

تحديد ومعالجة التمييز العنصري

يجب أن تتخذ المؤسسات خطوات استباقية للتأكد من أنها لا تشارك أو تتغاضى عن أو تسمح بحدوث التمييز العنصري أو المضايقة.

الخطوة الجيدة للبدء هي بتطوير برنامج قوي مضاد للتمييز يساعد على منع ومعالجة الأشكال الفردية والنظامية للتمييز العنصري. ويمكن أن يتضمن ذلك:

- جمع البيانات العديدة القائمة على العنصر في الظروف المناسبة
- تفسير الحرمان التاريخي القائم على العنصر
- مراجعة السياسات والممارسات وعمليات اتخاذ القرار وثقافة مكان العمل لمعرفة الآثار السلبية فيها
- تطبيق وتعزيز السياسات المضادة للعنصرية والتمييز العنصري والمضايقة والبرامج التعليمية.

البرنامج المضاد للعنصرية يسهل على المؤسسات ترويج أهداف المساوات والتنوع ويكون جيدا في مجال العمل.

للحصول على المزيد من المعلومات

سياسة وتوجيهات لجنة أونتاريو لحقوق الإنسان حول العنصرية والتمييز العنصري ومطبوعات أخرى متوفرة على الموقع الإلكتروني

www.ohrc.on.ca

لعمل شكوى تتعلق بحقوق الإنسان- تدعى طلب- إتصل بمحكمة حقوق الإنسان في أونتاريو على رقم الهاتف:

الهاتف المجاني: 1-866-598-0322

الهاتف النصي لضعاف السمع:

1-866-607-1240

الموقع الإلكتروني: www.hrto.ca

إذا كنت بحاجة للمساعدة القانونية إتصل بمركز المساعدة القانونية الخاصة بحقوق الإنسان

على رقم الهاتف المجاني: 1-866-625-5179

الهاتف النصي لضعاف السمع:

1-866-612-8627

الموقع الإلكتروني: www.hrlsc.on.ca

التمييز العنصري

© 2012, Queen's Printer for Ontario

ISBN: 978-1-4435-8682-5 (Print)

ISBN: 978-1-4435-8683-2 (HTML)

ISBN: 978-1-4435-8684-9 (PDF)

تابعنا!



www.Facebook.com/the.ohrc

twitter

@OntHumanRights



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Arabic

قانون حقوق الإنسان في أونتاريو

ينص قانون حقوق الإنسان في أونتاريو (القانون) (Ontario Human Rights Code (the Code)) على المساواة في الحقوق والفرص، والتحرر من التمييز. ويضمن القانون كرامة وقيمة كل شخص في أونتاريو. وينطبق على مجالات العمل والسكن والمرافق والخدمات والعقود وعضوية النقابات والجمعيات الحرفية والمهنية.

يحق لكل فرد بموجب القانون أن يتحرر من التمييز العنصري والمضايقة. لا يجب أن تُعامل بشكل مختلف بسبب عرقك أو أسباب أخرى ذات علاقة مثل النسب، اللون، المكان الذي جئت منه، أصلك القومي، قوميتك أو معتقدك. وينطبق ذلك على المجالات التي يغطيها القانون مثل العمل، المدرسة، السكن المؤجر، أو الخدمات. وتتضمن الخدمات أماكن مثل المحال التجارية ومراكز التسوق، الفنادق، المستشفيات، مرافق الاستجمام والمدارس.

العنصرية والتمييز العنصري

يوجد في كندا قوانين حقوق إنسان وأنظمة قوية تعالج التمييز. رغم أننا وفي الوقت ذاته نحمل إرثا من السلوك العنصري إزاء السكان الأصليين، وإزاء مجموعات أخرى أيضا وبضمن ذلك الكنديين الأفارقة، والصينيين، واليابانيين، والكنديين من جنوب شرق آسيا والكنديين اليهود والمسلمين. وتؤثر هذه التركيبة على أنظمتنا وهيكلنا حتى اليوم، وتؤثر على حياة الناس الذين يعانون من التمييز وكل الشعب في كندا.

العنصرية ممارسة وتطبيق أوسع نطاقا من التمييز العنصري. فالعنصرية هي الاعتقاد بأن مجموعة معينة هم أرفع مستوى من مجموعة أخرى. ويمكن التعبير عن العنصرية بشكل علني على شكل نكات عنصرية، وافتراء أو جرائم كراهية. ويمكن أن تكون متجذرة أكثر في المواقف والقيم والمعتقدات النمطية. في بعض الأحيان لا يدرك الناس بأن لديهم هذه المعتقدات. وبدلا من ذلك، فهي افتراضات تطورت عبر الزمن واصبحت جزءا من الأنظمة والمؤسسات وارتبطت أيضا بسطوة ونفوذ الطبقة المسيطرة.

التمييز العنصري هو التعبير غير القانوني للعنصرية. فهو يتضمن أي عمل سواء كان بقصد أو بغيره والذي ينتج عن إستبعاد أشخاص على أساس العنصر وفرض أعباء عليهم وليس على غيرهم أو حجب أو تحديد حصولهم على الإمتيازات المتاحة لبقية أفراد المجتمع، في مجالات يغطيها القانون. العنصر هو عامل واحد إذا ما وجد في وضع يمارس فيه التمييز العنصري.

المضايقة العنصرية هي شكل من أشكال التمييز. وتتضمن التعليقات، والنكات والمناداة بأسماء غير محبذة وعرض الصور أو السلوك الذي يهينك أو يسيء إليك أو يزعجك بسبب عرقك وأسباب أخرى ذات صلة.

يكون التمييز العنصري في أغلب الأحيان دقيقا جدا مثل تكليفك بالعمل في أعمال غير مرغوبة كثيرا أو حرمانك من الإرشاد والتدريب. وقد يعني أيضا مواجهة معايير عمل مختلفة عن بقية العاملين، وحرمانك من شقة سكنية لأنه يبدو على مظهرك أنك من أصل السكان الأصليين أو مواجهة تحقيق غير عادل من الشرطة خلال قيادتك لمركبة أو من موظفي الأمن في مركز التسوق.

التمييز العنصري النظامي

يمكن أن يحدث التمييز العنصري على مستوى المؤسسات- أو نظامي- من القواعد والهياكل اليومية التي لم تكن مقصود منها أو مخطط لها بشكل واعي التمييز بين الأشخاص. فأنماط السلوك والسياسات والممارسات التي هي جزء من هياكل مؤسسة أو قطاع كامل يمكن أن تسيء أو تقشل في عكس مسار الأثر المستمر والتركة الخاصة بالإساءة التاريخية للأشخاص الذين يقعون تحت طائلة التمييز. وهذا يعني بأنه حتى وإن لم تكن تقصد فإن "إسلوبك العادي في تأدية الأمور" قد يكون له أثر سلبي على الأشخاص الذين يعانون من التمييز العنصري.

مثال: يمكن أن يتضمن التمييز النظامي في قطاع التعليم ما يلي: النمط الذي يوجه الطلبة المعرضين للتمييز نحو البرامج التقنية بدلا من الأكاديمية. وكذلك عندما تركز ممارسات الترقية على العوامل الثقافية والمؤسسية القائمة على ممارسات التربيين من الجنس الأبيض، فتكون النتيجة أعدادا أدنى من الأدوار القيادية من بين الأشخاص المعرضين للتمييز (مثل مدراء المدارس).