

Distr.  
GENERAL

A/HRC/4/39  
9 March 2007

ARABIC  
Original: ENGLISH

## الجمعية العامة



مجلس حقوق الإنسان  
الدورة الرابعة  
البند ٢ من جدول الأعمال المؤقت

### تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٥١/٦٠ المؤرخ ١٥ آذار/مارس ٢٠٠٦ المعنون "مجلس حقوق الإنسان"

تقرير فريق الخبراء العامل المعني بالسكان المنحدرين من أصل أفريقي  
عن أعمال دورته السادسة

(جنيف، ٢٩ كانون الثاني/يناير - ٢ شباط/فبراير ٢٠٠٧)\*

الرئيس - المقرر: السيد بيتر ليسا كاساندا

#### موجز

نظر الفريق العامل المعني بالسكان المنحدرين من أصل أفريقي، في دورته السادسة، في موضوع التمييز العرقي. وسلم الفريق العامل بأن التمييز العرقي هو انتهاك للحق في عدم التمييز وذكر بأن المعايير الدولية والإقليمية تشير بوضوح إلى أن التمييز العنصري في إقامة العدل أمر مخالف للقانون. وحث الفريق العامل الدول على وضع تعريف واضح للتمييز العرقي واعتماد أحكام تشريعية صريحة تحظر التمييز العرقي؛ كما حثها على اتخاذ خطوات إيجابية لضمان أن يشارك المنحدرون من أصل أفريقي وغيرهم من المجموعات المستضعفة مشاركة فعلية على جميع المستويات وعلى نطاق وكالات إنفاذ القانون؛ ودعا الدول إلى إنشاء آليات لجمع البيانات المصنفة وآليات للمراقبة بغية مكافحة التمييز العرقي. كما رحب الفريق العامل بقرار الجمعية العامة بعقد مؤتمر استعراضي في عام ٢٠٠٩ بشأن تنفيذ إعلان وبرنامج عمل ديربان.

\* تأخر تقديم هذا التقرير لأن الفريق العامل عقد دورته في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، بعد الموعد المحدد لانعقادها أصلاً.

## المحتويات

| الصفحة | الفقرات |  |
|--------|---------|--|
| ٣      | ٣-١     | ..... مقدمة  |
| ٣      | ٤       | ..... تنظيم الدورة - أولاً                                   |
| ٣      | ٥٢-٥    | ..... موجز موضوعي للمداوولات - ثانياً                        |
| ٣      | ٢٦-٥    | ..... ألف - البيانات العامة                                  |
| ٦      | ٥٢-٢٧   | ..... باء - التحليل المواضيعي: مناقشة التمييز العرقي وتحليله |
| ١٤     | ٧٨-٥٣   | ..... ثالثاً - الاستنتاجات والتوصيات                         |
| ١٤     | ٧٤-٥٣   | ..... ألف - الاستنتاجات                                      |
| ١٧     | ٧٨-٧٥   | ..... باء - التوصيات   |

### Annex I

|    |       |                      |     |
|----|-------|----------------------|-----|
| ١٨ | ..... | Agenda               | .I  |
| ١٩ | ..... | List of participants | .II |

## مقدمة

- ١ - عقد فريق الخبراء العامل المعني بالسكان المنحدرين من أصل أفريقي دورته السادسة في الفترة من ٢٩ كانون الثاني/يناير إلى ٢ شباط/فبراير ٢٠٠٧ في مكتب الأمم المتحدة بجنيف.
- ٢ - وافتتحت الدورة لوزير أربور، المفوضة السامية لحقوق الإنسان. وانتخب الفريق العامل بيتر ليسا كاساندا رئيساً - مقررأ له.
- ٣ - ويعكس هذا التقرير المجرى العام للمناقشات.

## أولاً - تنظيم الدورة

- ٤ - عقد الفريق العامل أثناء دورته السادسة ست جلسات عامة وثلاث جلسات خاصة. وحضر هذه الدورة الأعضاء التالية أسماؤهم: بيتر ليسا كاساندا (الرئيس - المقرر)، وجو فرانس، وجورج نيكولاس جبور، وإيرينا مورويانو - زلاتيسكو؛ كما حضرها مراقبون عن ٦٠ دولة عضواً ومراقب واحد عن دولة غير عضو، و١٢ منظمة غير حكومية، ومنظمتان حكوميتان دوليتان. وترد قائمة المشاركين ويرد جدول الأعمال في المرفقين. وجميع ورفات العمل التي قدمها الخبراء والمشاركون متاحة لدى الأمانة أو يمكن الاطلاع عليها على موقع مفوضية حقوق الإنسان<sup>(١)</sup>.

## ثانياً - موجز موضوعي للمداولات

### ألف - البيانات العامة

- ٥ - ألفت المفوضة السامية لحقوق الإنسان كلمة الافتتاح.
- ٦ - وأشارت المفوضة السامية إلى أن إعلان وبرنامج عمل ديربان لا يسجلان فحسب التزاماً رسمياً تعهدت به الدول للعمل معاً ولكنهما يوفران جدول عمل في مشترك للمجتمع الدولي لمكافحة العنصرية بجميع ظواهرها.
- ٧ - وأكدت المفوضة السامية الإنجاز الهام لمؤتمر ديربان، الذي عالج مأساة الرق المروعة. وأشادت باعتماد الجمعية العامة للقرار ١٩/٦١، الذي يعلن بالإجماع يوم ٢٦ آذار/مارس ٢٠٠٧ يوماً دولياً للاحتفال بالذكرى السنوية المائتين لإلغاء تجارة الرقيق عبر المحيط الأطلسي، تأكيداً للالتزام الذي تم التعهد به في ديربان للقضاء على الرق باعتباره انتهاكاً خطيراً لحقوق الإنسان.
- ٨ - وأعربت المفوضة السامية عن قلقها إزاء ممارسة التمييز العرقي التي تنتهك بعض الضمانات الأساسية لحقوق الإنسان. وأكدت أن ممارسة التمييز العرقي تنتهك مبدأ المساواة أمام القانون وكذلك معايير القانون الدولي الرامية إلى القضاء على العنصرية والتمييز العنصري. وأعدت التأكيد على المقدمة المنطقية الأساسية

---

(١) انظر [www.ohchr.org/english/issues/racism/groups/african/4african.htm](http://www.ohchr.org/english/issues/racism/groups/african/4african.htm)

المتجسدة في المادة ١ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وأكدت من جديد على أن ممارسة التمييز العرقي تتنافى واحترام حقوق الإنسان ومبدأ عدم التمييز. وشجعت الفريق العامل على اعتماد توصيات ملموسة لمساعدة الحكومات في معالجة مشكلة التمييز العرقي.

٩ - وانتخب الفريق العامل بيتر ليسا كاساندا رئيساً - مقررًا.

١٠ - ووجه الرئيس - المقرر الشكر للمفوضة السامية على دعمها لولاية الفريق العامل. وأعتُمد جدول أعمال اللجنة المؤقت وبرنامج عملها.

١١ - وأشار الرئيس - المقرر لدى عرض البند ٥ من جدول الأعمال، إلى أن السكان المنحدرين من أصل أفريقي لا يزالون يتعرضون في أنحاء عديدة من العالم للتمييز العنصري والإقصاء، لا سيما فيما يخص الحصول على الخدمات الصحية وأسباب الرزق والضمان الاجتماعي والتعليم والأنشطة المدرة للدخل.

١٢ - وأشاد الرئيس - المقرر باعتماد الجمعية العامة للقرار الذي قررت فيه أن تعقد في عام ٢٠٠٩، مؤتمراً لاستعراض تنفيذ إعلان وبرنامج عمل ديربان. وطلبت فيه إلى مجلس حقوق الإنسان أن يضطلع بالأعمال التحضيرية لهذا الحدث وأن يضع خطة عملية في هذا الصدد ويقدم سنوياً بدءاً من عام ٢٠٠٧ تقارير ومعلومات عن آخر التطورات.

١٣ - وذكر بأن الفريق العامل واصل حتى الآن تنفيذ مهامه من خلال إجراء تحليل مواضيعي جوهري للقضايا التي تهم السكان المنحدرين من أصل أفريقي، بما في ذلك اتخاذ التدابير الرامية للتصدي لتعرضهم للإقصاء الاجتماعي، وكذا الإجراءات والسياسات التي تعزز مشاركتهم سياسياً واقتصادياً واجتماعياً في الأنشطة الأساسية للمجتمع الذي يعيشون فيه.

١٤ - وأكد الرئيس - المقرر أن الفريق العامل سيكرّس اهتمامه خلال الدورة السادسة لتقديم توصيات ملموسة بشأن القضاء على التمييز العرقي الذي يؤثر على السكان المنحدرين من أصل أفريقي في جميع أنحاء العالم.

١٥ - وأثناء المناقشة العامة، تبادل عدة مراقبين عن الحكومات والمنظمات غير الحكومية المعلومات عن الأنشطة المضطلع بها والتدابير المتخذة على المستوى الوطني لتنفيذ إعلان وبرنامج عمل ديربان، وعن القضية الموضوعية التي ينبغي مناقشتها خلال الدورة السادسة.

١٦ - وأكد المراقب عن الجزائر، نيابة عن المجموعة الأفريقية، أهمية عمل الفريق العامل. وكرر دعم المجموعة الأفريقية للفريق العامل وشجّعه على زيادة عدد الزيارات القطرية، التي تتيح للأعضاء فرصة لمناقشة قضايا هامة مع السلطات المعنية مثل ممثلي الخدمات العامة والمدارس والمستشفيات ووكالات إنفاذ القانون، من بين جهات أخرى. وأكد أن السكان المنحدرين من أصل أفريقي لا يزالون رغم الجهود الدولية المختلفة، يدفعون ثمناً باهظاً بسبب الممارسات السابقة، وقلة اندماجهم الفعلي في المجتمع. وأشار إلى أن التنفيذ الفعلي لإعلان وبرنامج عمل ديربان عملية طويلة وأنه لم تُبذل حتى يومنا هذا إلا جهود فعالة ضئيلة من أجل التنفيذ. وأكد ضرورة مشاركة صندوق النقد الدولي والبنك الدولي في عملية استنباط تدابير فعالة من أجل مكافحة العنصرية والتمييز العنصري

وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب. وأضاف أن من الهام للغاية أيضاً أن تضع الحكومات برامج عمل واستراتيجيات وطنية لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب. وأضاف أنه ينبغي إيلاء اهتمام خاص للمرأة المنحدرة من أصل أفريقي.

١٧- وأكدت مراقبة عن منظمة غير حكومية تزايد اللجوء إلى التمييز العرقي في الأمريكتين في السنوات الماضية. وأكدت أن من الضروري أن تعلم الدول الأعضاء ويعلم الممثلون الآخرون أنه نظراً لعدم توفر الموارد لم يتم في هذه الدورة تمثيل السكان المنحدرين من أصل أفريقي من أمريكا اللاتينية من خلال المنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني.

١٨- وذكر السيد فرانس بملاحظة المفوضة السامية فيما يتعلق بقرار الجمعية العامة ١٩/٦١ بشأن الاحتفال بالذكرى السنوية المائتين لإلغاء تجارة الرقيق عبر المحيط الأطلسي. وأعلن عن طلبه الرسمي الذي وجهه إلى الدول الأعضاء لبت الوعي فيما يتعلق بالقضاء على الرقيق واستخدام ذلك كحجر الزاوية لعقد مزيد من المناقشات بشأن العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب. وأشار إلى أنه ينبغي أن تبذل الحكومات قصارى جهودها لضمان تعليم الأطفال ما حدث في الماضي، وإدراج تاريخ الرق وتجارة الرقيق في المناهج الدراسية. وأكد السيد فرانس، فيما يتعلق بالتفكير في عقد مؤتمر لاستعراض إعلان وبرنامج عمل ديربان، أن من الضروري أن يتاح لمختلف أصحاب المصالح الوقت للتفكير في الموضوع وتقديم توصيات ملموسة إلى الفريق العامل والمشاركة من خلال ذلك بصورة بناءة في تنظيم فعال لمؤتمر الاستعراض. كما شدد السيد فرانس على وجود حاجة لإجراء مزيد من البحوث بشأن الرق. وشدد على الضرورة القصوى لأن يشارك ممثلون من منظمات غير حكومية والمجتمع المدني في دورات الفريق العامل. وأضاف أنه سيكون من المفيد للغاية لو أن الدول والمنظمات غير الحكومية تمكنت، خلال الأيام التالية، من إطلاع الخبراء في الفريق العامل، على التقدم المحرز في تنفيذ إعلان وبرنامج عمل ديربان.

١٩- وأيد مراقب عن منظمة غير حكومية بيان السيد فرانس قائلاً إن من الضروري أن تشارك المنظمات غير الحكومية ويشارك المجتمع المدني في اجتماعات التشاور هذه.

٢٠- وفيما يتعلق بمؤتمر الاستعراض، أشار السيد جبور إلى أن للمنظمات الإقليمية دوراً خاصاً تلعبه. فعليها أن تقوم بتنظيم اجتماعات إقليمية لاستعراض ما تم تنفيذه في سياق إعلان وبرنامج عمل ديربان.

٢١- وناشدت السيدة زلاتيسكو الفريق العامل ببذل قصارى جهوده كيما يتوصل إلى تعريف أفضل للتمييز العرقي.

٢٢- وأيدت مراقبة عن جنوب أفريقيا بيان ممثل الجزائر. وأكدت أن التمييز العرقي مشكلة خطيرة وأن إيذاء السكان المنحدرين من أصل أفريقي وإقصاءهم في المجتمع هما أيضاً مشكلة خطيرة. فبعد الهجمات الإرهابية التي وقعت في ١١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، ازداد ظهور حالات التمييز العرقي في جميع أنحاء العالم. فإلى جانب لون البشرة والأصل، أضيفت الرموز الدينية والدين إلى أسس التمييز العرقي. فقد قام رجال الشرطة في حالات عديدة باستجواب أشخاص وإلقاء القبض عليهم وحجزهم دون سبب وممارسة إجراءات أخرى ضدهم بسبب الاشتباه

في كونهم إرهابيين. وأكدت أن الصكوك الدولية غير كافية وأضافت أن من الهام التذكير بأن إعلان وبرنامج عمل ديربان يشيران أيضاً إلى "الإرادة السياسية".

٢٣- وأشار أحد المراقبين عن منظمة غير حكومية إلى أن الدول الأعضاء راغبة عن تنفيذ المعايير الدولية وأن ظهور ممارسة التمييز العرقي هو نتيجة هذه الممانعة. وأوصى الفريق العامل بالتعاون بشكل وثيق مع الهيئات التعاقدية المعنية.

٢٤- وذكر السيد كاساندا أن عدد الدول التي وقّعت على المعاهدات الدولية المعنية وصادقت عليها في تزايد، مما يبرهن على زيادة الأهمية التي تعلقها هذه الدول على إنهاء العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب. وأشار إلى أن تقديم المشاركين لتقرير عن تنفيذ إعلان وبرنامج عمل ديربان سيكون مفيداً للغاية.

٢٥- وأشار المراقب عن مصر إلى أن توصيات الفريق العامل هي أحياناً غير واضحة بما فيه الكفاية أو أنها غير موجّهة للسلطة المعنية. وفي هذا الصدد، من الهام أن يتعاون الفريق العامل بشكل وثيق مع آليات رصد المعاهدات بغية تيسير التنفيذ الفعال للتوصيات. وأضاف أنه يؤيد كلمة المراقب عن الجزائر.

٢٦- وتلا مراقب عن منظمة غير حكومية إعلان دعم وتوصيات وجهها إلى الفريق العامل بالنيابة عن جميع المنظمات غير الحكومية الحاضرة في الدورة السادسة. وبدأ تعليقاته بالتأكيد على الحاجة إلى لفت انتباه المجتمع الدولي إلى زيادة عدد انتهاكات حقوق الإنسان للسكان المنحدرين من أصل أفريقي في جميع أنحاء العالم. وأكد على ضرورة أن يكون الفريق العامل صوت المجتمع الدولي في تحديد واستنباط حلول ذات صلة بالموضوع تكون مستدامة وفعالة إزاء القضاء على جميع أشكال العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب التي يعاني منها السكان المنحدرون من أصل أفريقي في جميع أنحاء العالم. وأشار إلى أهمية العمل الذي قام به الفريق العامل وأكد ضرورة مواصلة الفريق العامل عمله بشأن حقوق الإنسان للسكان المنحدرين من أصل أفريقي. وأكد ضرورة تمويل الفريق العامل من صندوق عادي من صناديق الأمم المتحدة. فعدم توفر الأموال يقيد، في الوقت الراهن، قدرة الفريق العامل على العمل مباشرة مع ضحايا العنصرية في بلدانهم. وأضاف أن مشاركة المجتمع المدني في دورات الفريق العامل لها أهمية، ولتحقيق هذا الغرض هناك حاجة إلى تخصيص أموال لمساعدة المشاركين فيما يتعلق بنفقات السفر، بغية السماح بمشاركة أكبر عدد من السكان المنحدرين من أصل أفريقي.

#### باء - التحليل المواضيعي: مناقشة التمييز العرقي وتحليله

٢٧- قدم الرئيس - المقرر البند ٦ من جدول الأعمال ولفت انتباه الفريق العامل إلى الحاجة إلى تقديم توصيات ملموسة بشأن القضاء على التمييز العرقي. وأشار إلى أن ظاهرة التمييز العرقي موجودة في جميع مناطق العالم وأن عدم توفر معلومات عنها لا يعني إنها غير موجودة.

#### البند ٦(أ): تعريف التمييز العرقي والإطار الدولي الذي يحظر التمييز العرقي

٢٨- قدمت السيدة ليلى زروقي رئيسة - مقررة الفريق العامل المعني بالاحتجاز التعسفي، ورقة ركزت على تعريف التمييز العرقي. وأكدت أن التمييز العرقي انتهاك للحق في عدم التمييز وهو حق مكسب في القانون

الدولي لأنه يعتبر جزءاً لا يتجزأ من القانون الدولي العرقي. وأوضحت أن المشكلة المتعلقة بالتنميط العرقي تتمثل في عدم وجود تعريف واحد له مقبول على نطاق واسع. وهناك، بدلاً من ذلك، تعريفات متعددة تجعل من الصعب إثبات وقوعه. وأشارت إلى ظهور تعريفين مختلفين للغاية للتنميط العرقي أحدهما ضيق ومقيد والآخر واسع إلى حد بعيد. والتنميط العرقي، بموجب التعريف المقيد، نشاط يمارسه موظفو إنفاذ القانون بالاستناد إلى العرق حصراً. ويتضمن التعريف الآخر تعاريف واسعة النطاق، تراعي جميع الأسس الممكنة للتمييز إلى جانب العرق. وفضلاً عن ذلك، أكدت السيدة زروقي وجود فرق بين التنميط العرقي والتنميط الجنائي. والفرق الرئيسي هو أن التنميط العرقي يستند إلى العرق فيما يستند التنميط الجنائي إلى السلوك. وأكدت أهمية الإحصاءات المتعلقة بالتنميط العرقي، عند تحديد حجم المشكلة والاتجاهات العامة وأفضل الطرق التي يمكن استخدامها لمكافحته.

٢٩- بدأت السيدة إيرينا مورويانو - زلاتيسكو، العضو في الفريق العامل المعني بالسكان المنحدرين من أصل أفريقي، عرضها باستعراض إطار منظومة الأمم المتحدة الدولي لحظر التنميط العرقي، بما في ذلك الصكوك والآليات والإجراءات. وأوضحت أن الأحكام الواردة في الصكوك الدولية لحقوق الإنسان ليست إلا إطاراً عاماً لمعالجة مسألة التنميط العرقي. وأكدت أن الحظر الفعال لمثل هذه الممارسات، الذي يرمي إلى استئصال شأفة هذه الظاهرة، يتطلب اتخاذ تدابير تشريعية محددة. وأضافت أنه ينبغي تعميم الممارسات الحميدة، ولا سيما في وكالات إنفاذ القانون.

٣٠- واستعرض السيد جورج جبور، العضو في الفريق العامل المعني بالسكان المنحدرين من أصل أفريقي، تعريفين للتنميط العنصري: أحدهما مقدم من جهاز الشرطة والآخر من إدارة القضاء. وأكد أن ممارسة التنميط العرقي ليست فعالة في مكافحة الجريمة فضلاً عن كونها تخالف القانون الدولي لحقوق الإنسان. وأكد ضرورة تجريم التنميط العرقي، في القوانين الوطنية.

#### البند ٦(ب): مشكلة التنميط العرقي في إقامة العدل

٣١- قدم السيد ريجيس دي غوت، رئيس لجنة القضاء على التمييز العنصري، استعراضاً مفصلاً للتوصية العامة الحادية والثلاثين للجنة القضاء على التمييز العنصري بشأن منع التمييز العنصري في إدارة وسير عمل نظام العدالة الجنائية. وأوضح أن التوصية العامة تشمل السكان المنحدرين من أصل أفريقي، ولا تغطي فحسب التنميط العرقي بل جميع ظواهر العنصرية أو التمييز العنصري في إدارة وسير عمل نظام العدالة الجنائية. وتتناول التوصية العامة صراحة موضوع التنميط العرقي في الفقرة ٢٠. وأوضح أن تعريف التنميط العرقي الوارد في الفقرة ٧٢ من برنامج عمل ديربان تعريف أوسع نطاقاً من التعريف الوارد في الفقرة ٢٠ من التوصية العامة.

#### البند ٦(ج): العمل الإقليمي والخبرة المكتسبة فيما يتعلق بموضوع التنميط العرقي

٣٢- قدمت السيدة كلاوديا لام المحامية في اللجنة الأوروبية المناهضة للعنصرية والتعصب عرضاً عن عمل اللجنة الأوروبية المناهضة للعنصرية والتعصب يتعلق بمسألة التنميط العرقي. وقالت إن عمل اللجنة بدأ على أساس نهج كل بلد على حدة، وإنه سيتناول الآن الموضوع من خلال تقديم توصيات عامة. ويركز مشروع تعريف مؤقت للتنميط العرقي تستخدمه اللجنة الأوروبية المناهضة للعنصرية والتعصب على استخدام التنميط العرقي من جانب

موظفي إنفاذ القانون. وقد اختارت اللجنة استخدام مفهوم التمييز الإثني لا التمييز العرقي لأن هذا الأخير ضيق إلى حد كبير. وتعرف اللجنة التمييز العنصري بأنه يستند إلى العنصر أو اللون أو اللغة أو الدين أو الجنسية أو الأصل القومي أو الإثني. ويؤكد هذا التعريف على أن التمييز العرقي شكل من أشكال التمييز العنصري، وفقاً لتعريف اللجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب للتمييز العنصري، الذي يستند بدوره إلى سوابق قضائية للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان. والتعريف لا يشير إلى قوالب نمطية كما هو الحال بالنسبة للعديد من التعاريف الأخرى.

٣٣- وأشارت السيدة لام إلى أن مشروع التوصية العامة يتضمن التوصيات التالية: تقديم تعريف واضح للتمييز العرقي وحظره؛ جمع بيانات تتعلق بالتمييز العرقي وإجراء بحوث عن الموضوع ورصده؛ الأخذ بمعيار معقول للشك؛ تدريب رجال الشرطة على تعريف التمييز العرقي. وأوضحت أن الحظر لا ينطوي بالضرورة ضمناً على أحكام القانون الجنائي لأن القوانين الدستورية والمدنية و/أو الإدارية يمكن أن تكون أدوات أنسب في بعض الحالات.

#### البند ٦(د): أثر التمييز العرقي على الإنسان

٣٤- قدم السيد جيروم توبكا الأمين العام للملتقى الدراسة ومكافحة العنصرية ضد السود، سويسرا، عرضاً بشأن التمييز العرقي للمنحدرين من أصل أفريقي في سويسرا. وأكد السيد توبكا على أن ممارسة العنصرية ضد السكان المنحدرين من أصل أفريقي شكل محدد من أشكال العنصرية. وناقش الوضع الراهن في سويسرا بالإشارة إلى بعض الحالات البارزة المعروضة على المحاكم السويسرية وموقف وسائل الإعلام السويسرية حيال العنصرية. كما ناقش التمييز العنصري ضد السكان المنحدرين من أصل أفريقي والأنماط التقليدية المتبعة في ذلك وتحدث عن الاستهانة بالعنصرية التي تمارس ضد السكان المنحدرين من أصل أفريقي. وأوصى في جملة أمور بزيادة التعليم المقدم بشأن موضوع العنصرية في المدارس وفي أجهزة الشرطة والقطاع العام ونظام العدالة؛ وزيادة التنوع العرقي في صفوف أفراد قوات الشرطة؛ وإيجاد ميثاق لمناهضة التمييز؛ وتشكيل هيئة لرصد العنصرية؛ وزيادة الابتكار في مكافحة المواقف العنصرية إزاء السكان المنحدرين من أصل أفريقي؛ واتخاذ تدابير لتوليد مزيد من الوعي في المجتمع بمشكلة العنصرية ضد السكان المنحدرين من أصل أفريقي. وناقش العمل الإيجابي الذي أنجزه الملتقى لدراسة ومكافحة العنصرية التي تمارس ضد السود، بالتعاون مع وسائل الإعلام ورجال الشرطة ولكن أكد على أن من الضروري زيادة التعاون لتحسين أوضاع السكان المنحدرين من أصل أفريقي في سويسرا.

٣٥- وقدم السيد جو فرانس، العضو في فريق الخبراء العامل المعني بالسكان المنحدرين من أصل أفريقي، عرضاً عن أثر التمييز العرقي على السكان المنحدرين من أصل أفريقي في أوروبا. ولاحظ أن التمييز العرقي هو مشكلة خطيرة تتعلق بحقوق الإنسان وتؤثر على ملايين الأشخاص المنحدرين من أصل أفريقي المقيمين في أوروبا. وهو يرى أن هناك ما يكفي من الأطر الدستورية والقانونية في معظم البلدان الأوروبية لمواجهة شرعية التمييز العرقي الممارس ضد السكان المنحدرين من أصل أفريقي. وأكد وجود دليل لا يمكن دحضه على أن التمييز العرقي لا يعطي موظفي إنفاذ القانون ميزة في مكافحة الجريمة. فالتمييز العرقي لا يحقق الأثر المرجو منه لأنه يضلل الجهات العاملة في مجال إنفاذ القانون ويستبعد البعض من الأشخاص الذين يعتبر تعاونهم مهماً لاكتشاف الجريمة بفعالية.

٣٦- وأكد السيد فرانس على الآثار النفسية والاجتماعية والاقتصادية للتنميط العرقي على ضحايا هذا التنميط. وفضلاً عن ذلك، قال إن من الواضح نسبياً أن أحد أهم الآثار المترتبة على التنميط العرقي التي من المحتمل أن تكون بعيدة الأمد، أثره على الأطفال والشباب. وأشار إلى أن الأثر الجانبي الذي من المحتمل أن يترتب على ممارسة التنميط العرقي هو احتمال تجريم المجتمعات بأسرها. وأوضح أنه لا يزال من الصعب قياس مدى وطبيعة التنميط العرقي بالتحديد، وذلك لعدم وجود آلية لجمع بيانات رسمية في بلدان أوروبية عديدة أو عدم جدوى هذه الآليات. فالعديد من البلدان لا تملك نظاماً مناسباً لجمع البيانات الرسمية لتسجيل المعلومات المتعلقة بالتنميط العرقي ونشرها في صفوف عامة الجمهور. والنتائج المترتبة على التنميط العرقي هي نتائج تتجاوز إلى حد بعيد حدود قطاع إنفاذ القانون. فهي تؤثر سلباً بشكل يشبه إجمالاً تأثير التمييز العنصري.

٣٧- وقدم السيد فرانس التوصيات التالية إلى الفريق العامل لينظر فيها: القيام بصورة منتظمة بجمع بيانات مصنفة بشأن الإحرام والتنميط القائمين على العنصرية؛ تطوير واعتماد معايير قانونية تحظر التنميط؛ وضع واعتماد قواعد قانونية تحظر التنميط؛ وضع وتنفيذ استراتيجية لتوظيف السكان المنحدرين من أصل أفريقي المقيمين في أوروبا، في مجال إنفاذ القانون؛ تعزيز العلاقات المجتمعية؛ التكليف بإجراء دراسة خاصة عن ظاهرة التنميط العرقي وأثرها على السكان المنحدرين من أصل أفريقي المقيمين في أوروبا.

٣٨- أدلى بيتر ليسا كاساندا، رئيس - مقرر فريق الخبراء العامل المعني بالسكان المنحدرين من أصل أفريقي ببيان ركز فيه على الأثر الإنساني المترتب على التنميط العرقي. وأكد على أن التنميط العرقي هو انتهاك لقانون حقوق الإنسان. كما أكد على أن ممارسته لا تقتصر فحسب على السكان المنحدرين من أصل أفريقي. وأكد أيضاً أن الممارسات العنصرية تحدث في سياقات متعددة. ومن ثم قدم استعراضاً لدراسات أجريت في بلدان مختلفة عن التنميط العرقي.

٣٩- وقال السيد كاساندا إن التنميط العرقي اعتداء على كرامة الإنسان وهو يُسبب آلاماً نفسية وعاطفية لضحاياه. والتنميط العرقي يترك ضحاياه غاضبين ومحبطين ومهانين. وأكد أن التنميط العرقي يؤدي إلى تلاشي ثقة الجمهور ولا سيما الشباب بوكالات إنفاذ القانون. والتنميط العرقي يقلل من شعور ضحاياه بروح المواطنة، لأنهم يشعرون باستبعادهم من المجتمع. كما أنه يشوه العلاقة بين المجتمع وموظفي إنفاذ القانون لأنه يوصم مجتمعات كاملة بأنها مجتمعات مشبوهة ويشجع الفئات السكانية المستهدفة على معاداة وكالات إنفاذ القانون.

#### البند ٦(هـ): مشكلة الإفلات من العقاب والمساءلة فيما يتعلق بأفعال التنميط العرقي

٤٠- قدّم روبرت ويلكيتز، شريك في شركة فينبل (Venable) للمحاماة ذات الشراكة المحدودة، واشنطن العاصمة، عرضاً بشأن مكافحة الإفلات من العقاب وتفعيل المساءلة في إطار إنفاذ القانون فيما يتعلق بالتنميط العرقي في الولايات المتحدة الأمريكية. وأكد أن التنميط العرقي لا يزال مشكلة خطيرة في الولايات المتحدة رغم ما سُجّل من تحسينات في بعض المجالات. وركز السيد ويلكيتز اهتمامه على مسألة عمليات توقيف المرور وتفتيش السيارات. وأشار إلى حادث للتنميط العرقي وقع هو وأفراد عائلته ضحيته وإلى الدعوى القانونية التي رفعتها أسرته فيما بعد ضد سلطات إنفاذ القانون. ومن ثمّ انتقل إلى تقديم اقتراح للعناصر التي يعتبرها أساسية لنجاح حملة المساءلة. فهو يرى إن الاستراتيجية الناجحة تتضمن ثلاثة عناصر رئيسية: أولاً يجب بذل جهود متضافرة

إشراك المواطنين والقادة السياسيين ومجتمع إنفاذ القانون فيما يتعلق بمشكلة التمييز العرقي وجعل هذه المسألة أولوية؛ وثانياً، من الأساسي القيام بجمع البيانات؛ وثالثاً، ينبغي لأي استراتيجية فعالة أن تسعى إلى توليد ثقافة للمساءلة ضمن مؤسسات إنفاذ القانون.

٤١ - وقدمت مرغريت بارسونس من مركز المشورة القانونية الأفريقي الكندي عرضاً ركز على مشكلة المساءلة فيما يتعلق بأفعال التمييز العرقي. وأكدت أهمية آليات المساءلة المستقلة التي تعالج التغيير التنظيمي وتُخضع المؤسسات والأفراد للمساءلة وذلك لمكافحة الإفلات من العقاب في حالة ممارسة التمييز العرقي. وتحدثت السيدة بارسونس عن تدابير اتخذها المجتمع الأفريقي الكندي لزيادة مساءلة المؤسسات العامة والفاعلين الحكوميين ولا سيما من خلال بث الوعي بالعنصرية في صفوف قوات الشرطة، ومن خلال تدريب أفراد الشرطة على مكافحة العنصرية والمطالبة بتعريف واضح لما يمكن اعتباره أساساً معقولاً للشك في فعل ما. وناقشت أفضل الممارسات فيما يتعلق بالمساءلة مؤكدة الحاجة إلى آليات للمراقبة، وتنوع تشكيلة قوات الشرطة ووضع مبادئ توجيهية أكثر وضوحاً فيما يتعلق بالأسس المعقولة للاشتباه بارتكاب فعل ما. وأكدت أن مراجعات حالات مكافحة العنصرية وسيلة هامة لجعل قوات الشرطة تستجيب بالكامل لتوقعات الجمهور والسلطة التشريعية. فبدون عمليات المراجعات هذه تفقد وكالات إنفاذ القانون منظوراً فيما يتعلق بالأثر الذي تُحدثه على المجتمعات التي تخدمها. ولكي تكون مراجعات حالات مكافحة العنصرية فعالة ينبغي أن تركز على توليد تحول ثقافي شامل في صفوف قوات الشرطة. وأوضحت السيدة بارسونس أن المراجعات تكون مفيدة أيضاً في تقييم فائدة وأثر تثقيف وتدريب رجال الشرطة. وأضافت أن السبيل الوحيد لتحويل النقاش بشأن التمييز العرقي من نقاش طنان وتجارب طريفة إلى حوار أكثر عقلانية يرسخ المساءلة والشفافية، يتمثل في جمع معلومات مصنفة تخفف من شواغل المجتمع وتساعد السكان المنحدرين من أصل أفريقي ووكالات إنفاذ القانون على التأكد من نطاق المشكلة وضخامتها.

٤٢ - وقدم إينياسيو كانو الأستاذ بقسم العلوم الاجتماعية في الجامعة الحكومية بربو دي جانيرو، عرضاً حول التمييز العنصري في الإجراءات المميتة التي تقوم بها قوات الشرطة في البرازيل. وأوضح السيد كانو أن البرازيل تعكس مجتمعاً تنظمه إلى درجة كبيرة الفوارق الاجتماعية - الاقتصادية وأن مناقشة أوجه اللامساواة والتمييز في هذا المجتمع تركزت في أحيان كثيرة على ما إذا كان أصل هذه الفوارق هو الشريحة الاجتماعية أو العرق. وناقش التمييز العنصري في نظام الأمن العام في البرازيل وقدم عرضاً للظواهر المختلفة للتمييز العنصري. ثم قدم نتائج دراسة أجراها. وسلط الضوء على الحاجة إلى جمع البيانات لتحديد وجود وأثر التمييز العرقي في وكالات إنفاذ القانون.

#### البند ٦(و): التمييز بفعل القانون والبعد المؤسسي للتمييز المنسوب إلى قوات الشرطة وغيرها من دوائر إنفاذ القانون

٤٣ - قدمت السيدة ليلي زروقي رئيسة - مقررة الفريق العامل المعني بالاحتجاز التعسفي، عرضاً عن التمييز بفعل الواقع والبعد المؤسسي للتمييز المنسوب إلى قوات الشرطة وغيرها من مؤسسات إنفاذ القانون. ولاحظت السيدة زروقي تواتر اللجوء إلى ممارسة التمييز في النظم القضائية ونظم إنفاذ القانون في بلدان عديدة من العالم. فغالباً ما تكون ممارسات التمييز التي يمكن تحديدها مرتبطة بأشكال التمييز المستوطنة. وتبين دراسة تحليلية لممارسات التمييز في إدارة القضاء أن التمييز لا ينجم عن سلوك أفراد يتمتعون بسلطة تطبيق القوانين فحسب بل

يمكن أن يكون أيضاً بفعل الواقع ومؤسسياً ومدجماً في هياكل وتنظيم وسير عمل قوات الشرطة والنظم القانونية ومؤسسات السجون. وأوضحت أن السياسات يمكن أن تكون إما تمييزية بشكل صريح (تمييز مباشر بحكم القانون) أو بشكل غير مباشر (مؤسسي). وعملياً يكون أثر التمييز غير المباشر هو نفس أثر التمييز المباشر. وأشارت إلى الحاجة إلى تجاوز الفكرة الرسمية للمساواة والنظر في أثر السياسة التي تطبق بالفعل. وأكدت السيدة زروقي على أنه بمساعدة الإحصاءات أصبح بالإمكان توضيح البُعد المؤسسي للتنميط العرقي عملياً. وذكرت أن ضعف تمثيل الأقليات في مؤسسات إنفاذ القانون يساعد على مواصلة القوالب النمطية التي تقوم على العرق والأصل الإثني واللون والدين.

### البند ٦(ز): الإرهاب والجريمة والمجتمعات المشبوه فيها: أدلة وحلول للتنميط العرقي من جانب قوات الشرطة

٤٤ - قدمت راشيل نيلد، من مبادرة العدالة في المجتمع المفتوح، ورقة عن التنميط العرقي الذي تمارسه قوات الشرطة في أوروبا. وقالت إن السائد في أوروبا هو التنميط العرقي على أساس العرق أو الأصل الإثني أو الجنسية أو الدين. وأشارت إلى أنه على الرغم من انتشاره في أوروبا فإنه غير معزز بالأدلة بقدر كاف كما أنه غير محظور صراحة بموجب القانون الأوروبي. وفضلاً عن ذلك، أشارت إلى أن التنميط العرقي يستند أساساً إلى الانتماء الديني. وطرحَت مسألة أخرى تبعث على القلق هي مفهوم التطرف الذي يكون هدفه تحديد الأشخاص الذين هم في سبيلهم إلى "التطرف". ولاحظت السيدة نيلد أنه من الأهمية بمكان، قبل اتخاذ إجراء تمييزي، تقدير تناسبه من حيث التكلفة والفعالية. ومن بين البعض من الآثار السلبية للتنميط التي تم ذكرها وصم مجتمعات مشتبه بها بأسرها، وتزايد الإحرام والإخلال بالنظام بسبب تلاشي الثقة بقوات الشرطة وانخفاض درجة تعاون المواطنين مع الشرطة. وأشارت إلى أن بالإمكان التنبؤ بسهولة بالتنميط مضيئة أن المجموعات الإرهابية قد أثبتت قدرتها على تجنبه. وأكدت الحاجة إلى حظر قانوني للتنميط العرقي، والحاجة إلى جمع البيانات الإثنية، وتحسين معاملة الأقليات، وتعزيز العلاقات بين قوات الشرطة والأقليات.

### البند ٦(ح): التنميط في مكافحة الإرهاب

٤٥ - أثار السيد مارتن شاينين، المقرر الخاص المعني بتعزيز وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية في سياق مكافحة الإرهاب، مرة أخرى مسألة أهمية تعريف التنميط. وأوضح أن التنميط في رأيه طريقة مقبولة في ممارسة نشاط إنفاذ القانون عندما يثبت التنميط إحصائياً. وأوضح السيد شاينين أن التنميط، في حال قبوله في سياق مكافحة الإرهاب، يجب أن يستند إلى مبدأ التناسب ومشروعية الهدف. كما أوضح أنه لما كان يصعب تحديد لانتماء الديني في حالات عديدة، فإن موظفي إنفاذ القانون يستخدمون التنميط بالاستناد إلى الإثنية والقومية. وأكد أن اللجوء إلى التنميط أياً كان أساسه أمر لا يحقق الهدف المرجو منه وغير فعال لمكافحة الإرهاب لأن المجموعات الإرهابية مجموعات سريعة التأقلم وقادرة على البقاء في الخفاء في إطار القوالب النمطية العادية، دون أن يكون بالإمكان كشفها. وقال إن عمليات التفتيش العام أو التي تتم عشوائياً، بطريقة مهنية، أكثر فعالية من التنميط، لأنها غير تمييزية ويتعذر على الإرهابيين الإفلات منها. وأكد السيد شاينين أن التنميط، في حال اللجوء إليه، يجب أن يستند إلى السلوك لا إلى الخصائص الإثنية أو الدينية. وفي هذا الصدد، يتعين على الدول أن تضع مبادئ توجيهية واضحة لإنفاذ القانون بشأن التدابير التي يمكن السماح باستخدامها لمكافحة العمليات الإرهابية.

كما أوضح الحاجة إلى توثيق ورصد ممارسات وتنميط الإرهابيين، ومراقبة وكالات إنفاذ القانون، وضمان امتثالها لمعايير حقوق الإنسان.

#### البند ٦(ط): المقصود بالتنميط العرقي في سياق تزايد العنصرية

٤٦ - أشارت إدنا سنتوس رولاند الخيرة المستقلة البارزة المعنية بمتابعة إعلان ديربان، إلى أن التنميط العرقي لا يظهر بالضرورة بنفس الطريقة في جميع المناطق. وقالت إن المجتمعات في أمريكا اللاتينية بمجتمعات عنصرية منذ زمن بعيد وإن السكان المنحدرين من أصل أفريقي عانوا من أفضع أشكال العنصرية. وقالت إن مؤتمر ديربان أتاح فرصاً للتداول بين السكان المنحدرين من أصل أفريقي والحكومات. وعلى الرغم من هذا الحوار، فإن السكان المنحدرين من أصل أفريقي لا يزالون يقعون ضحية التمييز العنصري ومثلهم لم يقوموا برصد زيادة التنميط العرقي الناجم عن تنفيذ الحرب على الإرهاب.

٤٧ - وأشار دودو ديان المقرر الخاص المعني بالأشكال المعاصرة للعنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، إلى أن التنميط العرقي مؤشّر على حجم العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب. وأوضح أن بعض المجتمعات أصبحت ظاهرة للعيان لأن أفرادها أصبحوا هدفاً للتنميط العرقي. وأشار إلى أن العنصرية مبنية على مفهوم المجتمع للهوية. وفضلاً عن ذلك، فإن "تطبيع" العنصرية الذي يجعل الناس يعتقدون أن العنصرية جزء من طبيعة الإنسان هو أخطر أداة إيديولوجية وأداة للتلاعب. وأوضح أن بالإمكان تتبع مصدر أي نزعة إلى العنصرية ورده إلى تأويل المجتمع لمفهوم الهوية وأن من الأساسي تغيير هذا التأويل. وقال إنه يعتقد أن ظهور العنصرية في السنوات الأخيرة يعود إلى عودة القوالب النمطية القديمة. فهو يرى أن أزمت الهوية هي السبب في زيادة التنميط العرقي. وأكد، فيما يتعلق بالمجرة، أن البلدان المضيفة غالباً ما تضع سياسات تحجر الأفراد على نسيان هويتهم الثقافية السابقة والتخلي عنها ليثبتوا أنهم اندمجوا في المجتمع الذي استضافهم. واقترح أن بناء التعددية الثقافية بطريقة تفاعلية وديمقراطية ولا تقوم على التمييز هو السبيل للتغلب على العنصرية والتمييز.

#### البند ٦(ي): تدابير مكافحة التنميط العرقي، بما في ذلك التدابير الإيجابية الوقائية

٤٨ - قدم أومور أورهون، الممثل الشخصي للرئيس الحالي لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، المعني بمكافحة التعصب والتمييز ضد المسلمين، عرضاً ركز على التدابير الإيجابية الوقائية لمكافحة التنميط العرقي، مع إشارة خاصة إلى المسلمين. وأكد أن ظهور ظاهرة رهاب الإسلام تبعث على بالغ القلق. ولمكافحة هذه الظاهرة السلبية والمقلقة، ينبغي استنباط استراتيجيات ومناهج تعليمية سليمة وتنفيذها بنشاط. فزيادة فهم التنوع الثقافي والديني واحترامه سيكون بمثابة الخطوة الأولى في تحديد ووضع معايير من أجل ممارسات حميدة في مكافحة التعصب والتمييز ضد المسلمين. وبغية التوصل إلى ذلك بفعالية، ينبغي أن تفتقر إدانة مثل هذا السلوك بتدابير تشريعية وقضائية فعالة وكذلك بالتعليم.

٤٩ - كما ركزت أنيستازيا كريكلي، الممثلة الشخصية للرئيس الحالي لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، المعنية بمكافحة العنصرية وكره الأجانب والتمييز والمركزة أيضاً على التعصب والتمييز ضد المسيحيين والمتممين لأديان

أخرى، ورئيسة مركز الاتحاد الأوروبي لرصد العنصرية وكره الأجانب، في بداية كلمتها على أنه لا مجال للتسامح في مكافحة العنصرية وأن الأمر لا يزال يحتاج إلى فعل الكثير. وتحدثت عن ضرورة الكفاح من أجل التوصل إلى مجتمع متعدد الثقافات يكون عادلاً ويقوم على المساواة. وأكدت ضرورة الاستفادة إلى أقصى حد من الاتفاقيات الدولية والإقليمية الموجودة لمكافحة التمييز العرقي. وفي هذا الصدد، أشارت إلى إعلان وبرنامج عمل ديربان وعلّقت على أهمية خطط العمل الوطنية في التصدي للتمييز العرقي. وتحدثت عن الحاجة إلى التصدي للتمييز المباشر وغير المباشر من خلال إدراجه في الإطار القانوني في مختلف البلدان من خلال التعليم. وفي هذا الصدد، يكون للإرادة والقيادة السياسيتين أهمية قصوى لمكافحة التمييز العرقي مكافحة فعالة. وأضافت السيدة كريكلي أنه ينبغي، عند التصدي للتمييز العرقي، عدم الاكتفاء بالكشف عنه في إطار قوات الشرطة بل أيضاً في دوائر الهجرة ومؤسسات السجون والسلطة القضائية. وهناك حاجة إلى إدماج كامل النهج المؤسسي تجاه التمييز العرقي ليشمل التدريب قبل الخدمة فضلاً عن التدريب أثناء الخدمة. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يقوم التشجيع على اعتماد ثقافة قيادية على قيم مناهضة للعنصرية. وتحدثت عن الحاجة إلى دمج العمل المتعلق بمكافحة التمييز العرقي في قوانين مكافحة العنصرية والتمييز العنصري، والاعتراف بصفة خاصة بالطرق التي يتم من خلالها دمج العنصرية المباشرة وغير المباشرة في هياكل مختلف نظمنا. وأضافت أن هناك حاجة إلى القيام بعمل إيجابي في إطار وكالة إنفاذ القانون لضمان أن تشارك الأقليات المستهدفة مشاركة فعلية على جميع الأصعدة. وفضلاً عن ذلك، يتعين على أصحاب المصالح، على جميع المستويات، المشاركة في وضع إجراءات لمكافحة التمييز العرقي. وأوضحت أن أي عمل بشأن التمييز العرقي يحتاج إلى دعم تقدمه آليات مستقلة لجمع البيانات. وفي الختام، تحدثت السيدة كريكلي عن الحاجة إلى تجاوز مفهومي العنصرية والتمييز العنصري والنظر إلى أوجه التشابه بين التمييز العرقي والفقر والإقصاء. وفضلاً عن ذلك، أكدت الحاجة إلى الاعتراف بأن درجة تعقيد المعاناة من التمييز العنصري والتمييز العرقي تختلف باختلاف المجموعات وتتطلب أشكال استجابة مختلفة.

#### البند ٦(ك): جمع البيانات المتعلقة بالتمييز العرقي

٥٠ - قدم باناغيو تيس ديميتراكوبولوس، رئيس وحدة البحوث وجمع البيانات في مركز الرصد الأوروبي المعني بالعنصرية وكره الأجانب، عرضاً عن عمل المركز وبجوته. وركز العرض الذي قدمه على جمع البيانات المتعلقة بالتوليف العرقي في أوروبا. وقدم استعراضاً موجزاً لمركز الاتحاد الأوروبي للرصد وقال إن هدفه الأولي هو جمع وتحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بظاهرة العنصرية وكره الأجانب ومعاداة السامية، بغية دعم الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه عند اتخاذ التدابير أو صياغة خطط العمل ضمن مجالات الاختصاص المحددة. وأكدت أهمية البيانات الإحصائية لمكافحة العنصرية بغية توثيق مدى وطبيعة العنصرية وتقديم المعلومات بشأن وضع وتنفيذ سياسات مكافحة العنصرية. ولاحظ أن التمييز العرقي أصبح سائداً بصورة متزايدة في الاتحاد الأوروبي في السنوات الأخيرة، وبصورة أساسية كانعكاس التهديدات الإرهابية وتدابير الأمن والمخاوف بشأن تزايد الهجرة غير القانونية.

#### البند ٦(ل): منافع التمثيل الكلي في أجهزة الشرطة ونظم العدالة الجنائية

٥١ - ركز توم هادن، أستاذ القانون بجامعة كوينس بيلفاست، في بيانه، على وضع استراتيجيات وقائية لمكافحة التمييز العرقي. وأكد أن من الأجدى التصدي لممارسة كالتمييز العرقي من خلال السعي إلى إصلاح

المؤسسات لا من خلال إدانة هذه الممارسة وحظرها فحسب. واستند عرضه إلى خبرة الشرطة البريطانية فيما يتعلق بالعنصرية المؤسسية والمشاكل المجتمعية في آيرلندا الشمالية. وأكد أن ممارسة التمييز العرقي ممارسة تمييزية وتعطي عكس النتيجة المرجوة. وأكد أن التمييز أو المحاباة لا يشكلان بالضرورة تمييزاً غير قانوني. والمعاملة التمييزية مقبولة في الحالات التي يوجد فيها مبرر موضوعي وعقلاني لها، سواء كان المبرر إحصائياً أو من أي نوع آخر.

٥٢- وأبدى السيد هادن بعض التعليقات العامة بشأن الاستراتيجيات التي يمكن وضعها لمنع أشكال التمييز الجنائي المقبولة وتقييم المخاطر الأمنية من التحول إلى أشكال غير مقبولة من التمييز أو التمييز المجتمعي. وسلط الضوء على الحاجة إلى جمع البيانات لإثبات ما إذا كانت الشرطة تستخدم سلطاتها بطريقة تقوم على العنصرية أو التمييز ضد مجتمع ما. وأكد أهمية ضمان تمثيل وكالات إنفاذ القانون تمثيلاً كاملاً للمجتمعات التي تقوم بخدمتها. وقال إنه في الحالات التي لا يمكن تحقيق ذلك عملياً، ينبغي وضع هياكل للمناقشة والتنسيق مع ممثلي مجتمعات الأقليات. وفيما يتعلق بالأقليات، يمكن التوصل إلى إجراء آخر للمساءلة من خلال وضع آليات وطنية أو إقليمية للرصد والإشراف على طائفة كاملة من السياسات الأمنية والقيام بعمليات تحقيق أكثر تفصيلاً في حوادث أو حالات محددة.

## ثالثاً - الاستنتاجات والتوصيات

### ألف - الاستنتاجات

٥٣- يسلم الفريق العامل بأن التمييز العرقي انتهاك للحق في عدم التمييز، الذي هو حق مكسب بشكل راسخ في القانون الدولي. فالتمييز العرقي ينتهك قواعد عديدة من قواعد القانون الدولي، لأن حظر التمييز مشار إليه في المادة ٥٥(ج) من ميثاق الأمم المتحدة، وتقريباً في جميع الصكوك الدولية المتعلقة بحماية حقوق الإنسان.

٥٤- ويذكر الفريق العامل بأن المعايير الدولية والإقليمية تنص بوضوح على أن التمييز العنصري في إنفاذ القانون أمر غير مشروع. ويحث الفريق العامل الدول على أن تُحدد بوضوح وتعتمد أحكاماً تشريعية صريحة تحظر التمييز العرقي.

٥٥- ويكرر الفريق العامل تعريف التمييز العرقي الوارد في الفقرة ٧٢ من برنامج عمل ديربان الذي يشمل ممارسات أفراد الشرطة وغيرهم من المكلفين بإنفاذ القوانين بالاعتماد، بدرجة ما، على العنصر أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو العرقي كأساس لإخضاع الأشخاص للتحقيق أو لتحديد ما إذا كان شخص ما متورطاً في نشاط إجرامي.

٥٦- ويؤكد الفريق العامل أن التمييز العرقي معترف به كمشكلة محددة نتيجة استهداف الأشخاص المنحدرين من أصل أفريقي، بصورة منتظمة وعبر التاريخ، مع ما ترتب عليه من نتائج وخيمة تنعكس في إيجاد ومواصلة استخدام عبارات سلبية للغاية لوصم وتمييز الأشخاص المنحدرين من أصل أفريقي على أنهم يتزعمون إلى الإحرام.

٥٧- ويسلم الفريق العامل بضرورة إدراج الدين كأساس من الأسس المحظورة التي يمكن الاستناد إليها في التمييز العرقي.

٥٨- ويؤكد الفريق العامل على أنه لم يتم، في معظم الحالات التي طُبّق فيها التمييز العرقي، تحقيق نتائج ملحوظة من حيث زيادة الأمن، بل إن ذلك أحدث أضراراً كبيرة لحقت بالسكان المنحدرين من أصل أفريقي وغيرهم من المجموعات المستضعفة.

٥٩- ويرحب الفريق العامل بقرار الجمعية العامة بالدعوة في عام ٢٠٠٩ إلى عقد مؤتمر استعراضي بشأن تنفيذ إعلان وبرنامج عمل ديربان.

٦٠- والفريق العامل مقتنع بأنه يتعين على الدول أن تتخذ إجراءات وتتبع سياسات للحد من أوجه اللامساواة بفعل الواقع وأن تساعد المجموعات التي تواجه تمييزاً متأصل الجذور للتغلب على أوضاعها السلبية حيال أفراد المجتمع الآخرين.

٦١- ويعتقد الفريق العامل أنه يتعين على الحكومات أن تطبّق وتنفذ تشريعات مناسبة وفعالة لمنع الأفعال العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، وأن تساهم من خلال ذلك في منع انتهاكات حقوق الإنسان.

٦٢- ويعتقد الفريق العامل أنه يتعين على الدول أن تراجع وتعديل القوانين والممارسات المتعلقة بالهجرة بغية ضمان تطابقها مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان.

٦٣- ويعيد الفريق العامل تأكيد أن التنوع مكسب. ويعتقد أن التفاهم والتفاعل بشكل متبادل هما أداتان مهمتان لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، ويمكن أن يحولا دون التمييز العرقي.

٦٤- ويعتقد الفريق العامل أن عمليات مراجعة ورصد مكافحة العنصرية، على المستويين الداخلي والخارجي، وسيلة أساسية لضمان احترام وكلاء إنفاذ القانون لمبدأ عدم التمييز، الأمر الذي يزيد من ثقة وتعاون السكان وتعزيز فعالية الإجراءات المتخذة.

٦٥- ويعتقد الفريق العامل أن التسامح والتعايش هما القاسمان المشتركان لإقامة مجتمع خالٍ من العنصرية والتمييز العنصري. ويتعين على الدول أن تعتمد تدابير مناسبة تستهدف إيجاد و/أو تعزيز مجتمعات متجانسة يشعر فيها كل شخص بالانتماء للمجتمع الذي يعيش فيه والدولة التي ينتمي إليها وكذلك تكون له مصلحة في رفاه ذلك المجتمع وتلك الدولة.

٦٦- ويدين الفريق العامل استخدام السياسيين وقادة المجتمعات المحلية لمفاهيم مفاهيم العنصرية والتمييز العنصري. فدورهم القيادي ضروري لتحديد المسائل ذات الأولوية المتصلة بمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب.

٦٧- ويعتقد الفريق العامل أنه يتعين على الدول أن تعطي الأولوية القصوى في الأجل القصير لتحسين السلوك المهني لموظفي إنفاذ القانون أثناء عمليات توقيف المرور والتفتيش. ويسلم الفريق العامل بأنه ينبغي، بترافق مع ذلك وبغية إثبات وجود التزام فعلي بالمساءلة والعدالة من جانب قوات الشرطة، إنشاء آليات فعالة لتقديم الشكاوى تشمل عناصر من الخارج ومن المجتمع المدني.

٦٨- والفريق العامل يعتقد أنه ينبغي تعزيز آليات تقديم الشكاوى وأنه على الهيئات المعنية أن تتوخى أكبر قدر من الجدية عند التحقيق في الشكاوى المتعلقة بالتمييز ضد السكان المنحدرين من أصل أفريقي الذي يمارسه موظفو إنفاذ القانون.

٦٩- ويدين الفريق العامل التمييز المؤسسي ويعتقد أنه يتعين على الدول أن تستأصل شأفة الممارسات من هذا القبيل بصورة عاجلة.

٧٠- ويؤكد الفريق العامل الحاجة إلى جمع البيانات ذات الصلة بالموضوع والمصنفة والمفصلة بغية رصد ظهور التمييز العرقي واقتراح تدابير تصحيحية. وفي هذا الصدد، يحث الفريق العامل الدول والوكالات المعنية على جمع ونشر البيانات عن التدابير التي اتخذتها وبشأن معالم الأشخاص الذين يخضعون لمثل هذه الأفعال، مع الامتثال في نفس الوقت لأفضل الممارسات الدولية في حماية البيانات الشخصية.

٧١- ويشجع الفريق العامل البحوث التي تقوم بها كل من منظمات إنفاذ القانون والجهات الفاعلة الخارجية والمستقلة بغية الكشف عن وجود التمييز العرقي وإثباته.

٧٢- ويعتقد الفريق العامل أن استخدام معايير مثل العنصر أو الدين أو العرق أو الجنسية أو لون البشرة في الإجراءات التي تتخذها قوات الشرطة بهدف تحديد التزعة إلى الأفعال الإجرامية أو الإقرار بوجود ميل طبيعي لانتهاكات القانون، يؤدي إلى وصم السكان المنحدرين من أصل أفريقي وغيرهم من المجموعات التي تعرضت عبر التاريخ للتمييز وأعطيت مكانة متدنية في المجتمع. ويعيد الفريق العامل التأكيد على أن مثل هذه الممارسات تنتهك مبادئ عدم التمييز والمساواة.

٧٣- ويؤكد الفريق العامل أن ممارسات تمييز الإرهابيين التي تستند إلى العرق تنتهك المعايير الدولية لحقوق الإنسان.

٧٤- كما يؤكد الفريق العامل أن التمييز والتعصب ضد المسلمين له آثار مدمرة لا على الحياة اليومية للمجتمعات المسلمة وحسب بل وأيضاً على المجتمعات التي يعيشون فيها. وبغية تدارك هذه الظاهرة السلبية والمثيرة للقلق ينبغي وضع استراتيجيات سليمة وتنظيم حملات تثقيفية وتنفيذها بنشاط. فزيادة التفاهم واحترام التنوع الثقافي والديني سيكون الخطوة الأولى في تحديد وتطوير ممارسات حميدة في القضاء على التعصب والتمييز ضد المسلمين.

باء - التوصيات

٧٥- بحث الفريق العامل الدول على ما يلي:

- وضع وتنفيذ نظام لتعليم وتدريب موظفي إنفاذ القانون والموظفين العسكريين يكفل اطلاعهم على المعايير الدولية لحقوق الإنسان المتعلقة بمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب ويعترف بأن التمييز العرقي انتهاك لأحكام محددة من أحكام القانون الدولي؛
  - ضمان إدماج قضايا التمييز العرقي وعدم التمييز في جميع جوانب التدريب والتعليم، بما في ذلك التدريب المستمر والتطور المهني لوكالات إنفاذ القانون. وينبغي أن يشمل ذلك تدريباً متعمقاً على معايير وبدائل للتمييز العرقي؛
  - القضاء على أي تمييز وحظره في التشريعات ضمن الولاية القضائية وتجريم التمييز العرقي والتفكير في فرض عقوبات على الأشخاص الذين ينتهكون القانون، وتوفير سبل انتصاف للضحايا.
- ٧٦- ويدعو الفريق العامل الدول إلى إنشاء آليات لجمع البيانات المصنفة وآليات للإشراف لرصد ومكافحة التمييز العرقي. وينبغي أن تتضمن هذه الآليات في نفس الوقت إجراءات تتخذ داخل وكالات إنفاذ القانون وكذلك إجراءات هيئات إشراف خارجية، بمشاركة أفراد المجتمع.
- ٧٧- ويحث الفريق العامل وكالات إنفاذ القانون على اتخاذ تدابير إيجابية لضمان أن يشارك السكان المنحدرون من أصل أفريقي وغيرهم من المجموعات المستضعفة مشاركة فعلية على جميع المستويات وفي جميع وكالات إنفاذ القانون. وينبغي أن يشمل ذلك أهدافاً محددة تتعلق بالتوظيف والبقاء في الوظيفة والترقية إلى مناصب المسؤولية في مثل هذه المؤسسات.
- ٧٨- ويكرر الفريق العامل أهمية التوصية التي تقدم بها فريق الخبراء رفيع المستوى بشأن متابعة مؤتمر ديربان لوضع مؤشر للمساواة العرقية كأداة لتحسين تقييم التمييز الذي يؤثر على السكان المنحدرين من أصل أفريقي وغيرهم من الفئات المستضعفة، وتوجيه اعتماد سياسات لمعالجة أوضاعهم.

## **Annex I**

### **AGENDA**

1. Opening of the session.
2. Election of the Chairperson-Rapporteur.
3. Adoption of the agenda.
4. Organization of work.
5. General statements: exchange of information on the implementation activities of participants and debate on issues of general interest to the implementation process.
6. Thematic analysis: discussion on and analysis of racial profiling:
  - (a) The definition of racial profiling and the international framework prohibiting racial profiling;
  - (b) The problem of racial profiling in the administration of justice;
  - (c) Regional work on and experience of the issue of racial profiling;
  - (d) The human impact of racial profiling;
  - (e) The problem of impunity and accountability relating to acts of racial profiling;
  - (f) De jure discrimination and the institutional dimension of the discrimination ascribed to the police and other law enforcement services;
  - (g) Terror, crime and suspect communities: evidence of and solutions to ethnic profiling by police;
  - (h) Profiling in countering terrorism;
  - (i) The meaning of racial profiling in the context of the increase of racism;
  - (j) Measures to combat racial profiling, including preventive positive measures;
  - (k) Data collection on ethnic profiling;
  - (l) The benefits from overall representativeness in the police and criminal justice systems.
7. Adoption of conclusions and recommendations.
8. Other matters.
9. Closing of the session.

## **Annex II**

### **LIST OF PARTICIPANTS**

#### **A. Members**

Mr. Peter Lesa Kasanda (Chairperson-Rapporteur)

Mr. Joe Frans

Mr. Georges Nicolas Jabbour

Ms. Irina Moroianu-Zlătescu

#### **B. States Members of the United Nations represented by observers**

Algeria, Argentina, Austria, Belgium, Bosnia and Herzegovina, Burkina Faso, Canada, Chile, China, Congo, Côte d'Ivoire, Croatia, Denmark, Dominican Republic, Ecuador, Egypt, El Salvador, Estonia, Finland, France, Germany, Ghana, Guatemala, Guinea, Haiti, Hungary, Indonesia, Iran (Islamic Republic of), Ireland, Italy, Japan, Lesotho, Libyan Arab Jamahiriya, Madagascar, Mauritania, Mauritius, Mexico, Morocco, Nepal, Nigeria, Philippines, Poland, Republic of Korea, Romania, Russian Federation, Senegal, Serbia, Slovakia, South Africa, Spain, Sudan, Sweden, Syrian Arab Republic, Thailand, Tunisia, Turkey, Uganda, Venezuela (Bolivarian Republic of), Yemen, Zambia.

#### **C. Non-member States represented by observers**

Holy See

#### **D. Intergovernmental organizations**

African Union, Organisation internationale de la Francophonie

#### **E. United Nations**

Office of the United Nations High Commissioner for Refugees

#### **F. Non-governmental organizations in consultative status with the Economic and Social Council**

Anti-Racism Information Service, December Twelfth Movement International Secretariat, Interfaith International, International Association Against Torture, International College of Surgeons, International Commission of Jurists.

**G. Non-governmental organizations not in consultative status with the Economic and Social Council**

Asociación de Afrocolombianos Desplazados, Conseil national des citoyens et citoyennes d'origine haïtienne, Diaspora Afrique, Espacio Afroamericano, Mouvement international pour les réparations, National Consultative Committee on Racism and Interculturalism.

**H. Panellists and presenters**

Mr. Ignacio Cano, Ms. Anastasia Crickley, Mr. Panagiotis Dimitrakopoulos, Mr. Régis de Gouttes, Mr. Tom Hadden, Ms. Claudia Lam, Ms. Rachel Neild, Mr. Ömür Orhun, Ms. Margaret Parsons, Ms. Edna Santos Roland, Mr. Martin Scheinin, Mr. G r me Topka, Mr. Robert L. Wilkins, Ms. Leila Zerrougui.

-----