

A Call to Take Action and Confront Systemic Offensive Behaviour in the OSM Community.

UPDATE #2 - December 16, 2020 1700 CET - this document will be locked at 1700 PDT or around the early am CET for comments and signatures. We thank everyone for this participation and solidarity. Now the real big work happens. Please connect with us via the LCCWG SubCommittee to work on implementation. This document will be added to the OSM wiki. We won't include the signatures, but the text with a pdf of this document. I am so moved by your support. Let's help OSM shift together.

Feel free to send questions and/or comments to heatherleson at gmail dot com. We will collaborate with the LCCWG/DISC and the coalition of individuals below.

UPDATE: Thursday, December 10, 2020 - The OSMF Board agreed to have the LCCWG collaborate with this Coalition to build out the next steps, including proposals on Code of Conduct and enforcement. Please stay tuned as we will add more comments here and on mailing lists to keep you updated

NOTE - signatures will be closed on Wednesday, December 16, 2020 1700 CET. We will then move this note to an open space, likely the wiki. Stay tuned.

A Call to Take Action and Confront Systemic Offensive Behaviour in the OSM Community.	1
Summary	3
Background	3
Path Forward	5
This statement is endorsed by the following OSM organizations and individuals:	6
Appel à l'action pour contrer les comportements agressifs et systémiques dans la communauté OSM	15
Résumé	15
Contexte	16
La voie à suivre	17

Llamada a la acción para contrarrestar el comportamiento agresivo sistémico en la comunidad OSM	19
Resumen	19
Antecedentes	20
Camino hacia adelante	21
Agpeto por alfronti agresemajn kaj regulajn/sistemajn kondutojn en la OSMa komunumo	23
Mallongigo	23
Kunteksto	23

Summary

The OpenStreetMap Foundation (OSMF) and OpenStreetMap (OSM) need to prioritize diversity and inclusion in positions of power and governance. We recommend a renewal and implementation of an OSM Code of Conduct and deliver on the next recommended stages for a diverse and inclusive OSM and OSMF. We want the OSMF to ask itself: who does it exist to serve? How can we be more open?

If you would like to sign this statement, you can do so here and your name will be added to the document: <https://forms.gle/F8U3UGWWgugudbev9>

Background

We write this statement as OSM community groups, contributors and members, in response to systemic aggressive behaviour that demotivates and excludes participation by women and other minoritized groups in OSM, as well as some men. This behaviour degrades the spirit of open community culture, and damages the OpenStreetMap reputation. The catalyst for statement was the offensive message sent to the OSM-talk list ^[1], but the systemic behaviours described span many years and many people."

Power dynamics in OSM are controlled by a dominant contributor profile: white, Western and male. This power dynamic has led to a communication style which includes misogynistic, hostile, targeting, doxing, unfriendly, competitive, intimidating, patronising messaging, which is offensive to us and forces many of us to remain as observers and without the confidence to participate actively². As a result, many OSM spaces are characterised by white male superiority and toxic meritocracy. Often, we are nervous to engage and participate for fear of retributive comments/behaviour or 'trial by mailing list' from this dominant profile. We feel no 'openness' to new ways of communicating and participating and this shapes and limits diversity and inclusion in OSM across the spectrum; from tagging to governance.

The OSMF and OSM community state that they welcome diversity (D&I special committee³, blog: OpenStreetMap welcomes diversity⁴). Yet, despite these statements, and continual reinforcement that alternate perspectives are 'listened to', they are clearly not heard. The OSMF does not engage in strong reflections, structured debates, activities or actions which welcome and codify diversity, inclusion, or lead to equity within OSM.

We believe it is time to reassess how OSM and OSMF are organized and governed. Some OSM-ers state that OSM is a "Do-ocracy"; an even playing field where anyone can "do". OSM

¹ <https://lists.openstreetmap.org/pipermail/talk/2020-December/085692.html>

² See [Geochicas' survey results on participation experience in OSM](#). Many sources to that, to be added. Geochicas survey, etc. If you have others, please add:

<https://docs.google.com/forms/d/1j4tkVEj7Mt0RAG2Yh5MHR77Pjx-f73ydl6dE9IFzqag/edit>

³ https://wiki.osmfoundation.org/wiki/Diversity_and_Inclusion_Special_Committee

⁴ <https://blog.openstreetmap.org/2020/02/08/openstreetmap-welcomes-diversity/>

has a systemic issue: in some arenas the “doers” act as gatekeepers who proactively crowd out other voices. The “do-ocracy” prioritises people of privilege; such as those with spare time, senior positions, confidence, access to technology, and fluency in English language, amongst others. This approach is actively counterproductive to the diversity and inclusion agenda, as underrepresented minorities are less able and discouraged to participate. The OSMF protects these gatekeepers, and in doing so, perpetuates obstacles which works against the diversity agenda and core principles of ‘open.’ Currently, convincing women, non-binary genders, and OSMers in Low and Middle Income Countries to apply for and engage in the dominant power structures in OSM (the Board and Working Groups) is an impossible task. It requires asking our friends and colleagues to participate in a structure which is actively aggressive and combative towards them. We need to move beyond “please invite your friends to apply” and towards addressing why so few women and members of minority groups want to, or feel able to, apply.

Some argue that Codes of Conduct counter free speech. We strongly disagree. We want to achieve a safe, equal, healthy, and inclusive OSM; an *open space* which encourages a wide range of opinions and an effective exchange of ideas, free from any abusive or discriminatory practices. A CoC does not stifle that, it establishes it. Right now discussion is actively limited by lack of a CoC. Efforts to instill a Community Code of Conduct have been unsuccessful to date⁵. We encourage the OSMF and OSM to be inspired by the various safe and friendly spaces in OSM - for example, Reddit, Geochicas Telegram Groups, HOT Slack, and many other spaces where collaboration and learning is happening in a positive and respectful way.

As OSM community members and OSMF members we have, for years, cited/documentated examples, held workshops, SOTM sessions, and tried to campaign for changes that would improve diversity and increase contributions. People claim to listen, but we are not heard, and the OSMF Board⁶ and Working Groups⁷ remains consistently led by white western men. Requests for a Code of Conduct, due to behaviour during [OSMF Elections](#)⁸, were dismissed by the Board in 2017. Multiple subsequent requests for a Code of Conduct have since also been dismissed by the board⁹.

We feel that there is a clear gap between the rhetoric of the OSMF on diversity and inclusion and the will / action to actually engender change¹⁰. In light of this, we want to ask the OSMF:

⁵ Draft [https://wiki.openstreetmap.org/wiki/Community_Code_of_Conduct_\(Draft\)](https://wiki.openstreetmap.org/wiki/Community_Code_of_Conduct_(Draft)) “The Community Code of Conduct (CoC) is a set of guidelines and rules governing the use of OpenStreetMap community communication channels.”

⁶ OpenStreetMap Foundation Board Members by year -

https://wiki.openstreetmap.org/wiki/OSMF_board_members_by_year

⁷ Working group and board members - <https://wiki.openstreetmap.org/wiki/Foundation#Board>

⁸ https://wiki.openstreetmap.org/wiki/Foundation/AGM17/Election_to_Board

⁹ Reasoning: due to ‘Code of Etiquette’ was enough (in person Board Meetings, 2018, 2019)

¹⁰ [Going forward - Building community in OSM](#)

[How do other open spaces discuss "community", "diversity and inclusion," and "leadership"?](#)

[Way forward on Diversity and SWOT?](#)

[OSMF elects all Male. Northern Board](#)

[Reflections on OSMF](#)

who does it exist to serve and how can OSM be ‘open’ in ethos and culture, and not just in data? We believe that this would require applying the values of Transparency, Inclusivity, Adaptability, Collaboration, and Community, to the OSM ecosystem as a whole¹¹.

Path Forward

We ask the OSMF to coordinate a sincere self-analysis on these limitations. We are asking the OSMF to develop permanent mechanisms to address these. Signatories of this document are ready to help to achieve these:

Immediate changes:

1. **The existing “[Code of Etiquette](#)” needs to be replaced by a strong and enforceable Code of Conduct** for the OpenStreetMap and OpenStreetMap Foundation community and all OSM community channels/spheres (mailing lists, social media, communication channels including Weekly OSM, local and regional chat groups, events, and chapter coordination). This needs a strong implementation approach^{12 13}.
2. **Restructure governance to be more equitable:** an example of this would be committing to Board Seat allocation for OSMF members who are women and non-binary, and who are citizens of Low and Middle Income Countries¹⁴.

Changes to form part of OSMFs agenda over the coming 1-2 years:

3. **Make Working Groups and OSM activities more equitable:** the Diversity and Inclusion special committee should actively work to consult, analyze and understand the structural limitations of under-represented people to participate, through permanent

[Diversity and Inclusion in OSM](#)

[Opening up about Gender in OSM](#)

[Building an inclusive map - OSM and gender discussion](#)

[OSM and Gender - Invitation to Online Discussion](#)

[How does the OpenStreetMap community perceive gender equity? / ¿Cómo la comunidad OSM percibe la igualdad de género en OpenStreetMap?](#)

[Continuity of the work on gender diversity in OSM by Geochicas - SOTM Milan 2018 / Continuidad del trabajo sobre diversidad de género en OSM por Geochicas - SOTM Milán 2018](#)

¹¹ See [Open organization definition](#).

¹² See [examples of how other open source and open data networks](#) approach this important need <https://docs.google.com/document/d/1Lq1ZO4DhxUXv0-CiFxz0Yv8mmryD-fw0yAZZwR7U1V8/edit> and https://meta.wikimedia.org/wiki/Universal_Code_of_Conduct

¹³ There is a ‘[draft Code of Conduct](#)’ but the discussions did not push forward via the Board and/or the OSMF mailing list (a non-formal body). The Official OSM and OSMF Code of Conduct will replace the existing [Code of Etiquette](#), which is the current ‘official document.’ Other examples in OSM ecosystem:

- In 2015, the [Humanitarian OpenStreetMap Team adopted a Code of Conduct](#). The Humanitarian OpenStreetMap Team Board and Governance /Community Working Groups created a code of conduct procedure with followup and enforcement. This was refined over the past years.
- In 2020, [OpenStreetMap US](#) adopted a strong code of conduct. This background and research both in OSM and in the wider Open Source/Open Data communities highlight the need for OSM and OSMF to shift their complacent practices. It is no longer enough to state - “hey, you are not adhering the ‘code of etiquette’ with no recourse.”

¹⁴ <https://blogs.worldbank.org/opendata/new-world-bank-country-classifications-income-level-2020-2021>

consultation and communication mechanism, and improve openness in the Working Groups and OSM activities.

4. **Official governance roles should be accountable to diversity and inclusion:** OSMF Board and Working Group members should take Diversity & Inclusion (D&I) training, and sign D&I statements. This should also be available to all local chapters and community members¹⁵.
5. **Support Diversity and equality for Local Chapters**, recognizing that constituencies have different legal frameworks and contexts.
6. **Create an Inclusive Framework for Board Members to explicitly be aware of the accountabilities regarding DEI with their roles.** A non-partisan community facilitator could provide support for this.

We would like to build a coalition to address this, and to proactively work on the requests we have laid out together. Diversity in participation, contributions, and voice are critical to the success and health of the OSM and OSMF community. Equality in OSM is needed to make the map more inclusive, more diverse and more representative. This can happen with all our combined efforts.

This statement is endorsed by the following OSM organizations and individuals:

If you would like to sign the document yourself, please fill out this form:

<https://forms.gle/F8U3UGWWgugudbev9> (EN) and we will add your name.

Organizations:

1. Geochicas
2. Humanitarian OpenStreetMap Team Community Working Group
3. GeoLadies Philippines
4. MapBeks
5. UP Resilience Institute Youth Mappers
6. Crowd2Map
7. SharedStreets
8. Ushahidi
9. Open Knowledge Nepal
10. Ministry of Mapping
11. Unique Mappers Network, Nigeria
12. Bangladesh Open Innovation Lab (BOIL) & Team BHOOT
13. Kaart
14. Mental Health A-WHERE-ness PH, Inc.
15. UN Mappers

¹⁵ There are many examples of how other open projects have created space and processes to improve their projects/communities. We recommend a non-partisan negotiator be hired to facilitate our discussions and the necessary changes.

16. OSM Ghana
17. JáquerEspeis
18. OSM Rwanda
19. OSM Uganda
20. Applied Data Scientists Inc
21. OpenStreetMap Cameroon
22. Nextcloud
23. DaCarte
24. Interline Technologies
25. Kathmandu Living Labs
26. Yer Çizenler Mapping for Everyone Association
27. OpenMap Development Tanzania (OMDTZ)
28. OpenlitterMap
29. Geographic Society of the University of the Philippines Diliman
30. les sans pagEs
31. Population, Health, and Place Doctoral Students Association of the University of Southern California
32. Nigeria Intelligentsia Circle
33. Institute for Global Sustainable Development, University of Warwick
34. YouthMappers
35. YouthMappers Curat
36. Development Seed
37. Data Transport
38. OpenStreetMap Cote d'Ivoire
39. GeoLab - Universidad de Antioquia
40. OpenStreetMap Rwanda
41. Connected YouthMappers
42. YouthMappers de la Universidad de Costa Rica
43. GeoMap ESPE- YouthMappers
44. Ahmadu Bello University. ABUGeomappers
45. Humanitarian OpenStreetMap Team Board of Directors
46. Jóvenes Mapeadores Universidad de Panamá
47. Geospatial Monitoring Evaluation and Learning Systems Lab (GMELS Lab)
48. *<list not yet complete>*

Individuals supporting this statement:

1. Arnalie Vicario
2. Céline Jacquin
3. Miriam Gonzalez
4. Rebecca Firth
5. Selene Yang
6. Heather Leson
7. Feye Andal
8. Geoffrey Kateregga
9. Immaculata Mwanja
10. Jikka Defiño
11. Maning Sambale

12. Kate Chapman
13. Mikko Tamura
14. Jesspher Mesia
15. Mike Gabriel
16. Pete Masters
17. Clifford Snow
18. Maggie Cawley
19. Bo Percival
20. Bry Damasco
21. Reynier Tasico
22. Russell Deffner
23. Patrick Meier
24. Michal Migurski
25. Tyler Radford
26. Nelson Minar
27. Jonah Adkins
28. Sam Colchester
29. Hannah Ker
30. Malena Libman
31. Kevin Webb
32. Russ Biggs
33. Emily Eros
34. Brian Sperlongano
35. Randal Hale
36. Lyzi Diamond
37. Angela Oduor Lungati
38. Horacio Castellaro
39. Gonzalo Perez
40. Dale Kunce
41. Victoria Johnson-Dahl
42. Wille Marcel Lima Malheiro
43. Jeff Underwood
44. Hunter Owens
45. Bryan Housel
46. Ruth Miller
47. Everton Bortolini
48. Cj Malone
49. Joe Morrison
50. Kathleen Lu
51. Minh Nguyen
52. Marco Antonio Frias
53. Ryan Peterson
54. Darafei Praliaskouski
55. Rob Nickerson

56. Martijn van Exel
57. Vitor George
58. Marena Brinkhurst
59. Silvana Philippi Camboim
60. Clay Smalley
61. David Garcia
62. hanahjoy
63. Eugene Alvin Villar
64. Harry Mahardhika Machmud
65. Rabin Ojha
66. Maria Antonia Brovelli
67. Ian Dees
68. Jon Campbell
69. Will Skora
70. Natacha Rault
71. Guilherme Braga Alves
72. Narcélio de Sá
73. Justin W. Flory
74. Kristin Bott
75. Katie Pickett
76. Courtney Clark
77. Daniel McGlone
78. Rodrigo Rodríguez
79. Leo Arias
80. Jinal Foflia
81. Matthew Gibb
82. Bill Johnson
83. Neil Rotstan
84. Emma Irwin
85. Seth Fitzsimmons
86. Timeo Gut
87. Nirab Pudasaini
88. Rob Baker
89. Shamillah Nassozi
90. Adam Hoyle
91. Stéphane Guillou
92. Will Bradley
93. David Luswata
94. Paul Adrienne Madriaga, DP24 Media
95. Adityo Dwijananto
96. Florian Paul
97. Janet Chapman
98. Juan Jose Iglesias (JJlglesias)
99. Martin Tomko
100. Sara Amadi
101. Pyrou Chung
102. Joseph Reeves
103. Laura Mugeha
104. Ramya Ragupathy

105. Blake Girardot
106. Chris Foote (Spike)
107. erwin olario
108. Claire Chaillou-Gillette
109. Sidorela Uku
110. Anisa Kuci
111. *Goundo Makan KONATE*
112. Roshni Venkatesh
113. Victor N.Sunday
114. Benjamin Dills
115. *Ben Abelshausen*
116. Arne Kimmig
117. Timothy James Cipriano
118. Chiara Ponti
119. Adam Steer
120. Hannah Levy
121. Sabrina Szeto
122. Dewi Sulistioningrum
123. Hawa Adinani
124. Dan Joseph
125. Benjamin Herfort
126. Tasauf A Baki Billah (Ribin)
127. Paul Uithol
128. S M Sawan Shariar
129. John Bryant
130. Ivan Buendía Gayton
131. Aaron Young
132. Michael Montani
133. Sandra Tabinas
134. Rubainatu Chalpang Adam
135. Dušan Živković
136. Lindsey Noakes
137. Rachele Amerini
138. Diego Gonzalez Ferreiro
139. Prince Odame
140. Erneste ntakobangize
141. Mariateresa Balzano
142. Javier de la Cruz
143. Pascalina Awelana Abadum
144. Marco Brancolini
145. Zacharia Muindi
146. Chad Blevins
147. Steve Penson
148. Rory Nealon
149. Javier de la Cruz
150. Alessia Marchionna
151. Wesley Duffee-Braun
152. Richard Hinton

153. Víctor Elgueta
154. Jorieke Vyncke
155. Rupert Allan
156. Marcela Zeballos
157. Martin Constantino–Bodin
158. Melanie Brauchler
159. Faneva Andriamiadantsoa
160. Dara Carney-Nedelman
161. Amanda Halperin
162. Jess Beutler
163. Ardie Orden
164. Ivo Reano
165. Lily Cheng
166. Irene Picache
167. Jeremy Albisser
168. Robert Banick
169. Melelani (Mele) Sax-Barnett
170. Tod Robbins
171. Steven Johnson
172. Edoardo Neerhut
173. Emmor Nile
174. Sajjad Anwar
175. Leigh Lunas
176. Logan McGovern
177. Willy Franck SOB
178. Morgan Herlocker
179. Bill Morris
180. Dylan Moriarty
181. Jorge Sanz
182. Joshua Houston
183. Ilya Zverev
184. Steven Johnson
185. Federica Gaspari
186. Federico Mena Quintero
187. Jan C. Borchardt
188. Ariel Kadouri
189. Philipp Ulbrich
190. Kate Vavra-Musser
191. Hugh Saalmans
192. Alex Orenstein
193. NATHANIEL Vaughn KELSO
194. Drew Dara-Abrams
195. Evan Siroky
196. Niko Welch
197. Tim McNamara
198. Katie Kowalsky
199. Martin Dittus
200. Stephan Hügel
201. Mark Iliffe

202. Robert Delmenico
203. Elisa Puccioni
204. Faqih Rohmatulloh
205. Violaine Doutreleau
206. Carrol Chan
207. Spencer Alves
208. Reynier Tasico
209. Sajjad Anwar
210. Jennings Anderson
211. Robert Daniels
212. Chukwu, Kingsley Chika
213. Abhishek Saikia
214. Guneet Narula
215. Gabriel Oduori
216. John Oram
217. Bina S
218. Nama Budhathoki
219. Can Ünen
220. Innocent Maholi
221. Seán Lynch
222. Tonny John
223. Nate Smith
224. Anuradha Rajanayake
225. Ian Villeda
226. Laia Linares Ortells
227. Samwel Kyando
228. Ben Hur Pintor
229. Anuradha Rajanayake
230. James Umbanhowar
231. Tom Chadwin
232. Rachel Levine
233. Shadrock Roberts
234. Sophie Mower
235. Oscar Zorrilla Alonso
236. Tom Courtright
237. Xiaoming Gao
238. Yunzhi Lin
239. Danil Kirsanov
240. Josué Rodríguez
241. Wonyoung So
242. Alex Iannicelli
243. Theofrenz Cayambas
244. Benjamin M. Clark
245. Mohammed Aliyu
246. Niki LaGrone
247. João Porto de Albuquerque
248. Srihari Thalla
249. Moustapha MOUTARI GOGÉ

250. John Wika Haakseth
251. Zack LaVergne
252. Patricia Solis
253. Ewen Hill
254. Alina Vizireanu
255. Alan McConchie
256. Maria Fernanda Peña Valencia
257. Hugh M. Ghaus Jr.
258. Saikat Maiti
259. Justin K
260. Wladimir Szczerban
261. Maria Marrazzo
262. Guy Pacome Adingra
263. Ndapile Mkuwu
264. Arun Ganesh
265. Tom Russell
266. Graeme Herbert
267. Oliver Dawkins
268. Katharine S. Willis
269. Claire Halleux
270. Ndapile Mkuwu
271. Pierre Chrzanowski
272. Zaituni Awadh
273. Régia Estevam Alves
274. Marcel Reinmuth
275. Terri Freemantle
276. Brave KASAMBA BWENYI KISONGA
277. Nikos Roussos
278. Quincy Morgan
279. Emmanuel BAMA
280. Ingrid Martha Kintu
281. Robert Soden
282. Chomba Chishala
283. Ingrid Martha Kintu
284. Cristiano Giovando
285. Curran Kelleher
286. Evan Thornberry
287. Natalia da Silveira Arruda
288. Erneste Ntakobangize
289. Beyza Emin
290. Gareth Ling
291. Jariatou Jallow
292. Brent McCusker
293. Jasson Mora Mussio
294. Mariela Centeno
295. Tommy Charles
296. Nuala Cowan
297. Tuğçe Yıldız
298. Eren Özdemir

299. Orkut Murat Yılmaz
300. Paul Knight
301. Yusuf Suleiman
302. Karen Martínez
303. Roshni Biswas
304. Maritza E. Rodríguez R.
305. María Adames de Newbill
306. Nayreth Walachosky
307. Venia Veselovsky
308. Mayeli Sánchez Martínez
309. Indra Sharan KC
310. Jessica Sena
311. *<list not yet complete>*

NOTE - signatures will be closed on Wednesday, December 16, 2020 1700 CET.

If you would like to sign this statement, you can do so here and your name will be added to the document:

<https://forms.gle/F8U3UGWWgugudbev9> (EN -- if you would like to support with translation please add a comment to this document)

French version translated

Appel à l'action pour contrer les comportements agressifs et systémiques dans la communauté OSM

MISE À JOUR #2 - 16 décembre 2020 1700 CET - ce document sera verrouillé à 1700 PDT ou vers le début de la matinée CET pour commentaires et signatures. Nous remercions tout le monde pour cette participation et cette solidarité. Maintenant, le vrai grand travail se fait. Veuillez nous contacter via le sous-comité du LCCWG pour travailler sur la mise en œuvre. Ce document sera ajouté au wiki de l'OSM. Nous n'incluons pas les signatures, mais le texte avec un pdf de ce document. Je suis très touché par votre soutien. Aidons OSM à évoluer ensemble.

N'hésitez pas à envoyer vos questions et/ou commentaires à heatherleson at gmail point com. Nous collaborerons avec le LCCWG/DISC et la coalition de personnes signataires.

MISE À JOUR : jeudi 10 décembre 2020 - Le board de OSMF a accepté que le LCCWG collabore avec cette coalition pour définir les prochaines étapes, notamment les propositions relatives au code de conduite et à son application. Veuillez rester à l'écoute car nous ajouterons d'autres commentaires ici et sur les listes de diffusion pour vous tenir au courant

NOTE - les signatures seront fermées le mercredi 16 décembre 2020 à 1700 CET. Nous déplacerons ensuite cette note vers un espace ouvert, probablement le wiki. Restez à l'écoute.

Résumé

La Fondation OpenStreetMap (OSMF) et OpenStreetMap (OSM) doivent donner la priorité à la diversité et à l'inclusion dans les postes de pouvoir et de gouvernance. Nous recommandons le renouvellement et la mise en œuvre d'un code de conduite de l'OSM, et nous nous engageons à respecter les prochaines étapes recommandées pour un OSM et une OSMF diversifiées et inclusives. Nous voulons que l'OSMF se demande : qui sert-elle? Comment pouvons-nous être plus ouverts ?

Si vous souhaitez signer cette déclaration, vous pouvez le faire ici et votre nom sera ajouté au document :

<https://forms.gle/F8U3UGWWgugudbev9>

Contexte

Nous rédigeons cette déclaration en tant que groupes, contributeurs et membres de la communauté OSM, en réponse au comportement agressif systémique qui démotive et exclut la participation des femmes et d'autres groupes minorisés dans les OSM, ainsi que de certains hommes. Ce comportement dégrade l'esprit de la culture communautaire ouverte, et nuit à la réputation d'OpenStreetMap. Le catalyseur de la déclaration a été le message offensant envoyé à la liste de discussion OSM [], mais les comportements systémiques décrits s'étendent sur de nombreuses années et sur de nombreuses personnes.

Les dynamiques de pouvoir dans OSM sont contrôlées par un profil de contributeur dominant : blanc, occidental et masculin. Cette dynamique de pouvoir a conduit à un style de communication qui comprend des messages misogynes, hostiles, ciblés, désobligeants, hostiles, compétitifs, intimidants, condescendants, qui sont offensants pour nous et qui obligent beaucoup d'entre nous à rester des observateurs et sans la confiance nécessaire pour participer activement. En conséquence, de nombreux espaces de l'OSM sont caractérisés par la supériorité des hommes blancs et une méritocratie toxique. Souvent, nous sommes nerveux à l'idée de nous engager et de participer par crainte de commentaires/comportements rétributifs ou d'un "essai par liste de diffusion" de la part de ce profil dominant. Nous ne nous sentons pas "ouverts" à de nouvelles façons de communiquer et de participer, ce qui façonne et limite la diversité et l'inclusion dans OSM sur tout son spectre d'activité, de l'étiquetage à la gouvernance.

L'OSMF et la communauté OSM déclarent qu'ils accueillent la diversité (comité spécial D&I, blog : [OpenStreetMap welcomes diversity](#)). Pourtant, malgré ces déclarations et le renforcement continu de l'idée que d'autres points de vue sont "écoutés", il est clair qu'ils ne sont pas entendus. L'OSMF ne s'engage pas dans des réflexions fortes, des débats structurés, des activités ou des actions qui accueillent et codifient la diversité, l'inclusion, ou conduisent à l'équité au sein de l'OSM.

Nous pensons qu'il est temps de réévaluer la façon dont l'OSM et l'OSMF sont organisés et gouvernés. Certains membres de l'OSM affirment que l'OSM est une "Do-ocratie", un terrain de jeu égal où chacun peut "faire". L'OSM a un problème systémique ; dans certains domaines, les "faiseurs" agissent comme des gardiens qui évincent de manière proactive les autres voix. La "do-ocratie" donne la priorité aux personnes privilégiées, telles que celles qui ont du temps libre, des postes de haut niveau, de la confiance, un accès à la technologie et une bonne maîtrise de l'anglais, entre autres. Cette approche est activement contre-productive pour l'agenda de la diversité et de l'inclusion, car les minorités sous-représentées sont moins capables et encouragées à participer. L'OSMF protège ces gardiens et, ce faisant, perpétue les obstacles qui vont à l'encontre du programme de diversité et des principes fondamentaux d'"ouverture". Actuellement, il est impossible de convaincre les femmes, les hommes non binaires et les OSM dans les pays à faible et moyen revenu de demander et de participer aux structures de pouvoir dominantes au sein des OSM (le conseil d'administration et les groupes de travail). Il faut demander à nos amis et collègues de participer à une structure qui soit activement agressive et

combative à leur égard. Nous devons aller au-delà du simple fait d'"inviter vos amis à poser leur candidature" et nous demander pourquoi si peu de femmes et de membres de groupes minoritaires veulent ou se sentent capables de participer.

Certains affirment que les codes de conduite vont à l'encontre de la liberté d'expression. Nous ne sommes pas du tout d'accord. Nous voulons parvenir à un OSM sûr, égal, sain et inclusif ; un espace ouvert qui encourage un large éventail d'opinions et un échange efficace d'idées, libre de toute pratique abusive ou discriminatoire. Un CdC n'étouffe pas cela, il l'établit. Actuellement, les discussions sont activement limitées par l'absence de CdC. Les efforts visant à instaurer un code de conduite communautaire n'ont pas abouti jusqu'à présent. Nous encourageons l'OSMF et l'OSM à s'inspirer des différents espaces sûrs et conviviaux de l'OSM - par exemple, Reddit, Geochicas Telegram Groups, HOT Slack, et bien d'autres espaces où la collaboration et l'apprentissage se font de manière positive et respectueuse.

En tant que membres de la communauté OSM et membres de l'OSMF, nous avons, pendant des années, cité/documenté des exemples, organisé des ateliers, des sessions SOTM, et essayé de faire campagne pour des changements qui amélioreraient la diversité et augmenteraient les contributions. Les gens prétendent écouter, mais n'entendent pas, et le conseil d'administration et les groupes de travail de l'OSMF restent constamment dirigés par des hommes blancs occidentaux. Les demandes de code de conduite, dues au comportement lors des élections de l'OSMF, ont été rejetées par le Conseil d'administration en 2017. De nombreuses demandes ultérieures ont également été rejetées par le conseil d'administration depuis lors.

Nous estimons qu'il existe un fossé évident entre la rhétorique de l'OSMF sur la diversité et l'inclusion et la volonté / l'action d'engendrer réellement un changement. À la lumière de ce constat, nous voulons demander à l'OSMF : qui est-il censé servir et comment l'OSM peut-il être "ouvert" sur le plan de l'éthique et de la culture, et pas seulement sur le plan des données ? Nous pensons qu'il faudrait pour cela appliquer les valeurs de transparence, d'inclusion, d'adaptabilité, de collaboration et de communauté à l'ensemble de l'écosystème de l'OSM.

La voie à suivre

Nous demandons à l'OSMF de coordonner une auto-analyse sincère sur ces limites. Nous demandons à l'OSMF de développer des mécanismes permanents pour y remédier. Les signataires de ce document sont prêts à contribuer à la réalisation de ces objectifs :

Des changements immédiats :

1. Le "Code d'étiquette" existant doit être remplacé par un code de conduite solide et applicable à la communauté OpenStreetMap et à la Fondation OpenStreetMap ainsi qu'à tous les canaux/sphères de la communauté OSM (listes de diffusion, médias sociaux, canaux de communication y compris l'OSM hebdomadaire, groupes de discussion locaux et régionaux,

événements et coordination des chapitres). Cela nécessite une approche de mise en œuvre solide.

2. Restructurer la gouvernance pour qu'elle soit plus équitable : un exemple de cette démarche serait de s'engager à attribuer des sièges au conseil d'administration aux membres de l'OSMF qui sont des femmes et des non-binaires, et qui sont des citoyens de pays à faible et moyen revenu.

Les changements à apporter au programme de l'OSMF au cours des 1 à 2 prochaines années :

3. Rendre les groupes de travail et les activités de l'OSM plus équitables : le comité spécial pour la diversité et l'inclusion devrait s'employer activement à consulter, analyser et comprendre les limites structurelles de la participation des personnes sous-représentées, par le biais d'un mécanisme permanent de consultation et de communication, et améliorer l'ouverture des groupes de travail et des activités de l'OSM.

4. Les rôles officiels de gouvernance devraient être responsables de la diversité et de l'inclusion : Les membres du conseil d'administration et des groupes de travail de l'OSMF devraient suivre une formation sur la diversité et l'inclusion (D&I) et signer des déclarations de D&I. Cette formation devrait également être accessible à toutes les sections locales et aux membres des communautés.

5. Soutenir la diversité et l'égalité pour les chapitres locaux, en reconnaissant que les chapitres ont des cadres et des contextes juridiques différents.

Créer un cadre inclusif pour les membres du conseil d'administration afin qu'ils soient explicitement conscients de leurs responsabilités en matière d'IDE et de leur rôle. Un facilitateur communautaire non partisan pourrait apporter son soutien à cet égard.

Nous aimerions créer une coalition pour aborder cette question et travailler de manière proactive sur les demandes que nous avons formulées ensemble. La diversité de la participation, des contributions et des voix est essentielle au succès et à la santé de la communauté des OSM et des OSMF. L'égalité au sein de l'OSM est nécessaire pour rendre la cartographie plus inclusive, plus diverse et plus représentative. Cela peut se faire grâce à tous nos efforts combinés.

Spanish version

Llamada a la acción para contrarrestar el comportamiento agresivo sistémico en la comunidad OSM

ACTUALIZACIÓN #2 - 16 de diciembre de 2020 1700 CET - este documento será bloqueado a las 1700 PDT o alrededor de las primeras horas de la mañana CET para comentarios y firmas. Agradecemos a todos por esta participación y solidaridad. Ahora el verdadero gran trabajo se lleva a cabo. Por favor, conéctese con nosotros a través del Subcomité del LCCWG para trabajar en la implementación. Este documento será añadido al wiki de OSM. No incluiremos las firmas, sino el texto con un pdf de este documento. Estoy muy conmovido por su apoyo. Ayudemos a OSM a cambiar juntos.

Siéntanse libres de enviar preguntas y/o comentarios a Heatherleson at gmail punto com. Colaboraremos con el LCCWG/DISC y la coalición de individuos que se encuentra más abajo.

ACTUALIZACIÓN: Jueves, 10 de diciembre de 2020 - La Junta Directiva de la OSMF acordó que el LCCWG colaborará con esta Coalición para construir los siguientes pasos, incluyendo propuestas sobre el Código de Conducta y su aplicación. Por favor, manténgase en sintonía ya que vamos a añadir más comentarios aquí y en las listas de correo para mantenerlos actualizados
NOTA - las firmas se cerrarán el miércoles 16 de diciembre de 2020 a las 17:00 CET. Entonces trasladaremos esta nota a un espacio abierto, probablemente el wiki. Manténgase en sintonía.

Resumen

La Fundación OpenStreetMap (OSMF) y OpenStreetMap (OSM) deben dar prioridad a la diversidad y a la inclusión en los puestos de poder y de gobierno. Recomendamos la renovación y la aplicación de un código de conducta de OSM y cumplir las próximas etapas recomendadas para una OSM y una OSMF diversa e inclusiva. Queremos que la OSMF se pregunte a sí mismo: ¿existe para servir a quién? ¿Cómo podemos ser más abiertos?

Si deseas firmar esta declaración, puede hacerlo aquí y tu nombre se añadirá al documento: <https://forms.gle/F8U3UGWWgugudbev9>

Antecedentes

Escribimos esta declaración como grupos comunitarios, contribuyentes y miembros de OSM, en respuesta al comportamiento agresivo sistémico que desmotiva y excluye la participación de las mujeres y otros grupos minoritarios en OSM, así como de algunos hombres. Este comportamiento degrada el espíritu de la cultura de la comunidad abierta y daña la reputación de OpenStreetMap. El catalizador de la declaración fue el mensaje ofensivo enviado a la lista de conversaciones de OSM¹⁶, pero los comportamientos sistémicos descritos abarcan muchos años y muchas personas".

La dinámica de poder en OSM está controlada por un perfil de contribuyente dominante: blanco, occidental y masculino. Esta dinámica de poder ha dado lugar a un estilo de comunicación que incluye mensajes misóginos, hostiles, dirigidos, doxing, antipáticos, competitivos, intimidatorios, condescendientes, que nos ofenden y nos obligan a much@s de nosotr@s a permanecer como observadores y sin la confianza necesaria para participar activamente. Como resultado, muchos espacios OSM se caracterizan por la superioridad del hombre blanco y una meritocracia tóxica. A menudo, estamos nervios@s de participar por temor a comentarios/comportamientos punitivos o "juicio por lista de correo" de este perfil dominante. No sentimos ninguna "apertura" a nuevas formas de comunicación y participación, lo que conforma y limita la diversidad y la inclusión en OSM en todo el espectro; desde el etiquetado hasta la gobernanza.

La OSMF y la comunidad OSM declaran que acogen con agrado la diversidad (comité especial de D&I, blog: OpenStreetMap acoge con agrado la diversidad). Sin embargo, a pesar de estas declaraciones y del continuo refuerzo de que se "escuchan" perspectivas alternativas, es evidente que no se escuchan. La OSMF no participa en fuertes reflexiones, debates estructurados, actividades o acciones que acogen con agrado y codifican la diversidad, la inclusión o conducen a la equidad dentro de OSM.

Creemos que ha llegado el momento de reevaluar la forma en que se organizan y gobiernan el OSM y la OSMF. Algunos de los que trabajan en OSM afirman que OSM es una "Do-ocracia"; un campo de juego parejo en el que cualquiera puede "hacer". OSM tiene un problema sistémico; en algunos ámbitos los "hacedores" actúan como guardianes que desplazan proactivamente a otras voces. La "do-ocracia" da prioridad a las personas con privilegios, como las que tienen tiempo libre, cargos directivos, confianza, acceso a la tecnología y fluidez en el idioma inglés, entre otros. Este enfoque es activamente contraproducente para el programa de diversidad e inclusión, ya que las minorías insuficientemente representadas tienen menos capacidad y se ven desalentadas a participar. El OSMF protege a estos guardianes y, al

¹⁶ <https://lists.openstreetmap.org/pipermail/talk/2020-December/085692.html>

hacerlo, perpetúa los obstáculos que van en contra de la agenda de diversidad y los principios básicos de "apertura". Actualmente, convencer a las mujeres, a los géneros no binarios y a los OSMers de los países de ingresos bajos y medios para que soliciten y participen en las estructuras de poder dominantes en los OSM (el Board y los Working groups) es una tarea imposible. Requiere pedir a nuestros amigos y colegas que participen en una estructura que sea activamente agresiva y combativa hacia ellos. Tenemos que ir más allá de "por favor, invita a tus amig@s a presentar su solicitud" y abordar por qué tan pocas mujeres y miembros de grupos minoritarios quieren o se sienten capaces de presentar su solicitud.

Algunos argumentan que los códigos de conducta se oponen a la libertad de expresión. Nosotr@s estamos muy en desacuerdo. Queremos lograr un OSM seguro, igualitario, saludable e inclusivo; un espacio abierto que fomente una amplia gama de opiniones y un intercambio efectivo de ideas, libre de cualquier práctica abusiva o discriminatoria. Un CdC no ahoga eso, lo establece. En este momento la discusión está activamente limitada por la falta de un CdC. Los esfuerzos para inculcar un Código de Conducta Comunitario han sido infructuosos hasta la fecha. Por ejemplo, Reddit, Grupos de Telegramas Geochicas, HOT Slack y muchos otros espacios donde la colaboración y el aprendizaje se realizan de manera positiva y respetuosa.

Como miembros de la comunidad de OSM y miembros de OSMF, durante años hemos citado/documentado ejemplos, celebrado talleres, sesiones de SOTM y tratado de hacer campaña para lograr cambios que mejoren la diversidad y aumenten las contribuciones. La gente dice que escucha, pero no nos escuchan, y el Board y los Grupos de Trabajo o Working groups de la OSMF siguen siendo dirigidos constantemente por hombres blancos occidentales. Las solicitudes de un Código de Conducta, debido al comportamiento durante las elecciones de la OSMF, fueron desestimadas por la Junta en 2017. Múltiples solicitudes posteriores de un Código de Conducta también han sido desestimadas por el Board.

Creemos que hay una clara brecha entre la retórica del OSMF sobre la diversidad y la inclusión y la voluntad / acción para engendrar realmente el cambio. A la luz de esto, queremos preguntar a la OSMF: ¿a quién sirve y cómo puede la OSMF ser "abierta" desde su ética y cultura, y no sólo desde los datos? Creemos que esto requeriría aplicar los valores de Transparencia, Inclusión, Adaptabilidad, Colaboración y Comunidad, al ecosistema OSM en su conjunto.

Camino hacia adelante

Pedimos al OSMF que coordine un sincero auto-análisis sobre estas limitaciones. Le pedimos al OSMF que desarrolle mecanismos permanentes para abordarlas. Los firmantes de este documento están dispuestos a ayudar a lograrlas:

Cambios inmediatos:

1. Es necesario sustituir el actual "Código de Etiqueta" por un Código de Conducta sólido y aplicable para la comunidad de OpenStreetMap y la Fundación OpenStreetMap y todos los canales/esferas de la comunidad de OSM (listas de correo, medios sociales, canales de comunicación, incluido el OSM semanal, grupos de chat locales y regionales, eventos y coordinación de capítulos). Para ello se necesita un sólido enfoque de aplicación .

2. Reestructurar la gobernanza para que sea más equitativa: un ejemplo de ello sería comprometerse a asignar un puesto en la junta directiva a los miembros de la OSMF que sean mujeres y no sean binarios, y que sean ciudadanos de países de ingresos bajos y medios.

Cambios que formarán parte del programa de los OSMF en los próximos 1 ó 2 años:

3. Hacer más equitativos los grupos de trabajo y las actividades de los OSMF: el comité especial de Diversidad e Inclusión debe trabajar activamente para consultar, analizar y comprender las limitaciones estructurales de las personas insuficientemente representadas para participar, mediante un mecanismo permanente de consulta y comunicación, y mejorar la apertura en los grupos de trabajo y las actividades de los OSMF.

4. Las funciones oficiales de gobernanza deben rendir cuentas ante la diversidad y la inclusión: Los miembros de la Junta Directiva y de los Grupos de Trabajo de la OSMF deben recibir capacitación sobre diversidad e inclusión (D&I) y firmar declaraciones de D&I. Esto también debería estar disponible para todos los capítulos locales y los miembros de la comunidad.

5. Apoyar la diversidad y la igualdad para los capítulos locales, reconociendo que los grupos tienen marcos jurídicos y contextos diferentes.

6. Crear un marco inclusivo para que los miembros del Board sean explícitamente conscientes de las responsabilidades relativas a la DEI con sus funciones. Un facilitador comunitario no partidista podría prestar apoyo para ello.

Nos gustaría crear una coalición para abordar esto, y trabajar proactivamente en las solicitudes que hemos presentado juntos. La diversidad en la participación, las contribuciones y la voz son fundamentales para el éxito y la salud de la comunidad de OSM y OSMF. La igualdad en OSM es necesaria para que el mapa sea más inclusivo, más diverso y más representativo. Esto puede ocurrir con todos nuestros esfuerzos combinados.

Agpeto por alfronti agresemajn kaj regulajn/sistemajn kondutojn en la OSMa komunumo

Mallongigo

La Fondaĵo OpenStreetMap (OSMF) kaj OpenStreetMap (OSM) bezonas prioritigi diversecon kaj akceptemecon en la povaj kaj regaj postenoj. Ni konsilas renovigon kaj aplikigon de OSMa kondukado, kaj proponas sekvajn etapojn por krei diversajn kaj akceptemajn OSM kaj OSMF. Ni celas ke OSMF sindemandu: al kiu ĝi ekzistas por servi? Kiel eblas esti pli akceptema?

Se vi ŝatus aliĝi al tiu deklaro, vi povas tiel agi tie:

<https://forms.gle/F8U3UGWWgugudbev9> Via nomo estos aldonita al la dokumento.

Kunteksto

Ni skribas ĉi tiun deklaron kiel komunumaj grupoj, kontribuantoj, kaj anoj de OSM, responde al agresemaj kaj regulaj/sistemaj kondutoj, kiu malmotivigas kaj ekskludas partoprenon de virinoj kaj aliaj malplimultaj grupoj en OSM, kaj ankaŭ de kelkaj viriĉoj. Tiaj kondutoj malplibonigas la praktikon de akceptema komunuma kulturo kaj damaĝas la reputacion de OpenStreetMap. La katalizilo de tiu deklaro estis la ofenda kaj malhomiga mesaĝo sendita de Frederik Ramm, pasinta estrarano de OSMF, administranto de kvar dissendolistoj, kaj nuna ano de la laborgrupo pri datumoj de OSM, al la OSM-talk dissendolisto, sed la priskribitaj kondutoj ekzistas ekde multaj jaroj kaj pere de multaj homoj.

Povaj dinamikoj en OSM estas regataj de specifa kontribuanta profilo: blankula, okcidenta, kaj viriĉa. Tia dinamiko kondukas al komunika stilo, kiu inkluzivas mizoginan, malamikan, celeman, privatviv-malrespektan, malafablan, konkurigan, timigan, kaj senindulgan mesaĝaron, kiu ofendas nin kaj devigas multajn el ni resti kiel observantoj kaj senfidaj por aktive partopreni. Rezulte, multaj OSM-ejoj estas karakterizitaj per blanka viriĉa supereco kaj toksa meritokratio. Ofte ni estas nervozaj partopreni pro timo de venĝaj komentoj/kondutoj aŭ "juĝado per dissendolisto" de ĉi tiu reganta profilo. Ni sentas nenian "malfermecon" al aliaj manieroj komuniki kaj partopreni kaj tio limigas diversecon kaj akceptemecon en OSM, tra la tuta agaro: el mapŝanĝo al regado.

La OSMF kaj OSM-komunumo deklaras, ke ili bonvenigas diversecon. Tamen, malgraŭ tiaj deklaroj, kaj daŭra plifortigo ke aliaj vidpunktoj estas "aŭskultitaj", ili klare ne aŭdiĝas. OSMF ne partoprenas fortajn pripensojn, strukturitajn debatojn, agadojn aŭ agojn, kiuj bonvenigas kaj kodigas diversecon, akceptemecon, aŭ kondukas al egaleco en OSM.

Ni kredas, ke nun indas revizii kiel OSM kaj OSMF estas organizitaj kaj regataj. Kelkaj OSMistoj asertas, ke OSM estas "farkratio" ("Do-ocracy"); ekvala ludkampo en kiu iu ajn povas "fari". OSM havas ĉiean problemon: en kelkaj terenoj la "farantoj" agas kiel kontrolistoj, kiuj diligente forpuŝas aliajn voĉojn. La "farkratio" prioritatas privilegiulojn; kiel ekzemple tiuj, kiuj havas libertempon, altnivelajn postenojn, sinfidon, aliron al teknologio, kaj altan scipovon de la angla lingvo, inter aliaj. Tiaj agadoj aktive malutilas al diverseco kaj inkluzivo, ĉar subrepresentitaj malplimultoj malpli kapablas partopreni, kaj do senkuraĝiĝas. La OSMF protektas tiajn kontrolistojn, kaj per tio eternigas obstaklojn, kiuj funkcias kontraŭ diversecon kaj kernaj principoj de "malfermece". Nuntempe konvinki virinojn, GLAT-ulojn, kaj OSMistojn el mal- aŭ mezriĉaj landoj partopreni por kaj en la regantaj potencaj strukturoj en OSM (ties estraro kaj laborgrupoj) estas neebla tasko. Ĝi postulas peti niajn amikojn kaj kolegojn partopreni al strukturon aktive agreseman kaj bataleman kontraŭ ili. Ni devas preterpasi "bonvolu inviti viajn amikojn kandidatiĝi" kaj direkti al kial tiom malmulte da virinoj kaj malplimultuloj volas aŭ sentas sinkapablaj kandidatiĝi.

(Translation in progress.)