

# قوة الإنسانية

مجلس مندوبي الحركة الدولية  
للسليب الأحمر والهلال الأحمر

22-23 حزيران / يونيو 2022، جنيف



## محضر موجز عن حلقة العمل

ما هو المطلوب لجعل حركة الصليب الأحمر والهلال الأحمر

خالية من التمييز والكرهية للأجانب والعنصرية؟

التاريخ والموعد: الخميس 31 مارس 2022، من 9:00 إلى 10:30 (بتوقيت وسط أوروبا): باللغات الإنكليزية والعربية والروسية

من 17:00 إلى 18:30 (بتوقيت وسط أوروبا): باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية

الرئيس/الميسر/مدير النقاش: السيد David Loquercio، والسيدة Annika Norlin، والسيد Amjad Saleem،  
والسيد Gurvinder Singh

المتحدثون/أعضاء حلقة النقاش/مقدمو العروض: السيدة Michele Hunt

### نبذة

ليست قضايا العنصرية وكرهية الأجانب والتمييز ولا الحوارات بشأنها بالجديدة على الحركة، فلطالما بُذلت الجهود سابقاً لمواجهتها، فنظمت لقاءات مفتوحة مختلفة، واقتُرحت حلول، ولكن أياً منها لم يُنصَح بإجراء على ما يبدو. ونتيح حلقة العمل هذه الوقوف على الوضع لبرهنة وتحديد الإجراءات اللازمة واقتراحها بغية التصدي للعوائق الشخصية والثقافية والنظامية التي تحد من اعترافنا بمشاكل العنصرية وكرهية الأجانب والتمييز ومن استجابتنا لها وبذل الجهود لتحرير الحركة منها.

### الملاحظات العامة والنقاط الرئيسية

نُظِّمت حلقة العمل هذه لفهم العوائق القائمة في الحركة، ومنها العوائق الشخصية والثقافية والسياقية والنظامية. وقالت المتحدثة الرئيسية السيدة Michele Hunt إن "الانقسامات العميقة القائمة على العرق أو النوع الاجتماعي أو الدين أو الآراء السياسية أو مجرد الاختلاف كلها متجذرة في الإحجاب والتمييز والإقصاء، في نظرة عالمية تفرق الناس بين سادة وعبيد ولا تفهم أن الناس جميعاً سواسية مترابطون ارتباطاً لا انفصال فيه". واختتمت حديثها قائلة إن "العالم بات يحتاج الآن أكثر من أي وقت مضى إلى حركة الصليب الأحمر والهلال الأحمر التي ترى التنوع والاحتواء نعمة، وإننا (في الحركة) نختل مكانة فريدة للاستفادة من عقول وقلوب وخيالات الجميع [في مجتمعاتنا] لنحقق رؤيتنا لما ستبدو عليه حركة شاملة، حركة لا يتخلف فيها أحد عن الركب، ولا يترك أحد ولا يشعر أحد بعدم الأمان".

وأقر في حلقة العمل بأن السياسات وحدها لن تنتزع التحيز والإحجاب من نفوس الناس. وأشارت مشاركة من اللجنة الدولية للصليب الأحمر، في معرض الحديث عن تجربتها الشخصية، إلى أن الخوف من الانتقام والافتقار إلى أماكن آمنة وعدم التحقق من صحة التجارب المختلفة أمور تمنع الحوار بشجاعة وصدق. وقد بُنِيَ إلى ضرورة ضمان ألا تتجرّف جمودنا نحو "التصنع" - أي التباهي بإجراءات قليلة اتخذت بعد فوات الأوان في الواقع. ووجهت دعوة إلى "عدم التواني"، كما دعي كل فرد في الحركة، وليس فقط الفئات المهمشة وغير المرئية أو الأشخاص الملونين، إلى أخذ زمام العمل العاطفي والتعليمي حول العنصرية والتمييز وكرهية الأجانب.

ومن الأهمية بمكان أيضا الإشارة إلى أن العديد من الجمعيات الوطنية شرعت بالفعل في التصدي لبعض هذه المواضيع بطرق مختلفة وفي اتخاذ إجراءات تستهدف التصدي للعنصرية والتمييز، ومنها إجراء الدراسات الاستقصائية ورصد مقاييس التنوع والإنصاف والاحتواء، وتعميم الدورات التدريبية والتنوع في استخدام المتطوعين. ودعي المشاركون إلى التعبير عن اهتمامهم بالمشاركة في هذا العمل للمضي قدما.

## النقاط الرئيسية التي أثيرت

### ذُكرت العوائق التالية التي تحول دون مناقشة القضايا المطروحة:

- 1- الخوف من الانتقام، والافتقار إلى الأماكن الآمنة، وعدم كفاية التحقق من صحة التجارب المختلفة.
- 2- ضعف آلية المساءلة المتاحة للموظفين والمتطوعين والمجتمعات المحلية لتقديم التظلمات.
- 3- حالات العنصرية والتمييز وكراهية الأجانب الداخلية والشخصية.
- 4- التقصير في تنفيذ ولايتنا ومبادئنا الأساسية.
- 5- العوائق المؤسسية (على مستوى الفرع/الجمعية الوطنية/الوفد/المجموعة/المكتب الميداني).
- 6- العوائق الهيكلية والعوائق على نطاق الحركة (على مستويي المؤسسة والموظفين).
- 7- القيادة التي لا تراعي مصالح المجتمعات المحلية التي نخدمها.
- 8- الافتقار إلى الإجراءات المستدامة والمستنيرة والقائمة على البراهين.

وبالتالي يلزم اتخاذ إجراءات على كل المستويات - ومنها مستوى السياسات على سبيل المثال لا الحصر - من أجل تهيئة مكان آمن لإقامة حوار شجاع حول القضايا الحساسة. ويشمل ذلك معالجة الوعي الشخصي عن طريق التعليم وفهم التجارب التي يمر بها الأشخاص. واقترح أيضا ضمان التعمق في فهم سبل تطبيق المبادئ الأساسية وتفسيرها والوفاء بها من أجل إقامة الحوار اللازم، وذكر أن هذه المبادئ الأساسية استخدمت في السابق ذريعة للحد من هذه الحوارات. وأشار إلى أن ولايتنا ومبادئنا ليست درعا يحمينا من العنصرية وكراهية الأجانب والتمييز، ولا هي تمنعنا من المضي في اتباع نهج أبوي واستعباري جديد في تقديم المعونة.

ووجهت دعوة أيضا إلى النظر في هياكل السلطة الداخلية لدينا من تمثيل الفروع إلى علاقات التمويل والعمل مع الأعضاء. وذُكرت تحديات هيكلية، منها معاملة الموظفين الوطنيين وأجور الموظفين الوطنيين والدوليين.

وأخيرا، ذكر على وجه الخصوص دور القيادة في وضع نماذج لمبادئ التنوع والتمثيل وتجاوز الخطب الرنانة.

## الاستنتاجات والتوصيات

اقترح المشاركون أن تتبع الحركة نهجا مدروسا أكثر وذا مغزى. وترد فيما يلي التوصيات الرئيسية المقترحة على المستويين النظامي والتنظيمي:

- تطوير المواد التدريبية والتوجيهية.
- تكوين فريق أساسي للمضي في مناقشة هذا الموضوع والتعمق فيه.
- تحديد نهجنا حيال العنصرية وكراهية الأجانب والتمييز، استنادا إلى الرؤى المستنيرة والمساءلة والتعلم.
- تهيئة أماكن محمية ومعروفة لإقامة الحوار والتعلم وتقاسم الموارد.
- تصميم نظام محرر من العنصرية والتمييز وكراهية الأجانب يركز على الإنسان ويقوم على العمل.

- دراسة السلطات داخل مؤسساتنا وحركتنا.
- السير على مبادئنا الأساسية وسياساتنا الرئيسية.
- تشكيل قيادة ملتزمة ومتنوعة وخاضعة للمساءلة.
- إظهار التزامنا وعملنا تجاه المجتمعات المحلية للتصدي للعنصرية والتمييز وكراهية الأجانب.

### المراجع اللازمة

[https://www.redcross.org.uk/about-us/what-we-](https://www.redcross.org.uk/about-us/what-we-do/international/humanitarian-policy) تقرير الصليب الأحمر البريطاني: [do/international/humanitarian-policy](https://www.redcross.org.uk/about-us/what-we-do/international/humanitarian-policy)

بث الحركة: <https://soundcloud.com/icrc-global/podcast-it-matters-who-is-around-the-table>

منشور المدونة: <https://rcrcconference.org/blog/what-will-it-take-to-build-an-international-red-cross-and-red-crescent-movement-free-from-racism-xenophobia-and-discrimination/>