



الجمعية العالمية
للمرشدات
وفتيات الكشافة

التنوع والعدالة والشمولية:
تقرير الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة
عن مناهضة التمييز العرقيّ وخطة العمل

17 مارس 2022

تقرير الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة عن مناهضة التمييز العرقي وخطة العمل: تجارب الموظفات والموظفين السود والأغلبية العالمية في الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة

المحتويات

3	مقدمة وخلفية.....
4	أصوات وتجارب الموظفات والموظفين السود والأغلبية العالمية.....
5	1. التمييز العرقي كتجربة مُعاشة.....
6	2. التمييز العرقي المؤسسي والفشل المنهجي.....
9	3. التنوع والمساواة والقوة على المستوى الهيكلي.....
12	خطة العمل: نحو منظمة مناهضة للتمييز العرقي.....
13	1. مناقشة التمييز العرقي كتجربة مُعاشة.....
14	2. مناقشة التمييز العرقي المؤسسي والفشل المنهجي.....
16	3. مناقشة التنوع والمساواة والقوة على المستوى الهيكلي.....
18	خاتمة: رؤية لمنظمة شجاعة.....
19	ملخص لنقاط العمل الرئيسية والخط الزمني لها.....
24	قاموس المصطلحات.....

مقدمة وخلفية

في مايو 2020، أدى مقتل جورج فلويد، الرجل الأمريكي من أصل إفريقي، على يد ضابط شرطة أبيض، إلى عودة حركة "حياة السود مهمة (BLM)" والمظاهرات المناهضة للتمييز العرقي في جميع أنحاء العالم. وقد كانت لحظة تقييمية فاصلة بالنسبة للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة ومنظمات كثيرة غيرها.

والحقيقة هي أن غياب التصرف في الوقت المناسب من جانب قيادات المنظمة، عندما دخل مقتل جورج فلويد في الوعي الجماهيري، هو ما دفع الأمور إلى النقطة الفاصلة في الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة. إن اضطراب الموظفين السود للتنظيم والضغط والكشف عن الأهم (وشرحها) من أجل الدفع بالتغيير في المنظمة إنما يلقي الضوء على المشكلات والتحديات. في حالة الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، يتضمن ذلك مشكلات تدور حول إرث استعماري وتمييز عرقي داخل المنظمة ودخل حركة المرشدات وفتيات الكشافة ككل.

ونحن نعلن بوضوح إدانة الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة لكافة أشكال التمييز العرقي المنهجي والهيكلية ضد الأشخاص السود وأنه لا مكان للتمييز العرقي في حركتنا. نحن نعترف بأن هناك عمل يجب القيام به بحيث تصبح الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة منظمة شمولية ومناهضة للتمييز العرقي عن جد. يمثل هذا المستند التزام من القلب بهذا العمل، وخطة عمل ملموسة لدعم التغيير ذي المغزى.

أين نحن الآن

في يوليو 2020، طلبنا من اثنتين من الخبيرات المستقلات المتخصصات في التنوع والشمولية (فيما بعد "الفريق الاستشاري")، العمل مع المنظمة لاستكشاف تواجد التمييز العرقي - خاصة التمييز العرقي ضد السود - في المنظمة وتقديم توصيات بإجراءات راسخة للتصدي للمشكلات التي تم التعرف عليها. وقد تضمن ذلك التركيز على أصوات الأشخاص السود والغالبية العالمية من الموظفين والموظفات، والاعتماد على خبراتهم والتجارب التي تعرضوا لها مع التمييز العرقي داخل المنظمة وداخل الحركة. نتقدم بالشكر والتقدير للفريق الاستشاري ولهيئة الموظفين والموظفات والأغلبية العالمية على هذا العمل الذي تضمن نهجاً تدريجياً من أغسطس حتى أكتوبر:

- محادثات أولية مع الموظفين الأفارقة وأصحاب الإرث الإفريقي، والمجلس العالمي وفريق الإدارة العليا.
- ورش عمل مع الموظفين الأفارقة وأصحاب الإرث الإفريقي والأغلبية العالمية.
- عرض النتائج والتوصيات في هيئة تقرير مكتوب لفريق الإدارة العليا وعقد جلسة مع كافة موظفات وموظفي الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة.

وقد منحنا مخرجات هذا العمل رؤى مهمة في تجارب الموظفين السود والأغلبية العالمية - داخل الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة وداخل الحركة - وقد قمنا باستحداث هذا التقرير وأيضاً خطة العمل كاستجابة لنتائج الفريق الاستشاري وتوصياته.

يقدر المجلس العالمي وفريق الإدارة العليا العمل الشاق والمجهود العاطفي المبذول من الموظفين السود في الدفع من أجل التزام المنظمة في بدء هذه العملية. كما نقدر الأصوات والمساهمات المتنوعة على مستوى المنظمة، بما في ذلك الموظفين السود والأغلبية العالمية على مستوى الدول وأعضاء المجلس العالمي وفريق الإدارة العليا.

هذا المستند الذي تم الانتهاء منه من خلال عملية مشاورية مع موظفات وموظفي الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة له هدفان رئيسيان:

- تقديم لمحة سريعة عن التمييز العرقي - وتقاطعه مع أسس تمييز أخرى، مثل النوع الاجتماعي أو السن - وأثره على المنظمة والحركة، بأصوات الموظفين السود والأغلبية العالمية.
- إعداد خطة عمل لضمان تطوير الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة كمنظمة مناهضة للتمييز العرقي داخل حركة شمولية ومناهضة للتمييز العرقي.

الخطوات القادمة

كما كان جورج فلويد محوراً لهذا العمل، يركز التقرير وخطة العمل على التمييز العرقي والمشكلات الناتجة عن الإرث الاستعماري. وهو لا يمثل مجموعة شاملة من خطط التنوع والعدالة والشمولية للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، وإنما سيكون بمثابة نقطة الانطلاق للمزيد من العمل في كافة مجالات التمييز العرقي المتقاطعة، وسيساهم في العمل الذي يتم على مستوى الحركة كلها.

يلتزم فريق الإدارة العليا والمجلس العالمي تماماً بهذا العمل، ويتحمل فريق الإدارة العليا مسؤولية دفعه للأمام وسيتمثل المساءلة عنه - من خلال تقارير الإنجاز المنتظمة للموظفات والموظفين والمراجعة من خلال منتدى الموظفين واللجنة الشعبية بالمجلس العالمي. بالإضافة إلى ذلك، سيتم تعيين أحد أعضاء فريق الإدارة العليا بوصفه نقطة الاتصال للتنوع والعدالة والشمولية، وسقوم بتأسيس مجموعة عمل معنية بالتنوع والعدالة والشمولية للدفع بهذا العمل إلى الأمام.

ما زال أمامنا الكثير من التعلم والعمل للتعامل مع كافة المشكلات المثارة هنا، ونأمل أن يقوم كافة أعضاء الفريق العالمي للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بأدوارهم ومسؤولياتهم في تحقيق هذه الإجراءات. سنستمر في النهوض بفهمنا وتطوير خططنا تدريجياً، وسنعمل على ضمان وجود طرق تشاركية لتمكين كافة الأصوات والآراء من تشكيل خطواتنا التالية. التجارب التي عاشتها الموظفات والموظفون السود والأغلبية العالمية ستكون محل التركيز والأولوية لضمان مصداقية هذا العمل وأثره.

1. التمييز العرقي ك تجربة معاشة

الموظفات والموظفون السود وصفوا تعرضهم لأشكال مختلفة من التمييز العرقي وأعرب زملاؤهم من الأغلبية العالمية عن بعض هذه التجارب بشكل فردي. تتضمن هذه التجارب التعليقات غير المناسبة، ونطاق واسع من التصرفات العدائية الصغيرة، والشعور بأن لا قيمة لهم أو بالتقليل من قيمتهم. في بعض الحالات، كان التمييز متعلق بالعرق فقط، وفي حالات أخرى، ربما كان مرتبطاً بعدة عوامل متقاطعة، مثل العرق والنوع الاجتماعي. هناك أيضاً أمثلة توضح الآراء أو التصورات السلبية عن إفريقيا، والاهتمام غير الكافي بإظهار تنوع المرشحات وفتيات الكشافة. وقد تفاقمت هذه المشكلات في بعض الأحيان نتيجة للإحساس بغياب الدعم من المديرين والمديرين ومن فريق الإدارة العليا ومن المجلس العالمي ومن الزميلات والزملاء وغياب الوعي بالإجراءات الرسمية لطرح المشكلات.

التعليقات الانتقاصية و"التصنيف ضمن الآخر" والتصورات النمطية عن إفريقيا والأشخاص السود.

"التصورات النمطية والساذجة، على سبيل المثال: "صديقتي المقربة سوداء"، أو "كيف تتحدثين الإنجليزية بهذه الطلاقة؟"

"كيف تعرفين كل هذه الأمور؟"؛ "الأشخاص الأفارقة عاطفيون"؛ "اجتماعات الإقليم الإفريقي ستكون مليئة بالموسيقى والرقص"؛ "التوقيت الإفريقي"؛ "أنا لست عنصرياً، ولكن..".

"الطريقة التي يتحدث بها الأشخاص عن إفريقيا سلبية."

الظهور الزائد وإضفاء صفة الغرابة

"اقتربت مني إحدى الموظفات وجلست على مكتبي، ثم سألتني ما إذا كان شعري ينمو من فروة رأسي، وقالت لي أنه لم يسبق لها أن رأته هذا العدد الكبير من النساء السود من قبل في حياتها، وأنها تجد النساء السود فانتات.. هذا الافتتان وهذه العدسة الباحثة عن الغرابة هي من الأمور التي عشتها في المنظمة. هناك تعليقات مستمرة عن مدى غرابة النساء السود، وهو أمر أجده مهين للغاية."

المعاملة الطفولية

كما تم التعبير عن بعض المخاوف المتعلقة باستخدام مصطلح "فتيات" لوصف النساء البالغات من السود أو الأفارقة، وهو مصطلح مقصور في اللغة على الأطفال، إلا أن له صدى قوي نتيجة لاستخداماته التاريخية وارتباطه بالتمييز العرقي.

الارتباك في التمييز التعريفي بين النساء السود

"في مرحلة ما، كان هناك بالتأكيد حوالي 5 من النساء السود المختلفات البالغات من العمر من 20 إلى 35 عام في المنظمة. وكان يتم التعرف عليّ بالخطأ بوصفي واحدة منهم جميعاً، على الرغم من أننا مختلفات للغاية من حيث المظهر وأيضاً من حيث الوظائف."

"اعتدت أن أقول للأشخاص بصفة مستمرة "لا، أنا لست هي.. نحن مختلفات في المظهر". ولكن الحقيقة هي أننا من السود.. الاهتمام الذي يُعطى للفرقة بين مختلف الموظفين من السود، خاصة النساء السود، غير موجود على الإطلاق."

وقد ذكر البعض أنه على الرغم من اجتماعهم معاً في بعض الأحيان "السخرية" من هذا الأمر ("لأنه من السخيف بالنسبة لهم أن الشخص الذي عمل معك في مشروع ما أو الشخص الذي أمضى معك أسبوعين لا يتذكرك")، كما أنه أمر جارح ومحبط ومقلل للقيمة.

"أنت تضع الكثير من الجهد في عملك وفي مشروعاتك وتقدم مستوى عالٍ للغاية من العمل، إلا أنك لا تحصل على أي اعتراف بذلك، فالأشخاص لا يعرفون من أنت بحيث يعترفون بمجهودك."

"يشعر المرء بأنه قليل الشأن وغير مرئي، خاصةً عندما يكونوا قد عملوا معك من قبل، كما لو كانت قيمة ما تقوم به ليست كافية بالنسبة لهم بحيث يأخذوا بعض الوقت للتعرف عليك، بغض النظر عما تقوم به في المنظمة."

الاستبعاد والتجاهل والتقليل من قيمة الخبرة وجدارة البشرة البيضاء

"أثناء التدريب، ما أن يصل الزملاء من ذوي البشرة البيضاء إلى الفعالية، فإنهم يتقنسون دور العارف بكافة الأمور. فهم من يملكون المعرفة، وهم من يمسكون بزمام الأمور."

"كنت أستعد مع واحدة من الموظفات للذهاب إلى جنوب إفريقيا لتقديم بعض الدورات التدريبية. ولم تكن هذه الزميلة قد ذهبت من قبل إلى إفريقيا وكنت قد سمعتها تقول بعض الأشياء السيئة عن إفريقيا والأفارقة في المكتب.. كان لدي بعض المخاوف المتعلقة بكيفية تصرفها في هذه الرحلة، مع فتيات من السود. أردت أن أقدم الدعم لها.. داومت على عرض المساعدة، إلا أنها ومديرتها تجاهلتا عرضي للمساعدة." [الموظفة التي أعطت هذا المثال أفادت بأن الفيديو الذي تم إنتاجه بعد الرحلة كان غير قابل للاستخدام لأنه أظهر الفتيات الإفريقيات بطريقة سلبية.]

"كنت مع ثلاثة من الزميلات من نوات البشرة البيضاء. وكانت الجلسة ستبدأ بهذه الطريقة: تفتح المنظمة العضو الجلسة، ثم أبدأ أنا في الحديث بعد ذلك، ومن بعدي الزميلات الثلاثة من نوات البشرة البيضاء. هكذا كانت الخطة. إلا أنه بعد أن أنهت المنظمة العضو فقرتها، وقفت واحدة من الزميلات وتجاهلت الجزء الخاص بي وبدأت هي في الحديث. لقد شعرت الزميلة ذات البشرة البيضاء أنها أعلى شأنًا، وأنها أكثر معرفة، وأنها تستطيع أخذ أي مكان أثناء هذا التدريب." [الموظفة أعطت هذا المثال من تدريب إقليمي قامت بتنسيقه موظفات إفريقيات.]

أفاد الفريق الاستشاري بأن الموظفين والموظفات السود تحدثوا عن الاستبعاد من التجمعات الاجتماعية، على سبيل المثال في المؤتمر الإقليمي الإفريقي، حيث لم يتم دعوة الموظفين والأفارقة لحضور الفعاليات الاجتماعية. وتضمن ذلك قيام الموظفين والمتطوعات والمتطوعين من ذوي البشرة البيضاء بتنظيم حفلات عشاء ومجموعات "واتس آب" منفصلة.

الموظفات والموظفون السود والأغلبية العالمية مروا بتجارب سلبية مع الزميلات والزملاء، الأمر الذي تركهم يشعرون بالاستبعاد والإحباط والتقليل من القيمة.

سنعمل على استحداث بيئة عمل حيث تشعر كافة الموظفات والموظفين، بما في ذلك الموظفات والموظفين السود والأغلبية العالمية، بالقيمة وبأن أصواتهم مسموعة وبأنهم يحصلون على الدعم في أدوارهم وفرقهم، حيث نتلقى الدعم لنصبح مسؤولين عن تعلمنا وإنصابتنا الشخصي. سنكون مسؤولين ومعرضين للمساءلة فيما بيننا عن ضمان أن الانتماء لمجموعة مهمشة لن يكون له أثر سلبي على التجربة الوظيفية لأي شخص.

2. التمييز العرقي المؤسسي والفشل المنهجي

الموظفات والموظفات السود والأغلبية العالمية قد أعربوا عن قلقهم بشأن بعض النواحي حيث ينتج عن أنظمة الموارد البشرية وسياساتها وإجراءاتها أو تطبيقها تمييز أو أثر تفاضلي وفشل في توفير المسارات المناسبة للشكوى أو التقويم. وقد وصفوا استجابات غير كافية لاحتياجاتهم ومخاوفهم ناتجة عن غياب الوعي أو غياب الممارسات المتسقة من جانب المديرات والمديرين. من المشكلات الأخرى التي تم تسليط الضوء عليها غياب التنوع داخل قيادات الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، وهي في هذا السياق إشارة إلى فريق الإدارة العليا (الموظفات والموظفين) وليس المجلس العالمي (الحكومة).

تشكيل هيئة الموظفين وتنوعها

أشار الفريق الاستشاري إلى قلق بعض الموظفات والموظفين من التأثير الحقيقي على العمل بالمنظمة نتيجة لغياب التنوع في المستوى الأعلى، وذلك لأن هؤلاء الذين يتولون الإدارة، والذين يستطيعون اتخاذ قرارات أساسية متعلقة بمستقبل المنظمة، معظمهم من أصحاب البشرة البيضاء.

"لا يتسم فريق الإدارة العليا بالتنوع. يشكل غياب التنوع في هذه المنظمة مشكلة كبيرة للغاية، فهي منظمة لفتيات من 150 دولة. كانت هناك بعض الحالات حيث كان الرجال أصحاب البشرة البيضاء يقدون المناقشة مع المتبرعين وفيما يخص التطوع." تستمر الموظفة في الحديث وتقول بأنه عندما أثرت هذه المشكلات: "ساد التوتر لأن الأشخاص اتخذوا موقفًا دفاعيًا، وحاولوا تبرير حقهم في التواجد في هذه المساحة. ليس هناك فرصة لإجراء ذلك الحوار الصريح."

"أعتقد ربما أن هناك غياب للفهم أو يوجد فهم غير كافٍ عن جدارة البشرة البيضاء وهشاشتها، وغياب التساؤل بشكل كافٍ عما إذا كانت ممارساتها تمييزية. أعتقد أن هناك افتراض أنه بما أن الحركة عالمية ومتنوعة.. [إن نحن في مأمّن]."

وقيل إن الموظفات والموظفين قد قالوا إنه عند طرح مشكلة غياب التنوع، كان هناك شعورًا بأن القيادة تشير إلى التنوع في المنظمات الأعضاء أو إلى الملايين العشرة من الفتيات والشابات.

"ما يُسمع كثيرًا هو أننا نتمتع بالتنوع." انظروا إلى مجلسنا وانظروا إلى الفتيات.. ولكن حتى هذا لا يتعامل مع المشكلة، وذلك لأن الأجندة وهياكل القوى التي تفضل أصحاب البشرة البيضاء ما زالت موجودة."

أفاد الفريق الاستشاري أن عملية إعادة التصميم التي تمت في عام 2019 قد تركت النساء السود أكثر شعورًا بالحرمان من الحقوق والانفصال، وذلك لأن المديرات من النساء السود ممن لديهن خبرة ومعرفة واسعة في المنظمة قد خسرن وظائفهن وأصبح فريق الإدارة العليا بعد إعادة التصميم أقل تنوعًا. كما أفاد الفريق الاستشاري بأن بعض الموظفات والموظفين يرون في ذلك حركة متعمدة لتصبح المنظمة أكثر ارتكازًا على العرق الأنجلو وعلى أصحاب البشرة البيضاء.

"الموظفات والموظفين شعروا بالصدمة من جراء التغييرات والتكرارات."

"هناك الكثير من التحيز غير الواعي داخل فريق القيادة العليا. بالنسبة لطريقة منح الترقيات، يتم إعطاء الأولوية لموظفات وموظفين محددين."

التوظيف

أفاد الفريق الاستشاري بأن هناك اتفاق عام بأن الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بحاجة لعمليات توظيف أفضل لاجتذاب طلبات تقديم متنوعة، وبأن عمليات التوظيف تحتاج للمزيد من التنشيط مع وضع أنظمة لضمان المساواة في إتاحة الوصول (على سبيل المثال؛ تفتيح أجزاء من طلبات التقديم، وتجهيل السير الذاتية لتقليل التحيز)، واستحداث لجان توظيف وأسئلة متنوعة تستطيع استخراج المعلومات عن القيم ذات الصلة بمشكلات العرق والنوع الاجتماعي.

الموظفات والموظفين السود والأغلبية العالمية أعربوا عن أن هناك سقف زجاجي بالنسبة لهؤلاء الذين يعملون في الجنوب الجغرافي والسياسي، وأن الذين يعملون مع الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة في دول غير المملكة المتحدة قد لا يحصلوا على فرصة للتقدم على مستوى معين. وقيل أيضاً أن الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة تحتاج لممارسات أكثر اتساقاً ووضوحاً لدعم التعيين من أماكن مختلفة، وتقديم الدعم الخاص بالتأثيرات، إلخ، للتصدي للتمييز العرقي الهيكلي وتجنب تفضيل مجموعة محدودة من المتقدمات والمتقدمين. وقد أفاد الفريق الاستشاري بأنه قد قيل لهما أن هناك تغيير حديث في سياسة التوظيف مفاده أن الموظفات والموظفين عبر البحار لن يستطيعوا التقدم للمناصب العليا بعد الآن، بما أن الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة قد توقفت عن تسهيل تأشيرات العمل، وأن هذا سيؤدي إلى تفاقم مشكلة غياب التنوع في المنظمة.²

وقد قالت واحدة من الموظفات أن بعض المديرات والمديرين لا يأخذون نظام الدرجات أو ممارسات التعيين الأخرى بجدية، وإنما يعتمدون على "الحس". "فيقولون، "سأقوم بتعيين هذا الشخص بالتأكيد"، وعند سؤالهم عن السبب، يقولون "إنه مجرد حدس، فقط أعلم ذلك.""

إجراءات التظلم والشكاوى

أفاد الفريق الاستشاري بأن هناك شعوراً عاماً بين الموظفات والموظفين السود بأنه لا جدوى من الشكاوى، وأن هناك القليل من الثقة، أو لا ثقة على الإطلاق، في اتخاذ الإجراءات أو وجود مساءلة، وأنه يتم التقليل من الوقائع، وأن هناك غياب للشفافية فيما يخص الإجراءات والعمليات والاتساق في التعامل مع الشكاوى، وأن البعض يخاف الإبلاغ عن الوقائع لاحتمال وقوع ضرر عليهم. وقد أفاد الفريق الاستشاري بأن بعض الموظفات والموظفين من الأغلبية العالمية قد رددت الكلام ذاته.

وفي حين أن المنظمة لديها سياسة خاصة بالتظلمات، أفاد الفريق الاستشاري بأنه لا يبدو أن المديرات والمديرين قد تم تزويدهم بالأدوات الخاصة للتعامل مع الشكاوى مع ظهور فجوات في اللغة والمهارات عند الرد. في الشكاوى المتعلقة بالتمييز العرقي، زاد على ذلك غياب الفهم فيما يتعلق بكيفية عمل التمييز العرقي في مكان العمل.

"لا أريد تعريض وظيفتي للخطر بالإبلاغ عن الآخرين، فلست متأكدة مع من سأحدث أو كيف سأحدث.. فماذا لو لم يحدث شيء، أو إذا عاد وسقط الأمر على عاتقي؟"

"نعم، شعرت أنه يجب أن أتخذ إجراء، ولكنني لم أقم بأي شيء حيال ذلك.. ففي نهاية الأمر، لقد كنت أنا وهو في الغرفة. لقد كان مديري، وأنا من أكون معه في معظم ساعات اليوم، ولذلك، كنت فقط أحتاج لجعل الأمور فعالة وسلمية بأكبر قدر ممكن، لراحة بالي الشخصية. نعم، كنت أستطيع الإبلاغ عنه مرات كثيرة. ولكن كان عملي سيتأثر إذا أفصحت عن أي شيء."

"لكن لم يتخذ أي إجراء. تم الرد ببعض الرسائل الإلكترونية التي كانت تقول "أنه أمر خطير، وعلينا اتخاذ إجراء في ذلك"، ولكن لم يتخذ أي إجراء. لم يكن لدي أي إيمان بأنه سيتم اتخاذ أي إجراء."

"كلما طرحت هذه المشكلة، لم أكن أتحدث عن العرق، لأنه إذا كنت من السود وتحدثت عن العرق، يصبح الأمر مستنكراً. كان عليّ تغيير سلوكي، لأنني لا أريدهم أن يعتقدوا أنني فتاة سوداء غاضبة أو عالية الصوت. في بعض الأحيان كان عليّ تغيير شخصيتي، ولم أفصح عن الأشياء التي كنت أحتاج للإفصاح عنها."

كما أفاد الفريق الاستشاري أيضاً بوجود تصور لغياب الجلسات التعريفية في بداية التعيين فيما يتعلق بإجراءات التظلمات والشكاوى. "عند الحصول على تدريب بداية التعيين، لا يحصل المرء على مفهوم واضح أو دعم من إدارة الموارد البشرية بحيث تصبح لديه خطوط إرشادية واضحة عن كيفية الإبلاغ عن هذه الأنواع من الوقائع، "هذا ما يمكنكم الإبلاغ عنه". لدينا كل هذه السياسات الموجودة عبر الإنترنت، ولكنها غير حية. وإنما هي موجودة لحماية المنظمة، وليس الموظفات والموظفين."

علقت إحدى الموظفات بأن مديرها تقوه بتعليقات عرقية في المكتب، وكان مستوى الإجراء الذي تم اتخاذه في النهاية مساوياً لغياب الإجراء. "كانت الإدارة العليا تعلم إلى أي مدى هذا المدير كان مثيراً للمشكلات - إلا أن شيئاً لم يتم.. وإنما تم إنذاره بعدم التكرار. لم يتم توثيق هذه الواقعة بأي طريقة.. وإنما خضع لمحادثة لمدة 10 دقائق وطلب منه الاعتذار للشخص المشتكى. أعتقد دون شك أن القائمين على القيادة كان بإمكانهم القيام بالمزيد بالتأكيد."

² لقد قمنا بمراجعة سياسات الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة ووجدنا أنه ليس هناك تغييرات في السياسة تمنع الموظفات والموظفين من خارج المملكة المتحدة من التقدم للوظائف العليا أو التعيين بها. وفي حين أننا شعرنا بأهمية إضافة هذا السياق وهذه المعلومات الإضافية فيما يخص هذه المشكلة، ولكن هذا لا يعني التقليل من النقاط المثارة أو تخفيفها.

"عندما قدمت شكوى عن واقعة ما، لا أعتقد أن الرد الذي حصلت عليه كان مرضياً على الإطلاق. وقد قالت مديرتي أنها ربما "زلة لسان" وهي تعلم أن ذلك الشخص لا يحمل مثل هذه الآراء. ولم تدفع بالشكوى للأمام."

الموظفات والموظفون أبلغوا عن بعض الأمثلة المتعلقة بالتقليل من الأمور، ومن ضمنها المدير الذي رد على الشكوى المقدمة من إحدى الموظفات بأنه يتم الخلط بينها وبين شخص آخر بشكل مستمر بأن قال لها "هذا قد حدث لي مرة من قبل"، دون أن يفهم سياق التمييز العرقي، وكيف أن الخلط بين الشاكية وبين امرأة سوداء أخرى يكون مختلف كلياً عن الخلط بينه وبين رجل آخر من ذوي البشرة البيضاء. الموظفة التي شعرت بأن صوتها غير مسموع تأملت قائلة، "لن أتحدث معك في هذا الأمر إذاً لأنه إذا كان رديك على تجربتي بأن "هذا قد حدث لي أيضاً"، ولن نتحدث عن حقيقة أنك رجل أبيض ولا يمكن أن تتعرض للتمييز العرقي.. إنه ليس نفس المستوى."

كان المثال الآخر في تدريب إقليمي عندما تم تخطي الجزء الخاص بإحدى الموظفات، وقد سألت هذه الموظفة زميلاتها ذات البشرة البيضاء عن السبب في تخطي الجزء الخاص بها. "لم أكن أرغب في حدوث مواجهة في ذلك الوقت، ولكن عندما حان وقت الاستراحة، واجهت زميلتي التي قالت "أنت تعلمين أن هذه طبيعتي، هكذا أنا. أنت تعلمين أنني معتادة على تخطي الآخرين."

وقد أفاد الفريق الاستشاري أيضاً بأن غياب الشفافية (فيما يخص العمل والإجراء) كان أيضاً من المشكلات الكبيرة.

"من حيث تصعيد الأمر والحصول على بعض المساءلة، لم يكن عندي أمل في ذلك على الإطلاق. والعودة مرة أخرى والتعرض لهذه العملية الطويلة من المطاردة والسؤال عما يتم وما يحدث في الأمر، ثم التباعد، كل هذا يجعلني أشعر بخيبة الأمل.. نحن نتحدث لغة الشمولية والتخلي بالشجاعة. نحن شجعان، لا بد وأن نكون كذلك – ولكنها ليست منظمة شجاعة على الإطلاق، فهي تجبن أمام قوى المتطوعات. وهذا يكون عادةً أمام المتطوعات من ذوات البشرة البيضاء. وقد أكدت هذه الواقعة الأمر بالنسبة لي."

"لقد أبلغت مديرتي بهذه الواقعة. أنا أعلم أنني قمت بتصعيد الأمور. وأعتقد أن مديرتي قد أبلغت عنها، ولكنني لا أعلم بالتأكيد. فلا شيء حدث. لقد كانت [الموظفة] في المنظمة لمدة عام، ولم يتخذ أي إجراء خلال ذلك العام. أعتقد أن مديرتي قد أخبرتني بأنها قد صعدت الأمر. ولكن لم يكن هناك أي متابعة، ولم يتبع الأمر بأي إجراء رسمي أبلغتني به."

"المشكلة في الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة أننا نلاحظ هذه المشكلات، ولكن لا نتخذ أي إجراء حيالها. أعتقد في بعض الأحيان أن هذا بسبب أننا لا نريد حدوث أي نزاع أو فوضى، ولذلك نقوم بإخفاء المشكلة والمضي قدماً."

"حتى عندما كنا نتحدث علناً عن مشكلتنا الخاصة بعملية البيان العام [لحركة حياة السود مهمة]، قمت بإدراج مديرة الموارد البشرية وأيضاً مديرتي في رسائلي الإلكترونية، ولكن لم يحدث أي شيء.. ولا أدري أين ذهبت كل هذه المعلومات."

بشكل عام، أظهرت المعلومات الراجعة من الموظفات والموظفين عدم وجود طريقة واضحة ممنهجة للتعامل مع الشكاوى، الأمر الذي أدى إلى مستويات مرتفعة من عدم الاتساق، حتى أنهم اضطروا للضغط بأنفسهم لإحداث التغيير وذلك بإثارة هذه الموضوعات بصفة مستمرة. كما أظهرت أن أغلبية الشكاوى المتعلقة بالتمييز العرقي لا يتم التعامل معها بفاعلية، وذلك إذا تم التعامل معها على الإطلاق. هذا التصور يغياب الإجراء يغذي الشعور بعدم الثقة في المنظمة.

الأجور

أفاد الفريق الاستشاري بأن بعض الموظفات والموظفين السود قد أبلغوا أنهم لا يتقاضون أجوراً كافية مقابل العمل الذي يقومون به، وقال البعض أنهم يتقاضون أقل من نظرائهم من ذوي البشرة البيضاء.³

"أرى الذي أقوم به من أجل الإرشاد على أنه تطوع نصف الوقت وعمل يومي النصف الآخر – وذلك لأنه بالنظر للوقت الذي نبذله – أستطيع التحدث عن نفسي، فأنا أبذل الكثير من الوقت بدرجة تفوق المكتوب في الأوراق. وأنا لا أحصل على الأجر الكافي المعادل لما أقوم به."

وقد قال البعض، "ليس هناك عدل في الأجور"، وأيضاً "أنا لا أتلقى أجراً مناسباً لكمية العمل التي قمت بها للمنظمة."

وقد لاحظ الفريق الاستشاري أن المنظمات غير الحكومية كثيراً ما تعاني من أجل تأمين الموارد المطلوبة، وأن محاولة ضمان وجود تمويل كافٍ يُعد من التحديات المستمرة. ولكن مهما كان موقف التمويل والوضع المالي للمنظمة، يجب حصول الموظفات والموظفين السود والأغلبية العالمية وذوي البشرة البيضاء على أجور متساوية والتمثين المتكافئ.

³ لقد راجعنا درجات ومعدلات الأجور الحالية على مستوى المنظمة، وأظهرت المراجعة أن درجات الأجور تُطبق بشكل متنسق على مستوى المنظمة، وأن الفروق قائمة على الموقع يتم تحديدها على أساس مقارنة مرجعية مهنية وتحليل مقارن من خلال مجموعة بيرتشيز المحدودة (Birches Group LLC) وهي شركة مستقلة متخصصة في إدارة الموارد البشرية. وفي حين أننا شعرنا أنه من الضروري إضافة هذا السياق وبعض المعلومات الإضافية فيما يخص هذه المشكلة، هذا لا يعني بأي شكل من الأشكال التقليل من النقاط المثارة أو تخفيفها.

إجازة الأمومة

أشارت واحدة من الموظفات من الأغلبية العالمية إلى وجود عدم اتساق فيما يخص إجازة الأمومة، الأمر الذي نتج عنه عودة واحدة من الموظفات في إقليمها من إجازة الأمومة في وقت مبكر على عكس زميلاتها في المملكة المتحدة في الموقف ذاته. وقد وُصفت مثل هذه الممارسات بأن لها تبعات حقيقية على تجربة الموظفات في العمل في الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، وأيضاً الطرق التي تجبرهن على التعامل مع شروط وأحكام التعيين المختلفة التي تميّز المقيّمات في المملكة المتحدة.

السفر/تقييم المخاطر

اكتشف الفريق الاستشاري عدم وجود إجراء لتقييم المخاطر معمول به فيما يخص السفر. وقد كان أثر ذلك على الموظفات والموظفين من السود والأغلبية العالمية متعدد الطبقات، خاصةً عند النظر له من خلال عدسة متعددة الجوانب. وفي حين أن التمييز العرقي قد يحدث في أي مكان، توجد أماكن حيث يكون التمييز والعدائية الصريحة الأكثر احتمالاً. ومن المرجح أن يكون لذلك أثر متفاوت على بعض الأفراد والمجموعات في مجتمع الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، خاصةً فيما يخص السلوكيات والأنظمة المعادية للسود والمعادية للمسلمين. وقد شعرت بعض الموظفات والموظفين بغياب الدعم في هذه الأمور، وتعرضوا في بعض الحالات للتحرش.

"بوصفي امرأة سوداء تسافر على المستوى العالمي، أول ما أقوم به هو استكشاف الأماكن الآمنة بالنسبة لي وحيث أشعر بالراحة."

وقد شعر بعض الموظفات والموظفين أنهم غير قادرين على إثارة هذه الأمور مع المديرات والمديرين، لخوفهم من انعكاس ذلك بشكل سيء على عملهم أو خوفهم من التقليل من هذه الأمور واستبعادها. وكانوا يشعرون بالقلق أيضاً لغياب إدارة المخاطر بالنسبة للمتطوعات اللاتي لا يرغبن في فقدان فرصة السفر.

"بوصفي من الموظفات، أستطيع تقييم هذا الخطر واتخاذ القرار بالعمل والسفر، ولكن لدينا الكثير من المتطوعات، ونحن نقدم الفرص للشابات، ولكن ليس هناك الكثير من تقييم المخاطر فيما يخص الدول التي يسافرن إليها، في حالة كونهن من النساء السود أو من المسلمات."

رصد التقدم

أفاد الفريق الاستشاري بغياب الرصد لحمولات التوظيف والشكاوى المتعلقة بالتمييز العرقي ومراجعة الأجور، وإذا كان هناك رصد بالفعل، فلا يتم نشر البيانات الخاصة بذلك. وهذا يعني أن الموظفات والموظفين غير واثقين من أن هذا الأمر يمثل أولوية بالنسبة للمنظمة.

"عند القيام بحملة توظيف، كان ينبغي أن نقوم بتسجيل عدد الأقليات العرقية التي تقدمت لهذا الدور، والعدد الذي وصل إلى المراحل النهائية، وعدد الذين أجروا مقابلات شخصية - وذلك حتى تتمكن من تحديد ماهية هذه الحواجز."

الموظفات والموظفون السود والأغلبية العالمية يشعرون بالتضرر من السياسات والممارسات التي تفشل في التعامل مع مظاهر عدم المساواة فيما يخص شعورهم بالدعم والحماية والتمكين والتمثيل في الفريق العالمي للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة. ويتفاقم ذلك بمحدودية التنوع في الأدوار القيادية العليا.

سنقوم بالتوصل إلى فهم أوضح مدفوعاً بالبيانات عن كيفية تأثير سياساتنا وإجراءاتنا وأنظمتنا على المجموعات المختلفة من الموظفات والموظفين. كما سيتم مراجعتها لضمان المعاملة المتكافئة والعدالة لكافة الموظفات والموظفين، بما في ذلك الموظفات والموظفين السود والأغلبية العالمية، والتصدي لمخاطر التحيز، والدعم من خلال التدريب والرصد. سنقوم بتسهيل عملية بناء فريق عالمي أكثر تنوعاً وتمثيلاً على كافة المستويات.

3. التنوع والمساواة والقوة على المستوى الهيكلي

تطرق الفريق الاستشاري لموضوعات حول تاريخ الحركة وأصولها، بما في ذلك دور الاستعمار في تشكيلها وعواقب ذلك على أساليب العمل أو العلاقات الحالية.

من خلال الجلسات المنعقدة مع الفريق الاستشاري، الموظفات والموظفون السود والأغلبية العالمية أعربوا عن قلقهم بشأن التوزيع غير المتكافئ للقوة والتأثير على مستوى المنظمات الأعضاء والحركة، وكذلك تمركز المملكة المتحدة/العرق الأنجلو، وغياب التنوع في عضويات بعض المنظمات الأعضاء (والأغلبية البيضاء في المتطوعات العاملات مع الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة)، والتمثيل غير الكافي للموظفات والموظفين السود في الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة والتصورات السلبية عن المنظمات الأعضاء الإفريقية. وقد أعربوا بشكل قوي عن أنه قد حان الوقت لإعادة النظر في الفصل الكاملة والمعقدة لمؤسس حركة الكشافة والإرشاد للفتيات والقائدات الأوائل - روبرت وأجنس وأولاف بادن بأول - وإعادة سردها، ومناقشة كيفية تشكيل الاستعمار للنمو المبكر للحركة والإرث الناتج عن ذلك.

تمركز المملكة المتحدة/العرق الأنجلو

أفاد الفريق الاستشاري أنه قد تم تسليط الضوء على هذه المشكلة في عدد من المناقشات مع الموظفات والموظفين ومع المجلس. وقد قيل إن الكثير من عمل المنظمة يتضمن أن تتعامل الدول بناءً على الإطار الخاص بالمملكة المتحدة (على سبيل المثال؛ أوقات الاجتماعات، الطلب من الموظفات والموظفين العمل في أوقات متأخرة من الليل أو أثناء أيام ثقافية مهمة (أو التعرض لخطر الاستبعاد من الاجتماعات)، وتفضيل اللغة الإنجليزية (على الرغم من أن للمنظمة أربع لغات رسمية).

المساواة والقوة

أفاد الفريق الاستشاري عن وجود شعور لدى بعض الموظفات والموظفين بأن هناك ديناميكية متباعدة حيث يجلس الأشخاص على المائدة، ولكن دون أن يكون لهم قوة أو صوت.

"من ملاحظتي لاجتماعات الحوكمة، يكون لأعضاء المجلس من ذوي البشرة البيضاء كلمة أعلى وقوة أكبر في صناعة القرارات داخل المجلس العالمي وفي اجتماعات اللجان الإقليمية والمؤتمرات الإقليمية."

"هناك الكثير من الكلام والحوار، ولكن في النهاية، تكون قوى صناعة القرار لأصحاب البشرة البيضاء في المنظمة."

أفاد عدد من الموظفات والموظفين بأنه في حين أن هيكل الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة يعطي لكل منظمة من المنظمات الأعضاء صوتاً متساوياً، هناك تصور يرى أن المنظمات الأعضاء التي تساهم بأموال أكثر – غالباً المنظمات الأعضاء في الدول الغنية التي يغلب على سكانها البشرة البيضاء – تبدو وكأن لديها قوة ونفوذ أكبر داخل المنظمة. وقد أعرب بعض الموظفات والموظفين السود عن قلقهم بأن هناك عدم فهم داخل الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بأن ثروة الكثير من هذه الدول مرتبطة بشكل مباشر بالاستعمار على حساب شعوب كاملة (بما في ذلك الإبادة الجماعية واستغلال الموارد الطبيعية بشكل موسع، والعبودية، والاحتلال). كما شعر بعض الموظفات والموظفين بأنه على الرغم من حصول الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة على دخل كبير من أعضاء جمعية أولاف-بادن-باول بشكل فردي من ماليزيا ونيجيريا، إلا أن هاتين الدولتين لا تتمتعان بالوضع ذاته كالأعضاء من أوروبا وأمريكا الشمالية على سبيل المثال.

"على الرغم من أن إفريقيا هي الإقليم الأكثر نمواً؛ 1.7 مليون فتاة في الوقت الحالي ومن المتوقع أن يرتفع هذا الرقم إلى 2.5 مليون فتاة أو أكثر، فإن غياب أصوات أقاليم إفريقيا وأمريكا الجنوبية وآسيا يمثل مشكلة حقيقية. هناك طريقة استعمارية ننظر بها إلى كل الأمور."

"هناك الكثير من الالتواء فيما يحدث.. فالفتيات في إفريقيا وعندهن 1.6 مليون، والملايين غيرهن في آسيا وأمريكا الجنوبية لا يتم تمييزهن بشكل متساوٍ. فكل ما يهتمون به هو إرضاء واسترضاء دول المقفّز. كل شيء مدفوع بإحساس من الخوف، فعلى المحافظة على سعادة دول المقفّز. وهم لا يفهمون إلى أي مدى ستكون المنظمة غنية ومتنوعة إذا كانوا يعملون بحق على بناء وتمكين الفتيات في كل مكان."

أفاد الفريق الاستشاري أن بعض الموظفات والموظفين أعربوا عن قلقهم عما أطلق عليه تعبير "مجموعة المقفّز" في المنظمات الأعضاء⁴، على سبيل المثال: هناك تصور بأنها أكثر ارتقاءً، وهناك ميل للخلط بين البلد والمنظمة العضو، وهناك ميل لرؤية الدول كبيضاء (مع غياب الاعتراف بالسكان الأصليين في أربعة من الدول الخمسة والتنوع الأصلي الثقافي في الدول الخمسة). كما تساءلوا عما إذا كانت هناك مشكلة أكبر متمثلة في غياب التنوع في العضويات، أيضاً بمعنى أن اللاتي يحصلن على فرص للتطوع يكن من هذه المنظمات التي يسودها لون البشرة الأبيض.

"أنا لا أفهم كيف يكون لحكومات هذه الدول التي تضع السياسات لتسريح موظفيها أي علاقة بمدى رقي المنظمة التابعة لتلك الدولة.. ذكرت هذه العلاقة بشكل صريح أثناء جائزة كوفيد-19، والتي كان معناها أيضاً أن الموظفات والموظفين الذين لم يتم تسريحهم تم إعطاؤهم مهام عمل أكثر لأن كان عليهم الاستمرار في العمل في تلك المشروعات التي لم يتمكن من إنهائها هؤلاء الذين تم تسريحهم."

"عندما يكون لديك فريق كامل من المتطوعات المسؤولات عن بناء القدرات، ويكون معظمهن من النساء ذوات البشرة البيضاء في الفئات العمرية الأكبر، تصبح لدينا مشكلة. تساهم هؤلاء المتطوعات بالنصيب الأكبر من الأموال، إلا أنهن يأتين بالتحيزات الخاصة بهن، ونحن لا نقوم بما يكفي للتصدي لهذه التحيزات."

تمثيل الموظفات والموظفين والمنظمات الأعضاء

الموظفات والموظفون السود أثاروا مشكلة تمثيل وسائل التواصل الاجتماعي للأشخاص السود بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة. فقد أفاد بعض الموظفات والموظفين السود بأنه عند سفرهم لمختلف الدول، يتفاجأ الأشخاص بكونهم من السود، وذلك لأن المنظمة لا تظهر بدرجة كافية وجود موظفات وموظفين من السود عاملين بها. وهذا مرتبط بإظهار الأشخاص السود بأنهم "يتلقون المساعدة دائماً".

⁴ كثيراً ما يُستخدم مصطلح "المقفّز" لوصف شبكة غير رسمية مكونة من خمسة من المنظمات الأعضاء (الولايات المتحدة، المملكة المتحدة، كندا، أستراليا، نيوزيلندا) تتشارك في الأولويات التحديات ذاتها، وقد ارتبطت معاً للمشاركة في التجارب والتعلم.

"الرسالة الخارجية فيما يخص الأشخاص السود ومساهماتهم على مستوى الحركة تتم دائماً بوصفهم من المستفيدين.. فإذا لم يكن هناك عدد من الفتيات السود المبتسمات في منطقة الكاريبي أو في إفريقيا، لن ترى دائماً الأشخاص السود كمتطوعات أو موظفات أو موظفين يمثلون المنظمة بدلاً من كونهم مشاركات ومشاركين ومستفيدات ومستفيدين."

".. بعض الدول تقدم المساعدة، والبعض الآخر يتلقى المساعدة دائماً. ونحن ننظر إلى تلك المنظمات كدول بدلاً من أن ننظر لها كمنظمات فردية."

كما أعبوا عن مخاوفهم بشأن الصور السلبية المتعلقة بالمنظمات الأعضاء الإفريقية، والتي يتم تمثيلها كمنظمات "غير راقية" و"مستفيدة" بدلاً من تمثيلها كمنظمات متساوية في المساهمة، قائلين بأن هذا الأمر له أثر حقيقي على كيفية القيام بالأمر.

"لقد ذهبت إلى اثنتين من المؤتمرات الإقليمية، واحد في أوروبا والآخر في إفريقيا. تتم المؤتمرات الإقليمية من خلال فريق مستضيف يقدم لك الدعم، إلا أنه المركز الرئيسي والجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة. لم تحضر الرئيسة التنفيذية المؤتمر الإفريقي، ولكن حضرت المؤتمر الأوروبي، وتم إرسال نائبة الرئيسة التنفيذية. عندما تعلق الأمر بعرض استراتيجيتنا وأمورنا المالية، كان الاختلاف في التمثيل ملحوظاً للغاية، وصولاً إلى النقطة حيث كانت معلومات محددة غير موجودة من الإقليم الإفريقي بالمؤتمر، فمروا عليها دون إعطائها أي أهمية."

المشكلات المثارة بعد مقتل جورج فلويد

الموظفات والموظفون السود تحدثوا مع الفريق الاستشاري عن الوقائع المحيطة ببيان صدر لدعم حركة "حياة السود مهمة" في يونيو 2020، تصفها بأنها عالم مصغر عن كيف فشلت المنظمة في الاعتراف باستمرار وجود المشكلات المنهجية العميقة ذات الصلة بالعرق داخل المنظمة. ويتضمن ذلك الفشل في الاعتراف بالأمم الموظفات والموظفين والمتطوعات والفتيات من السود الذين يحتاجون لدعم المنظمة وتطمينها. وقد وصفت الموظفات والموظفون السود تجلي هذا الأمر بعدة طرق.

أولاً، الفشل في إدراك شعور الموظفات والموظفين السود بالرغبة، مثلهم مثل الكثير من الأشخاص السود الذين شاهدوا مقتل جورج فلويد، كان يعني أن المديرات والمديرين والموظفات والموظفين لم يتحركوا في الوقت المناسب لمعرفة ما تحتاجه الموظفات والموظفين السود. يلقي ذلك الضوء على حقيقة أن القائمين على الإدارة لم يتلقوا التدريب للانتباه للمواقف التي قد تتبر وتؤثر على الموظفات والموظفين السود وعلى الأغلبية العالمية، أو على أي موظفة أو موظف ممن قد يواجهون التهميش المنهجي. وقد علقت إحدى الموظفات بأنه لم يتم إرسال "حتى رسالة بريد إلكتروني" للموظفات والموظفين بغرض إظهار التعاطف أو معرفة ما إذا كانوا يحتاجون أي شيء. ومع غياب آليات الدعم الرسمي، قامت الموظفات والموظفون السود بدعم بعضهم الآخر أثناء هذه الأزمة، والاجتماع معاً لتوضيح أن المنظمة تحتاج لأن تقول شيئاً ما علناً.

"كنت قلقة للغاية بشأن مستوى الصدمة والغضب والألم الذي كنت أسمع من الموظفات والموظفين. أنا على دراية بما كنت أشعر به، ولكن الصدمة والألم الغامر الذي كنت أراه في الموظفات والموظفين وصمت المنظمة وصمت فريق القيادة، جعلني أشعر أن الجميع مشترك في التمييز العرقي. فقد تُرجم صمتهم بجعلهم شركاء في المحافظة على هياكل التمييز العرقي داخل المنظمة.. لقد كان صمناً مدوياً."

ثانياً، تم تحميل الموظفات والموظفون أعباءً إضافية للمساهمة في البيان.

"الطريقة التي تعاملت بها المنظمة مع حركة "حياة السود مهمة" كانت مخيبة للأمل لأن الحمل وقع بشكل أساسي على الموظفات والموظفين السود.

ثالثاً، لم تكن المسودة الأولى من البيان مناهضة للتمييز العرقي بشكل صريح، وكان هناك تردد في فضح التمييز العرقي ضد السود.

".. كانت هذه العملية متعبة ومحبطة للغاية. كنت أبكي لأنني عملت اليوم بطوله، وفي نهاية اليوم وصلتني رسالة تقول "لا نريد أن نفضح بشكل صريح ومحدد التمييز العرقي ضد السود، الأمر الذي أثار غضبي ومزق قلبي. أنا لا أفهم لماذا لا تريد المنظمة المناصرة من أجلنا."

رابعاً، ظهرت المشكلات الهيكلية على السطح لأن الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بدت في انتظار أن تقول الكشافة الأمريكية لفتيات شيئاً أولاً، بدلاً من أن تقود هي الطريق. وقد رأت الموظفات والموظفون السود ذلك على أنه "استرضاء للأمريكيين".

"قيل لنا أننا لن نقول أي شيء لأن الولايات المتحدة لم تقل أي شيء بعد.. نحن لسنا بوقاً للولايات المتحدة، نحن حركة عالمية."

"الطريقة التي تعاملت بها المنظمة مع المسألة أظهرت أن رفاه الموظفات والموظفين السود ليس من الأولويات. وكان على الموظفات والموظفين السود التعامل مع الحزن وحمل العمل المتزايد، بالإضافة إلى جائحة كوفيد-19."

وكان على الموظفات والموظفين السود أيضاً بذل الكثير من الوقت والطاقة في التحدث مع زملائهم ومديريهم من ذوي البشرة البيضاء عن ماهية التمييز العرقي أثناء ذلك. وهذا ليس بالأمر الجديد على الموظفات والموظفين السود، فهم يشعرون أنهم يقومون بذلك بصفة معتادة ومنتظمة لأن

المنظمة لم تضع أولوية لتدريب وتنقيف الموظفين وأعضاء المجلس العالمي والمتطوعات والمنظمات الأعضاء عن المشكلات المتعلقة بالعرق والتمييز العرقي.

".. المجهود العاطفي المطلوب في المحادثات المتعلقة بتصحيح الجهل. ويحدث التوتر بصفة خاصةً نظرًا للنقص في الموظفين السود."

عندما تحلت الموظفات والموظفين السود بالشجاعة الكافية للتحدث عن تجاربهم المتعلقة بالتمييز العرقي أمام فريق الإدارة العليا، فإنهم قبلوا بالصمت. "لقد ساد الصمت. لم يتفوه أي شخص بكلمة واحدة. وحتى في تلك اللحظة، تأكدنا أنهم لا يهتمون. لم يتفوه أي شخص بأي شيء. لماذا لم نتحدثوا في اللحظة التي كنا نحتاج منكم أن تتحدثوا وأن تفقوا معنا! لقد كنتم صامتين.. إن الأمر متعلق بإعطاء الأولوية لراحتكم. ولكن فكروا إلى أي مدى كان الأمر غير مريح بالنسبة لنا أن نجلس في هذا الاجتماع وأن نجري هذا الحديث."

هناك مشكلات في كيفية تمثيل مختلف الأشخاص والمجتمعات وأجزاء العالم في الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة. لقد لعب الاستعمار دورًا كبيرًا في تشكيل حركة المرشدات وفتيات الكشافة المبكرة وقد ترك لنا إرثًا من التوزيع غير المتكافئ للقوة والنفوذ على مستوى الحركة.

سنلقي نظرة جديدة على تاريخنا وسنستخدم ما نتعلمه في التساؤل عن نحن وماذا نفعل وكيف نرتبط بكافة أعضائنا مع الوعي بالإرث التاريخي للتمييز العرقي والاستعمار. سنستخدم نهج شمولي متعدد الجوانب لتحرير عمل الفريق العالمي للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة من الاستعمار، وضمان أن ما نقوم به وأيضًا القصص التي نسردها، يجعلنا نموذجًا تحتذي به المنظمات الأعضاء حتى نصبح الحركة الشمولية المناهضة للتمييز العرقي التي نريدها.

خطة العمل: نحو منظمة مناهضة للتمييز العرقي

يضع الجزء الثاني من التقرير خطة عمل في استجابة مباشرة للمجموعات الثلاثة من المشكلات المثارة والتوصيات التي قدمها الفريق الاستشاري للتصدي للتمييز العرقي والتفرقة ومشكلات الإرث الاستعماري. ويبدأ بالتزامنا التنظيمي بأن نكون منظمة ضد التمييز العرقي، ثم عرض القيم الثقافية والسلوكيات الجوهرية للجمعية العالمية لمرشدات وفتيات الكشافة والقواعد السلوكية لها ونموذج القيادة الخاص بها، ويُحدد تسع دوائر عمل على مستوى ثلاث مجالات:

مناقشة التمييز العرقي كتجربة معاشة

- زيادة الفهم والوعي المتعلق بموضوعات العرق والتمييز العرقي.
- المساحة الآمنة للموظفات والموظفين السود والأغلبية العالمية.
- دمج القيم وسلوكيات القيادة الشمولية.

مناقشة التمييز العرقي المؤسسي والفضل المنهجي

- الالتزام بتطبيق القواعد السلوكية للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة.
- أنظمة وسياسات وإجراءات الموارد البشرية.
- إدارة التطوع والسياسات الخاصة به.

مناقشة التنوع والمساواة والقوة على المستوى الهيكلي

- الالتزام بأن نكون منظمة مناهضة للتمييز العرقي.
- التنوع في التمثيل.
- تحرير عملنا من الإرث الاستعماري وبناء حركة مناهضة للتمييز العرقي.

لكي نضمن أن تكون خطة العمل شاملة وتؤدي إلى الأثر المطلوب وتعال ثقة الموظفين والموظفين، قمنا في عام 2021 بعقد مناقشات مع الموظفين والموظفين بنيسير من جهة استشارية خارجية. كما قمنا بتحديد جهة راعية لفريق الإدارة العليا ستكون نقطة الاتصال لضمان استمرار حصول الأصوات والتجارب المتنوعة، خاصةً للموظفات والموظفين السود والأغلبية العالمية، على مساحة لتقديم المدخلات ولكي تكون مسموعة. فريق الإدارة العليا والمجلس العالمي ملتزمان تمامًا بهذا العمل. وسيتولى فريق الإدارة العليا مسؤولية الدفع بهذا العمل للأمام وستتم مساءلته عنه – من خلال تقارير منتظمة عن التقدم المحرز والمراجعة عن طريق منتدى الموظفين والموظفات واللجنة الشعبية بالمجلس العالمي.

1. مناقشة التمييز العرقي كتجربة مُعاشة

سنقوم باستحداث بيئة عمل حيث نشعر جميعًا، بما في ذلك الموظفين والموظفات السود والأغلبية العالمية، بقيمتنا وبأن أصواتنا مسموعة وبأننا مدعومون في أوارنا وفي فرقنا، حيث نتلقى الدعم حتى نتحمل مسؤولية تعلمنا وإنصابتنا الشخصي. سنخضع جميعًا للمساءلة لضمان ألا يكون للانتماء للمجموعات المهمشة أثر سلبي على الموظفين والموظفات.

1-1 زيادة الفهم والوعي المتعلقة بموضوعات العرق والتمييز العرقي

ستضع الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة أولوية لزيادة الفهم والوعي بموضوعات العرق والتمييز العرقي (المنهجي والثقافي وما بين الأشخاص) والمساواة والعدالة والتنوع ومنع التفرقة.

ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بتوفير وتقديم التدريب للفريق العالمي التابع لها – الموظفين والموظفات، فريق الإدارة العليا، المجلس العالمي، والمتطوعات على المستوى الأعلى – عن التمييز العرقي والتنوع والمساواة والعدالة والشمولية والتفرقة والتدابير التي تستهدف التخلص من التفرقة، بما في ذلك التدريب الخاص بالتحيز غير الواعي، والتحيز الثقافي/الهياكل الثقافية، وحادثة البشرة البيضاء، والتصرفات العدائية الصغيرة. كما نهدف لعقد هذا التدريب بصفة سنوية – وبأن يمتد ذلك إلى مجموعات المتطوعات التابعات للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة. كما سنبحث ما إذا كان التدريب المحدد لأجزاء محددة من العمل – أو العمل في أقاليم محددة – سيكون ذا قيمة. ندرك الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة أنه للوصول إلى رؤية بوصلة 2032 في أن نصبح حركة متنوعة وشمولية، سنحتاج للعمل على مستوى الحركة. ستساهم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بالمشاركة بأي أدوات وموارد تقوم بتطويرها.

2-1 مساحة آمنة للموظفات والموظفين السود والأغلبية العالمية

الموظفات والموظفون السود أعربوا عن الحاجة لأن تكون الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة والحركة "مساحة آمنة"، أي مكان يسمح لهم أو يمكنهم من التجمع معًا لدعم بعضهم الآخر ومناقشة تجاربهم، ومكان يوفر لهم مسارات آمنة وفعالة للشكوى من السلوكيات غير المناسبة أو التمييز المنهجي.

سندعم الموظفين والموظفات السود والأغلبية العالمية في تشكيل المساحة الآمنة لأنفسهم لكي يجتمعوا فيها. وستبنى الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة سياسة تسمح باستخدام المعقول للموارد والوقت لدعم هذه الأولوية.

المعلومات المتعلقة بإجراءات التظلمات متضمنة في قسم (2-2) أدناه (أنظمة الموارد البشرية). وستتلقى كافة المديرات والمديرين التدريب لدعم فرق الموظفين والموظفين ليشعروا بأمان وبأن أصواتهم مسموعة وبأنهم يتلقون الدعم المستمر في حالة ظهور مشكلات.

3-1 دمج القيم الثقافية والسلوكيات القيادية الشمولية

تمتلك الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة مجموعة مكونة من ست قيم ثقافية تدعم الشمولية والتنوع وعدم التمييز:

مدفوعة بالأعضاء – شجاعة – شمولية – مميّنة – شفافة – مهنية

تعني الشمولية أننا نحتضن تنوعنا ونؤمن بشكل متساوٍ مساهمة الموظفين والموظفات والتمتوعات في جميع أنحاء العالم. ومن حيث سلوكنا، فهذا يعني أننا نؤمن ونبحث بشكل مستمر عن آراء الأشخاص من الخلفيات المختلفة للاستفادة من معرفتهم ومهاراتهم وتجاربهم في تحسين القرارات والاختيارات. وهذا يعني أننا نعامل الجميع بكرامة واحترام.

أن نكون منظمة مَمَكِّنة يعني أننا ملتزمون باستحداث بيئة آمنة وداعمة وموحية بالثقة تعمل على تمكين الموظفات والموظفين والمتطوعات التابعين لنا على النمو والتطور. من حيث سلوكنا، هذا يعني أننا نستطيع تقديم واستقبال معلومات راجعة بناءة وتخصيص الوقت لإجراء المحادثات الهادفة عن احتياجات التطوير.

تعني الشجاعة أن لدينا تطلعات كبيرة، وأنا مفتحون تجاه الأفكار الجديدة ومستعدون للتحرك خارج نطاق راحتنا، وأنا ندرك أننا نحتاج لشجاعة الابتكار وأنا سنتحدى بشكل إيجابي الوضع القائم.

هذه القيم، التي وافق عليها المجلس العالمي في عام 2015، مهمة بالنسبة لمن نكون بوصفنا الفريق العالمي للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة وكيف نتصرف في دعمنا للحركة. فهي حجر الأساس والقوة التحفيزية لضمان نمونا وتطورنا كمساحة شمولية ومتنوعة ومناهضة للتمييز العرقي وللفرقة بالنسبة للموظفات والموظفين والمتطوعات والفتيات والشابات.

سنقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بإدخال تدريب عن هذه القيم لكل الموظفات والموظفين وأيضًا الأدوات اللازمة لدعم عملية رصد كيف تعيش الموظفات والموظفين هذه القيم من خلال اللقاءات الفردية (1:1) وعمليات التقييم.

يقدم نموذج القيادة الخاص بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة الأدوات والاستراتيجيات التي تمكننا من إحياء قيمنا التنظيمية. تدعم ذهنيات القيادة السنة تطوير ممارسة تأملية أكثر وعيًا فيما يخص كيفية عملنا مع الآخرين وانخراطنا في التنوع، كما تستحدث بيئة متكافئة عادلة للفرق المتنوعة حيث يستطيع الجميع التعاون والمساهمة. ويقدم النموذج أيضًا إطار عمل للمدبرات والمديرين لتشكيل ممارساتهم القيادية نحو نهج أكثر شمولية وأكثر دراية بالسياق.

ستعمل الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة على تطوير أدوات ودورات تدريبية للمدبرات والمديرين تستخدم نموذج القيادة للتركيز على القيادة الشمولية وزيادة الوعي الفردي بالسلوك القيادي، مما يُمكن المدبرات والمديرين من تحسين فهمهم ودعمهم لفرقهم.

2. مناقشة التمييز العرقي المؤسسي والفشل المنهجي

سنقوم بالتوصل إلى فهم أوضح مدفوع بالبيانات عن كيفية تأثير سياساتنا وعملياتنا وأنظمتنا على مجموعات الموظفات والموظفين المختلفة، وسيتم مراجعتها لضمان أنها تعامل كافة الموظفات والموظفين، بما في ذلك الموظفات والموظفين السود والأغلبية العالمية، بشكل متكافئ وعادل وأنها تتصدى لمخاطر التحيز، وسيتم دعمها بالتدريب القوي والرصد. سنعمل على تسهيل بناء فريق عالمي أكثر تنوعًا وتمثيلًا على كافة المستويات.

1-2 الالتزام بتطبيق القواعد السلوكية للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة

ستعمل الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة على ضمان أن الموظفات والموظفين والمتطوعات على دراية بمعايير السلوك المتوقع وكيف يتم التعامل مع السلوك غير المقبول. ويكون ذلك جزءًا من الجلسات التعريفية في بداية التعيين لكافة الموظفات والموظفين الجدد. وسيتم تقديم تدريب محدث لكافة الموظفات والموظفين الموجودين حاليًا. وأينما تظهر المشكلات، يكون بإمكان المدبرة أو المدير و/أو الموارد البشرية تقديم الدعم.

تنطبق القواعد السلوكية على كافة الموظفات والموظفين والمتطوعات والمتدربات بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة. وتتضمن المعايير السلوكية في الكثير من المجالات وتنص بشكل صريح أن التمييز والتحرش والتنمر قد يشكلوا سوء سلوك مشين قد يؤدي إلى الإزالة من المنصب. ويتم تعريف الموظفات والموظفين والمتطوعات بهذه السياسة قبل أن يتولوا أدوارهم مع الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة.

سنقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بمد القواعد السلوكية بحيث تشمل المناصب الاستشارية، كما سنقوم بمراجعة وتأكيد ما إذا كانت السياسة كما هي الآن مناسبة للمتطوعات وما إذا كانت تحصل على الدعم الخارجي حسب الحاجة والقيام بأية تعديلات ضرورية.

2-2 أنظمة وسياسات وإجراءات الموارد البشرية

يجب أن تمنع أنظمة وسياسات وإجراءات الموارد البشرية التمييز في كافة مراحل رحلة التوظيف. سنقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بمراجعة هذه الأنظمة والسياسات والإجراءات، مع الحصول على الدعم الخارجي عند اللزوم، وذلك لضمان منعها للتحيز أو التمييز في أي مرحلة (على سبيل المثال؛ الإعلان، مقابلات التوظيف، الأجور، الشروط والأحكام، الترقيات، إتاحة الوصول إلى التدريب وفرص التطور، السفر، إنهاء الخدمة). سنقوم أيضًا باتخاذ إجراء لزيادة التوعية بكافة القوانين والسياسات والإجراءات ذات الصلة وضمان الامتثال لها من خلال الجلسات التعريفية في بداية التعيين والتدريب.

تمتلك الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة عدد من السياسات والإجراءات الرئيسية ذات الصلة لضمان تمتع مكان العمل بالتنوع وعدم التمييز، على سبيل المثال:

- القواعد السلوكية
- سياسة التكافؤ والمساواة
- السياسة المضادة للتحرش والتحرش
- السياسة التأديبية وإجراءاتها
- سياسة التظلمات وإجراءاتها
- سياسة الأجور والمكافآت وإجراءاتها

فيما يلي المراحل الرئيسية في رحلة التوظيف، مع شرح للتدابير الحالية والتدابير الإضافية الممكنة لضمان وفاء الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بوعدها بأن تكون مكان عمل مناهض للتمييز العرقي وللتفرقة:

الإعلان: توضيح الالتزام بمبدأ تكافؤ الفرص؛ مراجعة المؤهلات والمهارات لضمان ملاءمتها لاحتياجات الدور؛ توسيع الشبكات/نطاق وصول الإعلان (بما في ذلك استخدام وكالات التوظيف المتخصصة التي تستطيع مساعدتنا في تنويع قاعدة الموظفين والموظفين). تتضمن الموضوعات المحددة التي يتم أخذها في الاعتبار في الإعلان: في حالة التوظيف لمنصب في الحقل، يجب البحث في الوكالات والإعلان في الموقع الخاص بالمنصب؛ ضمان التوضيح الصريح للمتطلبات اللغوية؛ التفكير فيما إذا كان الموقع مرن وتجنب تحديد "المقر في المملكة المتحدة" أو "المقر في لندن" في حالة عدم وجود ضرورة لذلك؛ ضمان لفت الانتباه واستخدام نطاق من الشبكات المجتمعية.

مقابلات التوظيف: ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بتحديد معايير خاصة باستخدام اللجان المتنوعة؛ ضمان حصول أعضاء لجان المقابلات على تدريب مناسب عن التنوع والعدالة والشمولية، وعن التحيز غير الواعي وذلك لتقليل وجود أي تحيز غير واعي في عملية التوظيف في كافة الأدوار، بما في ذلك أدوار فريق الإدارة العليا لضمان زيادة التنوع في فريق القيادة.

التعيين: ستضم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة سياسة التكافؤ والمساواة والقيم الثقافية التنظيمية والسلوكيات الجوهرية الخاصة بها في مجموعة المستندات التي يحصل عليها حديثو التعيين ويوقعون عليها قبل بدء عملهم في الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة (كما هو الحال بالنسبة لسياسات الجمعية العالمية الأخرى، مثل القواعد السلوكية، والسياسة التأديبية وإجراءاتها، وسياسة التظلمات وإجراءاتها).

الجلسات التعريفية في بداية التعيين: ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بمراجعة برنامجها التعريفي بحيث يتضمن مكون عن الثقافة التنظيمية، والطبيعة العالمية للحركة، وأهمية الفهم الثقافي والحساسية الثقافية على كافة المستويات، والأوجه المختلفة للتفرقة والتمييز العرقي (بما في ذلك التحيز غير الواعي والتصرفات العدائية الصغيرة). يتضمن البرنامج التعريفي الخاص بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة على جلسة مع الموارد البشرية، الأمر الذي يسمح للموظفات والموظفين بالتعرف على نظام الموارد البشرية عبر الإنترنت والوصول إلى كافة سياسات وإجراءات الموارد البشرية.

التدريب: ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بإعداد تدريب (أو تعيين من يقوم به) عن التنوع والعدالة والشمولية وعن التمييز العرقي والتحيز غير الواعي ومنع التفرقة. سنسعى لتقديم هذا التدريب بصفة سنوية، وسنبحث فيما إذا كان هناك تدريب محدد ضروري لأجزاء معينة من العمل – أو للعمل في أقاليم معينة.

الكفاءات: ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بمراجعة أطر الكفاءة الخاصة بها (للقائمين على الإدارة وللموظفات والموظفين غير الإداريين) بعد إطلاق نظام تقييم الأداء الجديد لضمان الاعتراف بالتنوع والعدالة والشمولية وتقييمها كواحدة من الكفاءات الجوهرية.

التأديب: تمتلك الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة سياسة الكشافة وإجراءات تأديبية تنص بشكل واضح على الخطوات الواجب اتخاذها في حالة وجود ادعاءات بسوء التصرف. تنص القواعد السلوكية وسياسة التكافؤ والمساواة الخاصة بالجمعية العالمية بشكل واضح على أننا نتعامل مع التمييز أو الإساءة أو التحرش أو معاقبة الضحية أو التمرر على الموظفات والموظفين أو غيرهم خلال العمل على أنها مخالفات تأديبية يمكن اعتبارها سوء سلوك مشين. ستعمل الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة على ضمان أنه سيتم التعامل مع كافة ادعاءات سوء السلوك باحترام وحساسية.

التظلمات: كافة الموظفات والموظفين يتسلمون سياسة التظلمات وإجراءاتها ويوقعون عليها قبل الانضمام للعمل وبالتالي يجب أن يكونوا على دراية بهذا الإطار المخصص لرفع الشكاوى، إلا أن الفريق الاستشاري قد سمع من الموظفات والموظفين السود بأنها تعتبر وسيلة غير فعالة لرفع الشكاوى ذات الصلة بالتمييز العرقي. ستعمل الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة على مراجعة هذه السياسة وطريقة تطبيقها لضمان وفائها بالوعد الذي تحمله بأنها تعهد من الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بأنها ستتعامل بشكل موضوعي وبناء مع كافة تظلمات الموظفات والموظفين.

الأجور: تضم سياسة الأجور والمكافآت وإجراءاتها الخاصة بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة ست درجات للأجور (مع وجود نطاق الأجور في المملكة المتحدة في مرفق 1). للأدوار التي يكون مقرها خارج المملكة المتحدة، تقوم الجمعية العالمية بمعايرة الأجور محلياً لضمان أننا ندفع بمعدلات سوقية عادلة. ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بمراجعة هذه السياسة وإجراءاتها في عام 2022 لضمان تطبيق عدسة التنوع والعدالة والشمولية.

شروط وأحكام التوظيف: تقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بتوظيف موظفات وموظفين في عدد من المواقع المختلفة، وبالتالي، قد يكون هناك فروق في شروط وأحكام التوظيف وذلك لاختلاف قانون العمل ومتطلباته من بلد لآخر.

تكوين/تحليل الموظفين والموظفات: ستبحث الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة في جمع المعلومات من الموظفين والموظفات عن الصفات المحمّية في تشريع مكافحة التمييز العرقي. وقد يمكننا ذلك من تحليل الأنماط ونشرها على مستوى المنظمة (على مستوى الإدارات). ويكون مثل هذا النظام اختياري.

استبيانات الموظفين والموظفات: عقدت الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة آخر استبيان للموظفات والموظفين في ديسمبر 2018، ولذلك قمنا باستبيان في النصف الثاني من عام 2021. وقد تضمن الاستبيان أسئلة تطلب معلومات عن تصورات الموظفين والموظفات عن التنوع والعدالة والشمولية والتمييز في الجمعية العالمية. سنسعى لعقد مثل هذا الاستبيان كل عامين.

السفر: ستعمل الجمعية العالمية على إعداد تقييم لمخاطر السفر يضع في عين الاعتبار المخاطر المحتملة في بعض الدول نتيجة لمشكلات متعلقة بالنوع الاجتماعي، العرق/الأصل، الديانة، الإعاقة، التوجه الجنسي، إلخ.

3-2 تجربة تطوع شمولية وخاضعة للمساءلة

كما هو الحال مع الموظفين والموظفات، يغطي التركيز على إدارة التطوع على مجالين اثنين: ضمان شبكة تطوع متنوعة وشمولية وضمن تجسيد سلوك متطوعاتنا وتمثيلة لمعايير الشمولية والاحترام وعدم التمييز في قيمنا الثقافية وسلوكياتنا الجوهرية.

وكما يُتوقع من الموظفين والموظفات الامتثال للقيم الثقافية والسلوكيات الخاصة بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، والتي تتضمن الالتزام بعدم التفرقة ومناهضة التمييز العرقي، نتوقع المعايير العالية ذاتها من كافة المتطوعات العاملات مع الجمعية العالمية سواء في الحوكمة أو في التشغيل. ستعمل فرق الموارد البشرية وموارد التطوع معاً لضمان محاذاة السياسات والإجراءات الخاصة بالموظفات والموظفين والمتطوعات إلى أقصى درجة، وتحديث أطر العمل حسب الضرورة، وتقديم التدريب للأشخاص الذين يتولون إدارة المتطوعات من أجل فهم السياسات الجديدة والمحدّثة وتطبيقها.

تمتلك الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة عددًا من السياسات والإجراءات الرئيسية ذات الصلة لضمان المعايير العالية في تجربة التطوع التي نقدمها وفي تقديم متطوعاتنا للخدمات، على سبيل المثال:

- رؤية للتطوع في الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة.
- إطار العمل لإشراك المتطوعات.
- الشروط المرجعية للتطوع.
- السياسة التأديبية للمتطوعات.
- سياسة حل الخلاف والنزاع الخاصة بالمتطوعات.

تمتلك الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة عملية تعريفية لضمان جودة تجربة التطوع وأيضًا جودة ما تقدمه المتطوعات. يجب أن تُكمل المتطوعات برنامج الجلسات التعريفية قبل البدء في مهامهن ويُتوقع منهن فهم السياسات التالية والالتزام بها:

- القيم الثقافية التنظيمية والقواعد السلوكية الخاصة بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة.
- القواعد السلوكية للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة.
- سياسة التكافؤ والمساواة.
- السياسة المضادة للتنمر والتحرش.
- سياسة الإبلاغ عن المخالفات.

يجب أن يمكننا إطار العمل الخاص بإشراك المتطوعات وإدارتهن والسياسات الخاصة بهن من بناء ودعم شبكة شمولية من المتطوعات التي تعكس التنوع في حركتنا بشكلٍ حقيقي. نعمل حاليًا على تعزيز أدواتنا وتدريباتنا وممارساتنا المرتبطة بإدارة المتطوعات، وسيعمل الفريق على ضمان تبني الممارسات الجيدة الخاصة بالتنوع والعدالة والشمولية بشكلٍ فعال.

3. مناقشة التنوع والمساواة والقوة على المستوى الهيكلي

سنقوم بإلقاء نظرة مجددة على تاريخنا وسنستخدم ما نتعلمه في التساؤل عن نحن وماذا نفعل وكيف نتواصل مع كافة أعضائنا مع الوعي بالإرث التاريخي الناتج عن التمييز العرقي والاستعمار. سنستخدم نهج شمولي متعدد الجوانب لتحرير عمل الفريق العالمي للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة من الآثار الاستعمارية، وضمان أن الأعمال التي نقوم بها وأيضًا الحكايات التي نقصها تعكس وتمثل للمنظمات الأعضاء الحركة الشمولية المناهضة للتمييز العرقي التي نسعى إليها.

في 3 يونيو 2020، في أعقاب مقتل جورج فلويد والمسيرات التي تبعت ذلك، أصدرت الجمعية العالمية للمرشدات بيانًا يدين التمييز العرقي المنهجي والهيكلي ضد الأشخاص السود، وأفادت بوضوح أنه لا مكان للتمييز العرقي في حركتنا.

تمثل حركتنا عشرة ملايين من الفتيات والشابات من 150 دولة، والكثير منهن من المجتمعات السوداء التي واجهت القمع والاضطهاد والتمييز والظلم والعنف بسبب لون بشرتها.

نحن ندين التمييز العرقي المنهجي والهيكلي بكافة أشكاله ضد الأشخاص السود، ونقف مع كل فرد عانى من هذا الظلم. يجب الإنصات لتجارب الفتيات والنساء المتعلقة بالتمييز العرقي والإيمان بها وتعظيم صوتها. إلى أعضائنا السود، الموظفين والمتطوعات، نحن نراكم. نحن نسمعكم. نحن نعلن بوضوح أنه لا مجال للتمييز العرقي في حركتنا. حياة السود مهمة.

الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة ملتزمة بأن تكون منظمة ضد التمييز العرقي – تدعم وتتاضل من أجل المساواة والعدالة والتنوع والشمولية ومنع التمييز.

ينطبق هذا الالتزام على القيادات، وعلى الموظفين والمتطوعين، وعلى المتطوعات – وعلى المرشدات وفتيات الكشافة. إنه التزام للمنظمة للكل، للرئيسة التنفيذية وفريق الإدارة العليا، ورئيسة مجلس الإدارة وكافة أعضاء المجلس العالمي.

ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بإعادة مراجعة وتحديث بيانها الصادر في يونيو 2020، وستقوم بإصدار نسخة جديدة تأخذ بعين الاعتبار كافة نقاط العمل المحددة في الجهود والمشاورات التي ركزت على التنوع والعدالة والشمولية، وستقوم بفحص أصولنا وإراثنا.

وفي حين أن تقرير الفريق الاستشاري أوصى بتعيين مديرة للتنوع، في هذه المرحلة، قامت الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بتخصيص نقطة اتصال خاصة بالتنوع والعدالة والشمولية في فريق الإدارة العليا، وستقوم بتأسيس مجموعة عاملة معنية بالتنوع والعدالة والشمولية، وقامت بتكليف اللجنة الشعبية للرقابة بالمجلس العالمي بالمسؤولية.

2-3 التنوع في التمثيل

تلتزم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بالتنوع في التمثيل على مستوى كل ما تقوم به، ويتضمن ذلك اتصالاتها بالحركة ومعها وعنها. ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بمراجعة موقعها الإلكتروني وإصداراتها ووسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بها، إلخ، بشكل مستمر لضمان أنها تمثل وتعكس بشكل كامل التنوع في الحركة. أنواع الموضوعات التي سيتم بحثها بشكل مستمر تتضمن:

- توصيل تنوعنا من خلال القصص والكلمات والصور – المنظمات الأعضاء، الموظفين والمتطوعات، الفتيات والشابات على مستوى الحركة، المتبرعين، إلخ.
- البحث عن التصوير السلبي أو غير الفاعل لمجموعات محددة (السود أو الأغلبية العالمية على سبيل المثال) بوصف هذه المجموعات من المستقبلين أو المستقبدين بدلاً من كونها من الفاعلين.

سنقوم بضمان تجهيز اتصالات الموظفين وغيرهم بحيث يمكنهم توصيلها من خلال عدسة مناهضة للتمييز العرقي وللاستعمار.

3-3 تحرير عملنا وبناء حركة ضد التمييز العرقي

أوصى الفريق الاستشاري بإلغاء مركزية المقر الرئيسي للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، للتعامل مع المخاوف بأن وجود مكتب في المملكة المتحدة يؤدي إلى طرق عمل تركز على العرق الأنجلو. إن الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة منظمة عالمية لها موظفات وموظفين في مكاتب في الهند والمملكة المتحدة وسويسرا وبلجيكا والمكسيك وغيرهم من الموظفين العاملين عن بُعد في جميع أنحاء العالم، وتحتاج للاستمرار في اتخاذ الخطوات لضمان أن طرق عملها وهياكلها تسمح للموظفات والموظفين بشكل كامل بالمشاركة والمساهمة والتأثير على عملية صناعة القرار بعض النظر عن موقعهم الجغرافي. نحتاج للقيام بالمزيد من العمل والتوصيل بشكل أوضح للبيضة العالمية للمنظمة بحيث يُفهم ويُقدّر التنوع الحقيقي لهيئة موظفينا ومواقعهم العالمية على مستوى الحركة.

شهدت السنوات الماضية زيادة في التركيز على وفهم الأثر طويل الأجل والعواقب المستمرة للاستعمار والتفرقة والتمييز العرقي بكافة أشكاله. وبالتوازي مع ذلك، شاهدنا المناداة المتزايدة بوجود سياسات مناهضة للتمييز العرقي وتدمير أو إزالة ما يُوصف بأنه ممارسات عمل استعمارية أو عدسة استعمارية.

كغيرها من المنظمات الأخرى الكثيرة، بدأت الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة في التفكير في تاريخنا في محاولة للفهم وللتصدي للمجالات التي قد تمنعنا من أن نصبح حركة حديثة متطلعة للأمام، شمولية ومناهضة للتمييز العرقي.

سنقوم بتسهيل الاستكشاف التشاركي في كيف قد تكون ممارساتنا وافتراضاتنا الداخلية تساهم في الاحتفاظ بديناميكيات قوة غير متساوية، وسنعمل على الفهم الأفضل لعواقب الإرث الاستعماري للحركة فيما يخص أنماط العمل والعلاقات الحالية. سنحتاج هذه النقطة للمزيد من التفكير والتطوير، إلا أنه سينتج عنها تحديد طرق لتفكيك أي إرث متبقي وتحرير عملنا.

سنقوم أيضًا بثلاث مشروعات للتعامل مع تاريخنا وإرثنا الاستعماري فيما يخص الحركة الأوسع:

- سنعمل على إعداد مستند داخلي للتعامل مع الأسئلة الرئيسية التي أثرت حول ماضينا.
- سنسعى للحصول على تمويل لمشروع من أجل فهم دور الاستعمار في تشكيل الحركة، وكيفية زيادة الوعي والفهم لذلك ودعم المنظمات الأعضاء للتعامل مع هذه الموضوعات في سياقها الخاص من خلال السياسات والخطوات الإرشادية والدورات التدريبية ذات الصلة.
- سنقوم بمراجعة المعيار رقم (2) في أداة تنمية قدرات المنظمات الأعضاء التي ترصد التقدم المحرز فيما يخص التنوع والشمولية لضمان أنها تخاطب بشكل كافٍ مناهضة التمييز العرقي.

4-3 عدالة التمويل

ستستمر الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة في اتخاذ الخطوات لضمان أن مصادر التمويل الحالية والمستقبلية لا تؤدي إلى تفاقم عدم المساواة الموجود في الثروات والقوى والجدارة على مستوى الحركة. هدفنا هو توزيع فرص التمويل بعدالة على مستوى المنظمات الأعضاء التابعة لنا، ومساعدة شركائنا الممولين على فهم أثر تمويلهم على حركتنا. نحن ملتزمون بأن نكون منظمة مدفوعة بأعضائها وليس منظمة بقيادة المتبرعين.

خاتمة: رؤية لمنظمة شجاعة

على الرغم من أن المشكلات التي تواجه الموظفات والموظفين السود فيما يخص غياب العدالة العرقية، أفاد الفريق الاستشاري بوجود شغف طاعي فيما يخص العمل بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة والتأثير التحولي لهذا العمل على حياة الكثير من الفتيات.

"أريد أن أرى منظمة شجاعة. عندما يري الأشخاص شيئًا ما يحدث، حتى وإن كان لا يحدث لهم، أحب أن أرى أنهم يتحلون بالشجاعة في مواجهة هذا الشيء. أريد منظمة شجاعة بدرجة كافية كي تقول: "هذا لا يتماشى مع قيمنا ونحتاج للتصدي هذا الأمر."

"منظمة تفكر في أعضائها، منظمة مستعدة للتعامل مع ماضيها والقيام بالأمر بشكل مختلف، منظمة متنوعة ومتسامحة وصبورة مع الأشخاص."

"منظمة أكثر انفتاحًا ودعمًا.. منظمة مترابطة."

"أن تصبح الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة منظمة رائدة في الممارسات المناهضة للتمييز العرقي وتصبح صاحبة عمل مطلوبة تقدم نموذجًا للمساواة والعدالة والتنوع والشمولية."

"نأمل بعد هذه المشاركة أن تصبح الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة مكانًا أفضل للعمل، وفي الوقت ذاته أن نعكس نحن الموظفات والموظفون، أفضل متطوعاتنا، وبالمثل، يجب أن يتم تدريب المتطوعات للتخلي بالحساسية الثقافية وفي الوقت ذاته احترام التنوع الموجود في المنظمة."

"الانفتاح أمام التغيير والنمو الحقيقي. الانفتاح أمام معرفة الآخرين."

"الوظيفة الأخطر للتمييز العرقي.. هي التشتيت. فهو يمنعك من القيام بعملك، ويجعلك تشرح، مرة تلو الأخرى، السبب في وجودك".

توني موريسون

ملخص لنقاط العمل الرئيسية والخط الزمني لها

القسم	المهمة	الخط الزمني	المساءلة
<p>1. مناقشة التمييز العرقي كتجربة مُعاشة</p> <p>ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة باستحداث بيئة عمل حيث يشعر كل الموظفين والمتطوعات والاستشاريين، بما في ذلك الموظفين السود والأغلبية العالمية، بقيمتهم وبأن أصواتهم مسموعة وبأنهم مدعومون في أدوارهم وفي فرقهم؛ بيئة حيث نتلقى الدعم حتى نتحمل مسؤولية تعلمنا وإنصاتها الشخصي. سنخضع جميعًا للمساءلة لضمان ألا يكون للانتماء للمجموعات المهمشة أثر سلبي على تجربة الموظفين والموظفات.</p>			
أ-1-1	ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بتوفير وتقديم التدريب لكافة الموظفين والموظفات عن التمييز العرقي والتنوع والمساواة والعدالة والشمولية والتفرقة والتدابير التي تستهدف التخلص من التفرقة، بما في ذلك التدريب الخاص بالتحيز غير الواعي، والتحيز الثقافي/الهيكل الثقافي، وجماعة البشرية البيضاء، واستخدام اللغة والتصرفات العدائية الصغيرة.	الربع الثاني من 2022 وما بعد ذلك تدريب سنوي/تدريب منشط	نقطة الاتصال للتنوع والعدالة والشمولية
أ-2-1	ستتخذ الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة التدابير اللازمة لضمان شعور الموظفين والموظفات بالحرية لاستحداث مساحات آمنة للتعلم لمناقشة المشكلات دون خوف من العواقب، وأن يكون لهم مسارات غير رسمية لطرح المشكلات وأيضًا إجراءات رسمية تنطبق في حالة وجود تظلمات:	الربع الثاني من 2022	الموارد البشرية/ نقطة الاتصال للتنوع والعدالة والشمولية/موظفات وموظفون سود ومن الأغلبية العالمية
ب-2-1 ب-3-1	كجزء من تدريب المديرين والمديرين بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، سنقوم بما يلي:	الربع الثالث والرابع من 2022	الموارد البشرية/فريق المهام الرئيسية
	<ul style="list-style-type: none"> - تطوير أدوات ودورات تدريبية تستخدم نموذج القيادة للتركيز على القيادة الشمولية وزيادة الوعي الفردي بالسلوك القيادة لتمكين المديرين والمديرين من الفهم والدعم الأفضل لفرقهم. - توفير التدريب للمديرين والمديرين لدعم فرق الموظفين والموظفات لكي يشعروا بالأمان وبأن أصواتهم مسموعة وبأنهم يحصلون على الدعم المستمر في حالة ظهور المشكلات، ورصد هذه النقطة من خلال الاجتماعات الفردية (1:1) وعمليات التقييم. 		

الموارد البشرية	الربع الأول من 2022	ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بتصميم أدوات لرصد كيف تعيش الموظفات والموظفين القيم الثقافية والسلوكيات الجوهرية للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة من خلال الاجتماعات الفردية (1:1) وعمليات التقييم.	أ-3-1
-----------------	------------------------	--	-------

القسم	المهمة	الخط الزمني	المساعدة
<p>2. مناقشة التمييز العرقي المؤسسي والفشل المنهجي ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بالتوصل إلى فهم أوضح مدفوع بالبيانات عن كيفية تأثير سياساتنا وعملياتنا وأنظمتنا على مجموعات الموظفين والمتطوعات والاستشاريين المختلفة، وسيتم مراجعتها لضمان أنها تعامل كافة الموظفين والمتطوعات والاستشاريين، بما في ذلك الموظفين السود والأغلبية العالمية، بشكلٍ متكافئٍ وعادلٍ وأنها تتصدى لمخاطر التحيز، وسيتم دعمها بالتدريب القوي والرصد. سنعمل على تسهيل بناء فريق عالمي أكثر تنوعًا وتمثيلاً على كافة المستويات.</p>			
أ-1-2	ستعمل الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة على ضمان أن الموظفين والمتطوعات على دراية بمعايير السلوك المتوقع وكيف يتم التعامل مع السلوك غير المقبول. ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بمراجعة برنامج الجلسات التعريفية عند التعيين ومواده بالنسبة للموظفات والموظفين والمتطوعات والاستشاريين، وضمان أن كل المعنيين الجدد يحصلون على التدريب المناسب عن القواعد السلوكية الخاصة بالجمعية العالمية كجزء من جلساتهم التعريفية. سنعمل أيضاً على ضمان توفير التدريب للموظفات والموظفين والمتطوعات والاستشاريين الحاليين.	الربع الثاني من 2022	الموارد البشرية
ب-1-2	ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بمد القواعد السلوكية للاستشاريين والمتطوعات حيثما كان ذلك مناسباً.	الربع الأول من 2022	الموارد البشرية/فريق المهام الرئيسية
	سنقوم بمراجعة القواعد السلوكية الخاصة بالجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة لضمان ما إذا كانت تتصدى بشكل مناسب للمشكلات ذات الصلة بالتنوع والمساواة والشمولية، مع إدخال التعديلات حسب الضرورة.	الربع الثالث من 2022	الموارد البشرية
أ-2-2	ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بمراجعة الأنظمة والسياسات والإجراءات الخاصة بالموارد البشرية على مستوى رحلة التوظيف لضمان منعها للتحيز والتمييز في كل مرحلة وأنها تفي بغرض تقديم الدعم العادل لقوى عمل عالمية متنوعة.		
	- تعريف المعايير الخاصة باستخدام لجان المقابلات الشخصية المتنوعة.	الربع الثاني من 2022	الموارد البشرية
	- مراجعة برنامج الجلسات التعريفية بحيث تتضمن مكوّن خاص بالثقافة والتفرقة والتمييز العرقي.	الربع الثاني من 2022	الموارد البشرية
	- مراجعة أطر الكفاءة (للمدبرات والمديرين وغير الإداريين) بعد إطلاق نظام تقييم الأداء الجديد لضمان أنه يتم تقدير الشمولية وتمنيها وتقييمها كفاءة جوهريّة.	الربع الرابع من 2022	الموارد البشرية
	- مراجعة سياسة التظلم وتطبيقها.	الربع الثالث من 2022	الموارد البشرية

القسم	المهمة	الخط الزمني	المساعدة
	- إجراء استبيانات خاصة بالموظفات والموظفين.	تمت في 2021 - الاستبيان القادم في 2023	الموارد البشرية
	- تطوير تقييم مخاطر السفر وتدريب التعريف الثقافي قبل سفر الموظفات والموظفين والمتطوعات والاستشاريين.	الربع الأول من 2022	رئيسة العمليات الدولية
2-2-ب	ستعمل الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة على ضمان حصول كافة الموظفات والموظفين على التدريب في أنظمة وسياسات الموارد البشرية. وسيكون على كافة الموظفات والموظفين التوقيع على هذه السياسات أينما كان ذلك مناسباً لإشارة إلى أنهم يفهمون ضرورة امتثالهم للسياسات والإجراءات والمعايير السلوكية، إلخ، المعمول بها في الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة. وستعرض الموظفات والموظفين للمساءلة في حالة الفشل في القيام بذلك.	مستمرة	الموارد البشرية
2-2-ج	ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بمراجعة سياسة وإجراءات الأجور والمكافآت في 2022 لضمان مراعاتها للتنوع والعدالة والشمولية.	الربع الأخير من 2022	الموارد البشرية
2-3-أ	ستقوم باستكمال العمل على تعزيز عمليات وسياسات وممارسات إدارة التطوع، تماثياً مع تلك التي تنطبق على الموظفات والموظفين حيثما أمكن، وذلك لضمان الاتساق في إدارة التطوع ودعم السلوك الجيد، وتسهيل التجارب التطوعية الشمولية.	الربع الأول - الربع الثالث من 2022	فريق المهام الرئيسية
	المهمة	الخط الزمني	المساعدة
			القسم
<h3>3. مناقشة التنوع والمساواة والقوة على المستوى الهيكلي</h3> <p>ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بالقاء نظرة مجددة على تاريخنا وسنستخدم ما نتعلمه في التساؤل عن نحن وماذا نعمل وكيف نتواصل مع كافة أعضائنا مع الوعي بالإرث التاريخي الناتج عن التمييز العرقي والاستعمار. سنستخدم نهجاً شمولي متعدد الجوانب لتحرير عمل الفريق العالمي للجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة، وضمان أن الأعمال التي نقوم بها وأيضاً الحكايات التي نقصها تعكس وتمثل للمنظمات الأعضاء الحركة الشمولية المناهضة للتمييز العرقي التي نسعى إليها.</p>			
1-3-أ	تقدم قيادة الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة التقارير الخاصة بالتقدم المحرز بشأن تفعيل التزامنا بأن نكون منظمة ضد التمييز العرقي في العمل الذي نقوم به بكل أبعاده.	المتابعة المنتظمة مع الموظفات والموظفين (إبريل، يوليو، أكتوبر) تقرير نهاية العام (للموظفات)	الرئيسة التنفيذية/نقطة الاتصال للتنوع والعدالة والشمولية

القسم	المهمة	الخط الزمني	المساعدة
		والموظفين واللجنة الشعبية والمجلس العالمي)	
3-1-ب	ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بإعادة مراجعة وتحديث بيانها الصادر في يونيو 2020، وستقوم بإصدار نسخة جديدة تأخذ بعين الاعتبار كافة نقاط العمل المحددة في الجهود والمشاورات التي ركزت على التنوع والشمولية، وستقوم بفحص أصولنا وإرثنا.	الربع الأول من 2022	نقطة الاتصال للتنوع والعدالة والشمولية/موظفات وموظفو الاتصالات
3-1-ج	ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بتأسيس مجموعة عاملة معنّية بالتنوع والعدالة والشمولية.	الربع الأول 2022	نقطة الاتصال للتنوع والعدالة والشمولية
3-1-د	ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بإضافة المساعدة عن خطة العمل إلى مسؤوليات اللجنة الشعبية للمجلس العالمي.	الربع الأول 2022	رئيسة الحوكمة
3-2-أ	ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بمراجعة موقعها الإلكتروني وإصداراتها ومواقع التواصل الاجتماعي، إلخ بصفة مستمرة لضمان أنها تمثل وتعكس بشكل كامل تنوع الحركة. وسيتم إلقاء الضوء على ذلك في استراتيجية الاتصالات الخاصة بالجمعية العالمية (سيتم إعدادها في 2022). وكجزء من تدريب الجمعية العالمية عن مناهضة التمييز العرقي، ستلتقى موظفات وموظفو الجمعية العالمية التوجيه الخاص بالتواصل باستخدام عدسة مناهضة للترقوة والاستعمار والتمييز العرقي.	الربع الثاني والتالث من 2022	موظفات وموظفو الاتصالات
3-3-أ	مراجعة آثار مواقع الموظفين والموظفين على المشاركة التامة، مع وضع خطة عمل حسب الضرورة.	الربع الأخير من 2022	رئيسة العمليات العالمية
3-3-ب	ستقوم الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة بالمزيد من الجهد فيما يخص اتصالاتنا بحيث يفهم التنوع الحقيقي لهيئة الموظفين والموظفين ومواقعهم العالمية على مستوى الحركة وينال التقدير الكامل.	مستمرة	مديرة الاتصالات
3-3-ج	ستعمل الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة على إعداد مستند داخلي يتعامل مع الأسئلة الرئيسية المثارة حول ماضينا.	الربع الأول - الربع الثالث من 2022	فريق المهام الرئيسية
3-3-د	ستسعى الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة للحصول على تمويل لمشروع من أجل فهم دور الاستعمار في تشكيل الحركة، وكيفية زيادة الوعي والفهم لذلك ودعم المنظمات الأعضاء للتعامل مع هذه الموضوعات في سياقها الخاص.	الربع الأول - الربع الأخير من 2022	رؤساء جمع التبرعات

القسم	المهمة	الخط الزمني	المساعدة
3-3-هـ	سنقوم بمراجعة المعيار رقم (2) في أداة تنمية قدرات المنظمات الأعضاء التي ترصد التقدم المحرز فيما يخص التنوع والشمولية لضمان أنها تخاطب بشكلٍ كافٍ مناهضة التمييز العرقي	الربع الأول - الربع الثالث من 2022	رئيسة دعم الأعضاء والدعم الإقليمي
3-4-أ	ستستمر الجمعية العالمية للمرشدات وفتيات الكشافة في اتخاذ الخطوات لضمان أن مصادر التمويل والبرامج لا تؤدي إلى تفاقم عدم المساواة الموجود في الثروات والقوى والجدارة على مستوى الحركة	مستمرة	رؤساء جمع التبرعات/رئيسية فرق البرامج العالمية/رئيسة العمليات العالمية/رئيسية المهام الرئيسية

قاموس المصطلحات

التمييز العرقيّ – التحامل أو التفرقة أو العدا من قبل فرد أو مجتمع أو مؤسسة ضد شخص أو أشخاص على أساس انتمائهم لعرق محدد أو مجموعة إثنية محددة أو لون بشرة محدد، وعادة ما يكونوا تابعين لأقلية أو مجموعة مهمشة. (لغات أوكسفورد)

مناهضة التمييز العرقيّ – ممارسة تعمل على تعريف التمييز العرقيّ ومناهضته بشكلٍ نشط. ويكون هدف مناهضة التمييز العرقيّ هو تحديه والتغيير النشط للسياسات والسلوكيات والمعتقدات التي تجسد أفكار وأفعال عنصرية. (جامعة بوسطن)

ضد السود – تكوين من جزءين يعمل على تفرغ السود من القيمة، وفي الوقت ذاته يهمل بطريقة منهجية الأشخاص السود ومشكلاتهم. (مجلس ديمقراطية التعليم)

منهجي – متصل بنهج أو نظام ما، على عكس جزء محدد. (لغات أوكسفورد)

الأغلبية العالمية – نستخدم مصطلح "الأشخاص من الأغلبية العالمية" بالتناوب مع "الأشخاص السود، والأصليين، والملونين"، بما أن الأشخاص السود والأصليين والملونين يمثلون أكثر من 80% من سكان العالم. تشير عبارة "الأشخاص من الأغلبية العالمية" إلى عدم الدقة الديمغرافية لكناية "الأقلية" وقد يجدها بعض الأشخاص أكثر تمكياً.

الظهور الزائد – يرتبط الظهور الزائد بالتأكيد السلبي على الفرق والتدقيق المتزايد والمراقبة حيث يتم تكبير الفشل، ويفقد الأشخاص التحكم في كيفية رؤية الآخرين لهم. (أي إيتش سيتيلز)

المعاملة الطفولية – معاملة شخص كطفل/طفلة أو بطريقة تنكر عليهم نضوجهم من حيث السن أو التجربة. (لغات أوكسفورد)

إضفاء صفة الغرابة – ممارسة تعمل على تصوير أو اعتبار شخص ما أو شيء ما غريب. (ميريام-ويبستر)

التمييز العرقيّ المؤسسي – التمييز أو المعاملة غير المتكافئة على أساس الانتماء إلى مجموعة إثنية محددة (وكون عادةً أقلية أو مهمشة)، الناتج عن الأنظمة أو الهياكل أو التوقعات التي تصبح متأصلة في المؤسسة أو المنظمة. (ليكسيكو)

التجربة المعاشة – المعرفة الشخصية بالعالم والمكتسبة من خلال الانخراط المباشر بالدرجة الأولى في الأحداث اليومية وليس من خلال تصورات الآخرين. وقد تشير أيضاً إلى المعرفة التي يكتسبها الأشخاص من خلال التفاعل المباشر وجهًا لوجه وليس من خلال الأوساط التقنية. (مرجع أوكسفورد)

التصرفات العدائية الصغيرة – تبادلات يومية قصيرة ترسل رسائل مهينة لأفراد محددين كنتيجة للمجموعات التي ينتمون إليها. (ديرالد وينج سو)

التركيز الأنجلو – اعتبار اللغة الإنجليزية أو الثقافة المتحدثين باللغة الإنجليزية هي الأهم؛ توقع كل شيء أن يكون مكتوباً أو متحدثاً باللغة الإنجليزية. (قاموس كامبريدج)

الجنوب الجغرافي – يشير بشكلٍ واسع إلى مناطق أمريكا الجنوبية وآسيا وإفريقيا وأوشيانا، ويمثل المناطق التي تخرج عن نطاق أوروبا وأمريكا الشمالية، المناطق ذات الدخول المنخفضة (ولم تكن كلها) والتي تكون كثيرًا مهمشة سياسيًا أو ثقافيًا. (مجلات SAGE)

التقاطعية – أشكال محددة من الاضطهاد المتقاطعة، على سبيل المثال، تقاطعات العرق والنوع الاجتماعي، أو التوجه الجنسي والدولة. (باتريشيا هيل كولينز)

التحرر – يشير إلى التخلص من الحكم الاستعماري من الدول التابعة، ولكنه أخذ معنى أوسع ليصبح "تحرير العقول من الإيديولوجية الاستعمارية"، خاصةً عند التصدي للفكرة المتأصلة أن الدولة المستعمرة هي دولة ذات منزلة دنيا. ثم أصبح مصطلح "التحرر" يمثل مجازًا قويًا لهؤلاء الذين يرغبون في انتقاد مناصب القوى والثقافة السائدة. (جامعة وارويك)

ASSOCIATION OF GIRL GUIDES AND GIRL SCOUTS / WORLD

