



सहायता करने और शांति स्थापित करने के क्षेत्र से उपनिवेशवाद को खत्म करना

कार्यकारी सारांश



इस रिपोर्ट के बारे में जानकारी

नवंबर 2020 में, पीस डायरेक्ट ने एडेसो, जो कि पीसबिल्डिंग और वीमेन ऑफ़ कलर एडवांसिंग पीस एंड सिव्क्योरिटी के साथ मिलकर काम करता है, के साथ तीन दिवसीय ऑनलाइन विचार-विमर्श सभा आयोजित की ताकि संरचनात्मक नस्लवाद और 'सहायता के क्षेत्र से उपनिवेशवाद के खात्मे' के मुद्दे पर चर्चा की जा सके। विकास, मानवीय सहायता और शांति स्थापित करने से जुड़े क्षेत्रों के 150 से ज़्यादा लोगों ने तीन दिनों तक चले इस विचार-विमर्श में हिस्सा लिया, और हम उन सभी लोगों के आभारी हैं जिन्होंने अपनी जानकारियाँ, कहानियाँ और जाँच-पड़ताल का डेटा शेयर किया।

परिचय

जैसा कि अंतर्राष्ट्रीय सहायता सिस्टम में शक्ति के असंतुलन की चर्चा मुख्यधारा में प्रवेश कर चुकी है, स्थानीय कार्यकर्ता इस बात को लेकर काफ़ी मुखर हो गए हैं कि किस तरह इस सिस्टम में शक्ति और संसाधनों पर, ग्लोबल नॉर्थ से संबंधित कुछ संगठन और उनसे जुड़े लोग पूरी तरह से हावी हैं।

सिस्टम की असमानताओं को दूर करने के लिए प्रतिबद्धताओं के बावजूद, जिसमें 2016 में इस्तांबुल में विश्व मानवतावादी शिखर सम्मेलन में की गई घोषणा प्रमुख है, कई प्रमुख क्षेत्रों में बहुत कम प्रगति हुई है। इसमें स्थानीय संगठनों को फ़ंड देने के साथ-साथ फ़ैसले लेने का हक, शक्ति और नियंत्रण पर अभी भी अपेक्षाकृत बहुत कम दानदाताओं और अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठनों के पास होने का मुद्दा शामिल है।

अमेरिका में 2013 में शुरू हुए 'ब्लैक लाइव्स मैटर' विरोध शुरू होने, और 2020 की गर्मियों में विश्व भर में प्रमुखता हासिल करने के बाद, सहायता के क्षेत्र में काम करने वाले लोगों को यह सच्चाई स्वीकार करने पर मजबूर होना पड़ा कि उनका अपना काम भी संरचनात्मक नस्लवाद में डूबा हुआ है। यह एक ऐसा तथ्य है जिस पर हाल से पहले कभी चर्चा नहीं हुई और न ही इसे स्वीकार किया गया।

विकास, मानवीय सहायता और शांति स्थापित करने के क्षेत्र से उपनिवेशवाद को खत्म करना – यह एक आंदोलन है जिसका लक्ष्य है जातिवाद और भेदभावपूर्ण संरचनाओं और ऐसे मानदंडों को खत्म करना जो सहायता सिस्टम में खुले आम मौजूद हैं – यह आंदोलन एक ज़रूरी, महत्वपूर्ण और काफ़ी समय से लंबित चर्चा के रूप में उभर रहा है और यह सिस्टम को बदलने की मौजूदा कोशिशों को काफ़ी बल देता है। अगर नीतियाँ बनाने वाले, दान देने वाले, चिकित्सक, शिक्षाविद और कार्यकर्ता इस संरचनात्मक नस्लवाद और सहायता के क्षेत्र से उपनिवेशवाद को खत्म करने के बारे में बात करना शुरू नहीं करेंगे, तो यह सिस्टम कभी भी अपने आप को उस तरह से बदलने में कामयाब नहीं हो पाएगा जिसमें शक्ति और संसाधनों पर सही मायने में स्थानीय कार्यकर्ताओं का हक हो सके।



अहम नतीजे

- सहायता सिस्टम के काम करने का तरीका और दृष्टिकोण औपनिवेशिक युग से लिया गया है, जिसे ग्लोबल नॉर्थ के ज़्यादातर संगठन और दानदाता अभी भी पूरी तरह से स्वीकार नहीं करते हैं। आधुनिक समय की कुछ प्रथाएँ और मानदंड औपनिवेशिक तौर-तरीकों और विश्वासों को लागू करते हैं, जैसे कि धन जुटाने के दौरान 'श्वेत उद्धारकर्ता' की विचारधारा और अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठनों द्वारा संचार में प्रयुक्त होने वाली इमेजरी से लेकर ग्लोबल साउथ में अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठनों की संगठनात्मक संरचनाओं और ग्लोबल साउथ में काम करने वाले कुछ श्वेत अंतर्राष्ट्रीय सहायता कार्यकर्ताओं के दृष्टिकोण में दिखाई देता है।
- पूर्व औपनिवेशिक शक्तियों और पूर्व उपनिवेशित क्षेत्रों के बीच सहायता प्रवाह अक्सर अपने अतीत के औपनिवेशिक संबंधों को दर्शाता है, क्योंकि फ़ैसले लेने की शक्ति ग्लोबल नॉर्थ में केंद्रित है।
- संरचनात्मक नस्लवाद इस सेक्टर में काम करने वाले के लोगों की रोज़मर्रा की संस्कृति और काम करने के तरीके में इतनी गहराई से रच-बस गया है कि इससे स्थानीय कर्मचारियों के अपने समुदायों के साथ व्यवहार के तरीके और अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठनों के साथ उनके काम करने के तरीके पर भी असर पड़ा है।
- सहायता सिस्टम में इस्तेमाल होने वाली कई भाषाएँ गैर-श्वेत आबादी के प्रति भेदभावपूर्ण और नस्लवादी धारणाओं की पुष्टि करती हैं। इसका एक उदाहरण 'क्षमता निर्माण' नामक वाक्यांश है जो बताता है कि स्थानीय समुदायों और संगठनों में कौशल की कमी है, जबकि 'क्षेत्र विशेषज्ञ' जैसे अन्य शब्दों के ज़रिए ग्लोबल साउथ को लगातार 'असभ्य' दर्शाया जाता है।
- ग्लोबल नॉर्थ में सहायता के क्षेत्र में काम करने वाले कई लोग न केवल यह मानते हैं कि वे बिना किसी भेदभाव के काम कर रहे हैं, जो कि न केवल एक कल्पना है बल्कि इसमें उपनिवेशवाद में अपनी जड़ें जमाने वाली 'श्वेत उद्धारकर्ता' और 'श्वेत निगरानी' की मानसिकता को भी बल मिलता है।
- संरचनात्मक नस्लवाद से ग्लोबल नॉर्थ के संगठनों और ग्लोबल साउथ के वे लोग फ़ायदा उठाते हैं जिन्हें पता है कि इस सिस्टम को कैसे 'चलाना' है। इस विचार-विमर्श के दौरान दिया गया सबसे व्यापक उदाहरण उन कार्यक्रमों और अनुसंधानों के लिए फ़ंडजुटाने के अवसरों का था जिनसे 'आमतौर पर माल डकारने वालों' यानी दानदाताओं के साथ पहले से संबंध रखने वाले अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठनों को फ़ायदा हुआ। हालाँकि, ऐसे संगठनों की संख्या काफ़ी कम है।
- इस क्षेत्र में संरचनात्मक नस्लवाद की सबसे बड़े उदाहरणों में ग्लोबल साउथ में कर्मचारियों को नियुक्त करने की समानांतर प्रणाली है। इसे न केवल ग्लोबल नॉर्थ के कार्यकर्ताओं की तुलना में ग्लोबल साउथ में काम करने वाले कार्यकर्ताओं के वेतन और दूसरे लाभों में अंतर से समझा जा सकता है, बल्कि इससे यह भी पता चलता है कि ग्लोबल साउथ के कार्यकर्ताओं के कौशल और अनुभव को कैसे नीचा दिखाया जाता है।
- कार्यक्रम और अनुसंधानके डिज़ाइन पश्चिमी मूल्यों और ज्ञान प्रणालियों पर आधारित हैं जिसका मतलब है कि कई कार्यक्रम अनजाने में पश्चिम के आधार पर ऐसे मानक सेट करते हैं जिन्हें पूरा करना ग्लोबल साउथ में समुदायों के लिए ज़रूरी है। डिफ़ॉल्ट रूप से, स्थानीय ज्ञान को नीचा दिखाया जाता है।
- अश्वेत कार्यकर्ताओं द्वारा जिन चुनौतियों का सामना किया जाता है, वे तब और बढ़ जाती हैं जब वे किसी हाशिए पर मौजूद समूह से ताल्लुक रखते हों, जैसे कि महिलाएं, एलजीबीटीक्यू* समुदाय, विकलांग समुदाय, अंग्रेज़ी न बोलने वाले समुदाय आदि। ग्लोबल-लोकल खाई को पाटने की कोशिश करने के दौरान, अक्सर एक खास पहचान समूह पर ध्यान केंद्रित किया जाता है, जिससे हर समुदाय तक पहुंचने का दृष्टिकोण (इंटरसेक्शनल एप्रोच) विफल हो जाता है।

इस क्षेत्र में संरचनात्मक नस्लवाद कैसे दिखता है





सिफ़ारिशें

दानदाताओं, अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठनों और नीति निर्माताओं के लिए सिफ़ारिशें

➤ स्वीकार करें कि सिस्टम की बुनियाद में नस्लवाद मौजूद है

सिस्टम की बुनियाद में नस्लवाद मौजूद है, यह स्वीकार करने से इस क्षेत्र के अच्छे कामों को अनदेखा नहीं किया जा सकता, और न ही यह अंतर्राष्ट्रीय सहायता/सहयोग को पूरी तरह से नकारने का प्रतीक है। इसके अलावा, हकीकत को स्वीकार करने से आप गुनाहगार नहीं हो जाते। फिर भी, समस्या से निपटना सभी की सामूहिक ज़िम्मेदारी है। दानदाता और अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठन अपनी मान्यताओं और काम करने के तरीकों का ऑडिट कर सकते हैं, इससे वे यह भी जान पाएँगे कि उनके काम करने के तरीके से संरचनात्मक नस्लवाद कैसे झलक रहा है (तस्वीर X देखें)। यह जाँच भी की जा सकती है कि लंबे समय से चली आ रही नस्लवादी, भेदभावपूर्ण या पक्षपातपूर्ण धारणाओं ने स्थानीय संगठनों और लोगों के साथ दानदाता या अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठन के रिश्ते पर कैसे असर डाला है, खासकर अगर स्थानीय कार्यकर्ता हाशिये पर मौजूद कई समुदायों से संबंधित हों। सहायता सिस्टम में अपनी शक्ति और स्थिति, संगठन के पिछले कामों में दिखे पूर्वाग्रहों और कुछ खास लोगों को विशेषाधिकार देने वाले सिस्टम को स्वीकार करते हुए संगठन की वेबसाइट पर और सार्वजनिक संचार सामग्री में एक सार्वजनिक बयान देना सबसे पहला और अहम कदम होगा।

➤ दान पाने वालों और समुदायों के बीच शक्ति संतुलन से जुड़ी बातचीत को प्रोत्साहन दें

दानदाताओं, नीति निर्माताओं और अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठनों को सिस्टम में शक्ति के असंतुलन के बारे में स्थानीय समूहों और समुदायों की चिंताओं को सुनने के लिए ज़्यादा से ज़्यादा समय बिताना चाहिए, ठीक उसी तरह जिस तरह वे अपनी सामग्री, आर्थिक और कौशल से जुड़ी ज़रूरतों के लिए समय देते हैं। सत्ता के बारे में बातचीत को कौन आयोजित करेगा और कौन प्रबंधित करेगा, इस बारे में अक्सर स्थानीय समूहों द्वारा मुद्दा नहीं उठाया जाएगा। इसलिए, दानदाताओं और अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठनों को अपनी शक्ति और काम करने के तौर-तरीकों की आलोचना के लिए खुद ही अवसर उपलब्ध कराने होंगे। इसकी शुरुआत करने के लिए दान पाने वालों को एक अनाम सर्वेक्षण पूरा करने के लिए कहा जा सकता है जिसमें उनसे संगठन, उसके कर्मचारियों और संगठन का उनके साथ कैसा व्यवहार है, इस बारे में उनके विचार जाने जा सकते हैं। इसके बाद दान पाने वालों से ज़्यादा विस्तार से फ़ीडबैक लेकर किसी फ़ैसले पर पहुँचा जा सकता है। यह प्रक्रिया बातचीत का आधार तैयार करने के साथ-साथ ऐसा माहौल बना सकती है जिसमें इस तरह की बातचीत संभव हो सकेगी।

➤ बदलाव के लिए जगह बनाएं

सिस्टम में लाए जाने वाले बदलाव संबंधित समुदायों के कार्यकर्ताओं के नेतृत्व में किए जाएंगे, इसलिए यह ज़रूरी है दानदाता और अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठन स्थानीय समूहों, संगठनों और दान पाने वालों के लिए जगह और अवसर बनाएं, ताकि वे साथ मिलकर अनुभव शेयर करें और उसके मुताबिक रणनीतियाँ बना सकें। खासतौर पर, हाशिये पर मौजूद लोगों जैसे कि महिलाओं, युवाओं और दिव्यांगों को ध्यान में रखकर जगह बनाना बहुत ज़रूरी है। इस तरह की रणनीतियाँ बनाने से किसी संगठन या निजी व्यक्ति की शक्ति को चुनौती देने वाले समूह पैदा हो सकते हैं, लेकिन उन्हें यह स्वीकार करने के लिए तैयार रहना चाहिए, हालाँकि ऐसा करना उनके लिए असहज हो सकता है। वास्तव में, अगर शक्ति के बारे में की जा रही बातचीत असहज नहीं है, तो यह हो ही नहीं सकता कि खुली या ईमानदार राय शेयर की जा रही है या बातचीत के लिए अनुकूल माहौल बनाया गया है। दानदाताओं और अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठनों को यह भी पता होना चाहिए कि कुछ समूह नई बनाई गई जगह के लिए आमंत्रित किए जाने का इंतज़ार करने के बजाय जगह में बदलाव करने की माँग करेंगे, और उन्हें इन प्रक्रियाओं से नियंत्रण छोड़ने के लिए तैयार रहना होगा।

➤ भाषा की मर्यादा बनाए रखें

मौजूदा भाषा का फिर से आकलन करने के साथ-साथ नई भाषा और शब्दावली को अपनाने से औपनिवेशिक इतिहास से जुड़े ढाँचों को नए, समावेशी और रचनात्मक दृष्टिकोणों से बदलने में मदद मिल सकती है। दानदाताओं और अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठनों को उन शब्दों को हटा देना चाहिए जो अब सही नहीं लगते हैं, जैसे कि 'लाभार्थी', 'क्षमता निर्माण' और यहां तक कि 'सहायता' (इस रिपोर्ट में इस्तेमाल किया गया शब्द) भी। स्थानीय समुदायों को शब्दावली में बदलाव करने की अनुमति दी जानी चाहिए। साथ ही, जहाँ संभव हो वहाँ संगठन को उनका सुझाव मानना चाहिए और जहाँ संभव न हो, वहाँ इसका फिर से मूल्यांकन करना चाहिए।

➤ आलोचना स्वीकार करने की संस्कृति को बढ़ावा दें

एक ऐसी संस्कृति का निर्माण किया जाना चाहिए जो नस्लवादी, भेदभावपूर्ण और पूर्वाग्रही भाषा और तौर-तरीकों का खुलकर विरोध करे। इसके लिए ज़रूरी है कि अगर किसी को नस्लवाद और/या भेदभाव की घटनाओं के बारे में पता चलता है, तो अश्वेत, गैर-पश्चिमी कार्यकर्ताओं पर ज़िम्मेदारी डालने के बजाय, उन्हें इस बारे में खुलकर बातचीत करनी चाहिए। इसके लिए सभी संगठनों को आंतरिक आलोचना के लिए सुरक्षित जगह बनाने की ज़रूरत है, खास तौर पर श्वेत लोगों के वर्चस्व वाले संगठनों में काम करने वाले अश्वेत लोगों के लिए। इन सुरक्षित जगहों में लिंग, उम्र और इस तरह के दूसरे कारकों का ध्यान रखा जाना चाहिए जो किसी की आलोचना करने की इच्छा को प्रभावित कर सकते हैं। इसके अलावा, संगठन के नेताओं को गिरेबान में झाँकने और ईमानदारी की संस्कृति को बढ़ावा देने के लिए अपनी नाकामयाबियों को स्वीकार करना होगा।

➤ दिल खोलकर फ़ंड दें

‘दिल खोलकर फ़ंड दें’ फ़ंड आवंटित करने वाले उन लोगों के लिए एक निमंत्रण है जिन तक आसानी से पहुँचा जा सकता है और जो सबका ख्याल रखते हैं। साथ ही, अनिश्चितता और संभावित विफलता के बढ़ते स्तरों को स्वीकार करने की हिम्मत रखते हैं। जब फ़ंड देने वाले प्रोग्राम की विफलता की संभावना को स्वीकार करते हैं, तो इससे नई तरह की और सुविधाजनक फ़ंडिंग करने के तरीके सामने आते हैं, जैसे कि फ़ंड देने वालों द्वारा नौकरशाही से निपटना या सफलता के लिए संदर्भ के हिसाब से उपायों को अपनाना। इससे जुड़ी कोशिशों और उदाहरणों में जोखिम को कम करने के लिए फ़ंड, डायरेक्ट फ़ंडिंग, पियर फ़ंडिंग, भरोसे पर आधारित परोपकार परियोजना, स्थानीय संगठनों के लिए अप्रतिबंधित फ़ंड के प्रावधान के लिए लक्ष्य निर्धारित करना, स्थानीय संगठनों के लिए उचित आवश्यकताओं को पूरा करना और योग्यता के उन मानकों में बदलाव करना शामिल है जो पश्चिमी अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठनों को तरजीह देते हैं।

➤ अलग तरीके से भर्ती करें

संगठनों को विदेशों में स्थित किसी भी पद के लिए पहले स्वदेशी कर्मचारियों की भर्ती का तरीका खत्म करना चाहिए। इसके बजाय, यह माना जाना चाहिए कि सभी पदों को स्थानीय कर्मचारियों द्वारा भरा जा सकता है। ‘ग्लोबल नॉर्थ’ के संगठनों के लिए, अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठनों को यह पक्का करना चाहिए कि उनके पास स्टाफ़ में अलग-अलग कर्मचारियों की भर्ती के लिए नीतियां और रणनीतियाँ हैं। इस तरह के काम के लिए वीमेन ऑफ़ कलर एडवांसिंग पीस एंड सिक्योरिटी डब्ल्यूसीएपीएस (WCAPS) ‘संगठनों का समन्वय’ 12-पॉइंट सॉलिडैरिटी स्टेटमेंट जैसे संसाधनों का आधार के रूप में इस्तेमाल किया जाना चाहिए।

➤ स्वदेशी ज्ञान में निवेश करें

सहायता सिस्टम से उपनिवेशवाद को खत्म करने का एक हिस्सा यह जाँचना है कि वैध डेटा क्या माना जाता है और इसे इकट्ठा करने के लिए किसे कुशल माना जाता है। फ़ंड देने वालों और संगठनों को पश्चिमी शोधकर्ताओं की यात्रा का खर्चा उठाने की बजाय स्थानीय शोधकर्ताओं में निवेश करना चाहिए। साथ ही, इस शोध में स्थानीय स्वदेशी मूल्यों के साथ स्वदेशी तरीके शामिल किए जाने चाहिए। प्रोग्राम डिज़ाइन करते समय, अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठन को मौजूदा मॉडल, लॉगफ़्रेम और बदलाव के सिद्धांतों की जाँच करने और स्थानीय दृष्टिकोण पर आधारित तरीके अपनाने के लिए स्थानीय नेताओं के साथ काम करना चाहिए। कार्यक्रमों का मूल्यांकन स्थानीय कार्यकर्ताओं द्वारा स्थापित और संस्कृति को ध्यान में रखकर बनाए गए ढाँचे के मुताबिक होना चाहिए। विशेषज्ञता के ढाँचे में बदलाव लाकर इसमें अन्य लोगों, युवा विशेषज्ञों, नारीवादी विशेषज्ञों, महिला विशेषज्ञों और मान्यताओं/धर्म के विशेषज्ञों के मार्गदर्शन को शामिल किया जाना चाहिए, जिससे प्रासंगिक समाधान, तकनीकी विशेषज्ञता और स्थानीय नेतृत्व द्वारा सक्रिय रूप से फ़ैसला लेने में मदद मिलती है। फ़ंड देने वाले, अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठन और स्थानीय समुदायों के बीच सिर्फ़ मतलब पूरा करने के लिए संबंध न हों, यह पक्का करने के लिए कार्यक्रम और/या अनुसंधान के परिणाम स्थानीय समुदाय के साथ शेयर किए जाने चाहिए, और इनसे संगठन के बजाय समुदाय की ज़रूरतें पूरी होनी चाहिए।

खासतौर पर अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठन के लिए सुझाव

➤ श्वेत निगरानी के तहत फ़ंड जुटाने की अब कोई ज़रूरत नहीं है

अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठनों को फ़ंड जुटाने से जुड़ी/मार्केटिंग सामग्रियों में ऐसी इमेजरी या भाषा का इस्तेमाल करने से बचना चाहिए जिससे एजेंसी कमज़ोर हो या समुदायों की गरिमा कम हो। इसके अलावा, उन्हें भविष्य में सुधार का मानदंड स्थापित करने के लिए अपने बाहरी और आंतरिक संचार का एक ऑडिट करवाना चाहिए, और ग्लोबल साउथ में की जा रही कोशिशों को दस्तावेज़ों में बदलने के लिए वैकल्पिक और सहयोगी दृष्टिकोणों पर विचार करना चाहिए।

➤ संगठनात्मक रणनीतियों के लिए हस्तांतरण की मानसिकता को अपनाएं

अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठनों को स्थानीय संगठनों को शक्ति और संसाधनों के हस्तांतरण के लिए स्पष्ट उदाहरण पेश करते हुए, हस्तांतरण की मानसिकता अपनाने पर विचार करना चाहिए। इस बात पर खास ध्यान दिया जाना चाहिए कि ग्लोबल नॉर्थ के सबसे नज़दीक और अंतर्राष्ट्रीय सहायता सिस्टम से सबसे ज़्यादा परिचित स्थानीय संगठनों को ही फ़ायदा न मिलता रहे। हस्तांतरण की मानसिकता संगठनात्मक रणनीतियों में दिखनी चाहिए जो इस आधार पर सफलता का आकलन करे कि अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठन अपने पारंपरिक संगठनात्मक तौर-तरीकों को कितना कम कर रहा है, बजाय इसके कि कितना फैला रहा है (उदाहरण के लिए, कार्यरत कर्मचारियों की संख्या, आय का स्तर और उन लोगों और समुदायों की संख्या जिनके लिए यह सीधे तौर पर काम करता है)। प्रत्यक्ष कार्यान्वयन इस तरह का होना चाहिए कि सभी संसाधनों पर स्थानीय संगठनों का हक हो और सिर्फ़ स्थानीय संगठनों के अनुरोध पर असाधारण परिस्थितियों के लिए इन्हें आरक्षित किया जाना चाहिए। कंट्री ऑफ़िस को स्वदेशी नागरिक समाज संगठनों का समर्थन करने के लिए स्पष्ट लक्ष्य मिलने चाहिए, जिसमें फ़ंड का कम से कम 25% स्थानीय संगठनों को देना शामिल है। साथ ही, अगले 5-10 सालों के लिए और ज़्यादा महत्वाकांक्षी लक्ष्य निर्धारित किए जाने चाहिए।

➤ अपने मुताबिक बनाने की आड़ में मनचाहे बदलाव न करें

अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठन को किसी खास संगठनात्मक पद का बचाव करने या यथास्थिति बनाए रखने का औचित्य साबित करने के लिए 'अपने मुताबिक बनाने की आड़ में मनचाहे बदलाव न करें' (यानी फिर से व्याख्या करना या नया ढाँचा खड़ा करना) से बचना चाहिए। इस तरह के उदाहरणों में स्थानीय स्तर पर कार्यरत कर्मचारियों की संख्या के आधार पर अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठन के कंट्री ऑफ़िस को 'स्थानीय' के रूप में परिभाषित करना, संगठन का पंजीकरण 'राष्ट्रीय' संगठन के रूप में करना और अपने अंतर्राष्ट्रीय 'अभिभावकों' के बजाय राष्ट्रीय स्तर पर इकट्ठा होने वाले फ़ंड के प्रतिशत का हिसाब रखना शामिल है। अगर किसी अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठन का कंट्री ऑफ़िस है, तो उसे इस पहचान को अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठन के रूप में स्वीकार करना चाहिए और बाहरी संचार के साधनों के ज़रिए यह समझाना चाहिए कि उसे अपनी शक्ति के बारे में पता है और वह शक्ति छोड़ने की ज़िम्मेदारी से अवगत है।

➤ स्थानीय संगठनों के साथ साझेदारी का फिर से आकलन करें

अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठनों को अल्पकालिक 'कार्यान्वयन साझेदारों' की माँगने का रिवाज़ खत्म करना चाहिए और इसके बजाय लंबी अवधि के रणनीतिक साझेदारी स्थापित करनी चाहिए जो परियोजना चक्रों द्वारा तय नहीं की जाती। पीस डायरेक्ट के साझेदारी के नौ प्रभावी सिद्धांतों को लागू करना अंतर्राष्ट्रीय गैर-सरकारी संगठन को शुरू करने का सबसे अच्छा तरीका हो सकता है। ये सिद्धांत हैं (1) शक्ति असंतुलन को स्वीकार करना और चुनौती देना; (2) जातिवाद और पक्षपात का सामना करना; (3) स्थानीय नेतृत्व का समर्थन करना और उनमें निवेश करना; (4) आपसी जवाबदेही और सीखने की कोशिश करना; (5) दीर्घकालिक साझेदारी स्थापित करना; (6) बिना रुके फ़ंड उपलब्ध कराना; (7) परिस्थिति के अनुकूल बनना और अपने सहयोगियों में अनुकूलन क्षमता और लचीलापन को बढ़ावा देना; (8) गैर-वित्तीय संसाधनों को किसी भी साझेदारी का हिस्सा मानना; और (9) पक्का करना कि साझेदारी में बदलाव मिलजुलकर ही हो सकता है।

व्यक्तियों के लिए सिफ़ारिशें

➤ अपनी पहचान बनाएँ

इस क्षेत्र में व्याप्त 'श्वेत निगरानी', जो अभी भी सहायता, विकास और शांति निर्माण के क्षेत्रों पर हावी है, को खत्म करने के लिए हर कार्यकर्ता - स्थानीय कार्यकर्ता और अंतरराष्ट्रीय कार्यकर्ता, दोनों - को इस उद्योग में शामिल होने की अपनी इच्छाशक्ति दिखानी चाहिए। पूछे जाने वाले प्रश्नों में शामिल हैं :- आपकी पहचान से आपको कौन से खास फ़ायदे मिलते हैं? किन तरीकों से आपने इन क्षेत्रों में 'श्वेत निगरानी' पर लगाम लगाई है?

➤ विनम्र बने रहें

सहायता उद्योग का इतिहास इस विचार पर बनाया गया है कि सभी जवाब पश्चिम के पास हैं। लंबे समय से चली आ रही इस परिपाटी को खत्म करने के लिए अंतरराष्ट्रीय कार्यकर्ताओं को काफ़ी विनम्रता से अपना काम करना होगा। यह महत्वपूर्ण है कि वे ग्लोबल साउथ के कार्यकर्ताओं की आलोचना और विचारों को खुले मन से सुनें और उन टिप्पणियों का जवाब दें। पश्चिमी ज्ञान के विशेषाधिकार को खत्म करने लिए विकास, मानवीय सहायता और शांति के क्षेत्र में ज्ञान और संदर्भ पर आधारित स्थानीय दृष्टिकोणों को समझना ज़रूरी है।

➤ साधनों तक पहुँच और शक्ति को स्थानांतरित करें

पूरे विचार-विमर्श के दौरान, प्रतिभागियों ने ग्लोबल नॉर्थ के एक श्वेत व्यक्ति के कई अनुभव शेयर किए जिसे ग्लोबल साउथ अश्वेत व्यक्ति के मुकाबले वरीयता और अवसर दिए गए थे। ग्लोबल नॉर्थ के कार्यकर्ता इस प्रकार हाशिए पर पड़े कार्यकर्ताओं को अवसर देकर बहिष्कृत समुदायों को मज़बूत करने में मदद कर सकते हैं, वरना उन्हें अनदेखा किया जाएगा। संस्थागत शक्ति और नेतृत्व की स्थिति वाले लोग नस्लवाद, भेदभाव और उपनिवेशवाद को खत्म करने के लिए खुली बातचीत को बढ़ावा दे सकते हैं। इन क्षेत्रों से उपनिवेशवाद को खत्म करने के लिए, ग्लोबल नॉर्थ के कार्यकर्ता की यह भूमिका होगी कि वे अपनी शक्ति का लाभ उठाकर कभी-कभी इस पहल में शामिल होंगे और कभी-कभी अपने कदम पीछे खींच लेंगे, जिससे स्थानीय कार्यकर्ताओं के लिए जगह बन जाएगी।

➤ चर्चा आयोजित करें

सिस्टम में संरचनात्मक नस्लवाद और शक्ति में बदलाव लाने की चुनौती देने के इच्छुक स्थानीय कार्यकर्ता और कार्यकर्ता सिस्टम में उन लोगों के साथ चर्चा से अक्सर खुद को बाहर पाएँगे जो शक्ति पर नियंत्रण बनाए रखना चाहते हैं, यहाँ तक कि उन्हें भद्दी टिप्पणियों का सामना भी करना पड़ सकता है। इस समस्या को दूर करने के लिए, यह ज़रूरी है कि कार्यकर्ता खुद को व्यवस्थित करें और राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय स्तर पर अन्य समूहों के साथ जुड़ें। ऐसे नेटवर्क और समूह मौजूद हैं जो इस एजेंडा का समर्थन करते हैं, जैसे कि एनईएआर नेटवर्क, सिविकस और स्टार्ट नेटवर्क। साथ ही, कार्यकर्ताओं के ज़्यादातर अनौपचारिक समूह इस मुद्दे को राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय स्तर पर उठाने के लिए तैयार हैं।

