

كيف شكّلت القيادة المتنوعة الاستجابات لفايروس
كورونا COVID-19 داخل الحركة الدولية
للصليب الأحمر والهلال الأحمر
مايو (أيار) 2021

This paper is part of Humanitarian Advisory Group's *Diverse Leadership* research project.



GLOW
red



HUMANITARIAN
ADVISORY GROUP



الملخص التنفيذي

يعمل القطاع الإنساني في قلب العديد من التفاوتات المتزايدة في جميع أنحاء العالم. إن ضمان المبادئ الإنسانية والممارسات الأخلاقية التي تدعم عمل المنظمات الإنسانية أمر ضروري لمصداقيتها وشرعيتها. في الأونة الأخيرة ، بينما كانت الحركات الاجتماعية تنادي بقضايا التمييز والظلم ، انخرطت المنظمات والأفراد في القطاع الإنساني بشكل مباشر أكثر في المحادثات التي تعكس العمليات والمؤسسات الإنسانية ، مساهمين في التغيير لضمان بقاء الناس في المركز. سمحت هذه المحادثة باعتراف واسع النطاق بأن المنظمات الإنسانية يمكنها فعل المزيد لاحتضان التنوع وزراعته كجزء من التزامها تجاه الإنسانية.

يهدف هذا البحث إلى إثراء المحادثات حول التنوع والشمول في القطاع الإنساني ليس من خلال جعل القضية المبدئية للإصلاح - مهمة كما هي الحال - ولكن من خلال إظهار قيمة وجود مجموعة واسعة من وجهات النظر والخبرات داخل قيادة الحركة الدولية للصليب الأحمر RCRC و اتخاذ القرار.

حول هذا البحث

هذا التقرير هو جزء من بحث المجموعة الاستشارية الإنسانية Humanitarian Advisory Group لفهم كيف يمكن للقيادة الأكثر تنوعاً وشمولية أن تعزز قدرة النظام الإنساني على مواجهة التحديات الرئيسية. تتمثل فرضية العمل لدينا في أن فرق القيادة المتنوعة والشاملة تساعد القطاع على التنقل في مشهد عالمي سريع التغيير ، من خلال جلب عمق المواهب ، والنهج المتنوعة ، وطرق التفكير الجديدة.

الدراسة عبارة عن تعاون بين أربعة شركاء: المجموعة الاستشارية الإنسانية (HAG) ، والشبكة العالمية للقيادات النسائية في حركة الصليب الأحمر والهلال الأحمر (GLOW Red) ، والاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (IFRC) ، و اللجنة الدولية للصليب الأحمر (ICRC) . وتستند الدراسة إلى تحليل عمليات صنع القرار المبلغ عنها بشأن الاستجابة لـ COVID-19 عبر الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر. لم تسع الدراسة إلى تقييم نتائج أو تأثيرات قرارات قيادة معينة ، بل تهدف بدلاً من ذلك إلى فهم ما إذا كانت تعددية وجهات النظر مرتبطة بتعددية الإجراءات. كانت أسئلة البحث:

سؤال البحث الأول : كيف استعد قادة العمل الإنساني المتنوعون لـ COVID-19 واستجابوا له؟



سؤال البحث الثاني: هل تتأثر الاستجابة بالتنوع والخصائص الفردية للقيادة؟ إذا كان الأمر كذلك ، فكيف؟



مصادر البيانات والإطار التحليلي

استخدم البحث نهجًا مختلطًا يعتمد على مراجعة المستند ، ودراسة اسقصائية، ومقابلات مع المخبرين الرئيسيين. تلقت الدراسة الاستقصائية 354 ردًا من المتطوعين والموظفين عبر حركة RCRC . تم تحليلها بطريقتين ، لفهم حدوث استجابة معينة ولتحديد أدلة ذات دلالة إحصائية حول سمات الأشخاص المرتبطين بالاستجابة. سمحت لنا المقابلات باستكشاف تصورات الأفراد وخبراتهم بعمق أكبر.

قمنا بتنظيم النتائج وفقًا لإطار عمل لاتخاذ القرار في القضايا المعقدة ، والذي يحدد ستة "كتل بناء" أو عناصر يجب مراعاتها عند التوصل إلى قرار: النتائج ، والدليل، والخيارات ، والأشخاص ، والعملية ، والمخاطر.

النتيجة: التنوع في فرق القيادة يحدث فرقًا

كشف البحث عن اختلافات مهمة في طريقة تعامل قادة الحركة الدولية للصليب الأحمر بخلفياتهم وخبراتهم المختلفة وتحديد أولوياتهم للقرارات والإجراءات. ببساطة ، أظهر البحث أنه من المهم من يكون حول الطاولة.

على سبيل المثال ، في سياق جائحة - COVID-19 عندما كان يتعين على المنظمات الإنسانية تكييف برامجها وأماكن عملها مع متطلبات الصحة العامة الجديدة - وضع القادة من البلدان التي كانت تاريخياً ممثلة تمثيلاً ناقصاً في القيادة الإنسانية ، آليات التعلم عن قصد أكثر بكثير من القادة الآخرين . كانت النساء في المناصب القيادية أكثر احتمالاً من الرجال لاستخدام آليات جمع الأدلة الداخلية مثل استطلاعات الموظفين. كان القادة الذين حددوا أنهم ينتمون إلى أقلية عرقية أو عرقية في الأماكن التي يحملون فيها الجنسية أو الإقامة الدائمة أكثر احتمالاً لتطبيق آليات الردود السرية.

وجدنا أن القادة في حركة الصليب الأحمر والهلال الأحمر الدولية أدركوا أن السمات والخصائص الشخصية أثرت على نهجهم القيادي. ومع ذلك ، كانت هناك أيضاً مؤشرات على أنه في بعض المناطق التي كانت فيها خصائص معينة تنتمي إلى أقلية مميزة (مثل 2٪ من المشاركين في الاستطلاع الذين حددوا أنهم يعيشون مع إعاقة). فإن هؤلاء في المجموعة الأكبر لم يروا أن هذه السمة تؤثر على نهجهم ، في حين أن أولئك في المجموعة الأصغر فعلوا ذلك.

لكن التنوع بدون تضمين ليس كافياً

أبرز البحث أيضاً أن وجود مجموعة متنوعة من الأشخاص حول طاولة القيادة لا يكفي بحد ذاته: يتطلب اتخاذ القرار الفعال أن يكون كل شخص قادراً على التحدث والاستماع إلى آرائه. أعرب قادة من أجزاء مختلفة من حركة RCRC عن مخاوفهم من أن بعض السمات ، مثل الجنس أو العمر أو العرق أو طول الخدمة ، يمكن أن تؤثر على مقدار الوزن الذي يُعطى للأصوات المختلفة.

تظهر الأبحاث الأوسع نطاقاً أن قطاع العمل الإنساني لا يزال أمامه تقدماً كبيراً نحو الشمول ، خاصة ولكن ليس فقط على مستوى القيادة. فقط عندما تعمل ثقافة شاملة ، يمكن للمنظمات الإنسانية الوصول إلى اتساع وعمق المواهب والمهارات والخبرات والأفكار التي تتطلبها العمل في هذا القطاع - ودعم قيمها الخاصة في معاملة جميع الأفراد على قدم المساواة والكرامة. يقدم هذا التقرير فرصة للمنظمات للنظر في تنوع فرق قيادتها ، والنظر في مدى نجاحهم في العمل لضمان سماع جميع الأصوات على قدم المساواة ، والتفكير في كيفية تحسين ممارساتهم وثقافتهم.