

في 6 يوليو و8 يوليو، تلقى مجلس إدارة الائتلاف الدولي لصحة المرأة شكاوى من موظفين سابقين وحاليين حول حالات عنصرية وبلطجة وترهيب وبيئة عمل سامة والتي تؤثر بشكل خاص على النساء السود والنساء الملونات في مكان العمل.

في ال 17 من يوليو، قام مجلس الإدارة بإطلاق مراجعة لهذه الأمور عن طريق طرف ثالث بقيادة جريس سبيتس من مورغان ولويس وبوكيوس. كانت أهداف المراجعة هي فهم القضايا التي أثبتت في خطابات شكوى 6 يوليو و8 يوليو؛ وتحديد المجالات التي يمكن من خلالها تحسين ثقافة مكان العمل في الائتلاف فيما يتعلق بالتنوع والمساواة والشمولية؛ ولتحديد طرق تعزيز عمليات الائتلاف لمعالجة والإبلاغ عن أي أمر مسبب للقلق في مكان العمل. أخذ ثلاثة أعضاء من الإدارة العليا للائتلاف إجازة أثناء مباشرة التحقيق.

كما كلف المجلس أيضًا بإجراء مراجعة مستقلة لعمليات تقديم المنح ودعوات المناصرة في المنظمة وسريعًا ما تعقب تقرير حقوق الملكية في الأجور وتحليل المسار الوظيفي الذي كان قيد التنفيذ بالفعل. يمكن العثور على تفاصيل تلك المراجعات في الأسفل.

وكمنظمة، نحن ممتنون للموظفين السابقين والحاليين الذين تقدموا لمشاركة خبراتهم بالإضافة إلى متلقو المنح وشركاء دعوات المناصرة الذين وافقوا على إجراء مقابلات معهم. نحن نقدر حقيقة أن العديد من الأشخاص بذلوا وقتهم بسخاء للمشاركة في عمليات المراجعة المختلفة التي تم إجراؤها منذ أول يوليو. ونعتمد بشدة عن الضرر الذي سببته الإجراءات الجماعية المفهوسة في التقارير الموضحة أدناه.

لا تزال مهمة الائتلاف بالغة الأهمية كما كانت دائمًا، وما زلنا عازمين على الالتزام بتحقيق العدالة بين الجنسين للنساء والفتيات في جميع أنحاء العالم. فنحن نؤمن بشدة بأن المجموعة الشاملة من المراجعات التي أجريناها والتغييرات التي نجريها، سوف تضع المؤسسة على المسار الصحيح.

النتائج التي توصل إليها تقرير مورغان ولويس وبوكيوس مؤلمة ونحن نقبل استنتاجاته. ندرك تمامًا أن هناك الكثير من العمل الذي يجب القيام به. كما أننا حريصون على بدء عملية ترضية مع الموظفين الذين يحترمون مجموعة الكيانات العرقية والأخلاقية والجنسية في مؤسستنا. ونأمل أن يتمكن الائتلاف من إعادة بناء ثقة الحلفاء والأصدقاء في الحركة والذين عملنا معهم لسنوات عديدة.

وفيما يلي نظرة عامة على النتائج التي توصلت إليها المراجعات والخطوات التي سنتخذها في سعيها لخلق ثقافة تعكس بشكل كامل قيم ومهمة منظمنا، والتي تدعم وتعترف بحقيقة أن النساء السود والنساء الملونات يلعبن دوراً حاسماً في تحقيق العدالة الإنجابية على الصعيد العالمي.

#### مراجعة مورجان لويس

أجرى مورجان لويس 47 مقابلة، شملت 18 موظفًا حاليًا، و20 موظفًا سابقًا، وخمسة شركاء ممنوحين، واثنين من المانحين، واثنين من أعضاء مجلس الإدارة. وبالإضافة إلى مقابلات الشهود، قام مورغان لويس بمراجعة الوثائق والمعلومات ذات الصلة بالتحقيق، بما في ذلك دليل الموظف في الائتلاف والسياسات والإجراءات ذات الصلة، والخطة الاستراتيجية للائتلاف، وبيانات التوظيف والترقية، والملاحظات المأخوذة من المقابلات التي أجريت أثناء خروج الموظفين، والتعليقات المنشورة على وسائل التواصل الاجتماعي، والمواقع الإلكترونية مثل Glassdoor.com حول ثقافة مكان العمل في الائتلاف، والبيانات والمعلومات المقدمة من المانحين والشهود.

لم تجد المراجعة أي حالة من حالات التمييز الغير شرعي أو القائم على أساس العرق أو الانتقام غير القانوني فيما يتعلق بأي من قرارات التوظيف. ومع ذلك كانت الموضوعات المشتركة والتي تم سماعها، من كل من الموظفين البيض والموظفين الملونين، هي: (1) توجد ثقافة تبعث الخوف والترهيب داخل الائتلاف؛ (2) تطلب الإدارة درجة عالية وغير واقعية من الكمال؛ (3) وجود تأثير سلبي غير متناسب على الموظفين الملونين؛ و (4) أن كل هذا مدفوع في النهاية بالقيادة التنفيذية للائتلاف ومجلس الإدارة. القلق الأكبر الذي أعرب عنه معظم الموظفين الذين تمت مقابلتهم هو أن هناك تصورات راسخة ومستمرة تسببت في ضرر كبير للثقافة العامة بمكان العمل في الائتلاف، لا سيما فيما يتعلق بتجارب النساء ذوات البشرة الملونة.

تقرير مراجعة مورجان لويس متاح على هذا الرابط.

### العدالة في الأجور وتحليل المسار الوظيفي

تم إشراك موارد بشرية غير ربحية، وهي مؤسسة موارد بشرية تعمل حصرياً مع القطاع غير الربحي، من قبل الائتلاف لإجراء تحليل للعدالة في التعويض لفحص ممارسات الأجور في الائتلاف المتعلقة بالتعويض على أساس العرق. في حين أن أعداد الموظفين في مجموعة البيانات صغيرة جداً بحيث لا تمثل بيانات ذات دلالة إحصائية عبر جميع المستويات في المؤسسة، ولم تجد المراجعة دليلاً على وجود تفاوت في الأجور على أساس العرق. ولقد أوصى التقرير بعدد من الخطوات لإضفاء الطابع الرسمي على سياسات وممارسات التعويض الحالية لجعلها أكثر شفافية. وكخطوة للمتابعة، تقوم الموارد البشرية غير الربحية بتنفيذ مشروع لتحديد المسار الوظيفي لتقييم ومراقبة المهارات والسمات في المنظمة ولضمان فهم الموظفين لكيفية تحديد النجاح في كل دور وكيف يمكنهم التقدم من خلال المنظمة.

ملخص تنفيذي لتقرير المساواة في الأجور الخاص بالموارد البشرية غير الربحية متاح على هذا الرابط.

### تقييم المنح وأعمال المناصرة

قدم مُقيم خارجي مستقل تقييماً لمحفظة المنح ودعوات المناصرة التي يقدمها الائتلاف، وحدد فيه إلى أي مدى كانت الممارسات المتبعة لتقديم المنح ودعوات المناصرة الخاصة بالمنظمة متوافقة مع قيمها الأساسية ورسالتها التي حددها الائتلاف. تألفت المراجعة من مراجعة للوثائق والمناقشات مع الموظفين متبوعة بمقابلات مع 20 من شركاء المناصرة والمنح.

وقد أظهرت النتائج الرئيسية أن الشركاء من متلقي المنح يملكون بتجربة إيجابية للغاية مع مسؤولي البرامج الذين تم وصفهم بالاحترام والثقة والشفافية والعمل الجاد. وكان أيضاً لشركاء دعوات المناصرة تجارب إيجابية مع الائتلاف ومع ذلك، فلقد وصف الموظفون بيئة العمل بأنها كانت هرمية للغاية؛ أنه كانت بها توقعات بالكمال والتي غالباً ما كانت تخنق مساهماتهم وفرص نموهم.

وعلى الصعيد العالمي، فإن طاقم البرنامج الخاص بالائتلاف قوي في الدفاع عن الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية ويعزز بشكل نشط منظور نسوي وحقوق. ومع ذلك، فإنه على المستوى الإقليمي، هناك قلق بشأن قوة الائتلاف كمنظمة معتمدة على الولايات المتحدة والتي تعمل في مندييات دعوات المناصرة الإقليمية حيث يكون للمؤسسات والنشطاء من الجنوب العالمي دور أكبر للعبه وأكثر شرعية للعمل. كان هناك تقدير عميق للتدريبات الرائدة في مجال الممارسات الخاصة بدعوات المناصرة، ولكن وصفت التدريبات بأنها قاصرة من حيث الشمولية ومشاركة آراء وأصوات النشطاء من الجنوب العالمي. هناك توصية قوية بأنه يمكن تحسين تدريبات الممارسات الخاصة بدعوات المناصرة وذلك عن طريق زيادة تنوع موظفي الائتلاف والسماح بتحديد جداول أعمال الاجتماعات وتسهيلها من خلال إشراك الأشخاص في حركة حقوق المرأة والعدالة الإنجابية، وخاصة أولئك من دول الجنوب. كما دعا الشركاء من متلقي المنح والدعوة إلى المزيد من التنوع العرقي والطبقي الإقليمي من حيث القيادة وعضوية المجلس.

يتوفر ملخص تنفيذي لتقرير مراجعة المنح على هذا الرابط.

## انتقال القيادة

استقالت فرانسواز جيرارد أمس، وبأثر فوري، من منصبها كرئيسة ومديرة تنفيذية. قالت كاتلين ريجان، رئيسة مجلس إدارة الائتلاف، "نشكر فرانسواز على مساهماتها العديدة في تعزيز مجموعات دعوات المناصرة العالمية للمرأة والصحة الجنسية والإنجابية والحقوق وذلك خلال فترة عملها في الائتلاف التي استمرت ثماني سنوات. وحتى يتم تعيين رئيس جديد، سيواصل الرئيس التنفيذي للعمليات المؤقت روبن جينكينز قيادة فريق الإدارة العليا ودعم العمل التشغيلي والبرنامجي الخاص بالائتلاف. وسيعود الموظفان الكبيران الإضافيان، وهما نائب الرئيس للتطوير والاتصالات ومدير المنح والشراكات الدولية، إلى المنظمة وسيتلقيان دعماً وتدريباً إضافيين عند استئناف أدوارهما. لقد بدأ المجلس في البحث عن رئيس جديد للائتلاف ستم رئاسة لجنة البحث بالاشتراك ما بين رئيسة مجلس الإدارة كاتلين ريجان ونائبة الرئيس سيسونكي مسيمانج. ستكون عملية البحث شاملة وتتضمن الموظفين.

## إجراءات مجلس الإدارة

يقبل مجلس إدارة الائتلاف النتائج والتوصيات الواردة في المراجعات الثلاثة. من بين الإجراءات الأخرى، سيعطي مجلس الإدارة والائتلاف الأولوية لما يلي:

- مواصلة العمل الذي بدأ خلال فترة الأزمة هذه، والذي ركز على التنوع والمساواة والشمولية. وسوف يتم إنشاء لجنة جديدة لمجلس الإدارة لقيادة هذا العمل ودفع جوانب إضافية لتغيير الثقافة التنظيمية؛
- إعطاء الأولوية للتنوع عند التوظيف والتعيين على جميع مستويات المنظمة ومجلس الإدارة.
- تعزيز دور الموارد البشرية والتأكد من وجود وسيلة يمكن للموظفين من خلالها إثارة مخاوفهم دون الكشف عن هويتهم.
- تنفيذ الممارسات الموضحة في توصيات المسار الوظيفي، بما في ذلك وضع مبادئ توجيهية شفافة لزيادة الجدارة والترقيات؛
- مراجعة تكوين وهيكل مجلس الإدارة والنظر في السياسات والممارسات الإضافية لضمان التوافق والفعالية مع مهمة الائتلاف. و
- العمل مع الموظفين للنظر في التوصيات التي وضعها الشركاء من متلقي المنح ودعوات المناصرة في التدريب على تقديم المنح والمناصرة في التدريب على الممارسة مع إعطاء اهتمام خاص للتوصيات حول إعادة فحص دور الائتلاف في اجتماعات المناصرة الإقليمية وزيادة التوافق من خلال تكوين قيادة ومجلس أكثر تنوعاً.

بينما نضع كتنقنا على عجلة القيادة لبدء فصل جديد، نعتقد أن مهمتنا المتمثلة في النهوض بالصحة الجنسية والإنجابية وحقوق النساء والفتيات في جميع أنحاء العالم لا تزال مهمة كما كانت دائماً.