



حوارات تحويل السلطة في وكالة كير (CARE)
مايو/أيار 2022 - أبريل/نيسان 2023

تأملات وتوصيات



مقدمة

انعدت سلسلة من حوارات تحويل السلطة، في الفترة بين مايو/أيار 2022 وأبريل/نيسان 2023، بقيادة موظفين من اتحاد كير (CARE) لاستكشاف مختلف الموضوعات والمسائل المتعلقة بدعم إنهاء الاستعمار في مجال تقديم المعونة، ومناهضة العنصرية، ومناهضة القمع، والتحول أكثر نحو القيادة المحلية.

يوثق هذا التقرير بعض الرؤى والدروس المستفادة من تلك العملية حتى الآن ويحدد لنا بعض الخطوات القادمة التي لا بد من مراعاتها بينما نمضي نحو تحقيق أهداف رؤيتنا لعام 2030 المتمثلة في أن نصبح منظمة مناهضة للعنصرية والمساهمة في تحويل السلطة في قطاع المعونة. وهو مستمد من المدخلات المقدمة أثناء الحوارات – من الخبراء والموظفين الخارجيين – بما في ذلك سبورات jamboard الرقمية المستخدمة لتوثيق مدخلات الموظفين محجوبة المصدر.

نأمل أن يستمر زملأونا في وكالة كير (CARE)، بمن فيهم كبار القادة، في عقد جلسات الحوار باعتبارها شرط أساسي لتحويل السلطة والامتيازات

“لنصبح واقعيين ومنفتحين، وإلا فإن التغيير الثقافي سيكون بعيد المنال.”

أحد المشاركين في حوار تحويل السلطة

داخل وكالة كير (CARE) وخارجها.

كايسي ماكلفين
رئيسة المساواة الجندرية والإدماج

إبوني ريدل بامبر
رئيسة المناصرة العالمية
(مؤلفة التقرير)

فيما يلي ملخص مختصر لبعض التوصيات والأفكار الغنية المتضمنة في تقرير الدروس المستفادة.

- تقبل عدم الارتياح الناتج عن التحدث عن إنهاء الاستعمار، ومناهضة العنصرية، والسلطة، والامتيازات – وهي الأشياء التي قد تكون مستفزة أو غير مريحة لكنها انعكاس لواقع الكثير من الناس. ومن الضروري تبني هذه الحوارات باعتبارها فرصة لإحداث تغيير إيجابي ليس على مستوى شخصي فحسب، ولكن بصورة جماعية على المستوى التنظيمي.
- الاعتراف بديناميات القوة غير المتكافئة بين الشمال والجنوب العالميين واتخاذ الإجراءات لمعالجتها، بما في ذلك داخل وكالة كير (CARE). وهناك حاجة إلى عمل متضافر لكشف كيف تتجلى التسلسلات الهرمية المتمثلة في معرفة اللغة الإنكليزية، وافتراسات تفوقها، وهيمتها في وكالة كير (CARE) بين الشمال والجنوب العالميين وكيفية التوجه نحو الإصلاح. ويشمل ذلك التعامل مع كيفية تأثير هذه العوامل على الموظفين، مع ضمان الاستماع إلى تجاربهم، وتقديم الدعم المناسب، ووضع نُظم استباقية للتعامل مع أي تقارير عن المعاملة التفاضلية، أو التحرش، أو التمييز.
- الكلمات مؤثرة، لذلك من المهم أن نكون واعيين و"مناهضين للاستعمار" في اللغة التي نستخدمها؛ إذ يجب أن نتوقف عن استخدام مصطلحات، مثل "المستفيد"، أو "الميدان" أو حتى "بناء القدرات" التي تشير إلى افتقار المجتمعات المحلية والمنظمات إلى المهارات. وبالنسبة للكثيرين، قد يكون مصطلح "محلي" مصطلحاً مهيناً. وتشمل المصطلحات البديلة المقترحة "الأشخاص الذين يعمل بالتضامن معهم"، والمنظمات أو الشركاء "الوطنيين"، والنهج "اللامركزية"، والإشارة إلى "إنهاء الاستعمار" في عملنا وليس "توطينه". ووكالة كير (CARE) لديها [التزامات بالاتصالات العالمية](#)، وهي مبادرة مهمة يجب توسيعها والبناء عليها، إلى جانب التعهد بالتغيير.
- إحداث نقلة نوعية في كيفية نظرنا إلى علاقاتنا مع الشركاء والمجتمعات المحلية التي نقف متضامنين معها، والتفكير فيها، والتواصل بشأنها؛ فشركاؤنا – على سبيل المثال، النساء والفتيات ومنظماتهن – هم من لديهم الفهم السياقي، والالتزام، والوجود الطويل الأمد، والشرعية، والرؤية لتغيير سياقهم في الحياة. وغالباً ما تعرضت أولويات المجتمعات المحلية والمنظمات الشريكة للتجاوز من نظام للمعونة يفرض نفسه ويعمل على تقييد قدرات الحركات والمنظمات في الجنوب العالمي، وقيادتها، وأجنداتها.
- البدء في تتبع المجموعات والاستشاريين الذين نستعين بخدماتهم وتحديد أهداف لضمان تكافؤ الفرص للمؤسسات الوطنية والتي تمتلكها النساء. يجب أن يكون الهدف هو ضمان وضع سياسة أوسع نطاقاً لتنوع الموردين، وتتبع التقدم المحرز، وتحديد الأهداف الرامية إلى وضع هذه السياسة على أساس كل بلد على حدة. وتحديد بعض الأهداف كأن يكون 50% من البائعين مؤسسات مملوكة للنساء أو ضمان أن تتضمن قوائم البائعين 70% على الأقل من الشركات الوطنية وليس شركات عالمية (على سبيل المثال، عقد ورش عمل واجتماعات في فنادق مملوكة محلياً/اجتماعياً فحسب بدلاً من سلاسل الفنادق الدولية).
- الإقرار بحدود نُهج التنوع، والمساواة، والإدماج (DEI) من خلال كونها مناهضة للعنصرية وإنهاء الاستعمار بنشاط – اتباع نهج للتنوع، والمساواة، والإدماج قيم ولكن يمكنه تنويع وجه السلطة فحسب مع عدم القيام بأي شيء حيال آثارها. ونهج التنوع، والمساواة، والإدماج ليس مرادفاً لإنهاء الاستعمار، فقد يكون مقياساً – مؤشراً على وجود خلل ما – لكنه لن يحل المشكلة الهيكلية الأعمق. ويجب أن تحدد وكالة كير (CARE) بوضوح خطة عملها لتصبح منظمة مناهضة للعنصرية إلى جانب برنامجها التدريبي للمساواة العرقية، والتنوع، والإدماج (REDI) الإلزامي الحالي للموظفين.

تعهدت وكالة كير (CARE) بعدة التزامات لتصبح منظمة لا تعترف ببارث الاستعمار المستمر في قطاع التنمية الدولية، التسلسلات الهرمية عميقة الجنود للسلطة، والموارد، ونُظِم المعرفة التي تفضل الشمال العالمي فيما يتعلق بالجنوب العالمي، بل تعمل بالفعل على تفكيكه.

We commit to doing the work of antiracism. We know that to be anti-poverty is necessarily to be anti-racist. We will take on critical listening and learning and do more to make clear that fighting racial injustice is part of our commitment to social justice. Placing these principles at the heart of our work, from how we hire and promote, govern and lead, mobilize resources and partner, will enable us to be more innovative and deliver faithfully on our mission.

تتكرر هذه النية، التي تقع في قلب **رؤية 2030**، عبر استراتيجيات منطقة التأثير، و**خارائط الطريق**، وأوراق الموقف الرئيسية الأخرى بينما نسعى لتنسيق الجهود الرامية إلى تحويل أنفسنا إلى منظمة مناهضة للعنصرية. ووكالة كير (CARE) ليست فريدة من نوعها في المشاركة في هذه العملية؛ فقد وضعت منظمات نظيرة بالفعل هياكل أو أدوار محددة للموظفين للتأمل في إنهاء الاستعمار في عملها.¹ كما أقمنا شراكات مع بعض تلك المنظمات النظيرة، منظمة Adeso وعدد من منظمات المجتمع المدني من بلدان الجنوب العالمي، لوضع **تعهد التغيير** في نوفمبر/تشرين الثاني 2022.

لماذا نجري حوارات تحويل السلطة؟

يتعين على وكالة كير (CARE) التعامل مع حاجة قطاع المعونة الدولي إلى مواجهة مواعته مع التقسيمات الاستعمارية للسلطة، والمعرفة، والامتياز والاستجابة لها بصفتنا كياناً كونفدرالياً كبيراً يتمتع بالوصول إلى السلطة والموارد بسبب وضعنا وموقعنا الكبير في الشمال العالمي. ونظراً لتركيزنا على المساواة الجندرية، فإن تطبيق عدسة تقاطعية على هذا العمل – والعلاقة بين النوع الاجتماعي والعرق/الإثنية/الوضع العالمي – سيكون أمراً بالغ الأهمية.

يجب أن تكون نقطة البداية للعمل هي التأمل – بناء المعرفة والفهم وخلق مساحة لنا لاستكشاف بعض القضايا، والتجارب، والخبرات داخل وكالة كير (CARE) ولكن بصورة حاسمة من منظور الشركاء الخارجيين وجهات الاتصال الخارجية.

كانت جلسة حوار تحويل السلطة استجابة لهذه الحاجة ونسقتها الرئيس الدولي للشؤون الجنسانية والإدماج ورئيس المناصرة العالمية في وكالة كير (CARE). وقد أردنا إنشاء مساحات مشتركة لنا لاستكشاف بعض هذه القضايا، والتعرف عليها، ومناقشتها بطريقة غير مطلقة للأحكام ومنفتحة وتقديم بعض التوصيات للعمل.

كيف تعمل؟

تتعد حوارات تحويل السلطة على منصة زووم عبر الإنترنت، بحيث يكون التنسيق مفتوحاً للموظف الذي يقود الحوار لتشكيله وفقاً لتفضيلاته. والالتزام الوحيد هو أن تكون مساحة شاملة لتبادل المعرفة، والخبرات، وجهات النظر.

حتى الآن، اتخذت شكل محادثة بين الموظفين، أو عرض تقديمي وأسئلة وأجوبة مع متحدث خارجي، أو محادثة جماعية تضم الموظفين، والأقران، والمنظمات الشريكة. تُسجَل الجلسات، وتُقدّم ترجمات إلى اللغات الأساسية، ويُطلب من بعض الحضور مسبقاً تجميع بعض الأفكار مع المنظمين للمساعدة في التوثيق.

ما الذي ستحققه؟

نريد تمكين حوار مفتوحة غير مطلق للأحكام ومشاركة المعرفة حول القضايا الحاسمة لوكالة كير (CARE) كمنظمة. ليس لدينا أي أفكار مسبقة أو توقعات غير واقعية حول العثور على جميع الإجابات. لكننا نعتقد أنه من خلال العمل معاً وإشراك العديد من شركائنا – لا سيما النساء من الجنوب العالمي – يمكننا إحراز بعض التقدم البناء في تسليط الضوء على ما يتعين على وكالة كير (CARE) فعله لتصبح منظمة أكثر مناهضة للعنصرية والاستعمار.

¹ على سبيل المثال، أسست منظمة Plan International لجنة لمكافحة العنصرية، وحتى أوائل عام 2023، كان لدى منظمة Christian Aid مستشار للعنصرية والتنوع مع موزر لإجراء البحوث وتقديم التقارير إلى مجلس أمنائها. أعلنت منظمة Save the Children كندا في نوفمبر/تشرين الثاني 2022 أنها تعزز تعيين كبير مديرين لمناهضة العنصرية، ومناهضة القمع، وإنهاء الاستعمار يقدم تقاريره إلى الرئيس التنفيذي.

نأمل في تحقيق ما يلي من خلال الحوارات:

- الاستفادة من المبادرات وبرامج العمل القائمة داخل وكالة كير (CARE) بشأن إنهاء الاستعمار أو القضايا ذات الصلة، مثل **تعهد التغيير**، والحركات الاجتماعية، وعمل **الشراكات المنصفة**.
- بدء الكشف عن بعض الطرق التي تُظهر بها وكالة كير (CARE) سلوكيات، وممارسات، ومواقف استعمارية – من وجهة نظر الموظفين والشركاء – وتوثيق مقترحات التغيير.
- تحديد الأنشطة، وبرامج العمل، والبيانات الأخرى اللازمة لتكملة الحوار أو البناء عليه ووضعنا على مسار أن نصبح منظمة أكثر مناهضة للعنصرية والقمع.
- تبادل المعلومات، وعند الحاجة تقديم مقترحات لفرق القيادة عبر الاتحاد لاتخاذ إجراءات بشأن مساهمة وكالة كير (CARE) في تحويل السلطة في القطاع.
- تحفيز المزيد من الحوار واكتساب المعرفة وتبادلها بين موظفي وكالة كير (CARE)، والشركاء، والأقران، والأطراف المعنية الرئيسية.

الحوارات التي انعقدت حتى الآن

التاريخ	العنوان	المتحدث
21 فبراير / شباط 2022	مناهضة العنصرية، وإنهاء الاستعمار، والمنظمات غير الحكومية الدولية – وجهات نظر من نسوية أفريقية شابة	بينديكت جوان
9 مايو / أيار 2022	من يستفيد من أموال المنظمات غير الحكومية الدولية: استخدام المبادئ النسوية في عمليات الشراء	ميشي مواناهاميسي سينغانو
2 يونيو / حزيران 2022	هل إنهاء الاستعمار ممكن – وجهة نظر أكاديمية	د. مي أبو مغلي
6 سبتمبر / أيلول 2022	كيف يمكن أن يبدو "نهج لإنهاء الاستعمار" إزاء المعونة؟	د. فولوك أدبيبيسي
9 مارس / آذار 2023		صوفيا سبريشمان سينيرو

المدخلات الأخرى

قدم موظفو وكالة كير (CARE) أيضاً معلومات جُمعت من تفاعلات أو مناقشات أخرى مع الشركاء حول موضوع تحويل السلطة، والتي أدرجناها في تقرير الدروس المستفادة هذا. وهي:

- نقاشات مجموعات التركيز مع خمس منظمات نسائية شعبية في إندونيسيا
- لقاء مفتوح مع المنظمات الشريكة في النيجر
- وجهات نظر من نسوية شعبية من الهند

الحوار الأول: مناهضة العنصرية، وإنهاء الاستعمار، والمنظمات غير الحكومية الدولية – وجهات نظر من نسوية أفريقية شابة بينيديكت جوان

ملخص التأملات

- يتخذ الامتياز في هذا القطاع أشكالاً عديدة، ومن المهم إدراك وجودها وضمأن اتخاذ إجراءات لتصحيح أوجه عدم المساواة التي قد تنتج عن ذلك أو منعها:
 - لون البشرة
 - مستويات التعليم لدى بعض الجهات الفاعلة في مجال التنمية
 - علاقات القوة بين المنظمات المحلية والدولية
 - علاقات القوة بين الموظفين داخل المنظمات ذاتها
- يُنظر إلى التعليم والمعرفة "الغربيين" على أنهما متفوقان – مما يعني أن الأشخاص (بما في ذلك العاملين في قطاع المعونة) لا يستمعون إلى المعرفة المحلية أو الأصوات المحلية أو يعترفون بها. ويغطي هذا على عمليات التوظيف وغيرها، حيث يتم التقليل من شأن خريجي الجامعات المحلية. ويفرض هذا قيوداً على الشباب الذين يرغبون في الحصول على وظيفة في مجال التنمية ولكنهم غير قادرين على الوصول إلى التعليم في الخارج. وهناك محادثة كاملة حول النخبوية في قطاع المنظمات غير الحكومية بوجه عام (على سبيل المثال، في بعض الأحيان، توجد متطلبات غير ضرورية للحصول على التعليم على مستوى الماجستير)، ولكن هذا يصبح أكثر وضوحاً عند وضعه في سياق القيمة المعطاة لمؤسسات التعليم الشمالية/الجنوبية.
- "قوة العرق الأبيض" – إذا كان العرق الأبيض مساوياً لمستويات أعلى من التعليم أو السلطة التي تصاحب التحكم في الأموال التي تُنفق على مشروع ما، فهناك اختلال مطلق في توازن القوى في السياقات التي يعمل فيها العاملون في المنظمات غير الحكومية الشمالية "على أرض الواقع". ويعزز هذا الحاجة إلى نقل السلطة إلى الشركاء الجنوبيين.
- الحاجة إلى الحساسية عند العمل في السياقات التي تكون فيها القضايا إما من المحرمات أو غير مطروحة للنقاش العلني (كتلك التي تتعلق بالإجهاد أو المثليات والمتليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغابري الهوية الجنسانية وأحرار الهوية الجنسانية (مجتمع الميم)). هذه ليست قضايا يمكن إدخالها في المجتمع وقد يكون المزيد من المناصرة عالية المستوى التي تستهدف الحكومات آلية أكثر فعالية من أجل التغيير. وهناك حاجة إلى مساحات آمنة للتحدث وللسماع للموظفين أو منظمات المجتمع المدني الشريكة بمشاركة الخبرات للحد من الممارسات الضارة.
- عبء المخاطر غير المتناسبة التي تقع على عاتق الشركاء المحليين. غالباً ما تتعرض المنظمات المحلية لضغوط لتحمل مخاطر أكثر من المنظمات غير الحكومية الدولية.
- تحتاج المنظمات غير الحكومية الدولية إلى الاستماع والتعلم من الشركاء المحليين – يجب تخصيص المزيد من الوقت لخلق تبادل حقيقي مع الشركاء المحليين، لتوفير مساحة للمناقشات والتأمل، لا سيما عند تصميم المشروعات.
- أنماط التمييز تكرر نفسها – يمكن أن تكون المنظمات المحلية ضحايا لعنصرية منظمات غير الحكومية الدولية، بينما تتعرض المجموعات النسائية الشعبية أحياناً للتمييز أيضاً من جانب المنظمات غير الحكومية المحلية، فضلاً عن المنظمات غير الحكومية الدولية.
- يجب سماع المزيد من الأصوات عبر المناطق: من المهم الاستماع أكثر إلى الزملاء من وكالة كير (CARE) في البلدان والمناطق الأخرى – ما الذي يفترونه (أو لا) وما الذي يمكن فعله. وقد تختلف المناقشات في أمريكا اللاتينية، وآسيا، وأفريقيا – يجب أخذ هذا في الاعتبار.

الحوار الثاني: من يستفيد من أموال المنظمات غير الحكومية الدولية: استخدام المبادئ النسوية في عمليات الشراء

ميثي مواناهاميسي سينغانو

”هناك وجهتا نظر حول هذا الموضوع. أولاً، إذا كنت تعمل في القطاع، فلا يمكنك انتقاده لأن هذا يُنظر إليه على أنه خيانة. ثانياً، هناك من يعتقدون مثلنا أنه نظراً لوجودنا في هذا القطاع، فنحن في وضع يؤهلنا لنقد النظام وتحليله – لأن هذه هي الطريقة الوحيدة لإحراز تقدم وتحسين عملنا“.

ميثي مواناهاميسي سينغانو

ملخص التأمّلات

- لا تزال السياسات المالية/سياسات عمليات الشراء تستند، للأسف، إلى حماية الوضع الراهن. لقد قيل لنا إنه يتعين علينا اتباع القواعد والسياسات التي نُقلت إلينا. وقد صُممت هذه النُظم لخدمة طبقة معينة، وعرق معين، ونوع اجتماعي معين – الرجال البيض الأغنياء.
- نحن لا نشكك في سياساتنا. المفارقة هي أننا نعمل باستمرار من أجل تحسين سياسات أخرى ووضعها حول العالم، ولكن ليس تلك الموجودة داخل نظامنا.
- من هم موردونا الرئيسيون؟ موردونا الرئيسيون هم المتاجر الراسخة، والاستشاريون، وشركات الطباعة، وأصحاب العقارات، الذين ينتهي بهم الأمر في كثير من الأحيان إلى أن يكونوا أقل تنوعاً وتوازناً بين الجنسين. كما ينبغي أن يكون الموردون أقل رسوخاً، مثل الأعمال التجارية الصغيرة التي تديرها النساء، على سبيل المثال في توريد المأكولات والمشروبات.
- تخلق قواعد الجهات المانحة والمنظمات غير الحكومية الدولية بشأن عمليات الشراء حواجز أمام الأعمال التجارية الصغيرة وتؤجج عدم المساواة. تشكل سياسات الشراء الصارمة، مثل وثائق التسجيل، والحساب المصرفي، وغير ذلك من الوثائق الرسمية التي قد لا يسهل على هذه المجموعات الوصول إليها حاجزاً أمام التعاقد. تشمل أمثلة ذلك ما يلي:
 - الاستحواذ من جانب الموردين الراسخين ومجموعات الأعمال البارزة (الاستيراد والتصدير)، والسياسيين، والشركات الدولية.
 - إنفاق معظم النفقات على الاستشاريين الذكور، وأصحاب العقارات الراسخين، وشركات قطاع الخدمات (الفنادق، والطباعة، وتوريد المأكولات والمشروبات)
- سيتطلب هذا طريقة مختلفة للعمل. المشاركة النشطة اللازمة لجعل سياسات الشراء نسوية، وشاملة، وجذابة للاستشاريات.
- هناك حاجة إلى مقاييس مختلفة بخلاف السعر والملائمة لضمان تكافؤ الفرص. هل تتبع كير (CARE) العمر، والنوع الاجتماعي، والعرق؟ هذا ليس مستحيلاً. للأسف، يبدو أن الأولوية هي من يمكنه تقديم الخدمة بأفضل سعر وفي الوقت والمكان المناسبين.

ما الذي ينبغي لوكالة كير (CARE) فعله؟

- الابتعاد عن اعتبار الأعمال التجارية والمنظمات التي تقودها النساء 'مستفيدين'. يجب أن نغير عقليتنا ونلتزم بذلك على المستويات العالمية، والوطنية، والبرنامجية ومستوى موظفي الدعم.
- تشجيع ثقافة تنظيمية داخلية من الانفتاح على النقد، وضمان أن يأخذ هذا في الاعتبار النوع الاجتماعي، والعمر، وأي عوامل أخرى قد تؤثر على رغبة شخص ما في النقد.
- نقلة نوعية في كيفية نظرنا إلى علاقاتنا مع الشركاء، والتفكير فيها، والتواصل بشأنها، على سبيل المثال تغيير المصطلحات من "المستفيدين" إلى "الشركاء/المشاركين المحليين" وتجنب عبارات مثل "بناء القدرات"؛ حيث تشير إلى افتقار المنظمات والمجتمعات المالية إلى المهارات – تغيير مصطلحاتنا من "تفادي المخاطر" إلى "الفرص والاحتمالات".
- إعداد الشركاء للاندماج في المجتمع للعمل على مستوى المنافسين، على سبيل المثال في عمليات التوثيق والتسجيل. وينبغي ألا تركز التدريبات على كيفية القيام بالأعمال التجارية ولكن أيضاً على كيفية التعامل مع هذا النظام الذي يحتوي على العديد من الحواجز، وفي نهاية المطاف إعادتهم وتمكينهم للعمل مع منظمات مثل وكالة كير (CARE) وغيرها.

- تكرار أساليب التمييز الإيجابي الموجودة لدينا للموظفات داخل منظماتنا للتقدم أيضاً لشغل مناصب قيادية.
- تعمد تبسيط سياسات الموردین/البانعين، مع موازنة المساءلة والامثال، وأيضاً محاولة إشراك المزيد من مجموعتنا المستهدفة كموردین/بانعين، أي النساء. يجب علينا تعمد جذب استشارات وموردات وتوظيفهن حيثما أمكن ذلك.
- بدء تتبع المجموعات والاستشاريين الذين نتعامل معهم لضمان تكافؤ الفرص بهدف ضمان سياسة أوسع نطاقاً لتنوع الموردین، وتتبع التقدم المحرز، وتحديد الأهداف الرامية إلى وضع هذه السياسة على أساس كل بلد على حدة.
- اتخاذ موقف قوي وتحدي الجهات المانحة بسياسات صارمة. وبدء إجراء محادثات مع الممولين حول مشاركة المخاطر وتحويل السلطة بحيث تنعكس في اتفاقات التمويل.

يجب أن تنظر وكالة كير (CARE) إلى هذه المحادثات من أربعة وجهات نظر رئيسية:

1. **وجهة النظر الأيديولوجية:** ما الذي تدافع عنه وكالة كير (CARE)؟ إذا كان التركيز على مصلحة النساء والشباب، فإن علينا النظر في سياسات الشراء التي تؤثر على إدماجهم.
2. **البرامج:** كيف يجب أن نصمم البرامج التي تسمح لنا عملياً بنقل هذه الموارد إلى الفئات المهمشة وتوزيع الموارد بالتساوي ونعيد تصميمها.
3. **المناصرة:** كيف يمكننا تحسين السياسات والقوانين الحكومية بشأن تكافؤ فرص الشراء في قطاع التنمية خارج وكالة كير (CARE) والتأثير عليها.
4. **استعادة السلطة:** يجب علينا كمنظمة أن نجرؤ على تخيل عالم جديد وإحداث تغييرات.

الحوار الثالث: هل إنهاء الاستعمار ممكن – وجهة نظر أكاديمية

د. مي أبو مغلي

“أعتقد أن وجود هذه المساحات المفتوحة، والأمن، والحاسمة للحوار خطوة هامة نحو ممارسات أكثر إنصافاً وعدالة، لا سيما عندما نتحدث عن البحوث، أو الأوساط الأكاديمية، أو العمل في مجالات التنمية والعمل الإنساني التي أصبحت جميعها أكثر ارتباطاً وترابطاً في السنوات الأخيرة”.

د. مي أبو مغلي

ملخص التأمّلات

- التعامل مع عدم الارتياح – الحديث عن إنهاء الاستعمار والأفكار والأمثلة المرتبطة بها قد يكون مثيراً للتوتر أو غير مريح، لكنه انعكاس لما يحدث بالفعل في الواقع. ومن المهم أن نتقبل هذا كفرصة للتغيير الإيجابي ليس على المستوى الشخصي فحسب، ولكن أيضاً بصورة جماعية على مؤسساتنا حيث يحدث التغيير على المدى الطويل.
- خطر تحويل إنهاء الاستعمار إلى مصطلح طنان – رد فعل تجاه “صيحة”، بدلاً من المشاركة على مستوى هيكلي. تحويلها إلى مصطلح فارغ مانع وغير سياسي، مما يسمح بتمثيل سطحي يخفق في معالجة التقاطعات العرقية، والسياسية، والاجتماعية الاقتصادية.
- خطر “الإصلاحات الناعمة” مثل الشراكة. الشراكة واحدة من هذه “الإصلاحات الناعمة” التي تتشكل من خلال صناديق ضخمة، على سبيل المثال يوجد في قطاع الجامعات في المملكة المتحدة صندوق لتمويل بحوث للتحديات العالمية، وتكون مشروطة بوجود شريك في الجنوب العالمي. وفي الواقع، هذه الشراكات خطيرة لأنها تعزز أجندات الحكومات والأجندات السياسية التي لا تكون مواتية جداً للأشخاص ذوي البشرة الملونة، أو اللاجئيين، أو المهاجرين. ويجب تأطير هذه الأجندة السياسية بلغة الشراكات المتساوية لجعلها تتوافق مع اتجاهات إنهاء الاستعمار الحالية.
- ديناميات القوة غير المتكافئة بين الباحثين في الشمال والجنوب العالميين – البحث عن معلومات حول “ما يجب فعله” فيما يتعلق بالوضع في لبنان مع اللاجئيين السوريين. و”قضيتي هي مهنتهم” – الحاجة إلى تفكيك هذه المواقف وجعلها إشكالية فيما يتعلق بالشراكات المنصفة.
- إنتاج المعرفة والتسلسلات الهرمية للمعرفة – المعرفة أو النظرية التي ينتجها الباحثون في الشمال العالمي تُعتبر عالمية، أو يمكن تطبيقها على نطاق عالمي بشكل أوسع، بينما تلك التي ينتجها الباحثون في الجنوب العالمي تُعتبر معرفة خاصة أو محلية. يُجلب الباحثون من الجنوب العالمي إلى مشروعات البحث باعتبارهم “رموز” – ممثلين للسكان المحليين. على الرغم من أن العديد من الباحثين المشاركين في هذه المشروعات من الجنوب العالمي قد يكونون هم أنفسهم من خلفيات نخوية وتلقوا تعليمهم في الشمال العالمي.
- نقص أساس الثقة. يجب أن تكون الشراكات مبنية على المساواة لكن ليس هذا هو الحال في كثير من الأحيان. العناية الواجبة – صرامة أكثر كثيراً مع مؤسسات الجنوب العالمي.
- مفهوم المُخلّص – التسلسل الهرمي للمعرفة، وافتراض التفوق، ومهمة “التحضر”. هذه الأشياء جزء من الهياكل الاستعمارية ويجب تحديثها حيث تظهر في بحوث أو برامج التنمية. ويجب “عكس النظرة” وسؤال حكوماتنا عن كيفية حدوث المشكلات في المقام الأول، على سبيل المثال أزمة اللاجئيين. وتحميلهم المسؤولية. مثال اللاجئيين الذين يموتون قبالة سواحل المملكة المتحدة أو فرنسا.
- المرونة كمصطلح مهين – “تبقى المرونة الناس على حافة النجاة”. يجب أن يحصل الأشخاص على فرصة للازدهار، وليس مجرد البقاء.

ما الذي ينبغي لوكالة كير (CARE) فعله؟

- تضمين ميزات الترجمة – عدم احترام التواصل خارج الثقافات المهيمنة.
- الوعي بأن مصطلح “محلي” يمكن أن يكون مصطلحاً مهيناً – يجب استخدامه بعناية ومعرفة سياقية.

- فرض سرد القصص الأخلاقية – لا سيما عندما يتعلق الأمر بالأطفال أو في المدارس. حيث استخدام الصور ووصفهم مدى الحياة كلاجئين أو متلقين للمعونة. التلاعب بأجسادنا واستغلالها. لن يحدث هذا في الشمال العالمي.
- الوعي بالطبيعة المسيسة لأنظمة التأشيرات وتحديها – رفض بلدان الشمال العالمي منح التأشيرات للباحثين من الجنوب العالمي مختلف تماماً أو إعطاء الأولوية لوصول الباحثين من الشمال العالمي. في النهاية – معرفة من يجري تمثيلها؟ ليست معرفتي.
- الانعكاسية السياسية والوعي بالوضع والامتياز. ليس لدينا سيطرة على مكان ولادتنا، أو امتيازنا، ولكن يمكننا أن نكون منفتحين على التشكيك فيه.
- الشفافية بشأن الموارد من بداية العملية.
- الثقة في الشركاء في الجنوب العالمي – الانخراط في علاقات باحترام متبادل بحيث يساهم الجميع بشيء ما.
- التأكد من وجود إرادة سياسية – الإصلاحات الناعمة جيدة ولكنها ليست الهدف النهائي. وإذا لم تُدعم في القمة، فإنها لن تتقدم.
- عدم ادعاء الحيادية لأن كل ما نفعله سياسي للغاية. الحياد وعدم التحيز – تفترض المنظمات غير الحكومية الدولية الإنسانية أنها محايدة لأنها تتبع المبادئ الإنسانية. هذه مغالطة. فإذا كنتم تعملون مع الحكومات على قضايا الفقر والعنف ضد النساء والفتيات، فهذه جميعها قضايا سياسية. ويجب علينا تفكيك هذه المغالطات والعمل وفقاً لذلك كخطوة أولى في الاتجاه الصحيح.
- الحركات الاجتماعية – يمكن للمنظمات غير الحكومية الدولية العمل معها طالما أن المنظمات غير الحكومية الدولية تقبل أن الحركات الاجتماعية تتولى القيادة وتقدم الدعم بما يتماشى مع إرشادات الحركات الاجتماعية. ويجب أن نتحلى بالتواضع وأن نفهم مكاننا المناسب في النظام البيئي، إن وُجد.

الحوار الرابع: كيف يمكن أن يبدو "نهج لإنهاء الاستعمار" إزاء المعونة؟ د. فولوك أدبيسي

"إنهاء الاستعمار هو... الرفض المستمر والمتطور للظروف الاستعمارية للحياة التي أدخلت وعولمت من خلال مشروع الاستعداد الرأسمالي الاستعماري".

د. فولوك أدبيسي

ملخص التأملات

تعريف إنهاء الاستعمار

- يمكن تحديد منشأ المشروع الاستعماري في رحلات الاكتشاف التي حدثت في القرن الخامس عشر – لاحظوا أن الناس يتحدثون عن "اكتشاف" كريستوفر كولومبوس لأمريكا، لكن القارة بأكملها لم تكن مفقودة. ويقول "اكتشاف" فإننا نخلق اختلالاً في توازن القوة – شخص، أو هيكل، أو أشخاص يكتشفون أشخاصاً آخرين، وبالتالي يضعون أنفسهم، ومعرفتهم، وطرق تفكيرهم، ووجودهم، وأفعالهم فوق الآخر الذي "أكتشف". هذه الأراضي والشعوب لم تكن مفقودة، لكنها أصبحت خاضعة لطريقة تفكير أوروبا، ووجودها، وأفعالها بسبب هذا الاكتشاف.
- الرفض الفوري "لمشروع الاستعداد الرأسمالي الاستعماري" هذا إنهاء للاستعمار. يعتمد على السياق ويرفض المعاني والاستخدامات التي تصنعها المعارف الاستعمارية للأجساد البشرية التي تخلق أعرافاً مختلفة في تسلسلات هرمية وتجعل مساحة أحد الشعوب ملكاً لشعب آخر. أو تعتبر أحد الشعوب "بدانياً" أو أولياً.

تختلف مظاهر إنهاء الاستعمار باختلاف السياقات:

- دول ما بعد الاستعمار – على سبيل المثال، مطالبات الاستقلال وما بعدها، والتعويضات، وإعادة القطع الأثرية المنهوبة، والمساواة الاقتصادية، والسيادة البيئية.
- المستعمرات الاستيطانية – مطالبات السكان الأصليين باسترجاع الأرض في أستراليا، ونيوزيلندا، والأمريكيتين.
- الدول المستعمرة – مطالبات الشعوب ذات الأقليات العرقية المهمشة في المملكة المتحدة على سبيل المثال بالمساواة، والتعويضات، والعدالة العرقية.

ما لا يعنيه إنهاء الاستعمار:

- التنوع، والمساواة، والإدماج (والتمثيل) – قد يكون اتباع نهج للتنوع، والمساواة، والإدماج أمراً جديراً بالثناء، لكنه لا يفعل شيئاً سوى تنويع وجه القوة دون فعل شيء حيال تأثيراتها. فنهج التنوع، والمساواة، والإدماج يغير اللاعبين ولكن ليس اللعبة – يستمر التجريد المستمر للكوكب والإنسان وتجريده من إنسانيته، ولكن مع وجود وجوه مختلفة على رأس اللعبة.
- نهج التنوع، والمساواة، والإدماج ليس مرادفاً لإنهاء الاستعمار؛ فهو يدعو الأشخاص ملوني البشرة إلى المؤسسات التي كانت متواطئة في أشكال القمع هذه ويتوقع منهم تغيير هذه المؤسسات، ولكن بدلاً من ذلك تغير المؤسسات هؤلاء الأشخاص وتلحق الضرر بهم أحياناً.
- يتعين علينا إعادة تعريف عملنا حتى يعيد تصميم العالم.
- قد يكون نهج التنوع، والمساواة، والإدماج مقياساً – مؤشر على وجود خطأ ما. لن يحل المشكلة الهيكلية الأعمق – أي، مشروع الاستعداد الرأسمالي الاستعماري الذي بدأ في القرن الخامس عشر والتسلسلات الهرمية لطرق التفكير، والوجود، والفعل التي فرضها.

مصطلحات أخرى

- **الاستعمار** – الاحتلال المادي للأرض الذي يتطلب سيطرة قانونية وإدارية.
- **الاستعمارية** – تأتي أساساً من مفكرين من الأمريكيتين (على سبيل المثال، أنيبال كيكانو ونيلسون مالدونادو توريس). تصف هذه الكلمة هيمنة الأفكار، والفكر، والممارسات العملية، والأيدولوجيات التي حرضت على استعمار الأرض. فلا يمكن للمرء إلا أن يعتقد أنه من المقبول فرض ثقافة، ودين، ولغة، وقوانين، وتفكير على شعب آخر إذا كانت هناك أيديولوجية للهيمنة. وهذه هي الاستعمارية. وحتى بعد زوال الاستعمار، تستمر الاستعمارية. والفئة الاجتماعية للعرق عنصر أساسي في هذا، وشكل من أشكال الهيمنة. ويمثل هذا تصنيفاً اجتماعياً

للمستعمرين والمستعمرين. وترتبط الاستعمارية بأنماط السلطة طويلة الأمد. وقد بدأت منذ 1492م. وظهرت نتيجة للاستعمار. ونحن نتنفس الاستعمار طوال الوقت وكل يوم.

نهج واحد للتفكير في إنهاء الاستعمار وإدماجه في عمل تقديم المعونة

- فكروا في الأسئلة التالية، استناداً إلى نهج **د. أوليفيا روتازيبو**
 - الأنطولوجيا – ما هي التنمية الدولية؟ ما هو قطاع المعونة؟ ما هي أصوله وما الذي يرتبط به؟ وكيف يعمل؟
 - نظرية المعرفة – كيف نعرف عن التنمية والمعونة الدولية؟ كيف تُنتج المعرفة في هذا القطاع؟ من الذين تُسمع، أو لا تُسمع، أصواتهم ومعارفهم؟ كيف يُنظر إلى المعارف التي لا تتناسب مع النماذج المهيمنة؟
 - المعيارية – من هي الجهات التي تقدم المعونة أو التنمية الدولية؟ ما الذي نحاول تحقيقه؟
 - التشكيك في تاريخ المعونة الدولية وهيكلها
 - النظر إلى مصطلحات “المعونة”، و”التنمية”، و”الجنوب العالمي”، و”البلدان الفقيرة”
 - رفض تعزيز ديناميات السلطة الناتجة عن العمليات فائقة الاستعمارية، أي الرأسمالية، والأبوية، والعنصرية
 - الذهاب إلى ما هو أبعد من المساواة، والتنوع، والإدماج، والاحترام (EDIR) مع الاستمرار في المشاركة
 - من الذي يقود، ومن الذي يشارك، ومن الذي يقرر؟
- التفكير في إنهاء الاستعمار على أنه “تكسير لا نهائي للعالم الذي خلقه الاستعمار” (جويل موديري). لطالما كان السعي إلى الحرية وبناء عالم أحدث مستمراً وسيظل كذلك.
- هذا عمل العمر. نحاول أن نعيد للوراء آلة تتغذى علينا لمدة 600 عام منذ عام 1492م. علينا أن نبدأ ولكنه عمل شاق، وقد لا نرى ثماره في حياتنا.
- تحويل المقر إلى الجنوب العالمي ولكن ليس تحويل السلطة. التوطين مقياس ولا يزال التعريف محدداً في الشمال
- عدم المساواة – القدرة على التغيير والتطور بما يتماشى مع الرأسمالية. هذا هدف متحرك.

ما الذي يمكننا فعله

- التخلي عن السلطة – كيف يمكننا فعل ذلك وما هي الصعوبات العملية التي تواجه هذا الأمر؟
- القيام بدور حلقة الوصل والوسيط والمؤثر للمنظمات المحلية في الهياكل العالمية.
- إقامة المزيد من المحادثات والروابط بين بلدان الجنوب العالمي – وليس بين بلدان الشمال والجنوب العالميين فحسب. فقد لا تريدون الدخول في حوار مع الشمال العالمي إذا كان لا يريد سوى “تدميركم”.
- تحديد التغييرات أو التحولات في السلطة التي نريد أن نراها بدلاً من استعمال “الكلمات الطنانة” التي نبتناها في دوائر معينة. واستخدام لغة بسيطة. وهذه طريقة لمعالجة هذه القضايا بصورة استراتيجية مع الجماهير المنغلقة تجاه هذه القضايا أو المعادية لها.
- إدراك أننا مترابطون (الشمال والجنوب العالميان) – والسعي إلى التحاور مع من يريدون ذلك والذين يمكنهم التعامل مع الاستعمارية لجعل العالم أفضل.

الحوار الخامس: تأملات الأمين العام لوكالة كير الدولية حول إنهاء الاستعمار وتعهد التغيير

صوفيا سبريشمان سينيرو

”نحن في وكالة كير (CARE) مجرد ميسرين، ويجب أن ندرك أننا نمتلك السلطة – الحقيقية والمتصورة – ويجب أن نكون على دراية بها في كل تفاعل، ونحن الآن أكثر وعياً بها مما كنا عليه عندما بدأت العمل في هذا القطاع، وهذا أمر جيد. فالحكومات والجهات المانحة تتعهد بالتزامات ويجب علينا الآن أن نكون أكثر نشاطاً وتصميماً على وضعها موضع التنفيذ“.

صوفيا سبريشمان سينيرو

- الكلمات مهمة وتشكل العوالم – أهمية اللغة. انضمت إلى وكالة كير (CARE) قبل 29 عاماً وصُدمت بمصطلحات مثل ”الميدان“ – التي تضع الجنوب العالمي على الهامش. وقد تعمدت عكس هذه المصطلحات وتحدثت عن القيام ”بزيارة ميدانية“ إلى برلين، أو ”إلى الخارج“ إلى لندن. وقد كان واضحاً أن اللغة التي نسمعها وتعرض لها كل يوم تشكل من نحن، الذين تهّم أفكارهم أكثر. وهناك أيضاً الكثير من المصطلحات العسكرية المستخدمة في هذا القطاع – على سبيل المثال ”العاملون الصحيون في الخطوط الأمامية“، و”القوات على الأرض“، وغيرهم. ويجب أن نتخلص منها عندما نستطيع ذلك.

- **تعهد التغيير** – وعد عملنا عليه لمدة 18 شهراً مع المنظمات الأقران: أوكسفام، وPlan، وSave the Children، وAction Aid، وChristian Aid. ولاحقاً انضمت منظمات أخرى: فيلق الرحمة، وAction Aid، ولجنة الإنقاذ الدولية، وغيرها الكثير. وقد انطلق في أكتوبر/تشرين الأول 2022، ولهذا فهو حديث نسبياً ولكن هناك بعض التقدم المتواضع في الجوانب الثلاثة التالية:

1. **الشراكات المنصفة** – نحن نتنازل بصورة أكثر نظامية عن مساحة في مناصرتنا للشركاء، على سبيل المثال لجنة وضع المرأة هذا الشهر فحسب (مارس/آذار 2023) ولاحقاً هذا العام لدينا خطط مماثلة لمؤتمر ”المرأة نبع الحياة“. وهناك التزام وتوجه أكبر لقياس التمويل الذي تقدمه لمنظمات المجتمع المدني التي تمثل النساء وتخدمهن بصورة نظامية.

2. **سرد القصص الأصيلة** – التزام بأن تمثل القصص التي نرويها الأشخاص الذين نعمل بالتضامن معهم بصورة أصلية. وسيكون من السهل إحرار تقدم هنا إذا كنا ملتزمين. على سبيل المثال، أظهر تدقيق للصور لدينا أن ما يقرب من 70% منها قد التقطها رجال من الشمال العالمي – وهناك الكثير من القوة التي يتمتع بها من تُحتسب نظرهم في تصوير واقع ما. وكان خط الأساس هذا شيئاً يمكننا تغييره بسرعة. فلا يوجد سبب لنلا تسرد النساء من الجنوب العالمي القصص التي نرويها حتى يتمكن من تصوير واقع حياتهن. ولدينا أمثلة بالفعل – مثل المعارض القوية لصور التقطتها نساء من الجنوب العالمي قمن بتوظيفهن.

3. **التأثير على القطاع الأوسع نطاقاً** – كانت محاولة التأثير على المزيد من المنظمات غير الحكومية الدولية للانضمام إلى التعهد التقدم الرئيسي المحرز حتى الآن. ولا يمكن أن يُعزى إلى التعهد التغييرات التي تقوم بها الجهات المانحة بالفعل ولكن من المشجع أن الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية قد تعهدت بأن يذهب 25% من التمويل للمنظمات في الجنوب العالمي بحلول عام 2025، وأن تصل هذه النسبة إلى 50% بحلول عام 2030. وتقدم العديد من الجهات المانحة الأوروبية التزامات مشابهة. وهناك إدراك أكبر من هذه الحكومات لأن التمسك بقرار المصير، وصوت الشعب، والمشاركة لم يعد اختياريًا بعد الآن.

لا شيء عنا دوننا! – كان هذا الشعار النسوي رقيقاً ثابتاً. ولا يمكن فصل هذا عن إنهاء الاستعمار لأن هذا هو ما يدور حوله. يطالب المزيد من الناس حول العالم الناس بتحديد مستقبلهم. ونحن في وكالة كير (CARE) مجرد ميسرين، ويجب أن ندرك أننا نمتلك السلطة – الحقيقية والمتصورة – ويجب أن نكون على دراية بها في كل تفاعل. ونحن الآن أكثر وعياً بها مما كنا عليه عندما بدأت العمل في هذا القطاع، وهذا أمر جيد. فالحكومات والجهات المانحة تتعهد بالتزامات ويجب علينا الآن أن نكون أكثر نشاطاً وتصميماً على وضعها موضع التنفيذ.

- **”الصفحات الاستعمارية“** – تأملات حول ديناميات السلطة بين الشمال/الجنوب العالميين – عندما انضمت إلى وكالة كير (CARE) في عام 1994 في كمبوديا، تم توظيفي محلياً وكنت نوعاً ما بين عالمين – لست من كمبوديا ولكنني كنت واحدة من الموظفين من الجنوب العالمي. وبدأت ”صفحتي الاستعمارية“ ودونت ما لاحظته من سلوكيات أو عناصر استعمارية من المحادثات. وكان هناك حوالي 20 موظفاً أجنبياً، لكنها جاءت أيضاً من زملائي الكمبوديين الذين شعروا بأنهم في وضع أدنى، ولم يكن لديهم ثقة في أفكارهم عند طرحها في الاجتماعات. ولأنني لم أُنتم لأي من هذين العالمين، كنت قادرة على ملاحظة ذلك وأصبح من الواضح أن اختلال توازن

القوة كان جزءاً من كل تفاعل. ويجب أن يكون لدينا حساسية قوية تجاه هذه السلوكيات الاستعمارية. ويجب أن نكون على دراية بالقضايا التي تؤثر علينا – لذلك فإن حساسية الشمال/الجنوب العالمي لديّ مفعلة دائماً. وأحياناً يكون من المرهق ملاحظتها لأنها موجودة في كل مكان.

- **امتياز اللغة الإنكليزية** – حتى عندما نكون في بيئة متنوعة للغاية، وحتى إذا كانت هناك مشاركة أكبر من الجنوب العالمي، فإن الفكرة التي يُعبّر عنها بلغة إنكليزية واضحة ومثالية، ويُفضّل أن تكون بلكنة بريطانية، هي التي يصغي إليها الجميع ويتعلقون بها. وهذا هو التعليق الذي يُدرج في اللوح الورقي القلب، والذي يرغب الجميع في التعليق عليه. وفي ثقافات أخرى، قد نرغب في التحدث عنها من خلال قصة بطريقة أكثر شعرية. لكن هذا لا يصل إلى اللوح الورقي القلب. الترجمة الشفوية مهمة، لكن هناك أمثلة لا حصر لها على أنه عند ترجمة شيء ما شفويًا، يلتفت الأشخاص إلى هواتفهم الخلوية ولا يصغون بانتباه. جميعنا مقصرون. حيث يجب أن نفكر في كيفية مشاركتنا، وكيفية استماعنا، ومن نستمع إليهم، والأفكار التي نمنحها امتياز وأن نبدأ بأنفسنا.

- **قيادة النساء في الجنوب العالمي** – أعتقد أن العهد يبين بصورة أكثر وضوحاً أننا لن نفعل أي شيء دون مشاركة الأشخاص الذين نقف متضامنين معهم. وهذا يهم من منظور القيم، لكن النساء والفتيات ومنظماتهن هن من لديهن الفهم السياسي، والالتزام، والوجود طويل الأمد، والشرعية، والرؤية، والأحلام لتغيير سياق حياتهن بأنفسهن. وهذا هو الحال في الاستجابة الإنسانية وكذلك العمل الإنمائي. وهذا ليس من منظور مبدئي فحسب ولكن أيضاً من منظور فعالية أكبر في إحداث التأثير فمعرفة أفضل. وغالباً ما يلغي نظام المعونة الذي يفرض نفسه في كثير من الأحيان أحلامهم ورواهن، مما يؤدي إلى تآكل القدرات، والقيادة، وأجندة الحركات، والمنظمات في الجنوب العالمي. وبعد جائحة كوفيد، كان هناك المزيد من تفويض السلطة للمنظمات التي تقودها النساء. ويجب أن نتمسك بهذه المساحة ونغذيها أكثر.

- **مناهضة العنصرية وتقليل الاستعمارية عمل يمتد مدى الحياة** – في السنوات الأخيرة، منذ قتل جورج فلويد، كان هناك ضغط أقوى من أجل إنهاء الاستعمار في القطاع. وقبل هذا لم تكن نتحدث حتى عن الأمر. والآن هناك موارد رائعة – كتب وإرشادات – حول كيفية مناهضة العنصرية وإنهاء الاستعمار بخطوات ملموسة للأمام. ويبدأ الأمر بمحادثة مفتوحة وصادقة حول موضع السلطة وكيف تبدو عليه الإجراءات والاستجابات الأكثر شمولاً. ونحتاج إلى إجراء محادثات عميقة حول دورنا كمنظمة غير حكومية دولية وكيف قد نهمش الجهات الفاعلة المحلية ونحافظ على توجهات عنصرية، أو متحيزة جنسياً، أو تمييزية ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاعنا. وهذا ليس شيئاً يمكن التخلص منه، بل يجب العمل على ذلك مدى الحياة.

- **السماح لأنفسنا بأن يتحدانا شركاؤنا جانب مهم.** ترأست ديغان علي من منظمة Adeso عملية تعهد التغيير وكانت تتحدانا. ولم نكن لنصل إلى ما وصلنا إليه دون هذا. وكان لدينا اجتماع مع 30 منظمة غير حكومية من الجنوب العالمي ورفضوا الصيغة الأولى لتعهد التغيير. ويجب أن تسهل التكنولوجيا علينا الحصول على هذه التعليقات من شركائنا في الجنوب العالمي والأشخاص الذين نسعى للوقوف نقف متضامنين معهم.

- **الحوارات والشراكة بين دول الجنوب العالمي** – تحسنت لكنها لا تحدث بما فيه الكفاية. أنا متحمسة بشأن أعضاء وكالة كير (CARE) الدولية من الجنوب العالمي – عندما بدأت العمل، كان هناك 10 أعضاء من الشمال العالمي. والآن، وكالة كير (CARE) مصر تتولى القيادة في مجال العنف المبني على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ، وتقود وكالة كير (CARE) الهند تقود مجال التكنولوجيا والابتكار وتلهمنا جميعاً، وقادت منظمة Chrysalis، الفرع التابع في سريلانكا، حياة خالية من العنف/العنف المبني على النوع الاجتماعي للاتحاد لبضع سنوات. وهذا الأمر ملهم وتنميته يجب أن تكون هادفة.

استشارات أخرى

نقاشات مجموعات التركيز مع خمس منظمات نسائية شعبية في إندونيسيا

ملخص التأملات

- **قلة التعامل مع الاحتياجات المحلية والخبرة** – تشير تجربة المنظمات المحلية إلى أن برامج المنظمات الدولية نادراً ما تتزامن مع الاحتياجات المحلية. ويتم التعامل مع المنظمات المحلية على أنها منفذة فحسب، ونادراً ما يتم الاستعانة بها في مراحل مبكرة لتشكيل تصميم البرنامج أو الاستراتيجية.
- **عدم التعامل مع الشركاء المحليين على قدم المساواة** – تعتبر المنظمات الدولية نفسها "مانحة"، ولا توفر فرصاً للشريك المحلي للابتكار، أو تكييف البرامج مع السياق المحلي، أو الاستماع إلى اقتراحات المنظمة المحلية أو قبولها.
- **أهمية الثقة والتحليل المشترك للدروس المستفادة** هناك ميل للحكم على قيمة المنظمات المحلية فيما يتعلق بنجاح برنامج معين، دون البدء من علاقة ثقة في عمل المنظمة المحلية. وفي ختام المشروع، يجب أن يكون هناك حوار مفتوح حول الدروس المستفادة، والنجاحات، والإخفاقات من منظور شركاء متساويين – وليس قرارات أحادية من جانب المنظمة الدولية.
- **نقص الاستثمار في الموظفين المحليين** – بالنسبة للبرامج التي تركز على النساء، والفتيات، والأطفال، والشباب، قد تكون هناك حاجة لتقديم الدعم الفني أو التدريب لموظفي البرنامج، لكن هذا نادراً ما يُدرج في الميزانيات التي تركز على تكاليف التنفيذ فحسب.
- **اهتمام ضئيل من جانب الجهات المانحة بتمكين النساء من التأثير في صنع القرار** – اهتمام غير كافٍ من الجهات المانحة بدعم المناصرة التي تقودها النساء والمشاركة السياسية – هذا أمر حاسم لتعزيز حقوق المرأة. ويجب تجاوز مجرد وجود بعض الأدوار القيادية "الموروثة" على مستوى القرية.

اجتماع مفتوح مع المنظمات الشريكة في النيجر

يرى الشركاء أن هناك تقدم محرز في الآتي:

- مشاركة المعلومات حول الإجراءات
- اجتماعات واتصالات التخطيط المنتظمة
- جمع الشركاء المختلفين في مشروعات مشتركة – بناء التآزر
- مساعدة الشركاء على بناء قدراتهم، على سبيل المثال تدريبات النوع الاجتماعي
- التكيف السياقي للموضوعات التي تعمل عليها وكالة كير (CARE)

مجالات الاهتمام:

- **يعامل بعض الموظفين الشركاء كمروسين** – هناك حاجة إلى تغيير في موقف بعض الموظفين الذين لا يتصرفون وفقاً لمبادئ المنظمة. وعندما يقدم الشركاء ملاحظاتهم، وهو ما يحق لهم فعله، لا يستمع إليها بعض موظفي وكالة كير (CARE). ولديهم "مشكلات معقدة" خطيرة. فهناك نقص في احترام الهيكل داخل المنظمات الشريكة. كما تدفع وكالة كير (CARE) قيادتها كثيراً في الاتصالات.
- **التأخير في الإفراج عن الأموال له تأثير كبير** – قد يكون هذا بسبب التأخيرات في توقيع العقود، وتقديم أوراق العمل، ومراجعة تقارير النفقات. وقد يحتاج الشركاء إلى دعم في هذا الأمر أو قد يضطرون إلى تأجيل التنفيذ. ويمكن أن يبدأ التعاقد والتخطيط قبل التنفيذ.
- **هناك حاجة إلى مزيد من المشاركة الاستراتيجية بين وكالة كير (CARE) وكبار قادة الشركاء** – يتجاوز ذلك تنفيذ المشروع ودمج القضايا الاستراتيجية. وإقامة علاقات مؤسسية وعلاقات بين أُنْداد.
- **الرسوم الإدارية ومعدلات البدلات اليومية غير كافية لتغطية التكاليف الفعلية** – مثل تكاليف الطاقة، وعمليات التدقيق، والرواتب، إلخ. والاقتراح على الشركاء فرض رسوم إدارية.

- ميزانيات الشركاء غير مشتركة التصميم، ومنخفضة نسبياً، وعرضة للتغيير – هناك حاجة إلى وضع الميزانيات وتحديد تكاليفها بصورة مشتركة وزيادة الشفافية لضمان تغطية التكاليف الفعلية. وتصعب قلة تخصيص الميزانيات تنفيذ أنشطة معينة أو شراء معدات أساسية مثل أجهزة الحاسوب. وإذا كانت التكاليف التشغيلية غير كافية، فقد يساهم ذلك في حدوث الاحتيال.
- قلة تقييم الشركاء ومن جانب الشركاء – يجب أن تكون هناك عملية تقييم سنوية وتشاركية يتم فيها تبادل نقاط القوة والضعف لضمان إجراء التحسينات. ويجب أن يُتاح للشركاء فرصة تقييم وكالة كير (CARE).
- تحتاج وكالة كير (CARE) إلى الإقرار باختلالات توازن القوة بين النساء على مستوى القاعدة والجمعيات غير الحكومية التي تديرها زوجات رجال بارزين – دور وكالة كير (CARE) في ضمان إشراك جميع الأصوات.

وجهات نظر من نسوية شعبية من الهند ملخص التأمّلات

- تضطلع وكالة كير (CARE) بدور في بناء القدرات المؤسسية وإدارة الموارد المالية لدعم المنظمات والحركات الشعبية.
- من الضروري التعامل مع النساء على مستوى القاعدة مباشرةً – زيارتهن في مكان إقامتهن والاستماع بعمق إلى ما يقُلنه.
- إدراك أهمية تقاطعات النوع الاجتماعي والطبقة/الطائفة – تؤثر على كيفية وصول النساء إلى الخدمات وتجربتهن لها وقدرتهن على المشاركة في هياكل السلطة.
- من الضروري دعم جمع النساء معاً لتحدي النظام الأبوي – أدى وجود صوت جماعي إلى تحويل السلطة من العقلية الأبوية إلى امتلاك النساء لأصواتهن.
- قد تشعر المنظمات النسائية الشعبية بأنها غير مجهزة للتعامل مع المنظمات غير الحكومية الدولية مثل وكالة كير (CARE). كيف يمكننا تحويل أنفسنا لسد تلك الفجوة؟
- تعزيز المنظمات النسائية الشعبية حتى يمكن أن يؤثر تجربتهن على السياسات التي تؤثر على حقوق النساء ورفاههن:
 - إشراك المنظمات النسائية الشعبية في تصميم البرامج
 - دعمهن لتوثيق تجارب النساء
 - تقديم الدعم الفني، على سبيل المثال كتابة المقترحات
 - إنهاء العنف ضد النساء والفتيات نقطة دخول مهمة للعمل مع النساء على مستوى القاعدة

إلى أين نتجه من هنا؟

أصبح واضحاً، من خلال الحوارات، أن موظفي وكالة كير (CARE):

- متحمسون لهذه القضية ويريدون المشاركة في المناقشات. ومع ذلك، فإن المشاركة المستمرة مشروطة باتخاذ إجراءات متضافرة.
- يدركون أنه يجب أن يكون لدينا عقلية تعلم وأن نلتزم – على المستوى الشخصي، والتنظيمي، والقطاعي – لتحقيق أجندتنا المناهضة للعنصرية.
- قد يشعرون بالانزعاج من المناقشات التي تتناول التمييز أو العنصرية بسبب تجاربهم الشخصية.
- في بعض الحالات، قد يشعرون بأنهم تعرضوا لمعاملة تفضلية في وكالة كير (CARE) بناءً على هويتهم (العرق، والجنسية، والإثنية، والانتماء لمجتمع الميم+، والعمر، والإعاقة) أو وضعهم (على سبيل المثال، في الجنوب أو الشمال العالميين أو العضوية في وكالة كير (CARE) أو المكتب القطري).

ساعدت عملية الحوارات بصورة حاسمة في تحديد الحاجة إلى دعم الموظفين الذين يرغبون في المشاركة في هذه المحادثات، وتوضيح خيارات الإفصاح والخدمات الاستشارية للموظفين الذين قد تعرضوا لحوادث تحرش أو تمييز أو انزعاج بسبب بعض المناقشات. وستتم مشاركة معلومات حول خيارات الدعم المتاحة مع الموظفين باللغات المتاحة في وكالة كير (CARE) في الحوارات اللاحقة.

يوصى بأن تقوم وكالة كير (CARE) بالآتي لتطوير هذه الأجندة أكثر:

1. تواصل عقد حوارات تحول السلطة حول الموضوعات والقضايا التي حددها موظفو وكالة كير (CARE) عبر الاتحاد.
2. تشارك الدروس المستفادة من حوارات تحول السلطة التي انعقدت حتى الآن مع المديرين الوطنيين والمجلس الإشرافي لضمان أن يكون دفع أجندة وكالة كير (CARE) المناهضة للعنصرية على مستوى رفيع داخل التحالف.
3. تتخذ الخطوات المناسبة لضمان تنفيذ ملخص التوصيات مع استمرارنا في رحلتنا لتحقيق رؤية عام 2030.

الأفكار والتوصيات المقدمة من المشاركين

قُدمت روابط للمشاركين، خلال كل حوار، لسبورات jamboard الرقمية لتسجيل أفكارهم، ومشاعرهم، وأسئلتهم. وقد جُمعت حسب الموضوعات بالشكل الموضح أدناه، وهي تقدم رؤية رئيسية لدعم تقرير الدروس المستفادة هذا.

Individual self-reflection and staff experiences at CARE

We need to ensure as an organization we practice what we are preaching.

Self-reflection is key for individuals to uphold equity and practice antiracism - can't we make it mandatory for all CARE offices to hold sessions that support self-reflection?

We must start with a good sense of self-criticism about racism and institutional discrimination and from there honestly define what we want and can change.

Often when I speak as a woman from the south... people smile and say "thank you" and tick the box - rather than listen to what I am saying and if I disagree with a senior staff.....

Some folks at CUSA went through the book "Me and White Supremacy" as an exercise; it was extremely helpful in breaking down white privilege and white supremacy.

I suggest that the discussions be broken down into small groups all in respect of the diversity for a larger participation and a better appropriation.

Seems that the colonialist culture of CARE is often brainwashing people ... losing their sensitivity for colonialist behaviours and attitudes. Scary ...

Can someone have colonialist attitudes and working even if they are from the global south? I see 'dictator' styles even from those that were colonised - male and female

We need to talk about white supremacy and racism in our workplace and our sector without shying away and/or "reading between the lines" in conversations.

Interesting reflections about replacing Europeans peoples with brown skills peoples to continue doing the same thing. The agenda has been hijacked and we need to reflect.

It is important to understand how other non-hegemonic epistemologies work and to promote honest (self)reflection in all levels, but it is necessary to pause and listen (us) and

and reflect, as well as having the confidence to question and say when we feel colonialist behaviors or language in order to change it.

At the beginning of the session, invite participants to adopt a critical view of their privileges, positions, statuses, identities to avoid cognitive biases

Body language can show a "message" of privilege and making other refrain from expressing themselves/ideas

Ask for feedback and replication of discussions at CO level.

Organisational & structural change for decolonisation 1/2

Let's get real and vulnerable-- otherwise, culture change will be out of grasp.

What is according to you the most significant challenge on an organizational level for CARE to make a real contribution to the pledge for change?

As an INGO, we are speaking of gender equality and antiracism; but sometimes we are also contributing to this unconsciously

I am glad CARE recognises the lack of anti-racism work and actions undertaken and is willing to open a conversation about it and take actions.

I'd be keen to take part in this group to ensure that CARE looks inward and commits to decolonising our approach, processes, and systems

What are the most important things that CARE staff can do to implement the pledge starting today?

How is the pledge being centred across the Confederation? Is this really being deepened as part of the non-negotiables. How is this enforced?

Simply put we need to walk the talk.

What will CARE look like in 2040?

How do we hold people accountable?

How big do you see the influence of the institution CARE with a colonialist history over the people from colonized countries working for the organisation?

Words of wisdom: I believe the more diverse the group is the better for the outcomes, in terms of cultural background, age, race, sex etc and CARE has resources and the platforms.

Why is the "global north" not discussing more about how to redefine its role in development cooperation? To make real power shift possible, changes also must happen there.

If Coloniality is long standing patterns of power - what are patriarchal indigenous systems of Chiefdom? That are long standing power systems with long term impact on cultur

'Being African and black, there is a lot of tick box efforts, but the minimizing of this issue definitely exists. What has it meant for CARE internally?'

Let us get it going!

The reason why we are having conversations about racism is because of its international relevance to others.

Maybe more south-south dialogue could create another space for more empowerment and opportunities

Organisational & structural change for decolonisation 2/2



Procurement



Language: Words Matter

In CARE - we talk about not using the word "field", but we now use "local" and we still say "country office" and "member" with the same connotations of colonial power

One of the problems within CARE is that often we have programmes/ advocacy teams that are trying internally to advocate for language to be decolonised, "bottom up", but a

Language is considered a measure of intelligence instead of being a medium of communication

It is about recognising the uniqueness of each person who can contribute to solving the problem that affects us all.

It is about the human connection from heart to heart. It is about acknowledging the uniqueness of each person which we need to solve the problems that affect us all.

Practical Suggestion: Changing the terminology and how we refer to things and places in the development sector and ask the why/understanding.

What suggestions do you have for creating an environment where colleagues are comfortable with highlighting when colonial language or behaviours are being used?

blockage is there at Directors' level. This is similar with gender-sensitive/more feminist language for example. How can we deal with that effectively?

How can CARE support marginalized actors to win grants? How do we do this before the application process, so they are not disadvantaged compared to more established ones?

I love the point about the world we seek - it is easier to define what we are against with others - but so much harder to define what we seek - any pointers on how to do that collectively?

I believe you will be surprised by how much you can learn from participant's experiences when they are given the opportunity to share!

Equitable Partnerships

Senior Leadership

I am aware of being white and in a senior position I don't want that to block discussion

What are the characteristics of a non-colonial leader? Often even feminists expect us all to agree with the boss.

Balance the dialogue with action - especially at executive levels.

How can we create spaces for new leaders in CARE - so many senior staff in countries and regions have been in CARE for 20+ years - how do we get new ideas?

In CARE we have a definition of what is good and right - with jargon to go with it. How do we learn new ways if our senior staff are all CARE moulded - where do we get new ideas from?

Encourage the diversity of participants, especially in facilitation and leadership roles

Please reach out also to our safety and security colleagues to be able to reflect this in their policies and practices.