

## مؤسسة «وستواي ترست WESTWAY TRUST» تعترف بممارسة ثقافة عنصرية مؤسسية على المدى الطويل

تعترف اليوم مؤسسة وستواي ترست، المؤسسة الخيرية في لندن والمكلفة بإدارة 23 فداناً من الأراضي التابعة لمنطقة وستواي في غرب لندن لصالح المجتمع المحلي، بممارستها لثقافة عنصرية مؤسسية على المدى الطويل.

أفاد تقرير صدر اليوم عن مؤسسة توتو Tutu، بتكليف من وستواي ترست أن:

- مؤسسة وستواي ترست كانت ولا تزال عنصرية على المستوى المؤسسي. لقد تغلغل الإرث العنصري المؤسسي داخل هذه المؤسسة من حيث الخبرة والعلاقات مع المجتمع الأفريقي الكاربيبي، مما أدى إلى استمرار حالة الشك وانعدام الثقة.
- وعلى مدى عدة عقود، ظهرت أدلة على مجموعة من الإجراءات التي حرّض عليها الأفراد في مجلس الأمناء، والتي أحدثت حالة من انعدام الثقة في صفوف كل من المنظمات المحلية وأطراف المجتمع المحلي. وقد أفادت التقارير التي رُفعت إلى لجنة المراجعة أنه كان لهذا الأمر وقعاً كبيراً على المجتمع الكاربيبي الأفريقي فضلاً عن المجتمعات الأخرى.
- وفي مرحلة معينة من تاريخها، فقدت هذه المؤسسة الرؤية التي شكّلت نواة إنشائها وفقدت تركيزها المبكر الذي ينصبّ على المجتمع والشمولية. وقد نتج هذا عن نهج براغماتي على نحو متزايد تبنته المؤسسة في ما يتعلق بكيفية نظرها إلى الأرض والافتقار التاريخي للتمثيل المتنوع على مستوى مجلس الأمناء والإدارة العليا.

تدعم مؤسسة وستواي ترست الإيجار لمنظمات القطاع الثالث، وتقدم منحاً للأنشطة الفنية والثقافية والفئات المجتمعية في منطقة نورث كنسينغتون. كما تقدّم المؤسسة كذلك دورات لتعلم الكبار وتتولى إدارة توفير المدارس التكميلية.

صدر البيان التالي من مؤسسة وستواي ترست:

«انتشرت مزاعم حول العنصرية المؤسسية في المؤسسة على مدى عدة عقود. تمثّل هذه المزاعم ادعاءات خطيرة وينبغي الاستماع إليها وفهمها. لقد أجبّر المواطنون المحليون المؤسسة على إصدار تقرير اليوم، لفهم تجارب الناس وانتقاداتهم ومعالجتها بطريقة حقيقية ومنفتحة.

تعتبر مؤسسة وستواي ترست هذا الأمر فرصة لنا للنظر في ثقافتنا وممارساتنا، ووضع خطط حقيقية للتغيير.

إننا نقبل التوصيات الواردة في تقرير مؤسسة توتو. ونرغب في أن نكون مؤسسة شاملة حقاً تمثّل منارةً حقيقية للممارسات السليمة. إننا ندرك أي إدراك أن الثمن الذي يتكبده الأفراد والمجتمعات والمجتمع بأسره عندما يتم استبعاد الناس ثمناً باهضاً».

ركّزت عملية المراجعة والتدقيق على الاستماع إلى الأدلة المتعلقة بتصورات ومزاعم العنصرية المؤسسية في مؤسسة وستواي ترست. لم يكن التركيز قائماً على الأفراد بل على السياسات والممارسات التنظيمية والمعايير والسلوكيات والمواقف ووجهات النظر الثقافية التنظيمية التي تقوم عليها.

بعد تقرير اليوم، سوف تعلن وستواي ترست عن استراتيجية جديدة. يتمثّل هدفنا في أن يتمحور عمل هذه المؤسسة حول المجتمع - أي أن تكون مؤسسة تدعم المجتمع لتحقيق الرفاهية والعدالة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والبيئية. تحتاج مؤسسة وستواي ترست أن تكون مؤسسة موثوقة يُعتمد عليها تساعد المجتمع على تحقيق وتصميم مستقبله وهذا بالفعل ما ترغب القيام به.

قال توبي لوران بيلسون، رئيس مجلس الأمناء:

تتقدّم مؤسسة وستواي ترست اليوم بالاعتذار من مجتمعنا بأكمله. ولكل من هو داخل المنظمة وخارجها. وتتوجه وستواي ترست على نحو خاص بخالص الامتنان لأولئك الذين ناضلوا بشدة منذ عام 2015 لتسليط الضوء على هذه المشكلة، بما في ذلك أنا وأمناء المجتمع الآخرين الذين يقودون اليوم هذه المنظمة وأعضاء المجموعة الاستشارية المجتمعية للمراجعة. إن وستواي ترست تأسف للتضحيات التي كان عليكم القيام بها لتحقيق هدفكم. إننا اليوم قادرون على فعل الصواب في ما يخصّ مجتمعنا وعلى دفع المنظمة للأمام من خلال التغييرات اللازمة لتحقيق العدالة التعويضية والتصالحية. سوف تستغرق هذه التغييرات بعض الوقت. نتطلع إلى العمل مع مجتمعنا وتمثيله على نحو غير مسبوق، حتى نصبح مع الوقت المؤسسة التي يستحقها مجتمعنا.

قالت عضو مجلس الأمناء أنجيلا سبينس، والتي تولّت منصب الرئيس المؤقت خلال فترة المراجعة وساعدت في دفع عملية الانتقال إلى الأمام:

«إن الوصول إلى مرحلة يسمي فيها التحقيق في موضوع العنصرية على مستوى المؤسسة أمراً لا بدّ منه لهو قتل نزيح لمؤسسة خيرية حلّ عملها يقوم على تقديم الخدمة العامة. الاختلاف اليوم أن لدينا مجلس أمناء يعكس المجتمع الذي يخدمه ولن يقبل بعد اليوم بأي شكل من أشكال اللامبالاة. يظهر التقرير أن لا مكان للتهاون والجهل في مجتمع ينبغي أن يقوم على العدل».

استقالت شيرين ويليماز سابقاً من منصب عضو مجلس الأمناء بسبب حرمانها من حق التصويت واستبعادها من قرارات الملكية والتمويل. وقد عادت منذ ذلك الحين إلى المؤسسة الخيرية واستلمت دور عضو مجلس الأمناء الجديد:

كان التقدم المُحرز عملية طويلة ومؤلمة. وقد حدث هذا الكفاح من أجل التغيير داخلياً وخارجياً. من الصعب على الناس أن يفهموا كم من المؤلم أن تكون عند الطرف المتلقي للعنصرية المؤسسية بينما تحاول جاهداً أن تكون محترفاً وتؤدي عملك بشكل جيد. أود أن أحبي الأمناء السود الأخريات اللواتي كنّ قبلي ومهدن الطريق لبدء هذا التغيير. أنا متحمسة للعودة بصفتي عضو مجلس الأمناء، وأن أكون من ضمن أولئك الذين سيحدثون ثورة في المؤسسة الجديدة. ندعو المجتمع بأكمله في نورث كنسينغتون إلى دعم وتكريس الثقة في توجّه جديد هادف حقاً ومتمحور على المجتمع».

تأمل مؤسسة وستواي ترست اليوم أن تمثل تجربتها قدوةً للجمعيات الخيرية الأخرى والمنظمات المجتمعية والحكومة والشركات لإجراء مراجعات مماثلة.

يتابع توبي لوران بيلسون، رئيس مجلس الأمناء قانلاً:

«يسعدنا تقديم النصح لأي منظمة قد ترغب بخوض رحلة مماثلة. يرجى التواصل معنا إذا رغبتم في الحصول على مساعدتنا. إن إجراء مراجعة من هذا النوع يشكّل وسيلة من وسائل كثيرة ممكن اتّخاذها لتحقيق التغيير. يمكن اتّباع وسائل كثيرة ومتعدّدة بمجرد أن نستذكر التاريخ. نحتاج جميعاً، أفراداً أو مجتمعات أو مؤسسات خيرية أو شركات، إلى وضع مرآة أمامنا للمضي قدماً في المحادثة الوطنية حول العنصرية المؤسسية».

يمكن الحصول على مزيد من المعلومات حول المراجعة على [www.westwayreview.com](http://www.westwayreview.com)