

دليل حول عمل الجمعيات الناقد للسلطة والمناهض للعنصرية في المجتمع المدني السوري الألماني

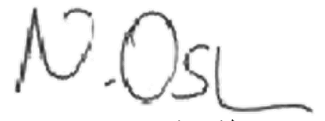
عزيزاتي القارئات أعزائي القراء،

بناءً على أوضاع الناس الراهنة الحرجة في سوريا وحال السوريين والسوريين حديثي العهد في ألمانيا، تركز عمل اتحاد الجمعيات الألمانية السورية وجل الجمعيات المنضوية فيه في السنوات الأخيرة على توفير المساعدات العملية وعلى قضايا الاندماج في ألمانيا. بينما قضايا مجتمعية، مثل العنصرية البنيوية، وقلة فرص الاستحصال على أموال دعم، وهياكل السلطة العنصرية والتمييزية بداخل منظماتنا، ظلت تواكب باستمرار مسار عمل منظمات المهاجرين والمهاجرات. نحن في اتحاد الجمعيات الألمانية السورية نريد أن نتمكن أعضاءنا من خلال عروض التدريب والتأهيل في هذا المجال. ولكي نستطيع أن نؤثر بشكل مناهض للعنصرية على المستوى المجتمعي يجب تقوية من تعرضوا لهذا النوع من الإساءات ومعرفة خيارات التصرف إزاء التجارب العنصرية والتعامل معها من ناحية، وتنظيم هياكل منظماتنا بحيث لا يعاد فيها إنتاج هياكل سلطة عنصرية من ناحية أخرى.

هكذا برزت فكرة عقد ورشة عمل تتناول موضوع مناهضة العنصرية والتي على أساسها تم إعداد هذا الدليل المساعد. نتمنى للجميع قراءة ممتعة!


لينا فستق

(المديرة التنفيذية)


نهلة عثمان

(رئيسة مجلس الإدارة)



المصدر: اتحاد الجمعيات الألمانية السورية

1. تمهيد

ما هي العنصرية وكيف نشأت ولماذا لا يزال كثير من الناس يعتقد بوجود "أعراق"؟ هذه أسئلة عامة انطلقنا منها وطرحناها في إطار ورشة عمل عُقدت بين 19 و 21 تشرين الثاني/نوفمبر 2021.

علاوة على ذلك، سألنا أنفسنا نحن في اتحاد الجمعيات الألمانية السورية ج.م. عن أهمية الأمر لنا في إطار عملنا كمجتمع مدني سوري؟ وكيف يمكننا أن نتجنب إعادة إنتاج الهيكليات والممارسات العنصرية، وكذلك كيف يمكن أن ندعم بعضنا البعض كجالية تطالها العنصرية في ألمانيا؟ سويةً مع خبراء وخبيرات من جمعية glokal e.V. وأكثر من 30 ناشطاً وناشطة من المجتمع المدني السوري في ألمانيا جمعنا في هذا الدليل الملخص أسئلة بحث وأفكار حول استراتيجيات نقد السلطة في المجتمع المدني السوري الألماني. ولا يمكن لهذا أن يشكل سوى لبنة من لبنات العمل المتواصل على مناهضة العنصرية وأرضية تدعم النقاش والتفكير داخل هياكل وأطر جمعياتنا.

ا. توصيات للعمل

العنصرية داخل الجمعيات: الوقاية و التدخل

لا يتعلق الأمر باستخدام لغةٍ مشتركةٍ فقط بل وببلورة خيارات تصرّف في سياق عمل الجمعية بغية التأشير على عدم الرضى وتفكيك العنصرية وجعل العنصرية البنيوية شفافة ومن ثم مواجهتها.

ينبغي للجمعيات أن تطرح على نفسها الأسئلة التالية:

ا. ا هياكل الجمعيات والقائمون عليها:

1. هل لديكم في جمعيتكم فهم مشترك لمصطلحات من قبيل التغريب، والإقصاء (اعتبار فرد أو مجموعة غريبة عن الجماعة وإقصاؤها)، والإجهاد بسبب العنصرية، والعنصرية؟
 2. هل عندكم نقاش حول دور الامتيازات وموازن القوى في حياة الجمعية / والفريق اليومية؟
 3. هل عندكم مناهج للتغذية الراجعة فيما يخص العنصرية وأشكال التمييز الأخرى؟
 4. هل هناك نقاش حول سطوة تأثير white fragility "الهشاشة البيضاء" وأثرها؟
 5. هل تراعون مسألة من عنده مساحة للكلام وكم قدرها وفي أي السياقات؟
 6. هل لديكم جهة يمكن أن يُتوجه إليها في حالات التعرض للتمييز؟
 7. هل يُنظر في جمعيتكم إلى التمييز بصفته مشكلة بنيوية وليس فردية؟
 8. هل يشعر الجميع في فريق القائمين على الجمعية بالراحة أم أن ذلك حكر على العاملات والعاملين أصحاب الامتيازات المتعددة ممن لديهم وظيفة ثابتة؟ إذا كان الجواب نعم، كيف يتجلى ذلك؟
 9. هل تؤخذ آراء ونقد من ينتمون إلى الفئات المهمشة على محمل الجد، وهل تندرج هذه في عمل الجمعية اليومي؟
 10. هل هناك مساحة أو حيز آمن لحالات تمييز محتمل؟ هل هناك مساحة للأشخاص الذين تعرضوا لممارسات عنصرية؟
 11. هل هناك جهد ومساحة منتظمة للجميع من أجل تبادل الأفكار والتجارب في مواضيع التمييز؟
 12. هل هناك أشخاص سود وملونون في مستويات اتخاذ القرارات العليا؟
 13. هل يراعى عند التوظيف أن يُتاح وجود تعددٍ من حيث الخبرتين الحياتية والمهنية في الفريق؟
- (الهياكل والفاعلون: قارن/ي 2021¹ Glokal.org)

ا. ا الاشتغال على المضامين:

1. هل يتم التنبه عند اختيار مواضيع الفعاليات والمشاريع الجديدة إلى من تعنيهم ويهمهم أمرها؟
2. هل يتم التنبه عند اختيار المواضيع إلى أنها قد تكون جارحة أو مميزة سلبا للبعض؟
3. هل يتم التنبه سوية إلى استخدام لغة تعبر عن تقدير واحترام وخالية من التعابير الجارحة؟

¹ <https://www.glokal.org>

4. هل تتم مشاركة أناس من فئات اجتماعية مختلفة من البداية عند تحديد المواضيع وصياغتها؟
5. هل تحصلون على بدل أتعاب (في حال كان في جمعيتكم عمل لقاء مال)؟
6. هل يتم التفكر بالعنصرية وأشكال التمييز الأخرى منذ البداية، حتى وإن لم يكن واضحاً بعد إن كان هنالك أشخاص سوف يشاركون في الفعالية ممن طاولتهم هذه الأشكال؟
7. هل يتم تجنب التوصيفات النمطية والتمييزية للناس والأماكن؟
8. هل يتم التفكير بالمشاعر التي يمكن للنصوص والصور أن تستثيرها عند من عانوا التمييز؟
9. هل يتم عرض الأشخاص الذين ينتمون إلى الفئات المهمشة بصفاتهم متنوعين ومقررين مصائرهم وواثقين بالنفس؟ (ليس فقط ذوي البشرة الملونة بل أيضاً العابرين/ات جنسياً ومن لديهم إعاقة إلخ)
10. هل تتجنبون التوصيفات والتوقعات النمطية عند توزيع المهام (مثلاً: حملة الشهادات الأكاديمية قادرون على كتابة نصوص جيدة، المشاركون الذكور مناسبون لتقديم الدعم التقني، إلخ)؟ (الاشتغال على المضامين: قارن/ي 2021² Glokal.org)

بعد أن تناقشوا كل هذه القضايا في جمعياتكم سوف تجدون هنا قائمة فحص مرجعية تشمل أسس هياكل الجمعيات المناهضة للعنصرية:

11. خطوات على المدى القصير والمتوسط والبعيد:

1. تشكيل لجنة في جمعيتنا وعقد لقاءات دورية حيث نتبادل الآراء ونتفكر سوية في تجارب العنصرية.
2. اتخاذ موقف وتسمية العنصرية باسمها.
3. رفع الحساسية تجاه الموضوع بغية دعم استراتيجيات وآليات مناهضة العنصرية والعمل عليها.
4. نقض الأحكام المسبقة والتوصيفات الدامغة والدفاع عن مناهضة العنصرية.
5. الحديث والنقاش في كل أشكال العنصرية والتمييز.
6. إجراء تأهيل وتدريب منتظم من أجل تطوير خطوات جديدة، والاعتناء بالتبادل مع الجمعيات الأخرى حول موضوع التمييز.
7. ترسيخ مناهضة العنصرية (ومناهضة التمييز) في نظام الجمعية الأساسي.
8. احترام حقوق الأقليات وحمايتها.
9. تقديم الدعم النفسي داخل الجمعية. لا تنسوا الإشراف Supervision عند وضع مخططاتكم وتقديم الطلبات.
10. تدوين اليوميات من أجل توثيق العنصرية في الحياة اليومية ومعالجتها.
11. ابدأوا بتربية الأطفال وفي الحضانات والمدارس الابتدائية وقوموا بعمل تنويري.
12. تجنبوا الأحكام المسبقة.

² <https://www.glokal.org>

١١١. فهرس المصطلحات:

تستوجب مواجهة العنصرية ومناهضتها لغة مشتركة، لذا جمعنا بعض المصطلحات والتعريفات الأساسية كمنطلق لهذا، ولا بد من تجديد وتوسيع هذه الكلمات في الحياة العملية لكي تلبى الاحتياجات الراهنة.

ذو البشرة الملونة

ذو البشرة الملونة (جمعها: ذوو البشرة الملونة) توصيف ذاتي مُمكن للأشخاص الذين لا يُنظر لهم على أنهم بيض. مثل أناس تعرضوا للعنصرية في ألمانيا مثلاً حيث يوجه لهم باستمرار السؤال: من أين أنتم "بالأصل"؟ وقد كتبت مبادرة "der braune Mob e.V."، "إن الأمر لا يتعلق هنا بخصائص "بيولوجية" بل بعلاقة سياسية اجتماعية"، وتقتراح لتوضيح ذلك بكتابة أسود بالخط العريض و/أبيض بخط صغير ومائل. (قارن/ي منظمة العفو الدولية Amnesty International 2021³)

السود

السود توصيف ذاتي أيضاً لأناس تعرضوا للعنصرية. المعنى الضمني لأن تكون أسود أو تكوني سوداء لا يُقصد به أن لك شكلاً معيناً موجوداً في الواقع، إنما يعني الموقف الذي اتخذته شخص ما في المجتمع. (قارن/ي منظمة العفو الدولية Amnesty International 2021⁴)

weiß und weißsein

أبيض وكونك أبيض/بيضاء

"أبيض" و "وكونك أبيض/بيضاء" مثل "كونك أسود/سوداء" لا يُقصد بها صفات "بيولوجية" أو لون بشرة حقيقي بل هي تحيل إلى بنية سياسية واجتماعية معينة. أبيض تُنسب إلى موقف مهيمن وصاحب امتيازات في سياق موازين القوى العنصرية في المجتمع، التي نادراً ما تذكر. (قارن/ي منظمة العفو الدولية Amnesty International 2021⁵)

العنصرية: ما المقصود بالمصطلح ومن الذي يمكن أن تطاوله العنصرية؟

العنصرية إيديولوجية تزدري أناساً ما بسبب شكلهم أو اسمهم أو ثقافتهم (المتوقعة) أو أصولهم أو دينهم. الأمر يطاول في ألمانيا مثلاً غير البيض الذين لا يُعتبرون ألماناً. عندما لا يُقوّم الناس على أساس خصائصهم وقدراتهم الشخصية أو تصرفاتهم، ويُزدرون، وتكون المجموعة المتجانسة المزعومة هي المرجع، نكون أمام عنصرية. هذه الإيديولوجيا تبرر الظروف الاجتماعية والاقتصادية غير المتساوية كما تبرر الاقصاء لا بل وحتى العنف. العنصرية ليست تنمراً "بسيطاً" فهي تقوم على تفاوت واقعي في السلطة داخل مجتمعنا. تقول الفرضية إن الناس ينقسمون إلى "نحن" و "الآخرين" على أساس خصائص خارجية أو ثقافية (مفترضة). وبالمقارنة مع "نحن" يتم تصنيف "الآخرين" على أنهم أدنى قيمة أو أقل مستوى. (قارن/ي مورين ميشا أوما Maureen Maisha Auma 2017⁶)

³ <https://www.amnesty.de/2017/3/1/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache>

⁴ Ebd.

⁵ Ebd.

⁶ <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/223738/rassismus>

التمييز: ما المقصود بالمصطلح ومن الذي يمكن أن يطاوله التمييز؟

التمييز خرق جسيم لحقوق الإنسان. الذين يتعرضون للتمييز يُمنعون بشكل منهجي من ممارسة حقوقهم الإنسانية على أساس صفات محددة لشخص أو مجموعة. التمييز غير شرعي ويفتقر لأي أساس أو سبب موضوعي. (قارن/ي منظمة العفو الدولية 2021⁷)

مساحات آمنة

يُستخدم مصطلح "مساحات آمنة" لتوصيف مساحات وأماكن يمكن أن يستخدمها الناس الذين يشعرون بالإقصاء أو التمييز. ويُحظر في هذه الأماكن ممارسة التمييز أو استعمال تعابير تمييزية سواء أكانت عرقية أو مرتبطة بالجنس أو الدين إلخ. (قارن/ي 2021⁸ Bedeutungonline.de)

الدمغ كـ "آخر"

يُعبّر مصطلح Othering عن صيرورة يتم فيها دمغ أناس بصفاتهم "آخرين" وعلى أنهم مختلفون عن ما يسمى "نحن". هذا التمييز إشكالي لأن "الآخرين" في هذا السياق هم "الغرباء". هذا الدمغ يمكن أن يكون مرتبطاً بالمكانة الاجتماعية لشخص ما، كأن ينتمي إلى طبقة أو عقيدة معينة أو يُلبس هذا الشخص توجه جنسي أو جنس أو قومية ما. (قارن/ي Zurich University of Arts 2021⁹)

الإجهاد بسبب العنصرية

الإجهاد بسبب العنصرية هو رد الفعل برضة نفسية على التعرض للعنصرية. هذا يعني ضمناً أن هناك أشخاصاً ملونين يعايشون التمييز المشحون بالعنصرية بصفته صدمة نفسية فتظهر لديهم أعراض إجهاد ما بعد الصدمة. (قارن/ي American Psychological Association 2021¹⁰)

الهشاشة البيضاء

يعني مصطلح الهشاشة البيضاء White Fragility الجدل في تناقضات أناس بيض وفي عنصريتهم الكامنة بشكل ما. (قارن/ي Bedeutungonline.de 2021¹¹)

اللا. هل زاد فضولكم؟

إذن، سوف تجدون هنا مزيداً من المواد للتأهيل الإضافي المستمر ومزيداً من الناشطين والناشطات للتبادل والتفكير النقدي في الموضوع:

- [Glossar für diskriminierungssensible Sprache](#) (Amnesty International)

⁷ <https://www.amnesty.ch/de/themen/diskriminierung/zahlen-fakten-und-hintergruende/was-ist-diskriminierung>

⁸ <https://www.bedeutungonline.de/safe-space/>

⁹ <https://www.zhdk.ch/forschung/ehemalige-forschungsinstitute-7626/iae/glossar-972/othering-5894>

¹⁰ <https://www.apa.org/res/parent-resources/racial-stress>

¹¹ <https://www.bedeutungonline.de/was-ist-white-fragility-bedeutung-definition-erklaerung/>

- Globales Lernen (جزئيًا باللغة العربية):
<https://www.awointernational.de/de/mitmachen/globales-lernen/fuer-multiplikatorinnen.html>
- Netzwerk Islamfeindlichkeit <https://www.claim-allianz.de/>
- [Connecting the Dots](#): Lernen aus Geschichte(n) zu Unterdrückung und Widerstand (2017)
- [Die Spitze des Eisbergs](#): Spendenwerbung der internationalen Hilfsorganisationen – Kritik und Alternativen (2017)
- [Willkommen ohne Paternalismus](#): Hilfe und Unterstützung in der Unterstützungsarbeit (2017)
- [Das Märchen von der Augenhöhe](#): Macht und Solidarität in Nord-Süd-Partnerschaften (2016)
- [mangoes and bullets](#): Materialien für rassismus- und herrschaftskritisches Denken und Handeln (2014-heute)
- [Bildung für nachhaltige Ungleichheit?](#) Eine postkoloniale Analyse von Materialien der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit in Deutschland (2013)
- [Mit kolonialen Grüßen ...](#) Berichte und Erzählungen von Auslandsaufenthalten rassismuskritisch betrachtet (2012 und 2013)
- [Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand](#): Aladin El-Mafaalani, Kiepenheuer & Witzsch, Köln 2021
- [Der weiße Fleck: Eine Anleitung zu antirassistischem Denken](#): Mohamed Amjahid, Piper Verlag GmbH, München 2021
- Alltäglicher Rassismus (BPB 2021)
<https://www.bpb.de/shop/lernen/themenblaetter/224136/alltaeglicher-rassismus>
- Materialien & Methoden für den Unterricht in der Sekundarstufe (BPB 2021)
<https://www.bpb.de/politik/extremismus/radikalisierungspraevention/333179/sekundarstufe>
- Materialien & Methoden für den Unterricht in der Grundschule (BPB 2021)
<https://www.bpb.de/politik/extremismus/radikalisierungspraevention/334242/grundschule>