الأمم المتحدة

A/71/301

الجمعية العامة

Distr.: General
31 August 2016
Arabic
Original: English

الدورة الحادية والسبعون
البند ٦٧ (ب) من جدول الأعمال المؤقت*
القضاء على العنصرية، والتمييز العنصري، وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصُّب: التنفيذ الشامل لإعلان وبرنامج عمل ديربان ومتابعتهما

مكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، والتنفيذ الشامل لإعلان وبرنامج عمل ديربان ومتابعتهما

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى الجمعية العامة تقرير المقرر الخاص المعني بالأشكال المعاصرة للعنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصُّب، موتوما روتيري، والذي أُعدّ عملاً بقراري الجمعية العامة ٦٨/١٥١ و ٧٠/١٤٠.

* A/71/150.

16-13565 (A) 310816 310816

الرجاء إعادة استعمال الورق

تقرير المقرر الخاص المعني بالأشكال المعاصرة للعنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصُّب

موجز

يناقش المقرر الخاص، في هذا التقرير، الدور المهم الذي تقوم به الهيئات المتخصصة الوطنية وخطط العمل الوطنية في منع ومكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصُّب. وبناء على ردود على استبيان أُرسل إلى الدول الأعضاء والأطراف المعنية، إلى جانب معلومات أخرى، يبرز المقرر الخاص بعض أمثلة للممارسات الجيدة التي تتبعها الهيئات المتخصصة الوطنية، والمتبعة في خطط العمل الوطنية لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب.

المحتويات

الصفحة

أولا – أنشطة المقرر الخاص ٤

ألف – الزيارات القطرية ٤

باء – الأنشطة الأخرى ٤

ثانيا – دور الهيئات المتخصصة الوطنية وخطط العمل الوطنية في منع ومكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصُّب ٤

ألف – مقدمة ٤

باء – الإطار المعياري والتشريعي ٧

جيم – كيف تعمل الهيئات المتخصصة الوطنية على منع ومكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب ١٠

دال – التحديات التي تواجه عمل الهيئات المتخصصة الوطنية ١٧

هاء – أمثلة على العمل الذي اضطلعت به الهيئات المتخصصة الوطنية والمبيّن في خطط العمل الوطنية لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصّب ٢١

ثالثا – الاستنتاجات والتوصيات ٢٨

أولا - أنشطة المقرر الخاص

١ - يُقدَّم هذا التقرير عملا بقراري الجمعية العامة ٦٨/١٥١ و ٧٠/١٤٠.

ألف - الزيارات القطرية

٢ - يعرب المقرر الخاص عن امتنانه لحكومة الأرجنتين لتعاونها معه أثناء زيارته للبلد في المدة من ١٦ إلى ٢٣ أيار/مايو ٢٠١٦، ولحكومتي استراليا وفيجي، اللتين قبلتا زيارتيه المقررتين للمدة من ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر إلى ٥ كانون الأول/ديسمبر ومن ٧ إلى ١٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، على التوالي.

٣ - ويود المقرر الخاص أن يشكر حكومة المغرب على دعوته لزيارة البلد، ويأمل في تلبية هذه الدعوة في عام ٢٠١٧. كما يأمل أن يتلقى رداً إيجابياً على طلباته زيارة تايلند وجنوب أفريقيا والهند والولايات المتحدة الأمريكية واليابان قبل نهاية ولايته.

باء - الأنشطة الأخرى

٤ - ترد أنشطة المقرر الخاص في الفترة من تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى آذار/مارس ٢٠١٦ في تقريره إلى مجلس حقوق الإنسان في دورته الثانية والثلاثين (A/HRC/32/49 و Corr.1)، وبعد آذار/مارس ٢٠١٦، شارك المقرر الخاص في المناقشة المواضيعية الرفيعة المستوى التي دعا إليها رئيس الجمعية العامة، وذلك في يومي ١٢ و ١٣ تموز/يوليه في نيويورك.

ثانيا - دور الهيئات المتخصصة الوطنية وخطط العمل الوطنية في منع ومكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصُّب

ألف - مقدمة

٥ - أشار المكلف بالولاية الحالي وأسلافه في مختلف زياراتهم المواضيعية وتقاريرهم القطرية[(١)] إلى أهمية وفائدة وضع خطط عمل وطنية ووجود هيئات متخصصة وطنية معنية بالمساواة، يمكنها القيام بدور أساسي في التعاطي مع الأسباب الجذرية للتمييز والعنصرية وكراهية الأجانب وتشكيل سياسات تستهدف مكافحتها.

(١) انظر على الأخص تقارير الزيارات القطرية المتاحة على الروابط التالية: www.ohchr.org/EN/Issues/Racism/SRRacism/Pages/CountryVisits.aspx, and A/HRC/11/36, A/HRC/17/40 and A/HRC/18/44.

٦ - وفي هذا التقرير يواصل المقرر الخاص تناول الدور المهم الذي تقوم به الهيئات المتخصصة الوطنية (أو الهيئات المعنية بالمساواة) وخطط العمل الوطنية، لمنع ومكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصُّب. فالهيئات المتخصصة الوطنية وخطط العمل الوطنية لا تتعاطى فقط مع الأسباب الجذرية للتمييز في مختلف المجالات، مثل العمالة، والإسكان، والتعليم، ونظام العدالة، وإنفاذ القانون، والحصول على مختلف السلع والخدمات، وإنما هي تعمل أيضا على تشجيع وتحقيق تغيير مؤسسي وفعال في مختلف المؤسسات الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص.

٧ - ولدى الهيئات المتخصصة الوطنية القدرة على تعزيز تغيير السياسات. وقد لاحظ مفوض حقوق الإنسان في مجلس أوروبا قدرة تلك الهيئات على ''تعزيز وُسْع رسم السياسات العامة وفعاليتها، بمساعدة راسمي السياسات على إدخال بُعد للمساواة في جميع السياسات والبرامج وبجمع معلومات تدعم رسم السياسات[٢]. ويمكن تفعيل هذه القدرة بإسداء المشورة إلى السلطات التشريعية والتنفيذية. علما بأن الآراء القانونية، والتوصيات المنبثقة عن تقصي الحالات، والبحوث التي تجريها تلك الهيئات، هي، على الأخص، مساهمات مهمة في إحداث التغيير.

٨ - كما يعتقد المقرر الخاص أن الهيئات المتخصصة الوطنية وخطط العمل الوطنية يمكن أن تكون أدوات للتغيير المؤسسي في المنظمات. فعلى سبيل المثال، ساهمت الهيئات المتخصصة الوطنية في تعزيز أداء المنظمات في القطاعين العام والخاص، ودعمتها في تعزيز المساواة والتنوع وعدم التمييز. وهناك أيضا عدة أمثلة أخرى لقيام الهيئات المتخصصة الوطنية بإسداء المشورة إلى السلطات المحلية بشأن كيفية تعزيز المساواة في عملها اليومي.

٩ - وتتحقق هذه القدرة لدى الهيئات المتخصصة الوطنية من خلال إسداء المشورة إلى المؤسسات التجارية ونقابات العمال. علما بأن خدمات التوجيه والدعم التي تقدمها هذه الهيئات، وما تجريه من مسوحات، وما تقدمه من توصيات منبثقة عن تقصي الحالات، كانت عنصراً أساسياً في المساعدة على تطور ممارسات العمالة غير التمييزية. هذا، ولدى الهيئات المتخصصة الوطنية القدرة على تعزيز البنية التحتية المؤسسية الأوسع نطاقاً، معزّزةً بذلك المساواة ومكافحة التمييز. كما لاحظ مفوض حقوق الإنسان في مجلس أوروبا قدرة تلك الهيئات على ''تحقيق أثر مضاعف بما لديها من موارد، وذلك بدعم طائفة من منظمات الأطراف المعنية للقيام بأدوار في مجال تعزيز المساواة ومكافحة التمييز''[٢].

(٢) مجلس أوروبا، رأي مفوض حقوق الإنسان بشأن الهياكل الوطنية المعنية بتعزيز المساواة، الوثيقة CommDH(2011)2.

١٠ - ويعتقد المقرر الخاص أن العمل والشراكة مع منظمات المجتمع المدني المعنية بمسائل المساواة وعدم التمييز، يعتبران مثالاً على الممارسة الجيدة للهيئات المتخصصة الوطنية التي ينبغي تسليط الضوء عليها.

١١ - وتواجه الهيئات المتخصصة الوطنية عدداً من العقبات، لدى إسداء المشورة إلى مختلف الجهات المعنية. فقلة الموارد، وفي بعض الحالات قلة اهتمام الجهات المعنية، قد أثرا أيضا على أداء بعض الهيئات لولاياتها.

١٢ - ويعتقد المقرر الخاص أن من المهم أن تحدّد كل دولة التحديات التي تواجهها هذه الهيئات، وأن تقدم إليها الدعم الضروري للعمل الذي تقوم به.

١٣ - كذلك، فإن الاهتمام بخطط العمل الوطنية لتكملة أو تعزيز التشريعات والسياسات الوطنية القائمة المتعلقة تحديداً بمكافحة العنصرية وكراهية الأجانب، يمكن أن يعزز بمزيد من القوة الدور الذي تقوم به الهيئات المتخصصة الوطنية. ويعتقد المقرر الخاص أن إجراء مراجعة للأهداف والاستراتيجيات والأدوات والإجراءات التي تتخذها تلك الهيئات في اضطلاعها بمهامها، يمكن أن يقوي إلى أقصى حد ممكن من تأثير عملها. ونظراً إلى أن خطط العمل الوطنية كانت مناط اهتمام مكلفين بولايات سابقين في مناقشات سابقة، من خلال تمحيص اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز العنصري، وفي منشور شامل لمفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، بعنوان ”وضع خطط العمل الوطنية المناهضة للتمييز العنصري: دليل عملي“[٣]، فسوف يولى المزيد من الاهتمام لدور الهيئات المتخصصة الوطنية في هذا التقرير.

١٤ - ومن أجل إعداد هذا التقرير، أرسل المقرر الخاص إلى الدول الأعضاء، وشبكات الهيئات المتخصصة الوطنية وسائر الجهات المعنية استبياناً بشأن خطط عملها الوطنية، وهيئاتها المتخصصة المعنية بالمساواة، ملتمساً تزويده بمعلومات عن كيفية ارتباط هاتين الآليتين وعمل كل منها مع الأخرى، وفعاليتهما في مكافحة العنصرية وكراهية الأجانب وما يتصل بهما من تمييز. وحتى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٦، وردت ردود من الدول الأعضاء التالية: بوليفيا (دولة - المتعددة القوميات) وتركيا وجنوب أفريقيا والدانمرك وسلوفاكيا وسلوفينيا وصربيا وقطر وقيرغيزستان ولبنان والمكسيك والمملكة العربية السعودية وموريتانيا وناميبيا واليونان[٤]. ويود المقرر الخاص أن يشكر جميع الدول التي أرسلت ردودها، والتي يأخذ منها الأمثلة

(٣) منشور الأمم المتحدة، رقم المبيع .E.13.XIV.3.

(٤) يأسف المقرر الخاص لعدم استعراضه لكل الردود نظراً لتأخر وصولها أو تأخر ترجمتها من جانب خدمات المؤتمرات في الأمم المتحدة.

المذكورة في هذا التقرير، ولا يزال مهتما بتلقي مزيد من المعلومات، والتي قد لا تُدرج في هذا التقرير.

باء - الإطار المعياري والتشريعي

١٥ - يلاحظ المقرر الخاص أن إنشاء هيئات متخصصة وطنية في التشريعات الوطنية يلقى تشجيعا لا على المستوى الدولي فحسب، بل على المستوى الإقليمي أيضا، في عدد من الصكوك التشريعية.

١ - المستوى الدولي

الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري

١٦ - تنص المادة ١٤ (٢) من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، على ما يلي: ''لأي دولة طرف تصدر إعلانا .... أن تنشئ أو تعيّن جهازاً في إطار نظامها القانوني القومي يكون مختصاً باستلام أو نظر الالتماسات المقدمة من الأفراد وجماعات الأفراد الداخلين في ولايتها والذين يدّعون أنهم ضحايا انتهاك لأي من الحقوق المقررة في هذه الاتفاقية ويكونون قد استنفذوا طرق التظلم المحلية المتوفرة الأخرى''.

إعلان وبرنامج عمل ديربان (٢٠٠١)

١٧ - يشير المقرر الخاص إلى أنه في الفقرة ١١٣ من إعلان ديربان، الذي اعتمده المؤتمر العالمي لمناهضة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصُّب في ٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، أعيد التأكيد على دعم الهيئات الإقليمية ذات الصلة حيثما توجد، وجرى التشجيع على إنشائها. وفي الفقرة ٩٠ من برنامج العمل حُثّت الدول على القيام ''حسب الاقتضاء، بإنشاء مؤسسات وطنية مستقلة لحقوق الإنسان، تُعنى، على وجه الخصوص، بمسائل العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب، وما يتصل بذلك من تعصُّب، وتعزيز هذه المؤسسات واستعراضها وتدعيم فعاليتها''. هذا، ويتجاوز برنامج العمل حدود إنشاء هيئات متخصصة وطنية، إذ تُحَثّ الدول في الفقرة ٩١ على ''تعزيز التعاون بين هذه المؤسسات وغيرها من المؤسسات الوطنية'' و ''اتخاذ خطوات تكفل للأفراد أو جماعات الأفراد ضحايا العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصُّب إمكانية المشاركة الكاملة في هذه المؤسسات'' و ''دعم هذه المؤسسات والهيئات المماثلة بوسائل منها نشر وتعميم القوانين وأحكام القضاء الوطنية المعمول بها، والتعاون مع مؤسسات في بلدان أخرى بغية الاطلاع على مظاهر هذه الممارسات ووظائفها

وآلياتها والاستراتيجيات المصممة لدرئها ومكافحتها والقضاء عليها. ويوصي على الأخص على المستوى الوطني في الفقرة ١٦٣ من برنامج العمل، بأنه لأغراض مكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصُّب مكافحةً فعالة في الميادين المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، يوصى بأن يتضمن الإطار التشريعي لكل الدول حظراً صريحاً ومحدداً للتمييز العنصري، وأن يشتمل على سبل انتصاف أو جبر قضائية أو غير ذلك تكون فعالة، بما في ذلك من خلال تسمية هيئات وطنية مستقلة متخصصة.

١٨ - وتُحث الدول، على المستويين الإقليمي والدولي، في الفقرة ١٨٨ من برنامج العمل على ''دعم أنشطة الهيئات أو المراكز الإقليمية التي تناهض العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصُّب، حيثما وجد ذلك في إقليمها ويوصي بإنشاء تلك الهيئات أو المراكز في جميع الأقاليم حيثما لا توجد أمثالها. وتنص الفقرة على أنه ''يجوز لهذه الهيئات أو المراكز الاضطلاع بالأنشطة التالية: تقييم ومتابعة حالة العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصُّب، وتقييم ومتابعة حالة الأفراد أو مجموعات الأفراد ضحايا هذه الممارسات والمعرضين لها؛ وتحديد الاتجاهات والقضايا والمشكلات؛ وجمع ونشر وتبادل المعلومات وغيرها مما له صلة بنتائج المؤتمرات الإقليمية والمؤتمر العالمي، وبناء الشبكات لهذه الغايات؛ وإبراز الأمثلة على الممارسات الحسنة؛ وتنظيم حملات للتوعية؛ ووضع مقترحات وحلول وتدابير وقائية حيثما كان ذلك ممكناً ومناسباً، من خلال الجهود المشتركة وبالتنسيق مع الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية والدول ومؤسسات حقوق الإنسان الوطنية.

٢ - المستوى الإقليمي

المنطقة الأوروبية

١٩ - أوصت المفوضية الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب، التي أنشأها مجلس أوروبا في عام ١٩٩٣، في توصية السياسة العامة رقم ٢ المتعلقة بالهيئات المتخصصة لمكافحة العنصرية وكراهية الأجانب ومعاداة السامية والتعصب على الصعيد الوطني، ''بالنظر بعناية في إمكانية إنشاء هيئة متخصصة لمكافحة العنصرية وكُره الأجانب ومعاداة السامية والتعصب على الصعيد الوطني، إن لم تكن مثل هذه الهيئة قائمة بالفعل''[٥].

(٥) المفوضية الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب، الوثيقة CRI(97)36.

٢٠ - ويحظر توجيه الاتحاد الأوروبي 2000/43/EC، المعروف أيضا باسم ”التوجيه المتعلق بالمساواة بين الأعراق“، التمييز على أساس العرق أو الأصل الإثني. ويشمل التوجيه قضايا العمالة والمهن، والتدريب المهني، وعضوية منظمات أصحاب الأعمال والمستخدمين، والحماية الاجتماعية، بما في ذلك الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية، والتعليم، والحصول على السلع والخدمات المتاحة للجمهور، بما في ذلك الإسكان. وبموجب هذا التوجيه، يجب على جميع الدول الأعضاء، أن يكون بها، أو تنشئ، هيئة متخصصة لتعزيز المساواة في المعاملة على أساس العرق أو الأصل الإثني. وينص التوجيه في الفقرة ٢٤ منه على أن ”الحماية ضد التمييز على أساس الأصل العرقي أو الإثني من شأنها أن تقوى بفعل وجود هيئة أو هيئات في كل دولة عضو تمتلك صلاحية تحليل المشاكل القائمة، ودراسة الحلول الممكنة، وتقديم المساعدة الملموسة للضحايا“.

منطقة الأمريكتين

٢١ - في ٥ حزيران/يونيه ٢٠١٣، اعتمدت اللجنة المشتركة بين البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان الاتفاقية الأمريكية المشتركة لمناهضة العنصرية والتمييز العنصري وما يتصل بذلك من تعصب. ووقعت الاتفاقية ١١ دولة لكن لم يصدق أي منها عليها بعد. وتنص الاتفاقية في المادة ١٣ منها على أن ”تتعهد الدول الأطراف، وفقا لتشريعاتها الداخلية، بإنشاء أو تسمية مؤسسة وطنية تتولى مسؤولية رصد الامتثال لهذه الاتفاقية، وتقوم بإبلاغ الأمانة العامة لمنظمة الدول الأمريكية بهذه المؤسسة“.

٣ - المستوى الوطني

٢٢ - يلاحظ المقرر الخاص أن بعض الصكوك الدولية والإقليمية المذكورة أعلاه عملت كقوة دفع لإنشاء هيئات متخصصة على الصعيد الوطني. وعلى سبيل المثال، ففي أعقاب المؤتمر العالمي لمناهضة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، الذي عُقد في أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ في ديربان بجنوب أفريقيا، أُنشئ عدد من تلك الهيئات في أمريكا اللاتينية. وقد أُنشئت اللجنة الرئاسية لمكافحة التمييز والعنصرية ضد الشعوب الأصلية في غواتيمالا في عام ٢٠٠٢ (انظر CERD/C/GTM/14-15، الفقرة ٦٢)؛ وأُنشئت الأمانة الخاصة لتعزيز المساواة العرقية في عام ٢٠٠٣ في البرازيل (انظر CERD/C/431/Add.8، الفقرة ٢٧٣)؛ وأنشئ المجلس الوطني لمنع التمييز في العام نفسه في

المكسيك[٦]؛ وأُنشئت لجنة وطنية لمناهضة العنصرية في هندوراس في عام ٢٠٠٤[٧]. وفي عام ٢٠٠٦، أُنشئت إدارة معنية بإجراءات مكافحة التمييز داخل مكتب أمين المظالم في باراغواي وفقا لأحكام إعلان وبرنامج عمل ديربان (انظر CERD/C/PRY/1-3).

٢٣ - وكذلك، أُنشئت هيئات متخصصة وطنية نقلا لتوجيه الاتحاد الأوروبي 2000/43/EC. وهذا هو، مثلا، حال المكتب الوطني لمناهضة التمييز العنصري[٨] في إيطاليا، الذي أُنشئ بموجب مرسوم تشريعي ينفذ توجيه الاتحاد الأوروبي.

٢٤ - كما أنشئت لجنة الحماية من التمييز في بلغاريا في عام ٢٠٠٥ امتثالا لقانون الحماية ضد التمييز[٩]، وأُنشئ المجلس الوطني لمكافحة التمييز في رومانيا عملا بالمرسوم الحكومي رقم ٢٠٠/١٣٧ والقرار الحكومي رقم ٢٠٠١/١١٩٤ بشأن تنظيم وعمل المجلس الوطني[١٠]. ومن المهم الإشارة إلى قيام عدد من الدول بنقل توجيه الاتحاد الأوروبي بالرغم من عدم كونها دولا أعضاء في الاتحاد الأوروبي عند تاريخ إنشائها لهيئاتها المتخصصة الوطنية. كذلك تتناول بعض الدول التي لا توجد بها هيئة متخصصة وطنية القضايا التي تعالجها هذه الهيئات من خلال مؤسساتها الوطنية الأعم المعنية بحقوق الإنسان.

جيم - كيف تعمل الهيئات المتخصصة الوطنية على منع ومكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب

١ - مختلف أنواع الهيئات المتخصصة الوطنية ووظائفها وأنشطتها

٢٥ - يلاحظ المقرر الخاص أن ثمة نوعين رئيسيين من الهيئات المتخصصة الوطنية: الهيئات المحكمية النمط، أي المؤسسات المحايدة التي تستمع إلى حالات التمييز الفردية المعروضة عليها وتحقق فيها وتبت بشأنها؛ والهيئات التعزيزية النمط، التي تُكرِّس أنشطتها لدعم الحوار مع

(٦) المكسيك، المجلس الوطني لمنع التمييز، ”من نكون (Quiénes Somos)“، متاح باللغة الإسبانية على الرابط التالي: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id_opcion=15&op=15.

(٧) منظمة العمل الدولية، ”Honduras, Decreto Ejecutivo núm. 002-2004“، قاعدة بيانات التشريعات الوطنية المتعلقة بالعمل والضمان الاجتماعي وما يتصل بذلك من حقوق الإنسان (NATLEX). متاحة على الرابط التالي: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=69321&p_country=HND&p_count=259 (جرى الاطلاع عليه في ١٩ آب/أغسطس ٢٠١٦).

(٨) انظر الرابط: http://www.equineteurope.org/National-Office-against-Racial.

(٩) انظر الرابط: http://www.equineteurope.org/Commission-for-Protection-Against-36.

(١٠) انظر الرابط التالي: http://www.equineteurope.org/National-Council-for-Combating.

الجهات المعنية، والتوعية بالحقوق، ووضع قاعدة معرفية بشأن المساواة وعدم التمييز، وإسداء المشورة القانونية والدعم للأفراد الذين يتعرضون للتمييز[١١].

الهيئات المحكمية النمط

٢٦ - يلاحظ المقرر الخاص أن قلة من الهيئات المتخصصة الوطنية لديها سلطة الشروع في تحقيقات من تلقاء نفسها: بعضها قد يعمل كصديق للمحكمة أو يقيم ''دعاوى الحسبة''. ويمكن لهذه الهيئات أيضا أن تضطلع بدور أكثر فعالية في إنفاذ التشريعات بصورة مستقلة عن الشكاوى المقدمة لها[١٢]. وهذا بوجه خاص هو حال عدد من مكاتب أمناء المظالم، تشمل فيما تشمله المكاتب في الأرجنتين وإسبانيا وباراغواي وكوستاريكا. ويملك هذه السلطة أيضا المجلس الوطني للدفاع عن حقوق الإنسان في السلفادور والمؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان في أوروغواي.

٢٧ - وكذلك، يمكن أيضا لعدة هيئات متخصصة وطنية أن تبت في الحالة من حيث الموضوع في حالة وجود خلاف بين طرفين، مع إجراء تحقيق وتوفيق مسبقين أو بدونه. ويمكن لبعض الهيئات أيضا أن تدفع بإحدى الحالات مباشرة إلى محكمة مدنية لإنفاذ تطبيق التشريعات ذات الصلة المناهضة للتمييز. وعادة ما يحق للهيئات المتخصصة الوطنية اختيار نوع القضايا التي تود أن ترفع دعاوى بشأنها[١٣].

الهيئات التعزيزية النمط

٢٨ - يلاحظ المقرر الخاص أن أغلب الهيئات المتخصصة الوطنية مكلفة بتقديم خدمات توفيقية بغرض التوصل إلى اتفاق بين المدعي والمدعى عليه، من مؤسسات أو أشخاص، ومن ثم تجنُّب العملية القضائية. وإذا تعذر التوصل إلى اتفاق، فإن بعض هذه الهيئات التعزيزية النمط يمكنها إصدار إنذارات أو رسائل تذكيرية أو إسداء المشورة أو تقديم توصيات أو آراء إلى المدعى عليه بشأن كيفية وقف التمييز[١٤].

---

(١١) Margit Ammer and others, "Study on equality bodies set up under directives 2000/43/EC, 2004/113/EC and 2006/54/EC: synthesis report" (Human European Consultancy and Ludwig Boltzmann Institute of Human Rights, 2010) pp.43-44.

(١٢) المرجع نفسه، الصفحة ٧٠.

(١٣) المرجع نفسه، الصفحة ٧٠.

(١٤) المرجع نفسه، الصفحة ٨١.

٢٩ - ويمكن للهيئات المتخصصة الوطنية أيضا أن تسدي المشورة القانونية وأن تقدم المساعدة لضحايا التمييز بتعريفهم بحقوقهم، ومساعدتهم على تأكيد حقوقهم، وبتوثيق التمييز. وعادة ما يُعزِّز من وظيفة المشورة القانونية هذه وجود مكاتب إقليمية. وعلى سبيل المثال، يقدم أمين المظالم النمساوي المعني بالمساواة في المعاملة المشورة والدعم مجاناً وسراً، وهو موجود في خمسة مكاتب إقليمية توفر الخدمات الاستشارية في النمسا، بفيينا وغراتس وكلاغينفورت ولينز وإنسبروك.

الدعوة

٣٠ - يلاحظ المقرر الخاص أنه بينما تُشكِّل الدعوة جزءاً من ولاية العديد من الهيئات المتخصصة الوطنية، فإن هذا الجزء عادة ما يكون أبرز لدى الهيئات التعزيزية النمط، ويجري الاضطلاع به عن طريق توعية وتدريب مختلف الأطراف المعنية، من أجل منع التمييز من قِبَل أصحاب العمل. والواقع أن العديد من الهيئات المتخصصة الوطنية تدعو إلى تغيير السياسات والإجراءات والممارسات التي يتبعها أصحاب العمل ومقدمو الخدمات وراسمو السياسات[١٥].

٣١ - والفئات المستهدفة الرئيسية لأعمال الدعوة التي تضطلع بها الهيئات المتخصصة الوطنية هي: أصحاب العمل، بما في ذلك أصحاب ومديرو المطاعم والحانات والنوادي، ومنظماتهم المهنية، ونقابات العمال، والسلطات العامة، ومختلف الإدارات العامة، وكذلك منظمات المجتمع المدني، ووسائط الإعلام، وقوات الشرطة، والمهنيون القانونيون، ومقدمو خدمات الإسكان، وأصحاب الممتلكات، والمهنيون في قطاع التعليم، ووكالات التوظيف[١٥].

التوعية

٣٢ - يلاحظ المقرر الخاص مع الارتياح أن الهيئات المتخصصة الوطنية نشطت في تنظيم فعاليات بمناسبة الأيام الدولية، مثل اليوم الدولي لطائفة الروما (٨ نيسان/أبريل)، واليوم الدولي للقضاء على التمييز العنصري (٢١ آذار/مارس)، واليوم الدولي للشعوب الأصلية في العالم (٩ آب/أغسطس)، والعقد الدولي للمنحدرين من أصل أفريقي (٢٠١٥-٢٠٢٤). ويلاحظ أيضا أن عددا من حملات مناهضة التمييز قد دشنته هيئات متخصصة وطنية، مثل الحملات الإعلامية المتعلقة بقضايا التمييز التي شملت إعلانات للتليفزيون والإذاعة

(١٥) European Network of Equality Bodies, Equality Bodies Combating Discrimination on the Ground of Racial or Ethnic Origin (Brussels, 2012), p.17.

والصحف، ونشر عدة وثائق، وإطلاق منابر إلكترونية لمكافحة العنصرية والتمييز، وعقد حلقات تدريبية ومؤتمرات.

٣٣ - وكرَّس عدد من الهيئات إدارات اتصالات أو موظفين مكلفين فقط بمهام الاتصالات، بما في ذلك العلاقات مع وسائط الإعلام. ويمكن لهذه الأفرقة وضع استراتيجيات اتصال لإعلام عامة الجمهور أو فئات مستهدفة محدَّدة، ترمي إلى إذكاء الوعي بالحقوق، وتعزيز الاعتراف بالهيئات الوطنية المعنية بالمساواة، وإعلام الأشخاص الذين يشعرون بأنهم واجهوا تمييزا ضدهم بشأن سبل الانتصاف المتاحة[١٦].

٣٤ - وأُجري أحد هذه الأمثلة لحملة إعلامية إيجابية في عام ٢٠١٠ من قِبَل المعهد الوطني لمكافحة التمييز وكراهية الأجانب والعنصرية في الأرجنتين، الذي أطلق برنامجا بعنوان ”المنحدرون من أصل أفريقي مناهضون للتمييز وكراهية الأجانب والعنصرية“. ويشمل البرنامج إجراءات لتسليط الضوء على هوية وثقافة الأرجنتينيين المنحدرين من أصل أفريقي وإذكاء الوعي بهما (انظر A/HRC/22/4/Add.1/Rev.1، الفقرة ٢٨).

جمع البيانات / القاعدة المعرفية

٣٥ - مثلما أكد المقرر الخاص في تقريره السابق إلى الجمعية العامة (A/70/335)، فإن جمع البيانات المصنفة على أساس العرق يُعَدّ أداةً أساسيةً لتحصيل الأدلة عن وقوعات التمييز العرقي؛ وتقييم حالة الجماعات التي يمارَس في حقها التمييز؛ وتقييم فعالية التدابير المتخذة؛ ورصد التقدم المحرز؛ والبت في التدابير الخاصة لتصحيح الوضع. وتعد البيانات المصنفة عنصرا أساسيا لوضع غايات تقوم على الأدلة وإعداد تشريعات وسياسات وبرامج مناسبة وفعالة لمكافحة التمييز. ولذا فمن الأهمية بمكان منح الهيئات المتخصصة الوطنية الولاية والأدوات المناسبة لجمع الإحصائيات المصنفة، جنبا إلى جنب الوكالات الإحصائية الوطنية. هذا، ويشير المقرر الخاص إلى أهمية جمع البيانات المصنفة كأحد مؤشرات رصد التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة التي اعتمدتها الجمعية العامة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٥ في قرارها ١/٧٠.

٣٦ - ويلاحظ المقرر الخاص أن الدليل الأوروبي المتعلق بالبيانات عن المساواة[١٧] يتطلب من الهيئات المتخصصة الوطنية جمع معلومات كمية وكيفية لكي يكون بوسعها الاضطلاع

(١٦) انظر European Network of Equality Bodies, *Promoting equality: overview of positive measures used by national equality bodies* (Brussels, 2008), p.19.

(١٧) انظر European Commission, *European handbook on equality data* (Brussels, 2007).

بمهامها المتعلقة بالرصد. ما يتطلب توجيه الاتحاد الأوروبي 2000/43/EC من الهيئات المتخصصة الوطنية إجراء ”مسوحات مستقلة بشأن التمييز“. وقد دأبت الهيئات المنشأة بموجب معاهدات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان على مطالبة الدول بجمع بيانات عن المساواة والتمييز، كما فعل المقرر الخاص، مثلا، في تقريره السابق إلى الجمعية العامة.

٣٧ - ويؤكد المقرر الخاص بوجه خاص أن هناك حاجة إلى البيانات من أجل توجيه ودعم وضع السياسات وتنفيذها. وهناك أيضا حاجة إلى الإحصاءات في مختلف العمليات القضائية إذ أنه أحيانا ما يكون من الصعب، إن لم يكن من المستحيل، إثبات التمييز في غياب الأدلة التجريبية. وفي المسائل العمالية، تحتاج الوكالات الحكومية والمؤسسات التجارية التي تريد التأكد من امتثال سياسات وممارسات العمالة لقوانين العمالة وعدم التمييز. ويمكن للأطراف المعنية الأخرى الاستفادة أيضا من وجود بيانات مرجعية، مثل تلك المتعلقة بسوق العمل، التي يمكن في ضوئها مقارنة نتائجها هي ذاتها. وهناك حاجة كذلك إلى بيانات كيفية وكمية لأغراض إرهاف الحس والتوعية. ومن شأن الأدلة العلمية عن مدى التمييز وطبيعته الإسهام كأساس مقنع وواقعي للنقاش الوطني بشأن المساواة والتمييز. وأخيرا، ثمة حاجة إلى بيانات متعلقة بالمساواة كمورد لا غنى عنه للباحثين من أجل وضع وتنفيذ سياسات أكثر فعالية في مجالي المساواة ومكافحة التمييز. ويلاحظ المقرر الخاص مع الارتياح أن عدداً من الهيئات المتخصصة الوطنية لها ولاية جمع البيانات المتعلقة بالمساواة تحديدا. وهذا هو الحال، مثلا، في النرويج[١٨] وألمانيا[١٩] والدانمرك[٢٠].

٢ - التغطية المواضيعية من جانب الهيئات المتخصصة الوطنية

٣٨ - يدرك المقرر الخاص الطائفة الواسعة من القضايا التي يتعين أن تعالجها الهيئات المتخصصة الوطنية سواء من خلال الشكاوى أو من خلال العمل الترويجي. وتتعلق بعض القضايا التي يطلب منها تناولها بالتمييز في مجال العمل/التوظيف، وفي قطاعي الإسكان والتعليم، والتمييز المتعلق بإمكانية الحصول على السلع والخدمات. وهي مسائل سيجري تناولها بإسهاب أدناه.

(١٨) انظر www.ssb.no/en/befolkning.

(١٩) انظر www.destatis.de/EN/Homepage.html.

(٢٠) انظر www.dst.dk/en.

العمل/التوظيف (في القطاعين العام والخاص)

٣٩ - أُبلِغ المقرر الخاص أن أكثر المسائل التي تعالجها الهيئات المتخصصة الوطنية شيوعا فيما يتعلق بمكان العمل هي التمييز في عملية التوظيف، والفصل من العمل لأسباب تمييزية والتحرش لأسباب تتعلق بالأصل العرقي والإثني. وتشمل القضايا الأخرى ظروف العمل والترقية وعدم المساواة في الأجر[٢١].

٤٠ - ونظمت اللجنة المعنية بالمساواة في أيرلندا الشمالية بالتعاون مع الهيئة المعنية بالمساواة في أيرلندا أسبوع مناهضة العنصرية في مكان العمل على مستوى جميع الجزر بغية تعزيز التنوع الثقافي وأماكن العمل المتكاملة[٢٢]. كذلك، أطلقت الوكالة الاتحادية الألمانية لمناهضة التمييز مشروعا تجريبيا، بالاشتراك مع أرباب العمل في القطاعين الخاص والعام، بشأن استخدام طلبات التقدم للوظائف التي لا تفصح عن هوية مقدميها ويكتفى فيها بإظهار المؤهلات والكفاءات، وهو ما أدى إلى تسليط الضوء على مدى تأثير التمييز في عملية التوظيف[٢٣].

الإسكان/الإيواء

٤١ - يمكن أيضا أن تضطلع الهيئات المتخصصة الوطنية بدور نشط في منع التمييز في قطاعي الإسكان والإيواء، ولا سيما فيما يتعلق بالإسكان الاجتماعي. وأصدرت اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق الإنسان في المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية توجيهات غير نظامية لمقدمي خدمات الإسكان الاجتماعي في اسكتلندا بشأن كيفية الامتثال لقانون المملكة المتحدة لحقوق الإنسان لعام ١٩٩٨، من أجل تفادي التمييز على أساس وضع الهجرة، أو الجنسية أو الدخل. كما تشجع هذه التوجيهات رابطات الإسكان الاجتماعي والسلطات المحلية في اسكتلندا على اتخاذ الخطوات اللازمة لمنع المعاملة والسياسات التمييزية[٢٤].

---

(٢١) European Network of *Equality Bodies, Equality Bodies Combating Discrimination on the Ground of Racial or Ethnic Origin* (Brussels, 2012), p. 21.

(٢٢) www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/AboutUs/AnonymApplication/DepersonalisedApplication_nodehtml.

(٢٣) انظر www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/non-statutory-guidance-scottish-public-authorities.

(٢٤) انظر www.defensoria.gob.pe/preguntas-frecuentes.php#a16 (in Spanish; accessed 13 June 2016).

التعليم (القبول والحواجز اللغوية)

٤٢ - يسر المقرر الخاص أيضا أن يلاحظ أن الهيئات المتخصصة الوطنية تقوم بدور نشط في منع التمييز في النظام التعليمي. فعلى سبيل المثال، فإن أمين المظالم في بيرو هو الجهة المختصة بالنظر في الأعمال التمييزية التي يرتكبها موظفون عامون داخل منظومة التعليم، سواء فيما يتعلق بالحصول على التعليم أوفي المسائل المتعلقة بالتوظيف داخل الوزارة والمؤسسات ذات الصلة[٢٥]. في فرنسا، أعلنت هيئة الدفاع عن الحقوق (التي كانت تعرف سابقا باسم الهيئة العليا لمكافحة التمييز والمساواة) أن التعليم هو إحدى أولوياتها خلال عام ٢٠٠٨ وأطلقت حملة توعية موجهة إلى الشباب. وشملت الحملة مدونة تهدف إلى شرح عمليات التمييز والتدابير اللازمة لمكافحته. كما كان هدف المدونة إتاحة الفرصة للشباب لمكافحة التمييز[٢٦].

الحصول على السلع والخدمات

٤٣ - يمكن أن تضطلع الهيئات المتخصصة الوطنية بدور هام في منع التمييز في توفير السلع والخدمات ليس على مستوى القطاع العام فحسب، بل على مستوى المؤسسات الخاصة أيضا. ومن بين القضايا والشكاوى المبلغ عنها يبدو الحرمان من دخول المطاعم والنوادي والفنادق أكثرها تواترا[٢٧]. ومن أجل منع التمييز في الحصول على السلع والخدمات، نشر مجلس نيو ساوث ويلز لمكافحة التمييز في أستراليا بالاشتراك مع رابطات السياحة في نيسان/أبريل ٢٠١٣ ”مبادئ توجيهية لمكافحة التمييز في قطاع الفنادق والإيواء“ لتعريف أصحاب الفنادق والمطاعم وأصحاب الحانات والعاملين فيها بواجباتهم ومسؤولياتهم القانونية[٢٨].

(٢٥) Anti-Discrimination Board of New South Wales, Australian Hotels Association (New South Wales) and Tourism Accommodation Australia, *Anti-Discrimination Guidelines for the Hotel and Accommodation Industry* (Sydney, 2013). Available from www.antidiscrimination.justice.nsw.gov.au/.

(٢٦) Mexico, National Council for the Prevention of Discrimination, “Informe anual de resultados del programa nacional para prevenir y eliminar la discriminación” (annual report on results of national programme to prevent and eliminate discrimination, 2012, in Spanish), p. 62.

(٢٧) انظر www.enar-eu.org/Equality-data-collection-What-is.

(٢٨) European Network against Racism, *Racism and Discrimination in Employment in Europe: shadow report 2012-2013* (Brussels, 2013), p. 5.

دال - التحديات التي تواجه عمل الهيئات المتخصصة الوطنية

٤٤ - تبين للمقرر الخاص أن تأثير عمل الهيئات المتخصصة الوطنية يمكن أن يظل محدودا، نظرا للتحديات التي تواجهها هذه الهيئات في الاضطلاع بولاياتها أو في تنفيذ عملياتها. ويأمل المقرر الخاص أن يحدث العمل الذي تضطلع به الهيئات المتخصصة الوطنية تأثيرا أكبر بعد معالجة هذه التحديات.

١ - نقص الإبلاغ

٤٥ - اعتبر العديد من الهيئات، بما في ذلك الهيئات المتخصصة الوطنية نفسها، نقص الإبلاغ عائقا رئيسيا يعرقل عملها. ويلاحظ المقرر الخاص قلة عدد الشكاوى التي تلقتها الهيئات المتخصصة الوطنية والتحقيقات التي أجرتها على خلفية التمييز العنصري والعرقي والتي تقترن في أحيان كثيرة بأسباب أخرى تتعلق بأشكال التمييز المحظورة. ويلاحظ المقرر الخاص أن المسألة المتعلقة بنقص الإبلاغ تتجلى أيضا في سياق الجرائم والأحداث العنصرية بسبب ما يفترض من انعدام ثقة الضحايا في وكالات إنفاذ القانون والشعور بالإفلات من العقاب. ودأب على مناشدة الدول إجراء تحقيقات فورية ودقيقة ومحايدة في تلك الجرائم ومعاقبة المسؤولين عنها على نحو كاف، وتمكين الضحايا من الوصول إلى سبل الانتصاف القانونية الفعالة[٢٩]. (انظر A/HRC/26/50 و A/HRC/29/47 و A/HRC/32/49 و Corr.1).

٤٦ - ويعتقد المقرر الخاص اعتقادا راسخا أن مسألة نقص الإبلاغ يجب الاعتراف بها بوصفها عاملا يحدّ من المساهمة الهامة التي يمكن أن تقدمها الهيئات المتخصصة الوطنية في مكافحة التمييز. ويلاحظ أن تحسين التعاون وإقامة روابط مع منظمات المجتمع المدني، وبخاصة المنظمات التي تمثل مجموعات الأقليات العرقية والطوائف الدينية، يعتبران ذواتي أهمية خاصة. وفي أوروبا، مافتئ أعضاء الشبكة الأوروبية للهيئات المعنية بالمساواة يعملون مع منظمات المجتمع المدني، من خلال تنظيم مناسبات لبناء القدرات والتدريب؛ واستهداف رابطات المحامين والمنظمات العاملة مع الفئات المحرومة؛ وإنشاء منتديات للحوار. ويمكن أن توفر منظمات المجتمع المدني أيضا قناة اتصال قيمة لجماعات الأقليات العرقية والطوائف الدينية ومصدر معلومات للهيئات المتخصصة الوطنية على النحو الذي جرى إبرازه أثناء الندوة السنوية الأولى بشأن الحقوق الأساسية التي عقدتها الشبكة الأوروبية للهيئات المعنية بالمساواة، بشأن موضوع ”التسامح والاحترام: منع ومكافحة معاداة السامية ومعاداة

(٢٩) European Network Against Racism, Afrophobia in Europe: shadow report 2014-2015 (Brussels, 2016), p. 3.

المسلمين في أوروبا''، التي عُقدت في بروكسل، يومي ١ و ٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥.

٢ - عدم نقص الموارد البشرية والمالية

٤٧ - يلاحظ المقرر الخاص أن هناك عدة هيئات متخصصة وطنية لم تحظ بالموارد البشرية والمالية اللازمة لتمكينها من الاضطلاع بولاياتها بنجاح. وإضافة إلى ذلك، تأثر عدد من تلك الهيئات بعواقب الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية، حيث ظلت الحكومات تخفض الموارد العامة في جميع المجالات. وقد أدى ذلك بدوره إلى الحدّ من قدرة هذه الهيئات على إنجاز مختلف المهام التي كُلِّفت بها. فعلى سبيل المثال، ذكر المجلس الوطني المعني بمنع التمييز في المكسيك في تقريره لعام ٢٠١٢ أن نقص الموارد يعوق الهيئات الحكومية الاتحادية عن تحقيق عدة أهداف مسندة إليها، مثل تحديد وتنظيم الميزانية العامة المتعلقة بالحق في عدم التمييز[٣٠].

٣ - الصعوبات في جمع البيانات المصنفة

٤٨ - تعتبر البيانات المتعلقة بالمساواة عاملا أساسيا في تقييم الحالة المقارنة للفئات المعرضة للتمييز، وفي وضع السياسات العامة التي يمكن أن تسهم في تعزيز المساواة وفي تقييم تنفيذ هذه السياسات. وتوفر هذه البيانات أدوات قوية ضد التمييز والإقصاء، وتسلط الضوء على حالة الفئات المعرّضة للتمييز ولا تظهر رغم ذلك في الإحصاءات العامة أو الدراسات الاستقصائية[٣١].

٤٩ - ومع ذلك، يلاحظ المقرر الخاص أن أحد التحديات الرئيسية التي تواجه عمل الهيئات المتخصصة الوطنية هي القيود المفروضة على جمع تلك البيانات في إطار الولايات المسندة إليها. وأكدت الشبكة الأوروبية لمناهضة العنصرية ضرورة ''اتخاذ خطوات استباقية لجمع ونشر بيانات عن الدعاوى القضائية والشكاوى المتعلقة بالتمييز في التوظيف وتصنيف البيانات حسب أسباب التمييز ومجال الشكوى[٣٢]. وبيَّن تقرير عن كراهية الأفارقة في

(٣٠) انظر على سبيل المثال، الموقع الشبكي للمعهد الوطني للإحصاءات والتعداد في الأرجنتين (www.indec.gov.ar/sen.asp).

(٣١) انظر: European Union Agency for Fundamental Rights, *European Union Minorities and Discrimination Survey, Data in Focus Report 3: Rights Awareness and Equality Bodies: strengthening the fundamental rights architecture in the EU* (Vienna, 2010), p. 13. متاح على الرابط التالي: http://fra.europa.eu/eu-midis.

(٣٢) انظر: http://unia.be/en/about-unia.

أوروبا أعدته المنظمة نفسها أن جمع البيانات المتعلقة بالمساواة يكاد يكون منعدما في البلدان الأوروبية، ومن الصعب تقديم أرقام دقيقة، نظرا لأن المعلومات التي تجمع لا تتعلق سوى بخلفية الهجرة وتاريخها، الأمر الذي يؤدي إلى عدم ظهور المنحدرين من أصل أفريقي الذين ولدوا في أوروبا ويحملون جنسية بلدان أوروبية في الإحصاءات المتعلقة بالسكان ومعدلات البطالة والتحصيل التعليمي، كما يؤدي إلى أشكال أخرى من التمييز المحتمل(٣٣).

٥٠ - كما لاحظ المقرر الخاص نقص البيانات المصنفة في بلدان أمريكا اللاتينية بشأن تكوين السكان الوطنيين، والمؤشرات الاجتماعية - الاقتصادية، وتأثير تدابير الإدماج الاجتماعي، والظروف المعيشية للشعوب الأصلية والأشخاص المنحدرين من أصل أفريقي، رغم أن بعض البلدان قد أعلنت مؤخرا أنها تراعي الآن هذه المسألة في تعداداتها، ولا سيما فيما يتعلق بحالة الأشخاص المنحدرين من أصل أفريقي(٣٤).

٤ - عدم البروز على الساحة

٥١ - يلاحظ المقرر الخاص أن الهيئات المتخصصة الوطنية تعاني عموما من عدم معرفة عامة الجمهور بها، مما يحد كثيرا من نطاق عملها. علما بأن العوائق التي تحول دون زيادة بروز تلك الهيئات على الساحة، تتعلق في الغالب باقتصار وجودها على العاصمة، ومن ثم تعذّر وصول الأشخاص الذين يعيشون في المناطق الريفية والنائية إليها، مما يؤدي إلى عدم توافر هذه الهيئات لجميع فئات السكان، إضافة إلى ساعات عملها المحدودة، والافتقار إلى المعلومات والوعي والمعرفة، من جانب أصحاب الحقوق المعنيين.

٥٢ - ويود المقرر الخاص الإشارة إلى مسح أجرته في أوروبا وكالة الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية في عام ٢٠١٠ بشأن توعية الجمهور بالمنظمات العامة التي تقدم الدعم لضحايا العنصرية والتمييز. ووجدت الدراسة أن ٨٠ في المائة على المجيبين على المسح لا يمكنهم أن يفكروا في منظمة واحد بإمكانها أن توفر الدعم لضحايا التمييز - سواء كانت منظمة حكومية، أو مؤسسة أو سلطة مستقلة من قبيل الهيئات المتخصصة الوطنية، أو المنظمات غير الحكومية. كذلك، وفي المسح نفسه، عندما قُدِّم للمجيبين اسم هيئة

(٣٣) انظر: *Developing National Action Plans against Racial Discrimination: A Practical Guide* (United Nations publication, Sales No. E.13.XIV.3).

(٣٤) الموقع الشبكي للمعهد الوطني للإحصاءات والتعدادات، تم تصفحه في ٢١ حزيران/يونيه ٢٠١٦ على الرابط: http://www.indec.gov.ar/sen.asp.

متخصصة وطنية (أو منظمة مكافئة) في بلدهم، أفاد ٦٠ في المائة منهم بأنهم لم يسمعوا بها قط[٣٥].

٥٣ - واتخذ بعض الهيئات المتخصصة الوطنية خطوات نحو زيادة إمكانية وصول السكان إليها. وعلى سبيل المثال اتفقت الجماعتان اللغويتان في بلجيكا على توحيد هيئاتهما المحلية المعنية بمناهضة التمييز وإنشاء مركز اتحادي تكون له فروع في جميع مناطق البلد باسم يمكن التعرف عليه بسهولة هو Unia[٣٦].

٥ - الحدود التي تفرضها طبيعة الولايات

٥٤ - يلاحظ المقرر الخاص أن الحدود التي تفرضها طبيعة الولايات قد تكون متأصلة في هياكل الهيئات المتخصصة الوطنية والمهام المنوطة بها. فمثلا، الهيئة المحكمية النمط قد لا تتعاطى دائما مع قضايا التمييز المتعدّد، بل تركّز، عوضا عن ذلك، على أبرز أسباب التمييز، من أجل أن تعزز إلى أقصى حد ممكن فرص التوصل إلى قرار نهائي بشأن الأسس الموضوعية للقضية. ولربما يعود هذا الأمر أيضا إلى أنّ الهيئة قد لا تكون مكلّفة بتغطية جميع أشكال التمييز المزعوم.

٥٥ - وعندما تتوصل هذه الأنماط من الهيئات إلى قرار بشأن الأسس الموضوعية للقضية، لا تكون لديها جميعها السلطة التي تؤهّلها لاتخاذ قرارات ملزمة للأطراف المعنيّة، إذ يجوز لبعضها تقديم توصيات فقط. وهناك أيضا هيئات متخصصة وطنية أخرى مختصة فقط بمخاطبة السلطات العامة لأسباب تتّصل بالتمييز، ولكنها غير مختصة بمخاطبة الأطراف المعنية في القطاع الخاص[٣٧]. وأخيرا، لا تستطيع الهيئات المتخصصة الوطنية، في كثير من الحالات، الحكم على الطرف المدان بالتمييز بدفع غرامة؛ كما لا يمكنها منح تعويضات للضحية.

٥٦ - ولاحظ المقرر الخاص أيضا أن خطط العمل الوطنية لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، حيثما وُجدت، لا تتضمن بالضرورة إنشاء هيئات متخصصة وطنية معنيّة بالمساواة. وكذلك، عندما تكون هذه الهيئات موجودة بالفعل، نادرا ما يجري إشراكها في الأنشطة الواردة في خطط العمل الوطنية. وفي

(٣٥) Data in Focus Report Rights - Awareness and Equality Bodies Strengthening the fundamental rights architecture in the EU III, European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), 2010, p.13.

(٣٦) http://unia.be/en/about-unia.

(٣٧) المرجع نفسه، ص ٧١.

هـذا الصـدد، ينبغـي أن تأخـذ الـدول الأعضـاء في الاعتبـار الإمكانـات الفريـدة للـهيئات المتخصصة الوطنية باعتبارها أدوات لتنفيذ مختلف الأنشطة المبيّنة في خطط العمل الوطنية.

هاء - أمثلة على العمل الذي اضطلعت به الهيئات المتخصصة الوطنية والمبيّن في خطط العمل الوطنية لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصّب

١ - على الصعيدين الدولي والإقليمي

٥٧ - وضع قسم مناهضة التمييز العنصري في مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان مبادئ توجيهية بشأن خطط العمل الوطنية لحقوق الإنسان، فضلا عن مبادئ توجيهية لخطط العمل الوطنية للتثقيف بشأن حقوق الإنسان. وقدّم القسم إرشادات إلى عدة دول في ما يتصل بكيفية إعداد خطط عمل وطنية لمكافحة التمييز العنصري، وتابع تنفيذ مختلف تلك الخطط وقدم مساعدة تقنية إلى الدول التي تقوم حاليا بوضع خطة من هذا القبيل أو تقوم بتنفيذها أو تنظر في وضعها[٣٨]. كذلك أقام القسم شراكات مع هيئات متخصصة وطنية، ومع هيئات إقليمية ودولية عاملة في مجال قضايا المساواة والعنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصّب.

٥٨ - وتضم الشبكة الأوروبية للهيئات المعنية بالمساواة، ٤٥ منظمة من ٣٣ بلدا أوروبيا، وقد أنيطت بها مهمة مكافحة التمييز لأي سبب من أسبابه، بما فيها السن، والإعاقة، ونوع الجنس، والعرق، والأصل الإثني، والدين أو المعتقد، والميل الجنسي. وتهدف هذه الشبكة إلى تعزيز المساواة في أوروبا، بدعم وتمكين الهيئات المتخصصة الوطنية وعملها لتتمكّن من أن تكون أدوات حفز قيّمة لإنشاء مجتمعات يسود فيها قدر أكبر من المساواة[٣٩].

٥٩ - وهناك مبادرة مهمة للفريق العامل المعني بالتفسير الدينامي والتابع للشبكة الأوروبية للهيئات المعنية بالمساواة تتمثل في إعداد دراسة حالة إفرادية في عام ٢٠١٠، فقد أرسل الفريق حالات من واقع الحياة إلى الهيئات المعنية بالمساواة لتحليل كيفية تطبيق التوجيه رقم 2000/43/EC للاتحاد الأوروبي والتشريعات الوطنية المعمول بها بالفعل. وأسفر ذلك عن إجراء مقارنة بين مختلف الحلول القانونية الوطنية لهذه الحالات، من أجل تحقيق الأهداف التالية: تحديد الأنماط في طريقة تنفيذ وتطبيق هذا التوجيه في القوانين الوطنية؛ وتحديد

(٣٨) http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-13-03.pdf.

(٣٩) See, for example, the website of the National Institute of Statistics and Censuses of Argentina (www.indec.gov.ar/sen.asp).

الثغرات المحتملة في مجال الحماية أو المجالات التي تتطلب توضيحا قانونيا في هذا التوجيه؛ وتحديد الثغرات التشريعية المحتملة والقائمة في النظم القانونية الوطنية. ونتيجة لهذه الدراسة، أرسل الفريق العامل توصية إلى أعضاء الشبكة حول التمييز في قطاع الإسكان على أساس التحدّر من طائفة الروما.

٦٠ - والشبكة الأيبيرية - الأمريكية للوكالات والمنظمات المناهضة للتمييز هي رابطة تضم وكالات وهيئات ذات مقاصد متشابهة، هدفها بناء روابط والتنسيق المشترك للوكالات بين المؤسسات الحكومية، والوكالات الإقليمية والدولية، ومنظمات المجتمع المدني والمؤسسات الأكاديمية. وتهدف هذه الشبكة إلى مكافحة جميع أشكال التمييز في القطاعين العام والخاص، وعلى الصعيدين الوطني والدولي، من خلال تبادل المعلومات والخبرات، وإنتاج المعارف، واتخاذ إجراءات وقائية وتشجيعية بين أعضائها.

٦١ - وأسّست الشبكة الآيبيرية — الأمريكية للوكالات والمنظمات المناهضة للتمييز في عام ٢٠٠٧ في اجتماع أيبيري - أمريكي بشأن التنمية الاجتماعية والديمقراطية وعدم التمييز، عقده المجلس الوطني لمنع التمييز في المكسيك. وتتألف الشبكة من ٣٩ عضوا من ١٨ (٢١ هيئة حكومية، و ١٠ منظمات غير حكومية وطنية ودولية، و ٣ مؤسسات أكاديمية، و ٣ وكالات إقليمية، ووكالتان دوليتان)[٤٠]. وتعمل الشبكة بنشاط في جميع بلدان أمريكا اللاتينية، وكذلك في إسبانيا والبرتغال. وسمتها الفريدة هي أنّ عضويتها تشمل هيئات حكومية تُعنى بمكافحة العنصرية والتمييز العنصري، وهيئات متخصصة وطنية، فضلا عن منظمات تابعة للمجتمع المدني تعمل بنشاط في هذا المجال. وتتغير أمانتها بصورة منتظمة عن طريق جمعياتها العامة.

٦٢ - ولا توجد شبكات إقليمية أخرى مؤلفة من هيئات متخصصة غير تلك المذكورة أعلاه، على الرغم من أن بعض فرادى البلدان يضمّ هيئات متخصصة وطنية.

٢ - على الصعيد الوطني

٦٣ - يودّ المقرر الخاص أن يُطلع الدول الأعضاء على بعض الأمثلة الملموسة على تدابير وأنشطة اضطلعت بها الهيئات المتخصصة الوطنية، وذلك بالاستناد إلى ما تلقاه من ردود على الاستبيان المذكور في الفقرة ١٤ أعلاه، فضلا عن معلومات أخرى.

---

(٤٠) European Union Agency for Fundamental Rights, *European Union Minorities and Discrimination Survey, Data in Focus Report 3: Rights Awareness and Equality Bodies: strengthening the fundamental rights architecture in the EU* (Vienna, 2010), p. 13. Available from http://fra.europa.eu/eu-midis.

٦٤ - وأفادت بوليفيا (دولة - المتعددة القوميات) أنه، عملا بالقانون رقم ٠٤٥ المؤرخ ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠ المناهض للعنصرية وجميع أشكال التمييز، والمرسوم السامي رقم ٠٧٦٢ المؤرخ ٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، اعتُمدت خطة عمل وطنية لمكافحة العنصرية وجميع أشكال التمييز في شباط/فبراير ٢٠١٢. وتتضمن هذه الخطة سياسات واستراتيجيات ورامج شاملة للمجالات التالية: التخطيط الوطني والاستثمارات العامة لصالح السكان من الأقليات؛ ووصول السكان الذين يعانون من العنصرية والتمييز إلى برامج الإسكان والعمالة؛ واللجوء على قدم المساواة إلى نظام العدالة؛ ومشاركة السكان الذين يعانون من العنصرية والتمييز في الحياة السياسية والاجتماعية؛ وخدمات الرعاية الصحية والتعليم؛ والعمل الإيجابي في صفوف القوات المسلحة لصالح الفلاحين وأفراد الشعوب الأصلية؛ وإجراء بحوث في قضايا العنصرية والتمييز؛ وإنشاء نظام لتلقي الشكاوى، وتسجيل ورصد الإجراءات الإدارية والقضائية في حالات العنصرية وجميع أشكال التمييز.

٦٥ - علاوة على ذلك، ينص قانون مناهضة العنصرية وجميع أشكال التمييز ومرسومه التنظيمي على إنشاء اللجنة الوطنية لمناهضة العنصرية وجميع أشكال التمييز، المسؤولة عن تعزيز وتصميم وتنفيذ سياسات وتشريعات شاملة لمكافحة العنصرية وجميع أشكال التمييز. وتضم عضوية اللجنة الوطنية مؤسسات حكومية؛ ومنظمات اجتماعية؛ ومنظمات ريفية لأفراد الشعوب الأصلية؛ وجماعات من البوليفيين من أصل أفريقي وجماعات متعددة الثقافات؛ ومنظمات مدافعة عن حقوق الإنسان للنساء والشباب والأطفال والمراهقين والأشخاص ذوي الإعاقة وشرائح المجتمع الضعيفة؛ وسائر مؤسسات ومنظمات حقوق الإنسان ومنظمات المجتمع المدني، فضلا عن مكتب مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في بوليفيا (دولة - المتعددة القوميات) ومكتب أمين المظالم، وكلاهما يعمل بصفته مراقبا ويقدّم دعما تقنيا.

٦٦ - وأبلغت الدانمرك المقرر الخاص على الرغم من عدم وجود خطة عمل وطنية عامة لديها في الوقت الراهن، فقد وضعت خطتي عمل متخصصتين، أولاهما في عام ٢٠٠٢ لتعزيز المساواة في المعاملة والتنوع ومكافحة العنصرية، والثنائية في عام ٢٠١٠ لتعزيز المساواة العرقية في المعاملة. وأفادت الدانمرك بأن دستورها يضمن ”التمتع الكامل بالحقوق المدنية والسياسية“ لجميع الأشخاص، وأنّ القانون الجنائي يعاقب على إرسال رسائل تنطوي على تمييز أو تهديد لجماعات ذات هويات محدّدة، وأنّ وجود دافع تمييزي هو ظرف مشدد للعقوبة. كذلك، قدّمت الدانمرك معلومات عن هيئاتها المتخصصة الوطنية وهي: المجلس المعني بالمساواة في المعاملة، وهو ”هيئة يغلب عليها طابع شبه قضائي“ تتلقى الشكاوى المقدمة من

الأطراف التي تزعم تعرضها للتمييز، وتتخذ قرارات بشأن تلك الشكاوى ويجوز لها اللجوء إلى المحاكم نيابة عن صاحب الشكوى عند اللزوم؛ والمعهد الدانمركي لحقوق الإنسان وهو هيئة تعزيزية النمط للمساواة في المعاملة، من خلال أنشطة الرصد، والتوصيات، والمشاريع المستقلة.

٦٧ - وأفادت اليونان بأنها أنشأت في عام ٢٠١٥ المجلس الوطني المناهض للعنصرية والتعصب، لوضع خطة عمل وطنية لمكافحة العنصرية والتعصب، والتنسيق بين الجهات الفاعلة المعنية لتنفيذ تلك الاستراتيجية. ويشمل المشاركون في المجلس اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، وشبكة تسجيل العنف العنصري (بمشاركة ٣٦ منظمة غير حكومية) ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ومكتب أمين المظالم اليوناني. وعقد المجلس اجتماعه الافتتاحي في ٢٠ نيسان/أبريل ٢٠١٦، عندما ''بدأ التخطيط لأهداف استراتيجية ووضع أهدافا قصيرة الأجل ومتوسطة الأجل. وقد سلّط المقرر الخاص الضوء على هذا المثال في تقريره عن زيارته إلى اليونان في عام ٢٠١٥ (انظر A/HRC/32/49/Add.1).

٦٨ - وأفادت ناميبيا بأن مكتب أمين المظالم كُلّف بوضع خطة عمل وطنية لحقوق الإنسان وفقا لإعلان وبرنامج عمل فيينا. وبدأ وضع خطة العمل في عام ٢٠٠٩، وقُدم مشروع الخطة إلى مجلس الوزراء في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤. وتتضمّن الخطة سبعة مبادئ توجيهية للتنفيذ هي: المشاركة، والمساءلة، والشفافية، وعدم التمييز، والكرامة الإنسانية، والتمكين، وسيادة القانون. وتركز الخطة على سبعة حقوق للإنسان محدّدة تحتاج إلى تعزيز وهي: الصحة، والتعليم، والمياه والصرف والصحي، والإسكان، والأراضي، واللجوء إلى العدالة، وعدم التمييز. وبالنسبة لكل من هذه المجالات، تمّ تحديد أوجه القصور، وتبيان مجالات التدخل الرئيسية، وإسناد مهمة قيادة كلّ تدخل إلى وزارات في الحكومة.

٦٩ - وأبلغت المملكة العربية السعودية المقرر الخاص بأن المرسوم الملكي رقم م١٢، المؤرخ ١٩ آب/أغسطس ١٩٩٧، ينصّ على الانضمام إلى الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري وتنفيذ أحكامها بما يتوافق مع الشريعة الإسلامية. وهذا التشريع يكفل المساواة ويجرّم التمييز العنصري.

٧٠ - وأبلغت صربيا المقرّر الخاص بشأن خطط عملها المتعدّدة، ومنها خطة العمل لتنفيذ استراتيجية منع التمييز والحماية منه للفترة ٢٠١٤-٢٠١٨؛ واستراتيجية الإدماج الاجتماعي لطائفة الروما في جمهورية صربيا للفترة ٢٠١٦-٢٠٢٥ والتي تتصدّى للتمييز ضد السكان من طائفة الروما في صربيا. وتتناول خطة العمل الوطنية للعمالة لعام ٢٠١٦ أيضا قضايا العمالة التي يواجهها السكان من طائفة الروما. هذا، مع العلم بأن خطة العمل المتصلة

بالفصل ٢٣ من تشريعات الاتحاد الأوروبي، والمعتمدة في عام ٢٠١٦، بعنوان الحقوق القضائية والأساسية، تضع تعديلات للقانون الجنائي من شأنها زيادة فعاليته في مكافحة العنصرية وكراهية الأجانب، من خلال إدخال جملة من التحسينات، منها زيادة كشف الجرائم التي تنطوي على عنف تم ارتكابه بصفة شخصية تجاه الأقليات الوطنية واكتشاف هذه الجرائم والقبض على مرتكبيها. كما تتوخى هذه الخطة ''تعزيز قدرة المفوض المعني بحماية المساواة''، وهو موظف مسؤول عن المساواة يتلقى الشكاوى المتعلقة بانتهاكات قانون حظر التمييز وإبلاغها. وتحدد خطة العمل المتعلقة بممارسة حقوق الأقليات الوطنية، التي اعتمدت في عام ٢٠١٦، التعديلات على قانون حماية حقوق وحريات الأقليات الوطنية والرامية إلى تحسين إمكانية الحصول على فرص عمل في القطاع العام.

٧١ - وقدمت سلوفاكيا تقريرا عن خطة عملها الوطنية بشأن منع ومكافحة العنصرية وكراهية الأجانب ومعاداة السامية وغير ذلك من أشكال التعصب للفترة ٢٠١٦-٢٠١٨. وتهدف خطة العمل إلى منع التحيزات والتنميط وخطاب الكراهية القائمة على أساس التعصب القومي أو العرقي أو الديني أو الإثني أو ما شابهه، فضلا عن منع انتشار المواقف والأعمال التي تشجع على العنصرية، وكراهية الأجانب وغير ذلك من أشكال التعصب. وتضع الخطة أهدافا ومواعيد نهائية لمهام ينبغي أن تؤديها فرادى الوزارات ومؤسسات الدولة. وتشرف اللجنة الحكومية المعنية بمنع ومكافحة العنصرية وكراهية الأجانب ومعاداة السامية وغير ذلك من أشكال التعصب التي تتألف من ممثلي مختلف الإدارات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والخبراء الأكاديميين، على تنفيذ خطة العمل الوطنية.

٧٢ - وأوضحت سلوفينيا أنها أنشات بموجب قانون الحماية من التمييز لعام ٢٠١٦ هيئة متخصصة وطنية، هي: هيئة الدفاع عن مبدأ المساواة. وهذه الهيئة مكلَّفة بمهمة ''الحماية من التمييز القائم على أي أساس. وتشمل مهامها مساعدة ضحايا التمييز فيما يتعلق بالقضايا القانونية، وإجراء عمليات التفتيش، وجمع البيانات والمعلومات، ونشر التقارير والتوصيات، وتنظيم حملات للتوعية، والتواصل مع هيئات الاتحاد الأوروبي المعنية.

٧٣ - وأبلغت جنوب أفريقيا المقرر الخاص بأنه على الرغم من أنها لم تضع بعد خطة عمل وطنية لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، فقد طرحت مشروع خطة للتشاور العام في ٢٠١٦. ثم إن لجنة جنوب أفريقيا لحقوق الإنسان، المُنشأة بموجب الفصل ٩ من الدستور، تبذل جهدا للتعجيل بالانتهاء من مشروع خطة العمل الوطنية. وتلك الخطة من شأنها أن تعزز السياسة القائمة لدى جنوب أفريقيا فيما يتعلق بكراهية الأجانب من خلال توحيد الاستراتيجيات، وتحديد أدوار مختلف الهيئات،

وتشكيل فريق للاستجابة السريعة من أجل تحديد حالات التمييز، واستهداف العنصرية على وجه التحديد لا التمييز بصفة عامة. ومن شأن خطة العمل الوطنية أيضا أن تجمِّع الموارد وتكثّف جهود مكافحة العنصرية في القطاعات المستهدفة، وتعزز التثقيف والتدريب على التنوع. وبصفة أعم، من شأن خطة العمل الوطنية أن توفر إطارا، وتحدد أولويات، وتضع آليات لمكافحة العنصرية. وأخيرا، من شأنها وضع تشريعات لجرائم الكراهية فيما يتعلق ببعض الجرائم التي ترتكب ''على أساس الهوية''.

٧٤ - وأبلغت تركيا المقرر الخاص بأن المادة ١٠ من دستورها تحظر التمييز، وتنص على ''تدابير خاصة'' لحماية الفئات شديدة الحرمان. ويحظر كل من القانون المدني والقانون الجنائي التمييز في قطاعات محددة أيضا. وينشئ القانون المتعلق بمكافحة التمييز وتحقيق المساواة هيئة لمكافحة التمييز وتحقيق المساواة لمعالجة الشكاوى المتعلقة بالتمييز. وهذا القانون ينطبق على الجهات الفاعلة في القطاعين العام والخاص و ''يتوقع ١١ نوعا من التمييز تحت العناوين التالية: ''الفصل'' و''الأمر بالتمييز وتنفيذ الأوامر'' و ''التمييز المتعدد الأوجه'' و ''التمييز المباشر'' و ''التمييز غير المباشر'' و ''المضايقات في مكان العمل'' و ''الإيذاء'' و ''عدم وضع ترتيبات معقولة'' و''خطاب الكراهية'' و ''التحرش'' و ''التمييز القائم على الافتراضات''. وتساهم الجهود الاجتماعية والتعليمية أيضا في مكافحة التمييز.

٧٥ - ويتيح مكتب مفوض الحماية من التمييز[٤١] في ألبانيا، المُنشأ بموجب القانون رقم ١٠ ٢٢١ للضحايا أن يقدموا شكاواهم بأربع لغات مختلفة، منها لغات الأقليات: الإنكليزية والألبانية واليونانية والرومانية[٤٢]. وكذلك، فإن الموقع الشبكي لمكتب أمين المظالم في بوليفيا (دولة - المتعددة القوميات) مترجم إلى أربع لغات (الإسبانية والغوارانية والكيتشوا والأيمارا)[٤٣] والموقع الشبكي لمكتب أمين المظالم في بيرو مترجم إلى لغة الكيتشوا[٤٤].

(٤١) انظر http://unia.be/en/about-unia.

(٤٢) See *Developing National Action Plans against Racial Discrimination: A Practical Guide* (United Nations publication, Sales No. E.13.XIV.3).

(٤٣) انظر www.equineteurope.org/-About-us-.

(٤٤) European Network of Equality Bodies, *Dynamic Interpretation: European Anti-Discrimination Law in Practice V* (Brussels, 2010), p. 5.

٧٦ - وفي رومانيا، يمثل المجلس الوطني لمكافحة التمييز هيئة فريدة من نوعها، تجمع أنشطتها بين ١٤ أساسا من أسس التمييز. وتشمل معاييرها العمالة، والجنسية واللغة والفئة الاجتماعية ووجود مرض مزمن غير معد والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية والانتماء إلى إحدى الفئات المحرومة، وأي أسباب أخرى للتمييز تّهدف أو تؤدي إلى إضعاف أو إبطال الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو الحقوق التي يقرها القانون في الميدان السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة، أو التمتع بتلك الحقوق والحريات أو ممارستها[٤٥].

٧٧ - وفي المكسيك، أنشئ معهد نيلسون مانديلا في أعقاب إعلان العقد الدولي للمنحدرين من أصل أفريقي من أجل تنظيم حملات توعية ودورات تدريبية للجمهور والموظفين المدنيين بشأن المساواة وعدم التمييز[٤٦]. وإضافةً إلى ذلك، تم التوصل إلى اتفاق بين وزير الخدمة المدنية والمجلس الوطني المعني بمنع التمييز يؤكد إعمال مبدأ المساواة وعدم التمييز في إطار مدونة قواعد السلوك للموظفين المدنيين الاتحاديين أثناء أداء واجباتهم. وفي المكسيك أيضا يحدد البرنامج الوطني للمساواة وعدم التمييز (٢٠١٤-٢٠١٨) أهدافا لكل مؤسسة عامة لمراجعة قواعدها وممارساتها، وإدماجها وتكييفها وتعزيزها بهدف التخلص من الأحكام التنظيمية والإدارية التي تيسر أو تشجع أو تتسامح مع الممارسات التمييزية[٤٧].

٧٨ - وفي الأرجنتين، عقد كل من المعهد الوطني لمكافحة التمييز وكراهية الأجانب والعنصرية، والمجلس الاتحادي للسياسات العامة المعنية بمكافحة التمييز في عام ٢٠١٥ الدورة الثانية للبرلمان الاتحادي للشباب[٤٨]. وفي عام ٢٠٠٩ أطلق المعهد الوطني مرصد التمييز في كرة القدم، وهو مبادرة مبتكرة تهدف إلى منع وتحليل ومكافحة حالات التمييز التي يمكن أن تنشأ في مجال كرة القدم.

٧٩ - وفي مالطة، يتمثل هدف خطة العمل الوطنية لمكافحة العنصرية وكراهية الأجانب[٤٩] (خطة ثلاثية السنوات وضعت في عام ٢٠١٠) في وضع مبادرات لمكافحة العنصرية مثل أنشطة الدعوة، وبناء القدرات، والأنشطة البحثية، والمبادرات الشعبية.

---

(٤٥) See website of the Ibero-American Network of Agencies and Organizations against Discrimination, "Acerca de la RIOOD", available from www.redriood.org/acerca-de-la-riood/ (in Spanish, accessed 9 June 2016).

(٤٦) See website of the Commissioner for Protection from Discrimination, www.kmd.al/.

(٤٧) See http://minorityrights.org/country/albania/.

(٤٨) See www.defensoria.gob.bo/.

(٤٩) See www.defensoria.gob.pe/.

٨٠ - وفي أيرلندا، أطلق رئيس الوزراء ووزير العدل والمساواة والإصلاح القانوني خطة العمل الوطنية لمكافحة العنصرية للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٨[٥٠] في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. وقدمت الخطة توجها استراتيجيا لمكافحة العنصرية وتشجيع إنشاء مجتمع في أيرلندا أكثر شمولا للجميع وقائم على التداخل بين الثقافات. وقد سبقت وضع الخطة عملية تشاور دامت ١٢ شهرا شاركت فيها طائفة عريضة من الأطراف المعنية، بما في ذلك الحكومة، والشركاء الاجتماعيون والمجتمع المدني. وجاء طرح الخطة وفاءً بالتزام قطعته أيرلندا في المؤتمر العالمي لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب. وكانت أيرلندا إحدى الدول الرائدة في العالم في وضع خطة عمل وطنية لمكافحة العنصرية وإحدى دول الاتحاد الأوروبي القليلة التي أقدمت على ذلك.

٨١ - وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤، أعلن رئيس فرنسا، في خطابه إلى الشعب الفرنسي بمناسبة السنة الجديدة، أن مكافحة كل من العنصرية ومعاداة السامية هي إحدى القضايا الوطنية الكبرى لعام ٢٠١٥[٥١]. وأدى هذا إلى وضع خطة العمل الوطنية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٧ لمكافحة العنصرية ومعاداة السامية.

٨٢ - وأخيرا، شُكِّل في أوكرانيا، في عام ٢٠٠٨ فريق عامل مشترك بين الوكالات، لمكافحة كراهية الأجانب والتعصب الإثني والعرقي، ضم طائفة واسعة من الجهات الفاعلة المعنية، تحت إشراف مجلس الوزراء من أجل معالجة هذه المسائل بطريقة متكاملة. واعتمد الفريق خطة عمل لمكافحة كراهية الأجانب والتمييز العنصري والإثني في المجتمع الأوكراني للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، وخطة مماثلة للفترة ٢٠١٠-٢٠١٢[٥٢].

---

(٥٠) See www.equineteurope.org/National-Council-for-Combating.

(٥١) See website of the Ibero-American Network of Agencies and Organizations against Discrimination, “Prácticas y propuestas antidiscriminatorias”, (in Spanish, accessed 20 June 2016).

(٥٢) See www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4835&id_opcion=108&op=214 (in Spanish, accessed 21 June 2016).

(٥٣) Equality Research Consortium, “National Action Plan Against Racism Malta”, December 2010.

(٥٤) See www.justice.ie/en/JELR/NPARen.pdf/Files/NPARen.pdf.

(٥٥) France, Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l’antisémitisme, *Mobilizing France against racism and anti-Semitism: 2015-2017 action plan* (Paris, 2015). Available from www.gouvernement.fr.

(٥٦) See European Commission against Racism and Intolerance, report on Ukraine (fourth monitoring cycle), document CRI(2012)6, p. 7.

ثالثا – الاستنتاجات والتوصيات

٨٣ – يرحب المقرر الخاص بالجهود المبذولة على الأصعدة الدولية والإقليمية والوطنية من أجل إنشاء هيئات متخصصة وطنية ووضع خطط عمل وطنية للقضاء على العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب.

٨٤ – ويشجع المقرر الخاص الدول التي لم تنظر بعد بجدية في وضع خطة عمل وطنية شاملة لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، لا سيما في السياق العالمي المتمثل في المد المتنامي من مشاعر كراهية الأجانب السائدة في ظل أزمة الهجرة الطويلة الأمد، على أن تفعل ذلك. وفي هذا الصدد، يشير إلى التوصيات الواردة في تقريره الأخير إلى مجلس حقوق الإنسان (A/HRC/32/50) من أجل مكافحة العنصرية وكراهية الأجانب.

٨٥ – ويناشد المقرر الخاص الدول أن تقوم، عند وضع خطط العمل الوطنية لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، بإنشاء هيئة متخصصة وطنية تكون هي وكالة تنفيذ رئيسية. وينبغي للدول أن تلاحظ الإمكانات الفريدة التي تتميز بها الهيئات المتخصصة الوطنية في مكافحة العنصرية وكراهية الأجانب وغيرهما من أشكال التمييز، وأن تبذل قصارى جهدها للربط بين خطط العمل الوطنية وما تقوم به من أنشطة مع الهيئة المتخصصة. وفي هذا الصدد، يدعو إلى تعزيز التنسيق بين أهداف خطط العمل الوطنية وتعزيز ولاية الهيئات المتخصصة الوطنية ومواردها.

٨٦ – كما يناشد المقرر الخاص الدول أن تقوم، عند إنشاء هيئة وطنية متخصصة لمكافحة العنصرية وأشكال التمييز الأخرى، بتمييزها عن المؤسسة الوطنية العامة لحقوق الإنسان، ولكن مع الامتثال لمبادئ باريس المتعلقة بالاستقلال والنزاهة. وينبغي منح هذه الهيئة المتخصصة الوطنية، متى أمكن، ولاية متابعة أهداف خطة العمل الوطنية ووضع الخطط الجديدة.

٨٧ – وفي هذا الصدد، يشير المقرر الخاص، إلى مثال جيد، يتمثل في التوصية السياساتية العامة رقم ٢ للجنة الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب، بشأن الهيئات المتخصصة لمكافحة العنصرية، وكراهية الأجانب ومعاداة السامية والتعصب على الصعيد الوطني، ولا سيما الفصل جيم من التذييل الذي يدرج مهام ومسؤوليات هذه الهيئات، تحديدا: العمل على القضاء على مختلف أشكال التمييز، ورصد محتوى التشريعات وأثرها بهدف مكافحة العنصرية؛ وإسداء المشورة إلى السلطات التشريعية والتنفيذية من أجل تحسين

اللوائح والممارسات في الميادين ذات الصلة؛ وتقديم المساعدة إلى الضحايا، بما في ذلك العون القانوني، من أجل تأمين حقوقهم أمام المؤسسات والمحاكم؛ والاستماع إلى الشكاوى والالتماسات والنظر فيها بشأن حالات بعينها والسعي إلى الوصول إلى تسويات لها؛ وإسداء المشورة بشأن معايير مكافحة التمييز في مجالات تطبيقها؛ والمساهمة في تدريب الفئات الرئيسية؛ وتعزيز وعي عامة الناس بالمسائل المتعلقة بالتمييز وإنتاج ونشر المعلومات والوثائق ذات الصلة. ويناشد المقرر الخاص الدول مراعاة تلك الأحكام لدى إنشاء الهيئات المتخصصة الوطنية.

٨٨ - وختاماً، يوصي المقرر الخاص الدول بضمان تزويد الهيئات المتخصصة الوطنية بالولايات والموارد الكافية، سواء البشرية أو المالية، حتى تتمكن من تحقيق إمكاناتها الكاملة، ولا سيما فيما يتعلق بالتحديات المذكورة أعلاه.