

الخطة  
لمحاربة  
العنصرية  
ورهاب  
الأجانب في  
نبرة  
2021-2026



PLAN DE LUCHA  
CONTRA EL RACISMO  
Y LA XENOFOBIA

ARRAZAKERIAREN  
ETA XENOFIARIAREN  
AURKAKO PLANA



Gobierno  
de Navarra  Nafarroako  
Gobernua



## الفهرس

### المقّمة 2

لماذا تكون خطة لمحاربة العنصرية ورهاب الأجانب ضرورة في نبرّة؟ الداية 3

كيف تكون الحطة؟ 8

ما هو الإطار النظري؟ 9

من شارك فيها؟ 10

تقنيات المشاركة 12

ما هو هدف الخطة العام؟ 13

ما هي المجالات ومحاور التمييز التي تشمل الخطة؟ 14

ما هي المبادئ التي توجّه الأداء؟ 15

ما هي الاستراتيجيات، والأهداف والتدريبات؟ 16

ما هي اقتراح إنشاء مكتب عام لضحايا العنصرية ورهاب الأجانب؟ 21

تنظيم المكتب 22

خدمة الرعاية الشاملة (الحضورية، والهاتفية والفورية) 22

التسيق بين الوكلاء من الكيانات العامة والخاصة 23

العمل التشاركي مع الكيانات الاجتماعية 23

وظائف التدخّل وأنواعه من المكتب 24

## المقدمة

إن الوثيقة التي نقدمها هي جواب لتحدي إنشاء مجتمع أكثر احتراماً، وخطة للنقاش حول الحاجة إلى التعرف على الآخر في المكان العام. إننا خطة لتحقيق الاحترام في تبرة وأن نحترمها.

لم تكن الخطة ممكناً إلا بمشاركة مؤسسات كثيرة والناس الذين أعطوا وقتهم وعلمهم بسخاء. وبالتالي، نريد أن نشكر المديرية العامة لسياسات الهجرة على أنها الدفع في هذه العملية من خلال اجتهادها لتصميم خطة لمحاربة العنصرية ورهاب الأجانب وتنفيذها. ونشكر أيضاً سائر الإدارات على الشهادات والدعم. كما نشكر قوات الأمن ووزارة العدل على استقبالها من كافة المستويات.

ونشكر أيضاً الكيانات الاجتماعية ومنظمات المجتمع على مساعدتها والتزامها الكبير المستمرّ لصالح المساواة، والاحترام والتعايش. وبالطبع، نشكر جميع المواطنين الذين شاركوا في العملية هذه بإعطاء قيمة لا تقدر بثمن من تجربتهم الشخصية.

شكراً.

Eskerrik Asko

المديرية والتنسيق: المديرية العامة لسياسات الهجرة – خدمة التعايش بين الثقافات ومحاربة العنصرية ورهاب الأجانب Ayllu

فريق البحث، والتحرير والاستشارة:

فريق البحث، المجتمعات المتحركة (بالإسبانية)

A Coruña جامعة (ESOMI)

Paula Alonso Prado

Beatriz Cruz Regueras

Keina Espiñeira González

María González Flores

Laura Oso Casas

Obdulia Taboadela Álvarez

المتعاونون:

Diego López de Lera

Rocío Ochoa Santos

Andrea Souto García

Edesga

## لماذا تكون خطة لمحاربة العنصرية ورهاب الأجانب ضرورة في نبرة؟ البداية

علينا أن نحارب اليوم كراهية  
الاختلاف. في المجتمعات المعقدة  
والمتنوعة والمتغيرة يجب أن تصبح  
محاربة العنصرية والتمييز رمزا مميزا  
للسياسات العامة الملتزمة بالمساواة. نقم  
أدناه بعض نتائج التشخيص المقام به والتي  
تقدم فكرة لنقطة البداية التي نعمل فيها في  
نبرة.

لقد ألقى التشخيص الضوء على المجالات الأساسية للتدخل المستعرض (العمل المؤسسي، ووقاية الحواد  
وجرائم الكراهية، وتعزيز النسيج الاجتماعي ومجمعي)، ومجالات التدخل القطاعية (السكن، والعمل،  
والصحة، والتعليم، والرياضة/الترفيه ووقت الفراغ). تتبثق عن التشخيص الاستراتيجيات الأساسية للتدخل  
(الوقاية، والحماية والإصلاح) ويتم استنتاج أهمية النهج الجنساني والمتقاطع.

### جرائم الكراهية

إنّ معدل جريمة في نبرة منخفض عامة وعلى مستوى  
جرائم الكراهية. على الرغم من الابتكار، تزيد الجرائم  
في السنوات الأخيرة. معظم جرائم الكراهية في نبرة هي  
المتعلقة بال أيديولوجية، والعنصرية و/أو رهاب  
الأجانب، بتضمّن معاداة العر. إنّ ممثلو قوات الأمن،  
وحتى السلطة القضائية، يبدون شكوكهم عندما يتعلق  
الأمر بمعالجة التقارير وفي قضايا مهمة مثل اعتبار  
الفعل جريمة أو مخالفة. يكون الحلّ التدريب الشامل  
لجميع الوكلاء، والمزيد من بروتوكولات العمل الأفضل  
وفي وقت ما زيادة الوضوح التنظيمي.

### حوادث الكراهية

إنّها أفعال مسببة من قبل بعض مجموعات، وإن لم تكن  
جريمة، قد تؤثر في الضحايا سلبيا. من المهم أن نبرز  
أفعال الكراهية التي لا تكون جريمة، ولكن تؤثر في  
حيات الضحايا.

علينا أن نجمع وننسّق البيانات الإحصائية بشكل أفضل  
لتحقيق الحماية، والإصلاح وتمثيل الواقع بدقة.

### المواقف تجاه الهجرة

إنّ تحليل كلام سكان نبرة تجاه الهجرة يقدم ثلاثة أنواع من  
الروايات:

- "خطاب الاحترام" يركز على الحجج الإيجابية، وإن تركز في روايات نفعية. تكون الهجرة إيجابية لأنها مفيدة لمجتمع نبوة خاصة بشأن الجوانب الاقتصادية والديموغرافية. يفترض هذا النوع من السرد تسامحاً "قصير المدى" يتلاشى في مواجهة موقف تكون فيه "هذه المنفعة أقل تبريراً". علينا أن نبنى جوانب إيجابية متسامحة تعتمد على عالمية الحقوق، وثناء مجتمع بهوية قوية متعددة الثقافات.

- "الخطاب المتردد" أو المتعصب الذي يتحدث إعلانياً ضد الفجر وبعض مجموعات المهاجرين. يسود فكرة المهاجر باعتباره "تهديداً" بشأن السكن، والخدمات الاجتماعية، والإعانات وموارد عامة أخرى. يوجد الخطاب المتردد أو المتعصب هذا حاضراً بين السكان الأكبر سناً والطبقة العاملة.

- "الخطاب عدم المسؤولية" الذي يتحدث عن العنصرية باعتبارها أنها ليست مشكلة لهم. إنه خطاب يعتمد على حجج متعددة: المهاجرون هم من "يجب أن يندمجوا"، يعاني جميع المواطنين التمييز ولا يكون الناس من الخارج ضحايا بشكل منفرد، إن مسؤولين عن العنصرية هم المؤسسات، ووسائل الإعلام وبعض الأحزاب السياسية، مثل VOX.

هناك الحاجة إلى القيام بدراسات دورية لتحديد الآراء والخطابات عن الهجرة والتنوع العرقي. إن التقدم إلى مجتمع متسامح يعني العمل على اتصال يتعاطف مع سكان البلد والمهاجرين الذين يعانون من العنصرية/العرقية.

## سوق العمل

إن واقع العمل في نبوة هو واقع متعدد الثقافات واللجوء إلى العاملين الأجانب هو ظاهرة هيكلية تتكيف لضرورات هيكل الإنتاج. تحتفظ الآراء التجارية التي قام

بتحليلها رؤية نفعية عن الهجرة. يمكننا أن نضعها في محور خيالي يسير من المواقف الأكثر انحيازاً إلى المواقف الأكثر احتراماً. على المحور هذا يحدّد الموقف أمام معرفة الناس الآخرين، والاحترام والاقتراب منهم المواقف المختلفة. على الناحية "الأقل احتراماً" نكتشف رؤية اقتصادية، تبادل يتلخّص بـ "العمل مقابل الدخل". في الموقف هذا، نرجو أن الأجنبي "يندمج" ويحتفظ اختلافاته في المجال الخاص، نحترمه "إن لم يقوم بأشياء مختلفة في منزلي". في الموقف المتوسط، نجد الآراء العملية باستراتيجيات متكيّفة للتعايش ولتجنّب النزاع. في الناحية الأخرى، نجد موقف الاحترام والممارسات الجيدة المتعلقة بالتعايش متعدد الثقافات في العمل، والاعتراف، وممارسة متطلبية ضد الانحياز من خلال التعايش.

## وسائل الإعلام

لوسائل الإعلام دور مهم عند إنشاء تمثيلات عنصرية وكرهة الأجانب، الأمر الذي يؤكّد عدم تدريب المنهيين من القطاع في هذا المجال. من الصحيح أن تعددية الصحافة ضرورة اجتماعية ويجب أن تجد نقطة الالتقاء لمعالجة المعلومات. تكون وسائل الإعلام في نبوة مستغرقة في عملية تعلّم التنوع. ولكن تعرف مسؤوليتها الإضافية للبحث عن الدقة، والموضوعية والسياق عند معالجة المعلومات، ووقاية العنصرية، ورهاب الأجانب، والتمييز.

## معادة الفجر

لنبوة الموارد العامة ومن القطاع الثالث لمحاربة معاداة الفجر، ولكنها غير كافية. من الضروري أن الخطة لمحاربة العنصرية ورهاب الأجانب تتنسّق بالاستراتيجية لتنمية السكان الفجر في نبوة وبرامج ومبادرات متطورة من قبل القطاع الثالث. يشعر السكان الفجر بالمواقف التمييزية والانحياز في الأماكن العامة. هناك تمييز كبير للوصول إلى العمل والسكن. توجد عملية تجنيس الأفعال التمييزية التي تولّد نظاماً قبول الانحياز، والرفض واستسلام السكان الفجر. أمام ممارسات التمييز المتخلفة، يبقى "الغضب والعجز"، لأنّ التبليغ صعب.

إنّ التعليم والتدريب المهني هما الاستراتيجيتان الأهمّ للحراك الاجتماعي وتحسين نوعية حياة الأجيال الشابة. إنّ دعم المؤسسات أساسي "للتوعية" نحو الاندماج المدرسي والعملي بين



السكان الغجر والنساء، لأن هناك تنسيق بين التمييز العرقي والموقف التابع عند النساء الغجر.

## المهاجرين في أماكن التمييز والعوائق العنصرية وكرهه الأجانب

يحدّد المهاجرون سلوكيات عنصرية وكرهه الأجانب في مجتمع نبرّة ويعاشرون بها في حياتهم اليومية. إنّ الممارسات والمواقف السلبية أكثر حضوراً تجاه المهاجرين من أفريقيا، وخاصة من المغرب. إذا شعر المهاجرين من أفريقيا جنوب الصحراء بقبول المجتمع، يشعرون أيضاً بمواقف سلبية بسبب الأصل أكثر من العنصرية.

إنّ الأماكن الأساسية للتمييز هي متعلّقة بالوصول إلى السكن والعمل. في الحالة الأولى، تقيّد الشروط التي يفرضها سوق الإيجار (عقد عمل غير محدد المدة، ضمان بنكي، إلخ.) المهاجرين الذين يعانون أيضاً من الانحياز والأفكار النمطية التي تجعل الأفراد والشركات لا يريدون الإيجار. في الحالة الثانية، يكون الجنس والأصل العوامل الأساسية للوصول إلى عمل في سوق عمل عرقي يحيل المهاجرين إلى وظائف لا يريدونها السكان الإسبان ويمنع الحراك الاجتماعي للذين يتمنّع من المهارات العليا.

جزء من العوائق هذه التي يواجهها المهاجرين هو نتيجة العنصرية المؤسسية، العنصرية التي نجدتها عند الاتّصال بالإدارات العامة والتي تستند إلى القواعد، والسلوكيات في الحدود والالتقاء بالشرطة.

في الأماكن العامة، تنشأ حالات الرفض، خاصةً عندما هناك المنافسة على المساحات في الشارع أو في وسائل النقل العام أو في أماكن الاستهلاك. جزء من السكان يمنع أو يرفض أن يخرج المهاجرين "من مكانهم".

إنّ الجنس، باعتباره بناء اجتماعياً، وعند تقاطعه بالهجرة والعرق، هو عامل لعدم الاستقرار، خاصة عند النساء المسؤولات عن الأسر ذات العائل الواحد. يتمّ تعزيز عدم الاستقرار هذا بسبب التمييز عند الوصول إلى سوق العمل، والسكن أو تنظيم الحال القانوني. تعاني المهاجرات لا يعملن ولا يبقين في المنزل من العزلة الاجتماعية الأمر الذي يؤدي إلى العوائق الموجودة عند الوفاق.

يجب حماية الطفولة والشباب بشكل خاص من الخطابات، والسلوكيات والمواقف العنصرية. تبدأ العمليات العرقية والعنصرية ورهاب الأجانب في وقت مبكر. تكون المدرسة مكاناً للقاء التنوّع، لكن للتمييز أيضاً. تظهر الفوارق بين نماذج المراكز التعليمية العامة والمتعاقد معها. يجب توجيه التوعية والتعليم متعدّد الثقافات إلى الطلبة والمعلمين. بعد سن الرشد، يصبح العمل والسكن مجالين يشعر فيها المهاجرون الشباب بالتمييز.

ومع ذلك، تكون العنصرية موجودة في الحياة اليومية، واستخدام النقل العام، والتجارة، والأماكن العامة، والرياضة، والترفيه. قد تكون الرياضة وسيلة لتعزيز التعايش والتسامح، ولكن يكون الوصول إليها وتسهيلات قليلة. هكذا تظهر الحاجة إلى عرض ثقافي، ترفيهي، ورياضي مجاني، ومنتاح للشباب والأطفال.

في حالة الاعتداءات والعنف العنصري أو كرهه الأجانب، لا نعرف الإجراءات. لا هناك الوصول إلى معلومات الخدمات والموارد التي تقدّمها الإدارة العامة. من خلال شبكات الدعم، تقدّم الجمعيات والهيئات الاجتماعية التوجيه والدعم. عند تبليغ تمييز عنصري أو كرهه الأجانب هناك شكوك وعدم ثقة بقوات الأمن. يعاني المهاجرون الشباب ضبط الشرطة أكثر من الغير. إنّ التحديد الذي تقوم به الشرطة من خلال العرقه هو ممارسة عنصرية. في هذه الحالة، هناك اختلافات عند السلوك بحسب لون الجلد أو بلد المنشأ.



# ضرورات وأوليات لتحسين الإدارة والكيانات

## من قبل الإدارة

- التوعية
- وضوح ونشر الأماكن لمحاربة التمييز
- التدريب
- تحسين التنسيق بين الإدارة العامة والعمل التشاركي
- العمل بين الإدارات
- توحيد المعايير
- الفعالية
- المتابعة والتقييم
- العمل على عدم الحماية للناس في حالة غير قانوني

## من قبل الكيانات الاجتماعية

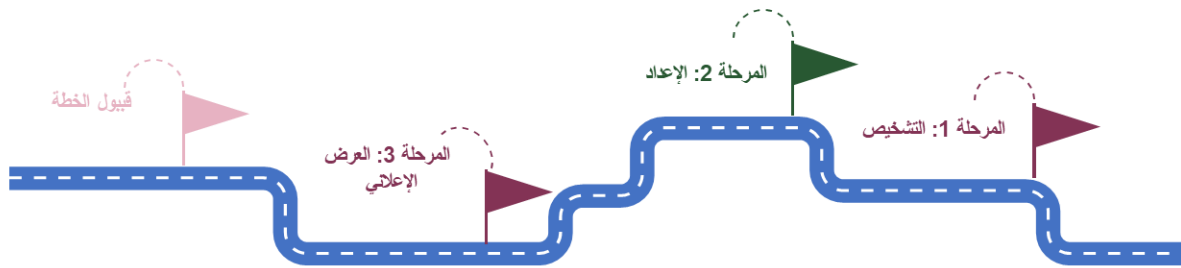
- تسهيل الوصول إلى الموارد
- تحسين التمثيل
- تسهيل الإجراءات
- تحسين الحماية الضعيفة والتمويل غير المستقر للمشاريع
- تعزيز التنسيق والعمل الشبكي

تتميّز نبرةً بكياناتها ومنظماتها المتعددة التي تكون دعماً أساسياً للإدارة العامة، فتلبيّ الضرورات التي لا تصل الإدارة إليها. أهداف الكيانات هذه هي حماية الحقوق الإنسانية من خلال برامج يعتمد على المرافقة الاجتماعية والاستقبال، والتعزيز والتدريب، والتوجيه ودعم الإدارة البيروقراطية - الموارد، والتوعية، والمشاركة، والتعايش. على المستوى الداخلي، تقوم الكيانات بعمل تدريب وتوعية الموظفين التقنيين والمتطوعين التي تركز على التقريب، وتفكيك الأفكار النمطية والتدريب للاندماج. إنّ التركيز على التمكين مهمّ لمحاربة المواقف المشتقة من العجز. على المستوى الخارجي والمركز، يتمّ تقديم تدريبات ودورات محددة لتقريب واقع المجموعات التي تعاني التمييز العرقية من أجل تفكيك الأفكار النمطية وخطابات الكراهية. في المجال هذا يبرز التدريب الذي يقوم به موظفو الإدارة والشرطة البلدية من خلال عقد عام.

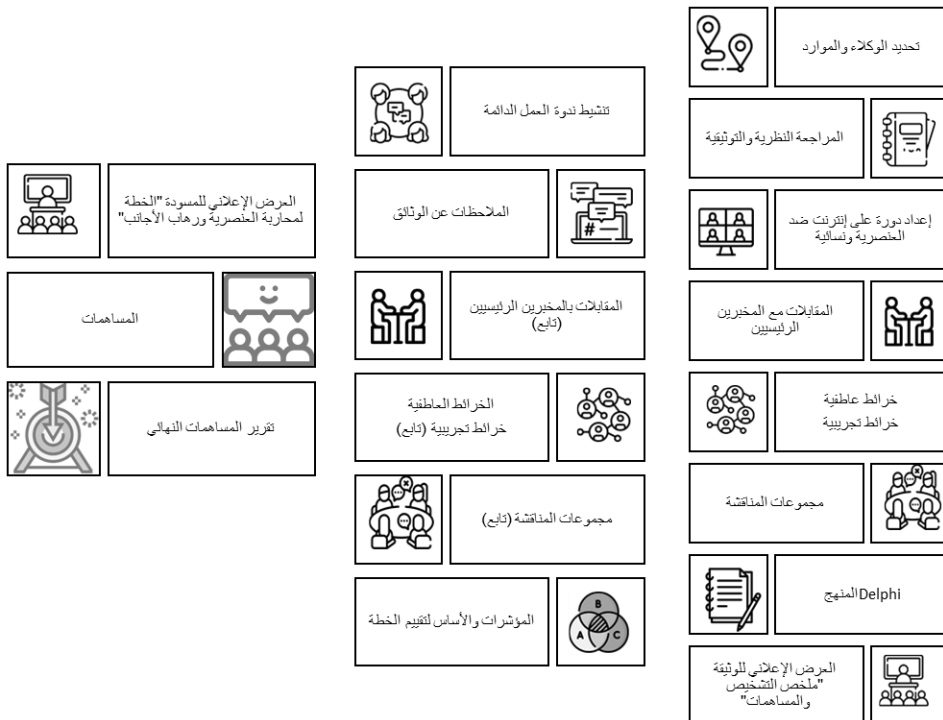
## كيف تكون الخطة؟

إنّ الخطة شاملة لأنّها لا تستثني أحداً، بتضمن المهاجرين واللاجئين. إنّها تشاركية لأنّها تدمج السكان من منظوري تقدّمي. إنّها نظامية لأنّ أهدافها متكاملة ولا تتجزأ، تفهم الأصول الهيكلية من عدم المساواة ويستهدف إلى جواب شامل يغيّر النظام بكامله، بعبارة أخرى، هي خطة نسوية.

قد كانت نبرة في حاجة إلى خطة للمحاربة العنصرية ورهاب الأجانب من منظور الجنس ومتعدد الثقافة وتكون النتيجة هذه الوثيقة التي نقدّمها أدناه بشكل موجز. تركز الخطة على تنسيق أفضل وأشد بين جميع الفئات المعنية وأكبر مرونة عند تصورها وتنفيذها من أجل تحقيق أداة مبتكرة ومرنة قادرة على التكيف في البيئة المتغيرة. إنّ الهدف الأخير هو ألا تكون الخطة مجموعة أدوات منظمة لمحاربة العنصرية ورهاب الأجانب، بل تبنى الأساس لإنشاء استراتيجية العيش في مجتمع نبرة خلال وقت طويل. كلّ ذلك بحسب معايير المسؤولية العامة، والتعاون بين الإدارات والتقاطعية.



الوثيقة النهائية: الخطة  
لمحاربة العنصرية  
ورهاب الأجانب 2021-  
2026





# ما هو الإطار النظري للخطة؟

## العنصرية

إنّ العنصرية هي فكرة الهيمنة. إنّها محور هيكل للتفكير الغربي ومبدأ تنظيمي للنظام السياسي المعاصر. يكون تاريخ العنصرية تاريخ إنشاء الرأسمالية وتطويرها، وإنشاء الدولة والديمقراطية الليبرالية. إنّ مفهوم المواطنة، والمساواة، والعالمية لا تجتزأ من واقع الاستعمار، وعبودية السود والشعوب الأصلية، والاستغلال المفرط للموارد الطبيعية وتدمير الطبيعة والثقافات غير الأوروبية (Mbembe، 2016).

## العنصرية

تكون العنصرية اختراع الاختلافات العرقية. إنّ تحديد النمط الظاهري هو عملية إدراك العناصر العرقية وعزوها إلى الغير. من خلال عزو العلامات البدنية المميزة يصبح الناس مرتبين أمام السلطة (Bacchetta، Maina و Winant، 2019)، ص 12). يعني أن يتم عنصرية الناس، نحن مختلفون عرقياً بعد يتم عزو الاختلافات العرقية إلى جسدنا وحركاتنا من الخارج.

## رهاب الأجانب

إنّ تعريف رهاب الأجانب هو الكراهية، والرفض والخوف من الأجنبي، ولكن، كما يحدث بالعنصرية ومفاهيم أخرى، يجب أن ندوّن رهاب الأجانب ونربطها بالسياق الاجتماعي-السياسي الذي يظهر فيه. يكون رهاب الأجانب عنصر لا يتجزأ من إنشاء المجتمعات على درجات وطرائق متغيرة جداً (Appadurai، 2007، 2017، Ginzburg)، التي يتمّ تنظيمها بحسب مجموعات للانتماء وهويات مشتركة ضد هويات خارجية أخرى وتستنثيها. نحن نكون لأن الآخرين لا يكونون (Guillaumine، 1995). يحدث رهاب الأجانب على أساس التجريد من الإنسانية للأجنبي، للذين يقعون خارج حدود البياض الغربي. يكون رهاب الإسلام شكل متطرف لرهاب الأجانب.

## التقاطعية

تكون التقاطعية اقتراحاً يستهدف إلى الذهاب خارج نطاق العنصرية، والبطيركية، والرأسمالية، والانحياز الجنسيّ المغاير، والقومية، وتشمل صعوبة أنظمة السيطرة المعاصرة. قدّمت (2000 Patricia Hill Collins) نموذج السيطرة من تقاطع فئات مختلفة للاضطهاد: الجنس، والعرق، الطبقة، والجنسية والوضع السياسي، إلخ. يتضمّن هيكل النموذج هذا عدم إدراك الهياكل المختلفة مستقلة، بل محاور الإنشاء المشترك التي تكوّن كلّ لا يتجزأ.

## التمييز

يكون التمييز ممارسة نشطة للاستبعاد شخصا مختلفا، هون حرماهم من الوصول إلى الحقوق، والحريات، والموارد السياسية، والاجتماعية، والثقافية.

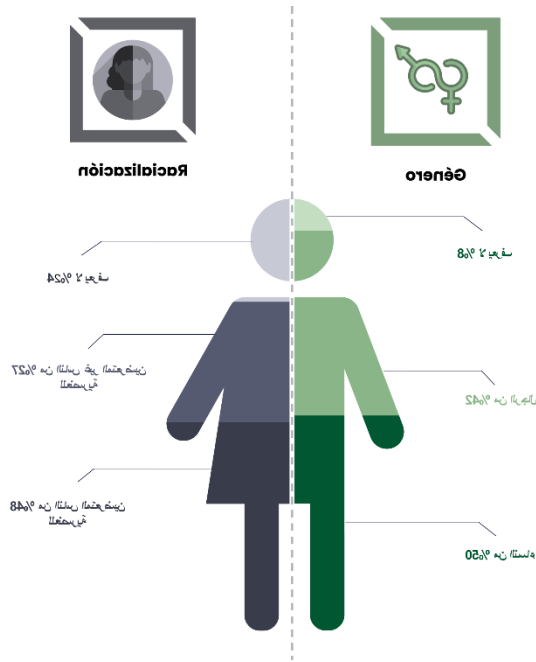
إنّ مفهوم التمييز التقاطعي يعني إنشاء التمييز من أنظمة السيطرة (العنصرية، والبطريكية والرأسمالية) التي تصبح فردا ما هدف الاضطهاد بوضعه على موقف تابع من الهيكل الاجتماعي. إنّه يعتمد على تقاطع فئات الاضطهاد المختلفة (الجنس، والعرق، والطبقة، والأصل العرقي، والجنسية، والعمر، إلخ). تقع في نموذج السيطرة. يتضمّن التمييز علاقة قوة غير مساوية بين من يقوم بالتمييز ومن يتعرض له. عامة، ينتمي الأوّل إلى الطبقة، أو العرق، أو الجنس الأغلب، يعني فريق القوة وموقفه يقع فوق الشخص الذي يتعرض للتمييز. في المقابل، ينتمي من يتعرض للتمييز إلى أقلية أو أكثر (يعني الأقلية على مستوى القوة، لا بالنسبة إلى الأرقام). إنّ عدم الانتماء إلى الفريق القوي هو شرط قد يؤدي إلى التمييز (Appadurai، 2007).

## من شارك في الخطة؟

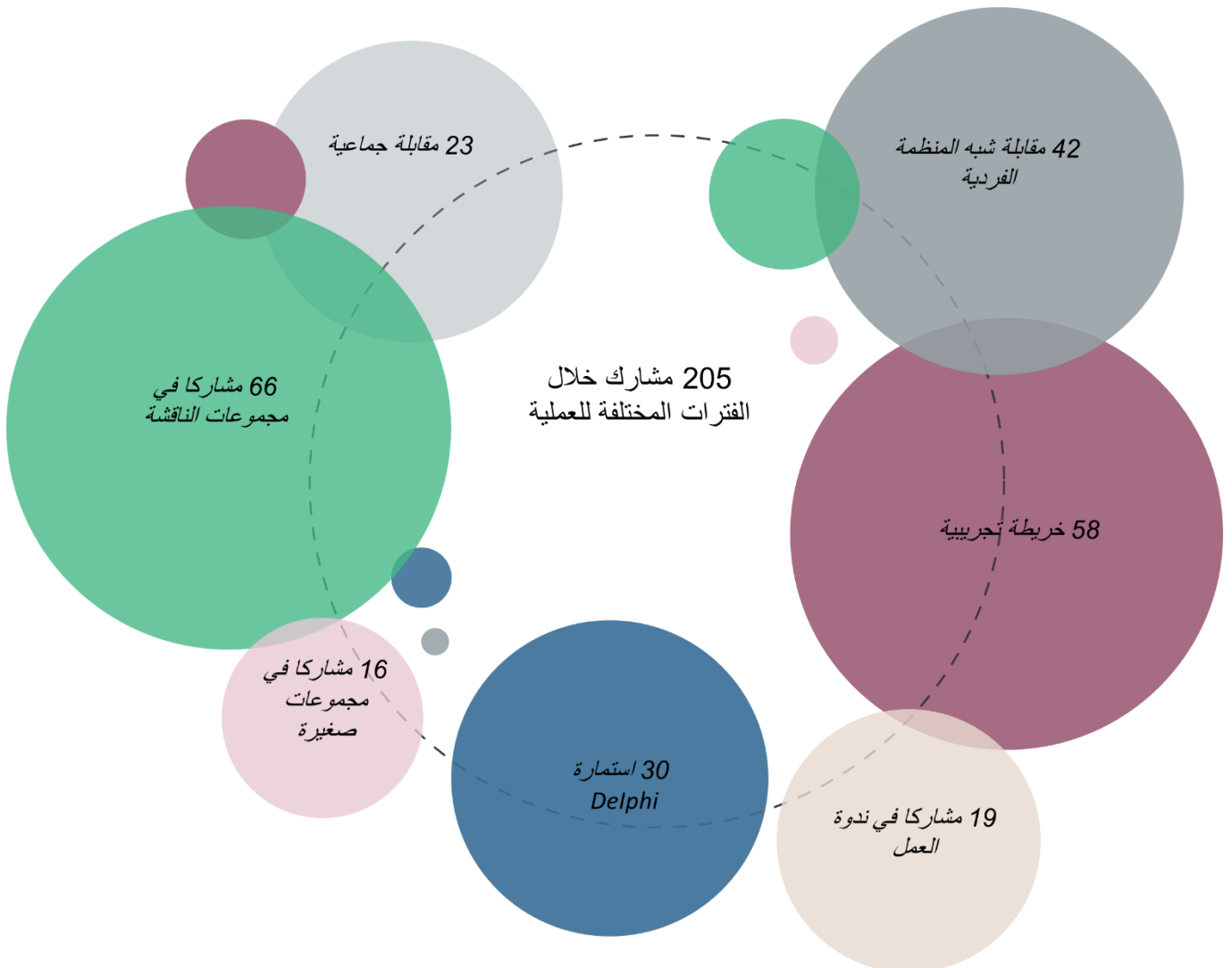
كانت المرحلة الأولى إعداد تشخيص بعمل بحث شديد من منظور مفتوح وصادق ومتعدد الأبعاد. كانت المشاركة محور مستعرض يتضمّن حول 200 شخص من المجتمع المدنية، والقطاع الثالث، والإدارة والكيانات الخاصة.

إنّ التشخيص التشاركي يغنينا فتمّ بناؤه على التنوّع وتعدّد الآراء. كان الهدف الأساسي توفير أداة مفيدة محدثة لإنشاء الخطة وتسمح مواجهة واقع التعايش في نبرة من منظور غير عنصري، بتقديم بيانات ومفاتيح للتحليل النقدي لعمليات العنصرة، والعنصرية، ورهاب الأجانب وأشكال تمييز مرتبطة.





تمثل جميع الأصوات نبرة وهي جوهرية لتحقيق مكان اجتماعية يحسن التعايش والتحضر. ولدت الخطة لمحاربة العنصرية ورهاب الأجانب لحكومة نبرة (2021-2026) بالهدف هذه: تضمن مجتمع نبرة لتحقيق مجتمع أكثر اندماجاً. لم تكن الخطة ممكناً بدون المشاركة النشطة للعديد من المؤسسات والأشخاص الذين قدموا وقتهم ومعرفتهم.



## تقنيات المشاركة

### تحليل البيانات الإحصائية

استغلال البيانات الديموغرافية من المعهد الوطني للإحصاء (INE بالإسبانية) لتحليل تأثير الهجرة في الهيكل الديموغرافية في مجتمع نبرة. استغلال البيانات التجريبية من البوابة الإحصائية للإجرام، وزارة الداخلية لتحليل جرائم الكراهية.

المقابلات شبه المنظمة وجهاً لوجه وعبر الإنترنت تم إجراء 41 مقابلة مع مخبرين رئيسيين (القطاع الثالث، الإدارة فورال والبلدية، والهيئات القضائية، وقوات الأمن) لتحديد المشكلات والحالات عدم الحماية، ضرورات التحسين لإدارة خدمات الرعاية، تحسين بروتوكولات العمل، وتحسين تنسيق الوكلاء.

### مجموعات المناقشة ومجموعات صغيرة

تم إجراء 9 مجموعات رئيسية للمناقشة، 4 مجموعات صغيرة و9 مقابلات جماعية مع المهاجرين، أو الذين يتعرض للعنصرية أو العرقية والسكان الأصليين (104 مشاركين) لتحديد الروايات والمفاهيم الجماعية العنصرية والتمييزية وتحديد المشكلات المشتقة من مواقف عنصرية/كرهه الأجانب التي يواجهها هؤلاء الناس في حياتهم اليومية.

### المراجعة وتحليل الوثائق

مراجعة المنشورات الأكاديمية والتقنية لتحديد مشاكل البحث في إطار البحوث السابق في السياق الوطني وفي نبرة.

### خرائط تجريبية

التقنية لإجراء خرائط، وجمع البيانات، وتحليلها ورؤيتها لتحليل إدراك عدم المساواة على الأماكن العامة والخاصة من منظور تقاطعي وعاطفي. تم إجراء 58 خريطة عاطفية من الناس متعرضة للعنصرية أو المهاجرين.

### الاستمارات DELPHI

تم إرسال 100 استمارة وتم جمع 30 جواباً. الأهداف: البحوث عن الموافقة على تحليل الضرورات والأوليات لتحسين الإدارة العامة واقتراح إعداد اتفاقات الحد الأدنى.

## ما هو هدف الخطة؟

نقدّم خطة لمحاربة العنصرية ورهاب الأجانب مبنية على منظور شامل وتقاطعي. تستهدف إلى تحقيق مكان العمل منسق بين المجتمع المدني (المجموعات المتعرضة للعنصرية وغير متعرضة له)، والقطاع الثالث والإدارات. إنّ الهدف هو القضاء على العنصرية ورهاب الأجانب واستبدال الكراهية أو التمييز بمواقف التسامح وتعزيز القيم متعددة الثقافات.

تستهدف الخطة إلى تنسيق أفضل بين جماعات المصالح وأكثر مرونة لتنفيذها لتحقيق أداة مبتكرة مرنة قادرة على التكيف لبيئة متغيرة. والكلّ من منظور تشاركي، يعني سيتم تحقيق الخطة بمشاركة الجميع أم لا، ومنظور نسوي، فتكون المساواة الجنسانية موجودة في الاقتراح. إنّها تواجه التمييز بحسب أصل المهاجر، والعرق والعنصرية بتقاطعي الجنس، والعمر، والجنسانية، والدين وغيرها من الجوانب.

هدف الخطة الأخير هو ألا تكون مجموعة أدوات لمحاربة العنصرية ورهاب الأجانب، لا تبني الأساس أيضا لإنشاء استراتيجية للتعايش تعتمد على تسامح التنوّع في مجتمع نبرة وخلال وقت طويل.

تعني محاربة العنصرية ورهاب الأجانب العمل من البداية مع المجتمع المدني بالتركيز على قرار الناس الموجودين والذين سيقدّمون هنا.



يتم تنظيم الخطة على 9 محالات التداخل، منها 4 هي محاور تقاطعية (الإدارة العامة، الجرائم وخطاب الكراهية، القضاء وقوات الأم، والمجتمع المدني)، و5 تكون محاور قطاعية (السكن، والعمل، والتعليم، والصحة، والرياضة، والترفيه ووقت الفراغ).

## ما هي المجالات ومحاور التمييز التي تشمل الخطة؟

1أ	الإدارة العامة. تعزيز العمل المؤسسي لمحاربة العنصرية، ورهاب الأجانب والتمييز التقاطعي. تحقيق إدارة عامة شاملة وغير تمييزية.	تقاطعية
2أ	الجرائم وخطاب الكراهية بسبب العنصرية ورهاب الأجانب. وقاية الحوادث وجرائم الكراهية بسبب العنصرية ورهاب الأجانب. محاربة خطاب الكراهية. أدوات لمحاربة عدم التبليغ.	
3أ	العدل وقوات الأمن. وقاية العنصرية المؤسسية. حماية عدم التمييز بسبب العرق أو الأصل في القانون فورال. إعطاء الإدارة أدوات الملاحظة والمراقبة. ضمان ممارسات غير تمييزية في عمل قوات الأمن.	
4أ	المجتمع المدني. تعزيز النسيج الاجتماعي المجتمعي لفائدة مجتمع كثر مساواة. إعطاء الناس أدوات التمكين ضد العنصرية ورهاب الأجانب.	
5أ	السكن. تحديد المواقف والممارسات العنصرية، وكراهة الأجانب والتمييز التقاطعي عند الوصول إلى السكن وتبليغها. تعزيز ممارسات تسامحية ودعم المجموعات المصابة بها.	القطاعية
6أ	العمل. تحديد المواقف والممارسات العنصرية، وكراهة الأجانب والتمييز التقاطعي في العمل وتبليغها. تعزيز المواقف التسامحية على التنوع وتعدّد الثقافات في سوم العمل.	
7أ	التعليم. تحديد المواقف والممارسات العنصرية، وكراهة الأجانب والتمييز التقاطعي في التعليم وتبليغها. تنسيق خط استراتيجي متعدّد الثقافات، غير العنصري وغير كره الأجانب في المراكز التعليمية وبيئاتها.	
8أ	الصحة. تحديد المواقف والممارسات العنصرية، وكراهة الأجانب والتمييز التقاطعي في مجال الصحة وتبليغها. ضمان الوصول إلى الصحة ورعاية صحية بدون تمييز. مراجعة المسؤولية وتأثير السياسات الصحية في حيات الناس الذين يتعرضون للعنصرية.	
9أ	الرياضة، والترفيه ووقت الفراغ. تحديد المواقف والممارسات العنصرية، وكراهة الأجانب والتمييز التقاطعي في مجال الرياضة، والترفيه ووقت الفراغ وتبليغها. تحسين التعايش في مجال الرياضة والأماكن العامة المشتركة من خلال تعزيز قيم التسامح أمام التنوع. إجراء قياسات وبروتوكولات ضد التمييز عند الوصول إلى أماكن الترفيه والمتاجر.	

## ما هي المبادئ التي توجّه الأداء؟

التعاون والتفاهم. تعزيز إطار للاتصال والتنسيق بين جميع الوكلاء  
يسمح جمع الجهود، ومشاركة الموارد، وإنشاء التآزر والتماسك في  
الإجراءات لمحاربة العنصرية ورهاب الأجانب داخل أرض نبرة.

المشاركة المتعددة والمتنوعة. تعزّز الخطة مشاركة المجتمع المدني في  
تطويره بتسهيل الوصول إلى تنوع الناس المصابين أو المعنيين بمحاربة  
العنصرية، ورهاب الأجانب وأشكال التمييز التقاطعي الأخرى، وتعزيز  
التقوية المجتمعي.

الجنس. تمّ دمج المنظور التقاطعي في محتويات الخطة من وقت  
التشخيص والإعداد، ولكتّنها تضع الأسس أيضا ليكون المنظور هذا  
مستعرض في مراحل التنفيذ والمتابعة.

الابتكار الاجتماعي. يتمّ تعزيز الابتكار الاجتماعي كمنظور وأداة للعمل  
على تطوير الخطة وتنفيذها، بإعطاء الأولوية للبحث عن حلول جماعية  
من الإنشاء المشترك والتحالفات، وتعزيز أشكال جديدة للعلاقة بين  
القطاع العامّ والمجتمع المدني وتعزيز تمكين الناس الذين يتعرضون  
للعنصرية.

الاستدامة، والمتابعة والتقييم. للخطة أدوات تستهدف إلى الاستدامة في  
الوقت، ومرونتها والدينامية أمام التغييرات الاجتماعية من خلال أدوات  
المتابعة والتقييم التشاركي.

## ما هي الاستراتيجيات، والأهداف والتدريبات؟



تمّ تنظيم الخطة على أربعة خطوط العمل الاستراتيجية: التنسيق، والوقاية، والحماية والإصلاح. يجب كلّ خط إلى بعض أهداف محددة بإجراءات التنفيذ للمدة 2022-2026. تحتوي الخطة على 47 إجراءات تجيب إلى 11 هدفاً التي تمّ تلخيصها في الجدول التالي:

التنسيق		
الهدف المحدد 1. تحسين التنسيق بين الهيئات والوكلاء المعنيين في محاربة العنصرية ورهاب الأجانب، التقدّم إلى إطار للعمل والاتصال مشترك وتطوير تحالفات فعالة.		
الإجراءات	1. إنشاء وتشغيل لجنة دائمة لتنسيق الخطة، متساوية التكوين وبمشاركة الإدارة العامة، والشرطة، والقضاء، وممثلي القطاع الثالث والجماعات التي تتعرض للعنصرية.	A11
	2. إنشاء وتشغيل ندوة تقنية داخل الأقسام، متساوية التكوين لمراقبة ومتابعة تنفيذ الخطة متكوّنة من تقنيين من المقياس 1-2 من الأقسام المعنية. تكوين متساوي.	
	3. خلال تنفيذ الخطة، تنشيط لجان ومجموعات العمل، متساوية التكوين، بحسب المجالات المختلفة للتدخّل وبمشاركة الكيانات العامة والخاصة والمجتمع المدني.	



الوقاية		
الهدف المحدد 2. المعرفة والتدريب بشأن حالات التمييز التي يعاني منها الناس الذين يتعرضون للعنصرية أن التمييز التقاطعي. تدريب موجّه إلى المؤسسات العامة والكيانات الخاصة.		
الإجراءات	4. دراسات إحصائية لمعرفة مميزات الضحايا والمرتكبين بفصل الأرقام وفقا للجنس والأصل.	AI1, AI2
	5. تصميم وتنفيذ خطة تدريب متخصص بوقاية المواقف واللغة العنصرية وكرهه الأجانب والتمييزية، بمنظور جنساني، توجّه إلى موظفي الإدارة والخدمات العامة، وخاصة إلى الأقسام المعنية مباشرة.	AI1
	6. تصميم وتنفيذ خطة تدريب متخصص بوقاية ومعالجة الحوادث وجرائم الكراهية بسبب العنصرية، ورهاب الأجانب، من منظور جنساني، توجّه إلى الشرطة والقضاء بتعاون وزارة الداخلية ووزارة العدل.	AI2, AI3
	7. التدريب المتخصص بتدريب موظفي خدمات الرعاية العامة للانتباه إلى تلبغات جريمة الكراهية من أجل ضمان تسجيلها المناسب ومعالجتها الصحيحة.	
	8. تصميم وتنفيذ دورة تدريب من منظور جنساني لتحسين الوقاية ومعالجة الحوادث وجرائم الكراهية بسبب العنصرية ورهاب الأجانب، وإعداد الموارد، توجّه إلى النقابات، والقطاع الثالث، والشركات والموظفين والمنظمات المهنية.	AI4, AI6
	9. اقتراح اندماج محتويات المنهج الدراسي من منظور جنساني وغير استعماري يتّجه إلى وقاية العنصرية.	AI7
	10. الإعانة للكيانات الاجتماعية من أجل إجراء أعمال داخلية وخارجية بشأن وقاية العنصرية، ورهاب الأجانب والتمييز التقاطعي. اهتمام خاص بالمجموعات الأكثر ضعفا (خادمات المنازل، مهاجرين في حالة غير قانونية، المنازل ذات الوالدة الوحيدة، الناس الذين يمارسون الدعارة، إلخ.)	AI4
الهدف المحدد 3. تعزيز نشر وتشجيع الخدمات والموارد العامة لمحاربة العنصرية ورهاب الأجانب. ضمان الوصول إلى معلومات واضحة موحدة.		
الإجراءات	11. نشر الالتزامات المكتسبة بعد قبول الخطة	
	12. إعداد دليل إعلامي وموقع يجمع الخدمات، والموارد وبروتوكولات العمل ضد العنصرية ورهاب الأجانب الموجودة في نبرة. الترجمة إلى اللغات الأكثر تمثيلا بين الجماعات والمجموعات التي تتّجه الخطة إليها.	AI1
	13. إعداد دليل محدد للممارسات الجيدة من منظور جنساني يتّجه إلى الاختصاصيين بمجالات قطاعية مختلفة: السكن، والعمل، والصحة، والقطاع الاجتماعي، والتعليم، والشباب، والمساواة، إلخ. من أجل تعزيز عدم التمييز العنصري، كره الأجانب والتقاطعي، ودعم التنوع والمساواة في الرعاية. يجب أن نعتبر الحالات الأكثر ضعفا بطريقة خاصة (الصحة الإنجابية، والعمل في الخدمة المنزلي، المخالفات الإدارية، الدعارة، والعنف الجنساني).	AI5, AI6, AI7, AI8, AI9
	14. إعداد موارد رسومية إعلامية وللتوعية من منظور جنساني تتّجه إلى المراكز والجماعة التعليمية، بما فيها التعليم غير الرسمي.	AI7

الهدف المحدد 4. مراقبة العنصرية: إنشاء أدوات المراقبة والمتابعة التي تسهّل الكشف المبكر ووقاية المواقف والخطابات العنصرية أو كرهة الأجانب.		
الإجراءات	15. إنشاء آلية للمشورة بالكيانات الاجتماعية من أجل القيام بتوازن سنوية دورية من منظور جنساني عن التطوير والتغييرات في المواقف والسلوكيات العنصرية أو كرهة الأجانب، الحوادث وجرائم الكراهية.	AI1, AI4
	16. تعزيز التعاون المشترك والابتكار بين الإدارة العامة، والكيانات الاجتماعية والمواطنين لتصميم آليات للمشورة، والمراقبة ومتابعة العنصرية، ورهاب الأجانب والحوادث وجرائم الكراهية على المستوى البلدي.	
	17. تطوير منهجية ومراقبة الرسائل، والإعلانات والممارسات العنصرية، وكرهة الأجانب وللتمييز التقاطعي في بوابات السكن والسوق العقاري.	AI5
	18. تطوير منهجية من منظور جنساني لتحديد ومراقبة المواقف، والحوادث والاعتداءات العنصرية أو كرهة الأجانب والتقاطعية في البيئة المدرسية.	AI7
	19. تطوير منهجية من منظور جنساني لتحديد ومراقبة المواقف، والحوادث والاعتداءات العنصرية، وكرهة الأجانب والتقاطعية في البيئة الرياضية.	AI9
	20. تحليل القانون فورال من أجل تحديد المحتويات التمييزية بسبب العنصر أو الأصل العرقي والتقاطعي وتعزيز تعديله.	AI3
	21. إعداد تقارير سابقة تقييمية تضمن عدم التمييز العنصري و/أو رهاب الأجانب للقانون فورال قبل قبوله عندما يسمح الموضوع.	
الهدف المحدد 5. محاربة خطاب الكراهية في وسائل الإعلام والشبكات الاجتماعية. معرفته، ومراقبته والجواب إليه من أجل وضع رسائل إيجابية لا ترد على خطاب الكراهية العنصرية، وكرهة الأجانب والتقاطعي.		
الإجراءات	22. تطوير منهجية من منظور جنساني لمراقبة الرسائل، والإعلانات والممارسات العنصرية، وكرهة الأجانب وللتمييز التقاطعي في وسائل الإعلام والشبكات الاجتماعية في مجال نبرة.	AI2
	23. تصميم دليل للأسلوب من منظور جنساني لوسائل الإعلام.	
الهدف المحدد 6. التوعية وتصميم حملات ضد العنصرية ورهاب الأجانب.		
الإجراءات	24. دراسة الاندماج بشأن محاربة العنصرية ورهاب الأجانب في دعوات الإعانات لإجراء أنشطة فنية وثقافية تعزّز قيم التسامح للتنوع الثقافي وعدم التمييز ويتمّ تطويرها في الأماكن العامة.	AI2, AI4
	25. حملة للتوعية بشأن القيم غير العنصرية/غير الجنسانية في مجال الرياضة بالتدخل في مجالات الرياضة الأساسية، والرياضة عالية المنافسة، ووسائل الإعلام والشبكات الاجتماعية.	AI9

الهدف المحدد 7. الإدارة العامة كصاحبة العمل ومقدمة خدمات وقاية التمييز العنصري ورهاب الأجانب. اتخاذ تدابير وقائية، وتحسين وتوفير الموارد المادية والإنسانية.		
الإجراءات	أ26. الجائزة "نبرة ملوثة - Nafarroa Koloretan" بتوسيع تقدير الشركات وصاحبي العمل، والرياضة، والثقافة، إلخ.	AI4, AI5, AI6, AI7, AI8, AI9
	أ27. تطوير رسمي لدليل للسلوك يمنع التمييز العنصري، وكره الأجانب وتداخله بالتمييز بسبب الجنس في سوق السكن. اهتمام خاص بالمجموعات الضعيفة (الناس في حالة غير قانونية، العائلات ذات الوالدة الواحدة، ضحايا العنف ضد المرأة)	AI5
	أ28. إنشاء شبكة بين المراكز "المدارس ضد العنصرية" لتعزيز الحوار وتصميم برامج شاملة، وأنشطة مفتوحة وأفعال تشاركية وقائية بين الطلبة، والعائلات والأحياء.	AI7
	أ29. إنشاء أقسام وصفوف لمحاربة التمييز بسبب الأصل أو الجنسية في المراكز التعليمية بوظائف الدعم لضحايا التمييز بسبب الأصل، والعنصرية أو التقاطعية ومرافقة العائلة. إنشاء الشخصيات الدوارة للمعلمين والطلبة المسؤولين عن الوساطة.	
	أ30. إعداد القواعد من منظور جنساني لمحاربة التمييز بسبب الأصل أو الجنسية في المراكز التعليمية بمشاركة الطلبة.	
	أ31. إنشاء أقسام لمحاربة التمييز بسبب الأصل، والجنسية أو التقاطعية في الاتحادات الرياضية بإدخال شخصية الوسيط أو آليات الوساطة الأخرى التي تضمن إزالة العوائق أمام الاتحاد.	AI9
	أ32. مراجعة قواعد نبرة المعمولة بشأن حقوق القبول من أجل تعزيز إجراءات ضد التمييز عند الوصول إلى أماكن الترفيه والمتاجر.	
أ33. تعزيز مشاركة البلديات في الشبكات والمنصات الوطنية والدولية لمحاربة العنصرية والتمييز.	AI1	

الحماية		
الهدف المحدد 8. توفير خدمة للرعاية الشاملة للناس المتعرضين للعنصرية بسبب الأصل والتقاطعية بتقديم وسائل الوساطة، والمرافقة، والدعم والمشورة.		
الإجراءات	أ34. مكتب عام لرعاية ضحايا العنصرية ورهاب الأجانب لتوفير خدمات للرعاية الشاملة، والوساطة، والعدالة التصالحية، والتوثيق والتوعية. للمكتب هذا مقرّ وقنوات الخدمة الهاتفية وعن البعد. إنه يتوفر بموظفين متخصصين ويسهل التنسيق بين الوكلاء.	AI1
	أ35. إنشاء قناة التبليغ والخدمة الهاتفية للضحايا وشهود السلوكيات العنصرية (إدارتها من خلال مكتب الرعاية لضحايا العنصرية ورهاب الأجانب).	
	أ36. إنشاء صندوق بريد حقيقي وافتراضي للشكاوى/الاقتراحات في مؤسسات لرعاية ضحايا العنصرية، ورهاب الجانب أو التمييز التقاطعي.	
	أ37. إنشاء وحدات جريمة الكراهية في شرطة نبرة.	AI2, AI3



	أ38. الموافقة على قواعد من أجل تجنّب التعريفات بحسب الأصل وعرقه الناس من قبل الشرطة.	
	أ39. الموافقة على قواعد من أجل تجنّب طلب حالة الهجرة للفرد من قبل الإدارات العامة في نبرة خلال تعامله مع الإدارة، وخاصة مع قوات الأمن، لتسهيل قيام المهاجرين بالتبليغ عن الجرائم المحتملة دون خوف من فتح ملفات عقابية للأجانب.	A13
	أ40. تخفيض "الإيذاء المزدوج" بقبول بروتوكول العمل بتنسيق الإدارة العامة، والقطاع الثالث والهيئات الشرطة والقضائية من أجل تجنّب ازدواجية والتفاوتات.	A11
	أ41. تصميم بروتوكول من منظور جنساني لتحديد جرائم/حوادث الكراهية بسبب العنصرية، ورهاب الأجانب أو التقاطعية.	A12
	أ42. تصميم ومراجعة البروتوكولات العمل من منظور جنساني وتبليغ جرائم التمييز العنصري، وكره الأجانب أو التقاطعي أمام الإدارة العامة، في مجال السكن، والعمل، والمجال الاجتماعي والتعليمي والصحي، والشباب، والمساوات ومجال الرياضة أو في أماكن عامة للترفيه.	A11, A15, A16, A18, A19

## الإصلاح

الهدف المحدد 9. مرافقة الضحايا والعدالة التصالحية. تصميم وتنفيذ تدابير تمكين الضحايا (والضحايا المحتملين). تعزيز العدالة التصالحية.

	أ43. إعداد بروتوكولات العدالة التصالحية للضحايا من منظور جنساني.	
الإجراءات	أ44. تصميم برامج الاستعادة للضحايا. الاهتمام الخاص بالمجموعات الضعيفة (الناس الذين يمارسون الدعارة، العنف الجنساني، إلخ).	A11

الهدف المحدد 10. المساهمة في تقوية قدرة الدفاع للكيانات التي ترافق ضحايا العنصرية ورهاب الأجانب.

الإجراءات	أ45. دعم الكيانات من القطاع الثالث، والنقابات والمنظمات التي ترافق وتقدّم المشورة للضحايا وتساعد في التبليغ، والإحالة والرعاية.	A14
-----------	---	-----

الهدف المحدد 11. تعزيز تعريف الضحايا، وتقدير كرامتهم وإبرازهم بضمم وجودهم في الذاكرة الجماعية والأماكن العامة.

	أ46. الاحتفال السنوي في 21 مارس من كل عام كاليوم الدولي للقضاء على التمييز العنصري، بتقديم مبادرات تعزّز التوعية وحراك المواطنين.	
الإجراءات	أ47. إنشاء حملة مخصصة للتصالح، وتقدير الكرامة والذاكرة ضد العنصرية، ورهاب الأجانب والتمييز التقاطعي تحت الاسم "نبرة ملونة - Nafarroa Koloretan".	A12

## ما هي اقتراح إنشاء مكتب عام لضحايا العنصرية ورهاب الأجانب؟

تفتقر نبرةً حالياً إلى مؤسسة عامة للرعاية الشاملة لضحايا التمييز بسبب العنصرية أو رهاب الأجانب. من ناحية، هناك معاملة الشرطة والقضاء بشأن جرائم الكراهية. ومن ناحية أخرى، هناك المشورة ومرافقة القطاع الثالث ومكتب رعاية الضحايا (للجميع كلاً)، ولكن ما عندنا موارد شاملة. ننصح بإنشاء مكان محايد، مكان للتبليغ بدون علامات، حيث يمكن للضحايا الذهاب إليه للتحدث، وطلب المساعدة وتبليغ حالتهم. مكتب شامل لرعاية ضحايا جرائم الكراهية بسبب العنصرية، ورهاب الأجانب أو التمييز التقاطعي بتجنّب الإيذاء المزدوج وتقديم أمن قانوني وإداري وإنشاء علاقة عاطفية مع الضحايا وآليات المساعدة والعدالة التصالحية.

يجب أن يكون المكتب هذا مكان لجميع الوكلاء اللازمين لوقاية ومعالجة الحوادث وجرائم الكراهية، ورهاب الأجانب والتمييز التقاطعي. إن إنشاء المكان هذا هو تحدياً مبتكراً ونعتقد أنه فعال جداً لوقاية ومعالجة العنصرية والحوادث والجرائم بسبب العنصرية ورهاب الأجانب. إن حل نقص التبليغ هو العمل مع جميع المجموعات المعنية. العمل مع الضحايا لمارسوا حقوقهم والتزاماتهم، ليحصلوا التمكين كمجموعة. العمل مع المجتمع عامة وتقديم التدريب بشأن العناصر الثقافية والتعايش. العمل مع الهيئات القضائية والشرطية على التدريب، والتوعية والإجراءات اللازمة بشأن الحوادث والجرائم هذه.

## هيكل المكتب

### خدمة الرعاية الشاملة (الحضورية، والهاتفية والفورية)

- الرعاية المجانية والسرية
- مقرّ رئيسي لتقديم الرعاية بشكل حضوري في مكان أمين
- قنوات الرعاية الهاتفية وعن البعد لتسهيل الرعاية الشخصية المستعجلة بعد ساعات العمل
- يجب أن يتوفر المكتب موظفين متخصصين بحقوق الأجانب، والحقوق الإنسانية وجرائم الكراهية. يجب أن يتوفّر شبكة اختصاصيين يعملون في مجالات العمل المختلفة حيث حدثت الانتهاكات الرئيسية، خاصة أسواق العمل، والسكن، والصحة والتعليم. هكذا ينبغي أن يتمتع الموظفين من مهارات متعلقة بالوساطة بين الثقافات ومن منظور جنساني تقاطعي. من المهمّ أيضا توفير الموظفين أو شبكة الاختصاصيين الذين يتمتّعون من المعارف والحساسية اللازمة للعمل مع الشباب والمراهقين. أخيرا وليس آخرا، يجب أن يتوفر المكتب شبكة خدمات الترجمة والوساطة التي تضمن الاتصال السهل باللغات المختلفة، إن يقتضيه

## التنسيق بين الوكلاء من الكيانات العامة والخاصة

إحدى الخطوات الأولى التي ستتخذ حكومة نبرة هي تحسين التنسيق بين الهيئات المختلفة والوكلاء المعنيين بمحاربة العنصرية ورهاب الأجانب، ولذلك، يعني إنشاء المكتب هذا تقدّم يسهّل ويعزّز إنشاء إطار مشترك للعمل المنسق. ستتنسق الهيئة العامة الجديدة هذه القنوات المباشرة للاتصال والعمل بشأن العنصرية ورهاب الأجانب بأقسام إدارة نبرة وسائر الإدارات التي تطلبه. إنّها ستنتبه أيضا إلى التنسيق والمشورة المطلوبة من قبل المراكز التعليمية، ومراكز الصحة والمستشفيات، ومراكز العمل والشركات. إنّ إنشاء مكتب للتبليغات هو مكان رمزي إيجابي، ولكن الشيء الأهم هو وجود الأشخاص المرجعيين للمجموعات داخل الأماكن الاجتماعية المختلفة، مثل المدرسة، أو مجال القضاء أو الشركة، الذين يعملون كحفازة ومقدمو الثقة والتعايش المستقبلي.

إنّ جزء كبير من تدابير الخطة يتّجه إلى هذه الجهة.

العمل  
التشاركي  
مع  
الكيانات  
الاجتماعية



كجزء من هذا الدافع للتنسيق وإنشاء تحالفات بين الإدارة العامة والمجتمع، يتم إثبات وجود منظمات مختلفة في نبرة تطوّر خدماتها نفسها لرعاية ضحايا التمييز. من المكتب سيتمّ تعزيز التنسيق والعمل التشاركي على إنشاء ندوة الكيانات وتعزيزها مفتوحة لجميع الوكلاء الذين يريدون العمل بطريقة منسقة لتحقيق المساواة وعدم التمييز العرقي بسبب الأصل. من بين الأهداف الأساسية لهذا العمل التشاركي الذي يدفع التعاون المختلط هي: تحليل مشترك لحالة التمييز العرقي والعنصري والتقاطعي في أماكن مختلفة في نبرة، مشاركة الموارد، إجراء تدريبات مشتركة، اقتراح بروتوكولات العمل وقبولها وتنفيذها، كما تنفيذ تدابير العمل أخرى للخطة هذه.

## وظائف التدخل وأنواعه من المكتب

الرعاية الشاملة،

تعتمد على السماع، على توفير المعلومات والتوجيه، على الانتباه النفسي والنفسي-الاجتماعي الذي يأخذ بعين الاعتبار البعد العاطفي والمرافقة خلال مراحل العملية. إنّ أحد الأهداف للرعاية هذه هو تعزيز موارد الشخص لتجاوز الوصم الاجتماعي وإعطاؤه الأدوات لاستخدام آليات الحماية وضمن الحقوق.

تنشيط بروتوكولات العمل

أمام حالات التمييز العنصري، والتقاطعي والحوادث وجرائم الكراهية (الإدارة العامة، مجال العمل، والسكن، والصحة، والتعليم، والرياضة، والترفيه ووقت الفراغ)

المشورة القضائية الشخصية

والتقديم للشخص الآليات المختلفة لحل النزاع، مثل التوفيق والوساطة. في حالة جريمة، سيقدم المكتب المشورة القضائية لمعالجة التبليغ بسبب التمييز.

تحديد مشكلات العنصرية الهيكلية.

العمل المنسق مع أمين المظالم والكيانات الاجتماعية لمراقبة ومتابعة الحالات التي تتحمل السلوكيات العنصرية أو التمييز بسبب الأصل والتمييز التقاطعي من قبل الإدارة خلال ممارسة وظائفها (العنصرية المؤسسية).

العدالة التصالحية.

سيوجه المكتب طلبات المواطنين إلى العمليات الإدارية، والقضائية أو إلى الوساطة من أجل إصلاح الضرر الملحق واستعادة الضحية لتمارس حقوقها. في هذا الصدد، سنعمل مع مديرية العدالة العامة لإنشاء آليات تسمح إصلاح الضرر ووقاية حالات التمييز العنصرية وكراهة الأجانب من خلال التعليم والعمل مع الضحايا.

التدريب،

والتصميم وتنسيق الدورات والمواد التدريبية التي قام بها الناس المتعرضون للتمييز، وموظفو الإدارة العامة، والكيانات الاجتماعية، والكيانات الخاصة والمواطنون عامة.



التوثيق،

وجمع الطلبات، والمراقبة وإجراء تشخيص دوري عن تطوير العنصرية ورهاب الأجانب في نبرة، ونشر المعلومات والمواد الرسومية والإعلامية، والذاكرة الرسومية، والقناة الإخبارية وتعزيز حملات التوعية.

تعزيز

نشر الخدمات والموارد العامة وتعزيزها لمحاربة العنصرية ورهاب الأجانب. سيتمّ تعزيز مبادرات الاتّصال من أجل ضمان الوصول إلى الخدمات والموارد العامة لمحاربة العنصرية ورهاب الأجانب من المكتب لتسهيل الوصول إلى معلومات واضحة موحدة. من أجل ذلك، ننصح تصميم وإنشاء موقع من خلاله يتمّ تركيز خدمات الرعاية، وتنسيقها، والحملات الإعلامية والتوعية، كما الوثائق، والتقارير، والدلائل والمواد الرسومية المتعلقة بمحاربة العنصرية ورهاب الأجانب.

Gobierno de Navarra  Nafarroako Gobernua

