para plantear problemas (por ejemplo, director/a de RRHH, punto focal de EAD y miembros del personal (por rotación/ nombramiento) entre los miembros del personal negros y de la Mayoría Global). 	Segundo trimestre de 2022	RRHH/ Punto focal de DEI/ miembros del personal negros y de la Mayoría Global
1.2.b 1.3.b	Como parte de la capacitación para los gerentes de la AMGS, haremos lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> - desarrollaremos herramientas y capacitaciones que utilicen el Modelo de Liderazgo para centrarse en el liderazgo inclusivo y aumentar la conciencia individual del comportamiento de liderazgo, permitiendo a los gerentes entender y apoyar mejor a sus equipos - brindaremos capacitaciones a los gerentes para que apoyen a sus equipos para que se sientan seguros, escuchados y apoyados constantemente si surgen problemas, y monitorear esta área a través de los procesos 1:1 y de evaluación. 	Tercer y cuarto trimestres de 2022	RRHH/Equipo de la misión central

1.3.a	La AMGS diseñará herramientas para monitorear la forma en que el personal vive los Valores Culturales y los Comportamientos Fundamentales de la AMGS a través de los procesos 1:1 y de evaluación.	Primer trimestre de 2022	RRHH
Sección	Tarea/Acción	Cronograma	Responsable
2. ABORDANDO EL RACISMO INSTITUCIONAL Y LAS FALLAS SISTÉMICAS La AMGS desarrollará una comprensión más clara, basada en datos, de cómo nuestras políticas, procesos y sistemas impactan de manera diferente a distintos miembros del personal, voluntarios y consultores. Estos se revisarán para garantizar que todo el personal, los voluntarios y los consultores, incluyendo a los negros y a los de la Mayoría Global, sean tratados de manera equitativa y que los riesgos de sesgo sean abordados y respaldados por una capacitación y un seguimiento sólidos. La AMGS facilitará la creación de un Equipo Global más diverso y representativo en todos los niveles.			
2.1.a	La AMGS se asegurará de que el personal, los voluntarios y los consultores conozcan los estándares de conducta esperados y cómo se manejarán los casos de conducta inaceptable. La AMGS revisará su programa de inducción y los materiales para el personal, los voluntarios y los consultores, y se asegurará de que todos los nuevos miembros reciban una capacitación adecuada sobre el Código de Conducta de la AMGS, como parte de su inducción. También nos aseguraremos de que el personal actual, los voluntarios y consultores reciban capacitación al respecto.	Segundo trimestre de 2022	RRHH
2.1.b	La AMGS extenderá el Código de Conducta a consultores y voluntarios, cuando corresponda.	Primer trimestre de 2022	RRHH/EMC
	Revisaremos el Código de Conducta de la AMGS para garantizar que aborde adecuadamente los problemas relacionados con DEI, haciendo las modificaciones que sean necesarias.	Tercer trimestre de 2022	RRHH
2.2.a	La AMGS revisará nuestros sistemas, políticas y procedimientos de recursos humanos a lo largo del proceso de contratación para garantizar que eviten los prejuicios y la discriminación en todas las etapas, y que sean adecuados para ofrecer un apoyo equitativo a una fuerza laboral global diversa.		
	- Definir estándares en torno al uso de paneles de entrevistas diversos.	Segundo trimestre de 2022	RRHH
	- Revisar el programa de inducción para incluir un componente sobre cultura, discriminación y racismo.	Segundo trimestre de 2022	RRHH

	- Revisar los marcos de competencias (para gerentes y personal no gerencial) luego de la prueba piloto de nuestro nuevo sistema de evaluación del desempeño para garantizar que la inclusión sea reconocida, valorada y evaluada como una competencia central.	Cuarto trimestre de 2022	RRHH
	- Revisar la política de quejas/implementación	Tercer trimestre de 2022	RRHH
	- Realizar encuesta al personal.	Realizada en el 2021 – la siguiente será en el 2023	RRHH
	- Desarrollar una evaluación de riesgo de los viajes, una capacitación de orientación cultural para el personal, voluntarios y consultores que viajan.	Primer trimestre de 2022	Director/a de Operaciones Internacionales
2.2.b	La AMGS se asegurará de que todo el personal reciba capacitación en los sistemas y las políticas de recursos humanos. Se requerirá que el personal firme esas políticas según corresponda para indicar que entienden que deben cumplir con las políticas, procedimientos, normas de conducta, etc. aplicables de la AMGS. El personal tendrá que rendir cuentas por cualquier incumplimiento.	De manera continua	RRHH
2.2.c	La AMGS revisará la política y el procedimiento de salarios y recompensas en el 2022 para garantizar que se aplique una perspectiva de diversidad, equidad e inclusión.	Cuarto trimestre de 2022	RRHH
2.3.a	Completaremos el trabajo para fortalecer nuestros procesos, políticas y prácticas de gestión del voluntariado, en consonancia con los que se aplican al personal siempre que sea posible, para garantizar la coherencia en la gestión de los voluntarios, apoyar una buena conducta y facilitar una experiencia de voluntariado inclusiva.	Entre el primer y el tercer trimestre de 2022	EMC
Sección	Tarea/Acción	Cronograma	Responsable

3. ABORDAR LA DIVERSIDAD ESTRUCTURAL, LA IGUALDAD Y EL PODER

La AMGS revisará de nuevo nuestra historia y utilizará lo que aprendamos para cuestionar quiénes somos, qué hacemos y cómo nos relacionamos con todos nuestros miembros, con conciencia de los legados históricos del racismo y el colonialismo. Utilizaremos un enfoque interseccional e inclusivo para descolonizar

el trabajo del Equipo Global de la AMGS, y garantizar que tanto lo que hacemos como las historias que contamos, reflejen y sirvan de modelo a seguir para las Organizaciones Miembro del Movimiento inclusivo y antirracista que pretendemos ser.

3.1.a	La dirección de la AMGS informará sobre el progreso realizado para hacer efectivo nuestro compromiso de ser una organización antirracista en todas las dimensiones de nuestro trabajo.	Revisión periódica con el personal (abril; julio; octubre) Informe de fin de año (al personal, al Comité de Personas y al Consejo Mundial)	Directora Ejecutiva/Punto focal de DEI
3.1.b	La AMGS revisará y actualizará su declaración de junio de 2020, publicando una nueva versión que tenga en cuenta los puntos de acción identificados en el trabajo y las consultas sobre diversidad, igualdad e inclusión, y la revisión de nuestros orígenes y nuestro legado.	Primer trimestre de 2022	Punto focal de DEI /Personal de comunicaciones
3.1.c	La AMGS creará un grupo de trabajo de Diversidad, Equidad e Inclusión.	Primer trimestre de 2022	Punto focal de DEI
3.1.d	La AMGS incluirá la rendición de cuentas por el plan de acción a las responsabilidades del Comité de Personas del Consejo Mundial.	Primer trimestre de 2022	Director/a de Gobernanza
3.2.a	La AMGS revisará su página web, publicaciones, redes sociales, etc., de manera continua para garantizar que representen y reflejen plenamente la diversidad del Movimiento. La importancia de esto se destacará en una nueva Estrategia de Comunicaciones de la AMGS (que se desarrollará en el 2022). Como parte de la capacitación de la AMGS sobre antirracismo, el personal de la AMGS recibirá orientación sobre cómo comunicarse desde una perspectiva antidiscriminatoria, anticolonial y antirracista.	Segundo y tercer trimestre de 2022	Personal de comunicaciones
3.3.a	Revisión de las implicaciones de la ubicación del personal en plena participación, con un plan de acción según corresponda.	Cuarto trimestre de 2022	Director/a de Operaciones Internacionales

3.3.b	La AMGS trabajará más en nuestras comunicaciones para que la verdadera diversidad de nuestro personal y su ubicación global sea comprendida en todo el Movimiento y apreciada plenamente.	De manera continua	Director/a de Comunicaciones
3.3.c	La AMGS elaborará un documento interno que aborde las preguntas clave que han surgido en torno a nuestro pasado.	Del primer al tercer trimestre de 2022	EMC
3.3.d	La AMGS buscará financiación para un proyecto para comprender el papel del colonialismo en la configuración del Movimiento, cómo generar conciencia y aumentar la comprensión de esto y apoyar a las Organizaciones Miembro para que aborden esto en su propio contexto.	Del primer al cuarto trimestre de 2022	Director/a de Recaudación de Fondos
3.3.e	La AMGS revisará y mejorará, donde sea necesario, el Estándar 2 de la herramienta de desarrollo de capacidades de las OM que monitorea el progreso en materia de Diversidad e Inclusión, para garantizar que aborde adecuadamente el antirracismo.	Del primer al tercer trimestre de 2022	Director/a de Apoyo a los Miembros y a las Regiones

GLOSARIO

Racismo: prejuicio, discriminación o antagonismo por parte de un individuo, comunidad o institución contra una o varias personas por pertenecer a un grupo racial o étnico en particular, o por el color de su piel, generalmente uno que es una minoría o marginado (Oxford Languages).

Antirracismo: una práctica que consiste en identificar y oponerse activamente al racismo. El objetivo del antirracismo es desafiar el racismo y cambiar activamente las políticas, los comportamientos y las creencias que perpetúan las ideas y acciones racistas (Universidad de Boston).

Anti-negros: una formación de dos partes que anula el valor de los negros y, al mismo tiempo, margina sistemáticamente a los negros y sus problemas. (El Consejo para la Democratización de la Educación)

Sistémico: relativo a un sistema, especialmente en oposición a una parte en particular (Oxford Languages).

Mayoría Global: utilizamos "gente de la mayoría global" (GMG) indistintamente con "negros, indígenas y personas de color" (NIPDC), ya que los negros, indígenas y personas de color representan más del 80 % de la población mundial. Esta redacción señala la inexactitud demográfica del eufemismo "minoría" y puede sentirse más empoderador para algunas personas (PGM ONE)

Hipervisibilidad: la hipervisibilidad se asocia con un énfasis negativo en la diferencia, un mayor escrutinio y vigilancia donde se magnifican los fracasos y los individuos carecen de control sobre cómo son percibidos por los demás. (IH Settles)

Infantilización: tratar (a alguien) como un niño o de una manera que niegue su madurez en edad o experiencia (Oxford Languages).

Exotización: una práctica de representar o considerar a alguien o algo como exótico. (Merriam-webster)

Racismo institucional: discriminación o trato desigual por pertenecer a un grupo étnico en particular (típicamente uno que es una minoría o marginado), derivado de sistemas, estructuras o expectativas que se han establecido dentro de una institución u organización (Lexico).

Experiencia vivida: conocimiento personal sobre el mundo obtenido a través de la participación directa y de primera mano en los eventos cotidianos, en vez de a través de representaciones construidas por otras personas. También puede referirse al conocimiento de las personas obtenido a través de la interacción directa cara a cara, en vez de a través de un medio tecnológico (Oxford Reference).

Micro-agresiones: "intercambios breves y cotidianos que envían mensajes denigrantes a ciertas personas debido a su pertenencia a un grupo". (Derald Wing Sue)

Anglocéntrico: considerar que el idioma inglés o la cultura de habla inglesa es lo más importante; esperar que todo esté escrito o hablado en inglés (Diccionario de Cambridge)

El Sur geopolítico: se refiere a las regiones de América Latina, Asia, África y Oceanía en general. Indica regiones fuera de Europa y América del Norte, en su mayoría (aunque no todas) de bajos ingresos y, a menudo, marginadas política o culturalmente (SAGE Journals).

Interseccionalidad: formas particulares de intersección de opresiones, por ejemplo, intersecciones de raza y género, o de sexualidad y nación” (Patricia Hill Collins).

Descolonización: se refiere a la destrucción del dominio colonial sobre los países subordinados, pero ha adquirido un significado más amplio como la "liberación de las mentes de la ideología colonial", en particular al abordar la idea arraigada de que ser colonizado significa ser inferior. La descolonización ofrece entonces una poderosa metáfora para aquellos que quieren criticar las posiciones de poder y la cultura dominante (Universidad de Warwick).

WORLD ASSOCIATION OF GIRL GUIDES AND GIRL SCOUTS

