

# توثيق ورشة عمل 2021 بلغة بسيطة

زيادة الوعي بالعنصرية والتمييز  
في سياق ممارسة الرعاية

## هيئة التحرير:



### الناشر

Sozialdienst muslimischer Frauen e.V. (SmF)  
Luxemburger Str. 181-183  
50939 Köln  
+49 22178997380  
info@smf-verband.de  
www.smf-verband.de

### ملاحظة

تستند النسخة المترجمة الحالية بلغة بسيطة إلى الوثيقة التالية: الخدمة الاجتماعية للمرأة المسلمة (2022): توثيق ورشة العمل 2021. زيادة الوعي بالعنصرية والتمييز في سياق ممارسة الرعاية. كولونيا  
URL: [www.haltung-zeigen.org](http://www.haltung-zeigen.org)

المنشورات لا تعبر عن رأي BMFSFJ أو BAFzA. المؤلفون هم الذين يتحملون مسؤولية محتوى البيانات.

© الخدمة الاجتماعية للمرأة المسلمة (SmF) يحتفظ SmF أيضًا بجميع حقوق تصميم وهيكله الكتيب. يُسمح بإعادة الطبع والنسخ مع الإشارة إلى المصدر، والموافقة المسبقة من قبل SmF. ما لم ينص على خلاف ذلك، فإن جميع حقوق النشر مملوكة لـ SmF.

مبادرة „إظهار الموقف - تعزيز التنوع“ - „Haltung zeigen - Vielfalt stärken“ مشروع الخدمة الاجتماعية للمرأة المسلمة بالتعاون مع BürgerStiftung Hamburg, ROCK YOUR LIFE! & Start with a Friend .

بتمويل من الوزارة الاتحادية للأسرة والشؤون الاجتماعية والمرأة والشباب.



### .Vi.S.d.P

Ayten Kılıçarslan

### الترجمة إلى لغة بسيطة

Julia Naji

### التدقيق اللغوي & التحرير

Sanga Lenz

Saskia Schindler

Naïma Sita Walter

### مؤلفو النص الأصلي

Mariette Nicole Afi Amoussou

Abdou Rahime Diallo

Sanga Lenz

Saskia Schindler

### التصميم

Alexander Kruschinski

### سنة النشر

2022

### إشارة للاقتباس

الخدمة الاجتماعية للمرأة المسلمة (2022): توثيق ورشة العمل بلغة بسيطة 2021. زيادة الوعي بالعنصرية والتمييز في سياق ممارسة الرعاية. كولونيا.

URL: [www.haltung-zeigen.org](http://www.haltung-zeigen.org)

Gefördert vom:



Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

In Kooperation mit:



# المحتوى

6	تمهيد ومقدمة.....
9	الوحدة 1: العنصرية والتمييز.....
13	كيف تعمل العنصرية؟.....
13	أيدولوجياً: الأيدولوجية والعنصرية.....
17	مؤسساتياً.....
19	شخصياً.....
20	داخلياً.....
21	الوحدة 2: المفاهيم الخاطئة حول العنصرية.....
21	العنصرية العكسية.....
22	„العنصرية الإيجابية“ و”التمييز الإيجابي“.....
23	العنصرية الثقافية: كلمة „الثقافة“ تحل محل كلمة „العرق“.....
23	العنصرية ضد السود.....
25	لإسلاموفوبيا، رهاب الإسلام، العنصرية ضد المسلمين.....
27	الوحدة 3: التطوير التنظيمي.....
32	قائمة المصطلحات/ تعريفها.....
32	مناهضة العنصرية.....
32	الحساسية للتمييز.....
32	التنوع.....
32	التمكين.....
33	الغربة.....
33	التقاطع.....
33	المستعمرات.....
33	غير ذلك.....
34	امتيازات.....
34	مابعد الهجرة.....
34	التنميط العنصري.....
35	التمييز العرقي.....
35	الصورة النمطية والقولبة.....
35	الهياكل.....
36	الرمزية، الترميز.....
37	المصادر، الفهرس.....

## مشاكل عند الترجمة إلى لغة بسيطة

نحن نتحدث هنا عن الأفكار والمواضيع التي غالباً ما تأتي من الجامعة، والتي تسمى أيضاً نظريات، وغالباً ما تكون صعبة. تحاول هذه الوثيقة شرح الكثير بلغة بسيطة، لكن هناك حدود. بعض المصطلحات تشبه النظرية، وتعني أشياء كثيرة في نفس الوقت. لذا يكون النص صعباً جداً في بعض الأحيان، لأننا نريد أن نقول كل شيء مهم. هناك العديد من التفسيرات الإضافية، حتى يتم فهم الكثير. نوضح أيضاً لماذا نترك بعض الكلمات الصعبة. نعتقد أن النص لا يمكن فهمه إلا بهذه الطريقة

### مساعدة في الوثيقة

هناك كلمات صعبة، يتم شرحها على الفور من المرة الأولى، من خلال الضغط على الكلمة عن طريق فأرة الكمبيوتر، ثم يظهر الشرح كنافذة.

### لغة الأجناس العادلة

تعني لغة الأجناس العادلة: ظهور جميع الأجناس في اللغة. النساء والرجال، وجميع الأشخاص، الذين لا يعتبرون أنفسهم ذكوراً أو إناثاً. لهذا السبب تم اختراع رموز في اللغة التلقائية. على سبيل المثال نجمة الجندر Gender-Stern: سياسي/سياسية

يتم التحدث عن نجمة الجندر على النحو التالي: Dschender stern الجندر في اللغة الإنجليزية يعني: نوع الجنس.

مع نجمة الجندر يمكن للمرء القول: الجميع معني. لهذا السبب نستخدم نجمة الجندر في نصوصنا.

### „أسود وأبيض“

كثير من الناس يستخدمون أحياناً كلمة **أسود** ولا يقصدون اللون. بدلاً من ذلك، يستخدمون الأسود ككلمة سياسية. يستخدمها السود للتعبير عن أنفسهم، ويقولون: نحن ننتمي للأشخاص الذين يعانون من العنصرية وعانوا منها. نحن سود. يكتبون كلمة **أسود** ببنط عريض: **أسود** بدلاً من **أسود**. حيث يمكن للجميع أن يرى أنها لا تعني اللون، لكنها هنا كلمة سياسية.

كثير من الناس يستخدمون أحياناً كلمة **أبيض** ولا يقصدون بها اللون. هم يستخدمون الأبيض أيضاً ككلمة سياسية. يقول بعض الأشخاص البيض أن السود مختلفون. وهنا يصنع البيض مفهوم (الآخرين)، أي يطلق البيض على أنفسهم كلمة „نحن“ وغير البيض „الآخرين“. وهكذا تبقى العنصرية قوية. قوة العنصرية هي بأن البيض يتمتعون بمزايا أكثر. لذلك يود الكثيرون كتابة كلمة **أبيض** بشكل مختلف، من أجل الإشارة إلى أنها كلمة سياسية، حيث يكتبون كلمة **أبيض** بشكل مائل بدل من كتابتها **أبيض**.

وهذا يشير إلى أن الأبيض يعني: امتلاك الامتيازات والسلطة، وعدم التعرض للعنصرية. الامتياز يعني الحصول على فرص في الحياة أكثر من الآخرين. على سبيل المثال، يحصل أصحاب الامتيازات على تعليم أفضل، ويكسبون المزيد من المال، أو يحصلون على شقة بسهولة أكبر.

كلمة **أسود** المكتوبة بخط كبير هي مثل كلمة جديدة، لكنها كلمة إيجابية، وليست عنصرية. كما أنها خالية من المفهوم الاستعماري. يمكن لغير البيض أن يطلقوا على أنفسهم سود. يمكن أن تعني التمكين، والتمكين يعني أن تكون جزءاً من مجتمع يوجد فيه قدر أقل من العنصرية. حيث يمكن أن تكون موجودين من أجل بعضنا البعض، والتحدث كثيراً عن العنصرية والتفكير بتمعن بها.

### أن تكون أبيض Weis - sein

„أن تكون أبيض“ „weiß-sein“ كلمة سياسية تعني أن تنتمي إلى أصحاب القوة. أو تنتمي إلى المجتمع الذي يمتلك فيه البيض القوة. هذه الكلمة مهمة، عندما يستخدمها المرء، فإنه يعني بها أنه لا تزال هناك سلطة بيضاء. لقد كانت موجودة لفترة طويلة، ولم تذهب حتى الآن.

من المثير للاهتمام أيضاً أنه لا يوجد شيئاً اسمه „أن تكون أبيض“ بمفردك. لماذا؟ „أن تكون أبيض“ تنفع فقط عندما يكن هناك „غير“ بيض“. لهذا السبب يتعين على الأشخاص البيض تحويل الآخرين إلى أشخاص غير بيض. نتيجة لذلك، توجد قوة بيضاء فقط عندما لا يمتلك الآخرون قوة. يمكن للقوة البيضاء أن تكون قوية فقط عندما تجعل الآخرين ضعفاء.

„أن تكون أبيضاً“ من الناحية السياسية هو أمر طبيعي لكثير من الناس في أوروبا، بدون أن يفكروا حتى في ذلك. و„أن لا تكون أبيضاً“ هو أمر غير طبيعي. لكن بالطبع هذا ليس صحيحاً.

**PoC** - السود (السكان الأصليون) الملونون

**PoC (I) B** هو اختصار لخمس كلمات إنجليزية:

**Black**: تعني الأسود

**Indigenous**: تعني السكان الأصليون أو المولودون هناك قبل غيرهم. في الألمانية يقول المرء indigen أي السكان الأصليون الموجودون في القارة قبل مجيء الاستعمار، أي قبل أن يأتي الأوروبيون ويأخذون كل شيء. على سبيل المثال في أمريكا وإفريقيا.

**People**: تعني الناس

**of**: تعني من

**Color**: تعني اللون

كلمة لون هنا لا تعني حقاً اللون. بل يعني اللون هنا „غير أبيض“. يستخدم بعض الأشخاص اختصاراً أقصر. يقولون **PoC** بدلاً من **PoC (I) B**.

**PoC** - شخص / أشخاص ملونون

**PoC** هو اختصار لثلاث كلمات إنجليزية:

**People**: تعني الناس

**of**: وسائل

**Color**: تعني اللون

كلمة لون هنا لا تعني حقاً اللون. بل يعني اللون هنا „غير أبيض“.

كثير من الناس يستخدمون هذه الكلمات للتعبير عن أنفسهم، ولكن دائماً باللغة الإنجليزية. لأنه لا يمكن ترجمتها بشكل جيد.

من هم الأشخاص الذين يستخدمون **BIPoC** أو **PoC** للتعبير عن أنفسهم؟ هم الأشخاص الذين عانوا من العنصرية ويعانون منها. يقولون: نحن لسنا بيض. نحن لسنا كالببيض وأصحاب القوة. نحن **BIPoC** أو **PoC**. هذه الكلمات لأشخاص متنوعين يقولون: نحن لسنا بيض.

# تمهيد ومقدمة

## تحذير - محفز

هذا النص يتحدث عن العنصرية والاستعمار والتمييز. في بعض الأحيان هناك كلمات صعبة تاريخياً. يمكن أن يكون هذا سلبياً للأشخاص الذين عانوا من العنصرية، ويحفز لديهم ذكريات سيئة.

## عقدنا العديد من ورش العمل حول هذا الموضوع في عام 2021: زيادة الوعي بالعنصرية والتمييز في سياق ممارسة الرعاية ضمن البرنامج الفيدرالي "الناس يقوون الناس" „Menschen stärken Menschen“

في توثيق ورشة العمل هذه، نكتب المعرفة مرة أخرى من أجل الجميع.

تعتبر ورش العمل مقدمة أولى لموضوعات العنصرية والتمييز. بعض الأشياء لا يمكننا مناقشتها إلا لفترة وجيزة، وبعضها لفترة أطول قليلاً. لذلك قد يسأل أولئك الذين لم يتمكنوا من حضور ورش العمل أنفسهم: لماذا لم يتم طرح موضوع معين؟ لماذا لم يتم طرح فكرة معينة؟ الجواب: في بعض الأحيان نكون قد تحدثنا لفترة طويلة عن موضوع أو رأي معين، وكان هناك نقاش طويل حول ذلك، لذا لم يعد هناك وقت لموضوع آخر أو رأي آخر. هذا ما تحتاج إلى معرفته عند قراءة هذه الوثائق.

كانت تواريخ ورش العمل من يونيو 2021 إلى سبتمبر 2021. كان هناك 3 وحدات، أي 3 أجزاء حول مواضيع مختلفة:

### الوحدة 1: Modul 1

#### العنوان: مقدمة في تاريخ الاستعمار الأوروبي والمستعمرات.

يدور هذا الجزء حول تاريخ الاستعمار. وحول حقيقة أن العديد من الدول لا تزال في الغالب استعمارية.

#### العنوان: مقدمة لفهم العنصرية مع التركيز على هيكلية آليات عملها داخل المجتمع على 4 مستويات.

يتم هنا تناول العنصرية، وكيف ملاحظتها، لأنها موجودة بالفعل في الهياكل، وحتى في السياسة والقوانين والقواعد. أو في الجامعات والمدارس، أو في الفن والأدب.

### الوحدة 2: Modul 2

#### العنوان: التفكير النقدي (الذاتي) في الامتيازات، والصلاحيات الاجتماعية والثقافية، وتجارب التمييز

الهدف هنا هو فهم ما هي الامتيازات. ماذا تعني هذه الكلمة. وفهم من هم الناس الذين لديهم أي امتيازات. وأي الامتيازات التي يمتلكها المرء. وكيفية التعامل معها.

### الوحدة 3: Modul 3

#### العنوان: مقدمة في التنمية التنظيمية الموجهة نحو التنوع

تدور هذه الوحدة حول التنوع. وحول كيف يمكن للمجتمع وللمنظمات أن يكونوا متنوعين.

قد يستغرق الأمر وقتاً طويلاً لفهم العنصرية والتمييز حقاً لكل شخص بشكل منفرد. ومن أجل فهم سبب وجود هذين المصطلحين، وكيف جاؤوا، وكيف تتعرف عليهم. ولماذا لا يزال موجودان. لأنه يصعب أحياناً رؤية العنصرية والتمييز.

في ورش عمل 2021 عاينا هذه المشاكل والأسئلة المهمة، وبأشكال مختلفة:

- العنصرية في المجتمع، في المدرسة، في العمل، في كل مكان. كيف يؤثر ذلك عليّ؟ وكيف يؤثر على رعايتي؟
- هل لدي امتيازات أو ليس لدي امتيازات؟ بشكل خاص أم في العمل؟
- كيف أفكر في الناس؟ مالذي أجده طبيعياً؟ وماذا يعني الطبيعي؟ هل ربما أحمل معي العنصرية المتخفية؟ دون أن ألاحظ ذلك؟
- هل منظمتي بالفعل لما بعد الهجرة؟
- ما الذي يمكن عمله لجعل الجميع يفكرون في موضوع العنصرية، والقيام بذلك مراراً وتكراراً؟

### ملخص:

نبدأ مع تاريخ الاستعمار الأوروبي، حيث تم احتلال الدول والقارات الأخرى من قبل الأوروبيين البيض. ومع النظريات حول قصة „الأعراق“. هم مرتبطون ببعضهم البعض ارتباطاً وثيقاً: لأن نظريات „الأعراق“ بدأت فقط مع الاستعمار. قالوا في ذلك الوقت إن الأوروبيين أفضل من الشعوب الأفريقية، لهذا السبب يمكن للبيض أن يحكموا السود.

من هذه النظريات „العرقية“ تطورت العنصرية. ثم نشير إلى أن الاستعمار لا يزال موجوداً. كان الاستعمار في صيغته التاريخية موجوداً من خلال احتلال الدول الأوروبية أولاً في قارات أخرى، ومعاملة الناس في هذه البلدان معاملة سيئة، إذ أخذوا كل شيء منهم. ولا تزال العنصرية الاستعمارية موجودة في القواعد الاجتماعية. كيف يفكر الناس ويتصرفون، أو في ما يجده الناس طبيعياً. غالباً ما يتم إخفاء هذه العنصرية بشكل جيد، لكنها موجودة.

ثم نظهر مدى تأثير العنصرية الاجتماعية على حياة جميع الناس. حول العالم هناك امتيازات لدى بعض الناس، والبعض الآخر ليس لديهم.

نسأل كل شخص: من أنت؟ هل أنت شخص ذو امتيازات أكثر؟ أو شخص بامتيازات أقل؟ كيف هو الحال في عملك؟ من لديه هناك امتيازات؟ ومن لا؟ وكيف يكون ذلك من خلال رعايتك؟ هل لدى أي شخص المزيد من الامتيازات؟ وإذا كان نعم، فلماذا؟

في النهاية ، سنرى كيف يمكن أن يتغير ذلك. كيف يمكن للمرء أن يجعل منظمته أقل عنصرية؟ ما هي الخطوة الأولى لهذا؟ وما الخطوة الثانية؟

### سنعرض مايلي:

- ما يحتاج المرء معرفته
- ما هي الأسئلة التي يجب أن يطرحها المرء على نفسه
- كيف يمكن للمرء أن يتحدث مع الناس في مؤسسته عن العنصرية.

## العنصرية والتمييز<sup>5</sup>

كل شخص يعامل الناس بالطريقة التي تم تعلمها. حتى الأطفال يتعلمون قواعد معينة. على سبيل المثال:

- كيف يكون المرء لطيفاً مع الآخرين؟
- كيف يمكن للمرء معرفة ما إذا كان شخص ما غير لطيف؟
- كيف يمكن للمرء أن يتعرف على مشاعر الآخرين؟
- كيف يحترم المرء الآخرين؟

لقد تعلم الكثير من الناس العنصرية دون أن يلاحظوا ذلك. لأن وراء بعض القواعد أحكام مسبقة سيئة. على سبيل المثال، يعتقد بعض الناس أنه يجب أن تكون أكثر خوفاً من السود ومن الملونين „PoC“. وأن هؤلاء يسرقون أكثر من غيرهم. وهذا بالطبع خطأ. هذه هي العنصرية المكتسبة.

العنصرية مثل الفلتر في الكاميرا، الذي تنظر إلى العالم من خلاله. أنت ترى نفسك والآخرين بطريقة محددة، ومن ثم تتصرف بطريقة معينة، وتعامل الآخرين بطريقة معينة.

من المهم جداً معرفة ذلك دائماً، والتفكير في هذا الأمر. حتى يتمكن المرء من ملاحظة هذه الفلتر داخل نفسه. ولكي يدرك المجتمع هذه الفلاتر. مما يساعدنا ويساعد المنظمات الأخرى على القيام بشيء أفضل. وتحديدًا بأن يُسمح لكل الناس أن يقولوا الكثير بشكل متساوٍ والاستماع إلى الجميع. واحترام الجميع على قدم المساواة.

ومن المهم أيضاً أن نشرح كلمتي العنصرية والتمييز معاً. حتى نستطيع التعبير عن نفس الشيء عندما نستخدم هاتين الكلمتين. كما أننا بحاجة إلى فهم الفرق بين العنصرية والتمييز.

### التمييز

كل هذه الأشياء تحدد من نحن، وكيف نشعر. التمييز يرتبط دائماً بالسلطة، والامتيازات. من يمتلك السلطة والامتيازات، يمكنه أن يقوم بالتمييز ضد الآخرين.

**العنصرية والتمييز ليسا** نفس الشيء، حتى لو كان بعض الناس يعتقدون ذلك. العنصرية هي نوع معين من التمييز. لهذا السبب عليك دائماً أن تقول العنصرية عندما تقصد العنصرية. لأن كلمة تمييز عامة جداً. نحن نستخدم دائماً الكلمات التالية:

- العنصرية
- العنصريات
- التمييز العنصري

التمييز يعني أن شخصاً ما أو مجموعة ما يُعاملون بشكل أسوأ من غيرهم. هناك العديد من أنواع التمييز المختلفة، حيث يتعلم الناس عن التمييز من خلال تاريخهم. على سبيل المثال: من خلال التاريخ الاستعماري. بسببه لا يزال الأشخاص غير البيض يُعاملون بشكل أسوأ.

لكن هناك أيضاً تمييز بسبب:

- نوع الجنس
- الجنس
- الأصل
- المال
- العمر
- الدين

## العنصرية

كتبت مايشا مورين أوما نصاً عن العنصرية، تقول فيه ما هي العنصرية بالضبط. نحن نشرح في هذا النص بدقة ما تعنيه:

بعبارة أبسط:

تعتقد العنصرية أن هناك أناساً أفضل وأناساً أسوأ. الأساس التاريخي لذلك هو مظهر الناس. تقول العنصرية: الأشخاص الذين يتمتعون بشكل معين هم أفضل، يتنازعون أقل، ويفعلون الكثير من الأشياء الذكية. هم يعيشون في المجتمع الصحيح، وكل شيء يسير جيداً معهم. حدث شيء ما على مر القرون بسبب هذه العنصرية: أصبح هناك مجموعتان من الناس. تم خلق مصطلح (الآخرين): البعض هم "طبيعيون" وآخرون لا ينتمون إليهم حقاً. هؤلاء هم ناس طبيون، وجيدون في كل شيء وأذكياء، ويمكنهم فعل أي شيء، لذلك يُسمح لهم بالحصول على السلطة، واتخاذ القرارات عن الآخرين. أما الآخرون فغالباً ما يكون لديهم سلطة أقل. ويتخذون قرارات أقل. وبالطبع هذا خطأ. العنصرية موجودة في كل مكان حتى يومنا هذا، لأنها تعطي الكثير من المزايا للمجموعة صاحبة القوة. غالباً ما يكون لدى هذه المجموعة المزيد من الامتيازات. ويحصل أفرادها على تعليم أفضل ومسكن أفضل. غالباً ما يكون لديهم أموال أكثر، ووظائف أفضل. العنصرية تحافظ على هذه المكتسبات في ألمانيا وفي العالم.

العنصرية هي عقيدة تميز بين الناس على أساس التسلسل الهرمي. ويستند هذا التمييز على الخصائص البيولوجية، التي تعتبر من الشروط الأساسية للكفاءة الاجتماعية والثقافية، والتقدم المجتمعي. عن طريق هذه البنية الفكرية، يتم ترتيب الانقسامات على طول محور المشاركة. فمن ناحية، هناك أشخاص ومجموعات ومجتمعات تعتبر (متفوقة)، وبالتالي يتم اعتبارهم (القاعدة) المهيمنة. ومن ناحية أخرى، هناك أشخاص ومجموعات ومجتمعات يتم تصويرها على أنها (أدنى)، ومصممة على أنها (انحراف). وأحد الأسباب الرئيسية لإنشاء مثل هذا التصنيف هو التوزيع غير المتكافئ للموارد الاقتصادية والمادية والثقافية والفكرية والاجتماعية. حيث يستند هذا التوزيع على حجج عنصرية، يتم تبريرها، والتحكم فيها، وفرضها على جميع مستويات الحياة الاجتماعية"<sup>6</sup>

العنصرية موجودة منذ فترة طويلة، ولها أشكال عديدة، كما أنها موجهة ضد مجموعات مختلفة جداً. لهذا السبب غالباً ما نستخدم صيغة الجمع من العنصرية: العنصريات.

من المهم استخدام كلمات أكثر تحديداً عند الإشارة إلى أشكال العنصرية المتنوعة، حتى نفهم بالضبط ضد من كانت العنصرية في السابق، أو ضد من هي الآن. على سبيل المثال:

- العنصرية المعادية للسود = العنصرية ضد السود
- العنصرية المعادية للمسلمين = العنصرية ضد المسلمين والمسلمات، أو من يُعتبر مسلماً.
- العنصرية المعادية للعجم = العنصرية ضد السنّي والروما
- العنصرية المعادية لآسيا = العنصرية ضد الناس من الدول الآسيوية، أو ضد الأشخاص الذين لديهم آباء أو أجداد من دول آسيوية. أو من يُعتبرون آسيويين.



## تمييز متعدد

يعاني بعض الأشخاص من تمييز سيء لأسباب متعددة. على سبيل المثال: امرأة سوداء مثلية يمكن أن تتعرض للتمييز لثلاثة أسباب:

- لأنها مثلية: من قبل الناس الذين يكرهون المثليين جنسياً. يقولون: هؤلاء هم النساء الذين يحبون النساء، والرجال الذين يحبون الرجال. كلمة أخرى تصف الأشخاص الذين يكرهون هؤلاء الناس هي «رهاب المثلية».

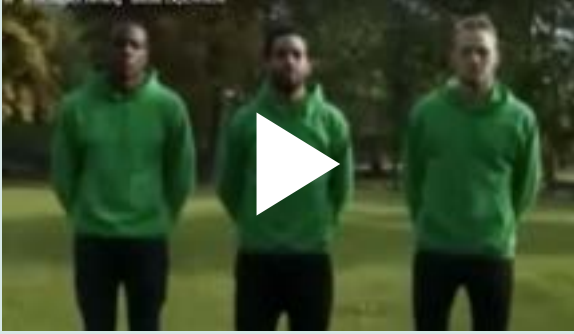
- لأنها سوداء: من قبل أشخاص عنصريين.

- لأنها امرأة: من قبل الناس الذين يفكرون بأن الرجال أقوى وأهم من النساء.

يسمى هذا النوع من التمييز لأسباب متعددة (التمييز المتعدد). هناك كلمة ثانية صعبة لوصفه: (التداخل) بين أشكال التمييز. من المهم تسمية هذا النوع من التمييز، وإيجاد كلمة تصفه. لأنه عندما يكون هناك تسمية له، فإن الناس ستراه بشكل أفضل.

لقد نوهنا سابقاً إلى أن العنصرية مثل الفلتر في الكاميرا. غالباً ما يضع الناس هذا الفلتر أمام أعينهم عندما يتواصلوا مع الآخرين. فإنهم يروا الناس من خلال هذا الفلتر، وليس على حقيقتهم. وعلى هذا الأساس يتصرفون بطريقة معينة.

**كانت هناك العديد من الاختبارات التي تثبت ذلك بالضبط. على سبيل المثال اختبار في هولندا. شاهدنا مقطع فيديو عنه:**



ثلاثة ممثلين شاركوا في هذا الاختبار. كان أحدهم أبيض، والآخر أسود، وآخر ذو شعر أسود ولحية، كما كان هناك كاميرا خفية لمراقبة الاختبار. قام جميع الممثلين بكسر قفل دراجة في الحديقة بمطربة أو منشار. لم يكن لديهم مفتاح. في هذه الأثناء جاء العديد من المارة إليهم. عندما تعلق الأمر بالممثل الأبيض، قال كثيرون: لقد نسي مفتاحه. لهذا السبب كان عليه أن يكسر القفل. أما بالنسبة للممثلين الآخرين (الأسود، وذو الشعر الأسود والحية) العديد من المارة قالوا: إنهم يريدون سرقة الدراجة. حتى إن البعض اتصل بالشرطة.

**الأمر الذي يُظهره الفيديو،** هو أن الكثير من الناس لديهم أحكام مسبقة سيئة، حيث يعتقدون أن البيض أفضل. قبل كل شيء يعتقد البيض: نحن البيض أناس طيبون، ويمكنك الوثوق بنا. ويعتقدون أيضاً بأن: الأشخاص السود أو الأشخاص الملونون (PoC) يفعلون أشياء سيئة في كثير من الأحيان. وغالباً ما يكونوا مجرمين.

## كيف تعمل العنصرية<sup>7</sup>

العنصرية موجودة منذ زمن طويل ولا تزال موجودة حتى يومنا هذا. إنها موجودة لدى الأفراد. ولكنها موجودة أيضاً في السياسة والمجتمع، وفي المدارس والجامعات. بعض الأحيان تستطيع ملاحظتها بشكل جيد، وفي البعض الآخر يصعب ملاحظتها. النموذج الرابع يساعد في هذا، فهو يشرح كيف تعمل العنصرية. منذ متى هي موجودة؟ وأين يمكنك أن تجدها في كل مكان.

- مباشرة مع شخص آخر
- في المجتمع، على سبيل المثال في وسائل الإعلام
- في المؤسسات، على سبيل المثال في المدارس، في المكاتب الحكومية ومع السلطات أو في المتاحف.

هذه الأنواع المختلفة من العنصرية تؤثر على بعضها البعض.

العنصرية هي دائماً الآخرون. أي أن البيض يطلقون على أنفسهم نحن، والأشخاص غير البيض (الآخرون). في كثير من الأحيان لا يلاحظون ذلك، هذا هو السبب في أن العنصرية أمر شائع. وهي لا تأتي فقط من أفراد سلبين، بل إنها في كل مكان، وأحياناً تكون متخفية. نشأ البيض وهم يمتلكون امتيازات بيضاء، وبسبب هذه الامتيازات، يعاني غير البيض تلقائياً من العنصرية.

لذلك في الفصل التالي سوف نتحدث عن 4 كلمات. وبتعبير أدق عن 4 صفات. هذه الصفات ستظهر كيف وأين توجد العنصرية:

1. أيديولوجياً: في الطريقة التي يرى بها الإنسان العالم.
2. مؤسسياً: في المجتمع والسياسة والتعليم والإدارة.
3. شخصياً: بين شخصين أو أكثر.
4. داخلياً: داخل نفس كل فرد.



## أيديولوجياً: الأيديولوجية والعنصرية<sup>8</sup>

يشرح كل شخص العالم والناس بطريقة معينة. على سبيل المثال، يعتقد البعض أن جميع الناس متساوون ولديهم حقوق متساوية. كما يعتقد البعض الآخر أن بعض الناس لديهم حقوق أكثر من غيرهم. إنهم ينظرون إلى العالم من منظور مختلف. لذا فإن الكلمة التي تصف هذا النوع هي **(المنظور للعالم)**.

المنظور للعالم يصبح **أيديولوجياً**، عندما يؤمن به شخص أو كثير من بقوة، دون قبول أي وجهة نظر أخرى. الأشخاص الذين يفكرون بهذه الطريقة يُطلق عليهم **الأيديولوجيون**.

انتشرت بعض الأيديولوجيات بسرعة، لذا أصبح الناس الذين يؤمنون بهذه الأيديولوجيات يعاملون جيرانهم فجأة بشكل مختلف. وفجأة ظهرت قواعد وقوانين جديدة. وفجأة أصبح لدى بعض الناس حقوق أقل. يتعلم الأطفال في المدرسة أن بعض الأشخاص أفضل. يحاول الباحثون إثبات ذلك بالطرق العلمية. رجال الشرطة أكثر قسوة مع بعض الناس. والسياسيون يتحدثون باسم أشخاص معينين، وليس باسم الجميع. المجتمع كله يتغير. كل هذا يحدث بشكل خاص عندما تكون الحكومة وراء أيديولوجية معينة. ولكن الأيديولوجيات دائماً ما يصنعها الناس. هذا يعني أنه يمكن للناس أيضاً أن يستبعدوا هذه الأيديولوجيات مرةً أخرى.

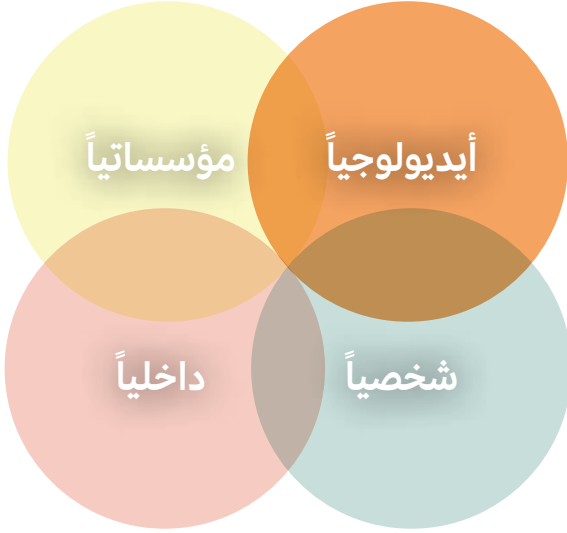
كلمة إيديولوجيا قديمة، أصلها يوناني، وتعني الأفكار العقائدية. حتى القرن التاسع عشر، كانت الأيديولوجيا هي العلم من وجهات نظر العالمية. استخدمها العلماء في ذلك الوقت لتطوير **الأيديولوجيا العرقية**. تقول الإيديولوجيا العرقية: المظهر (مثل لون الجلد وشكل الرأس) يحدد "العرق" الذي ينتمي إليه المرء. كما تقول: إن بعض "الأعراق" أسوأ من غيرها. لذلك يجب أن يتمتع الأشخاص من "الأعراق السيئة" بحقوق أقل.

لكن العلماء يقولون **اليوم**: لا توجد "أعراق". وفوق كل شيء، لا يوجد أناس أفضل وأسوأ. العنصرية ممنوعة في ألمانيا.

**العنصرية الاستعمارية** هي أيديولوجية لها تاريخ طويل: فقد استعمرت الدول الأوروبية دولاً في قارات أخرى. هذا يعني أنها احتلتهم، ولقد عاملوا الناس في هذه البلدان معاملة سيئة، وأخذوا كل شيء منهم. لقد قتلوا الكثير من الناس، وكانوا يعتقدون أنهم كأوروبيين بيض أناساً أفضل. لا يزال الكثير من البيض حول العالم يؤمنون بذلك. لقد بنى تاريخ الاستعمار العنصرية بقوة في نفوس البيض. ويستطيع أن يرى المرء ذلك أحياناً في السياسة والعلوم أو في الأدب والفن.

كما ساعدت الكنيسة في تقوية العنصرية الاستعمارية، منذ 100 عام. وكان لرسائل اثنين من البابوات تأثير خاص:

- الثور "Dum diversas" (بتاريخ 1452) للبابا نيكولاس الخامس.
- الثور "Inter caetera" (بتاريخ 1493) للبابا ألكسندر السادس.



بعبارة أبسط (بنفس القدر من السوء):

**الأمريكيون الأصليون هم „العرق“ الأسوأ، فهم يتطورون بشكل أبطأ من „الأعراق“ الأخرى. إنهم كسالى وليس لديهم ثقافة، وهم ضعفاء جداً في الجسد والعقل. حتى أنهم أضعف من الأفارقة السود. يستخدم كانط (الكلمة ن) العنصرية.**

**على كل حال، الأفارقة السود أقوياء بما يكفي للعمل مع الأوروبيين البيض. لكنهم سيقون مثل الأطفال إلى الأبد. لا يمكنهم التفكير بمفردهم. يمكنك تدريبهم على العمل الشاق، لكن كلهم كريهه الرائحة.**

**ينتمي الأوروبيون البيض إلى أفضل „عرق“، فهم يتطورون بسرعة وبشكل مثالي. لديهم ثقافة رائعة وحية حديثة. كل الخير والتقدم في العالم صنعه البيض. وليس من قبل الهنودس والأمريكيين والأفارقة.**

1884 - 1885 كان هناك اجتماع للدول الاستعمارية الأوروبية في برلين. مؤتمر الكونغو. ما سمح به الباباوات قبل 400 عام حدث في هذا المؤتمر، حيث قررت 13 دولة أن إفريقيا هي دولتهم، وقسموا القارة فيما بينهم. أما النتيجة فهي أن قلة من الأغنياء البيض يحكمون الآن أكثر من 100 مليون أفريقي.

أراد الأوروبيون أن يكونوا أقوى الناس في العالم. لكن بوسائل مريعة جداً. لقد اضطهدوا واستغلوا غير البيض، وأخذوا كل شيء منهم، بما في ذلك حريتهم وغالباً حياتهم، بأبشع أشكال العنف.

لم ينته الاستعمار رسمياً حتى عام 1960. في ذلك الوقت. نالت أولى الدول الأفريقية استقلالها، وأصبحت أكثر تحراً من سلطة أوروبا.

لكن العنصرية الاستعمارية لم تنته بعد. إنها أيديولوجية قوية. لقد تركت أعمالها الفظيعة والمريعة آثارها حتى يومنا هذا. لا يزال السود والأشخاص الملونون (PoC) يُعاملون بشكل أسوأ، ويتم التمييز ضدهم. ولا تزال البلدان المستعمرة سابقاً تعتمد على أوروبا والولايات المتحدة، ولا يزال الاستعمار عميقاً في أذهان الناس. يلاحظ المرء ذلك مراراً وتكراراً في خطابات السياسيين، وفي الحصص المدرسية، وفي المحاضرات، وفي التعاون التنموي من خلال دعم الدول الأكثر فقراً من قبل الدول الغنية. (اعتادت البلدان الأفقر أن تكون في الغالب مستعمرات للبلدان الأكثر ثراءً). وتسمى هذه الآثار بالمستعمرات .

في هذه الرسائل: يُسمح للأوروبيين بغزو دول في قارات أخرى، ويُسمح لهم بالذهاب إلى هناك وأخذ كل شيء. كما يُسمح لهم بمعاملة الناس في هذه البلدان معاملة سيئة، وجعلهم عبيداً إلى الأبد. لأن هؤلاء الناس غير مؤمنين وليسوا مسيحيين. يقال إن بعض أجزاء أمريكا تنتمي إلى بلد في أوروبا (قشتالة، الآن في إسبانيا). دون سؤال الأشخاص الأوائل هناك، أي الأمريكيين الأصليين، إذا ما كانوا يريدون ذلك.

سمح الباباوان بهذه الوثائق بأشياء فظيعة، وذلك باسم الله. شعر الناس من أوروبا بأنهم أقوياء للغاية منذ ذلك الحين. لطالما اعتقدوا أنه يُسمح لهم بغزو دول أخرى. وأنهم أناس أفضل من غير الأوروبيين. بالنسبة لهم، يأتي الأوروبيون البيض في المرتبة الأولى، ويأتي غير الأوروبيين وغير البيض في المرتبة الأخيرة.

في القرنين السادس عشر والسابع عشر، ناقش قادة الكنيسة السؤال التالي: هل لشعوب إفريقيا وأمريكا أرواح؟ هل هم حتى أناس حقيقيون؟ وإذا كان الأمر كذلك: هل يمكن للمرء معاملتهم بمثل هذا سوء وقتلهم؟ وأخيراً اعتبرت الكنيسة الكاثوليكية في القرن الثامن عشر: الأفارقة السود والأمريكيون الأصليون أناساً أيضاً لديهم روح. وبعد 100 عام فعلت الكنيسة الإنجيلية الشيء نفسه.

كان القرن الثامن عشر عصر التنوير، حيث أصبح للتعليم أهمية أكثر. من قبل كان شرح كل شيء يتعلق بالله والدين. أما الآن يتم شرح الكثير باستخدام الأساليب العلمية مثل الطريقة التي نشأ بها العالم، أو تطور الحيوانات في التاريخ. لكن بعض الباحثين استخدموا المنهج العلمي في الأشياء السيئة. مثال: في أوروبا، حاول الناس شرح سبب اختلاف مظهر الناس، حيث قسم الباحثون الناس إلى مجموعات مختلفة، وطوروا **الأيديولوجية العرقية**. استخدموا الأيديولوجية العرقية لتقوية سلطة أوروبا، لأنه معها يمكن أن يزعموا أن الأشخاص البيض الأوروبيين أفضل من غير البيض.

تعاون العديد من الباحثين المهمين في الأيديولوجية العرقية مع بعضهم، مثل فولتير، وجان جاك روسو، ودينيس ديدرو، وإيمانويل كانط، وجورج فيلهلم فريدريش هيغل<sup>9</sup>، وفريدريك نيتشه، وتشارلز داروين.

قال الفيلسوف والمفكر الألماني إيمانويل كانط هذه الأشياء الفظيعة:

„... وبناء عليه ، فإن (الشعب الأمريكي الأصلي) في أدنى مستوى من الإنسانية، لأنهم يفتقرون إلى كل (محركات) التطوير. إنهم (كسالى) و(لا يتبنون أي ثقافة على الإطلاق). إن (حيويتهم شبه المنهكة) تجعلهم (أضعف من أن يتمكنوا من العمل الشاق)، وهذا هو السبب في أنهم يحتلون مرتبة أقل بكثير من (كلمة ن). أما (عرق كلمة ن) له (محركات رئيسية). هم كافيين فقط (لثقافة الخدم). من ناحية، فإنهم يظلون إلى الأبد (أطفالاً) (غير قادرين) على إدارة أنفسهم. ومن ناحية أخرى، يمكن تدريبهم، وهو أمر واعد لأنهم (أقوياء) و(مرنون)، لكن ذلك ليس سهلاً لأن كل أشخاص (كلمة ن) (كريهه الرائحة). في المقابل، يمتلك (العرق الأبيض) كل القوى والمواهب المحركة تحت تصرفه. لديه كل التسهيلات للثقافة والحضارة. أعضاؤه هم الوحيدون „الذين يتقدمون دائماً في الكمال“، وبالتالي يضمنون تطور الثقافة الإنسانية. النجاحات دائماً ما يأتي بها البيض. أما الهنودس الأمريكيون (كلمة ن)، لم يشاركوا ولا مرة في ذلك“<sup>10</sup>

## مثال آخر: العنصرية عند الشرطة والسلطات

يعتقد الكثيرون أنه من المرجح أن يكون السود أو الأشخاص الملونون PoC مجرمين. وأنهم يفعلون أشياء سيئة في كثير من الأحيان. وهذا هو السبب في أن ضباط الشرطة والموظفين غالباً ما يعاملونهم بشكل أسوأ، بدون سبب حقيقي. في بعض الأحيان دون أن يدركوا ذلك.

تحدث هذه العنصرية بسبب ثقافة الآخرون (Othering). هذه كلمة إنجليزية تعني تحويل أناس معينين إلى أشخاص آخرين. في الآخريين هناك نحن، وهم الأشخاص البيض. هم يشعرون أن كل الأشخاص البيض يفكرون ويعيشون بشكل مشابه، وهم يشعرون أن هناك أناس آخرون، هم غير البيض، الذين يعيشون ويفكرون بشكل مختلف عما نفعل نحن. لهذا السبب يتصرفون بشكل مختلف<sup>14</sup>. وبالطبع هذا ليس صحيحاً بالطبع. فإن الأشخاص البيض الذين يفكرون بهذه الطريقة لديهم تحيز عنصري، ويعاملون غير البيض بشكل مختلف بسبب هذا التحيز. في كثير من الأحيان دون أن يدركوا ذلك، أو أن يفكروا فيه.

## العنصرية المؤسسية توجد في كل مكان.

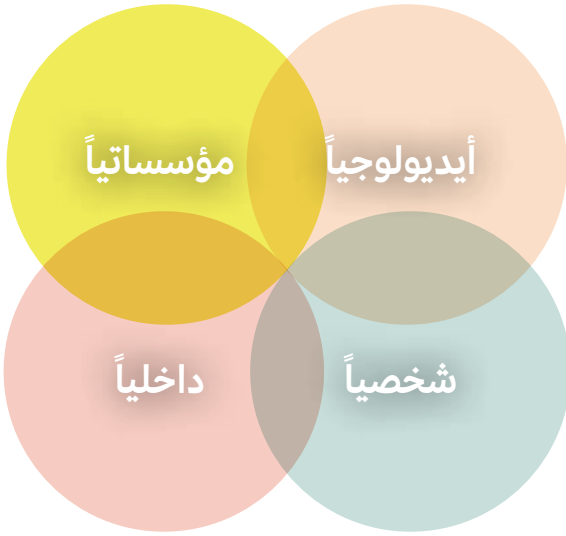
هذا الأمر مهم بالنسبة لبرامج الرعاية لدينا، حيث توجد هذه المشكلات أيضاً في المنظمات التي تقوم بأشياء جيدة، مثل:

- الجمعيات الخيرية
- المنظمات التطوعية
- منظمات من المهاجرين ومن أجلهم
- المؤسسات
- وغيرها من المنظمات

**لماذا؟** كثير من الناس الذين يعملون في هذه المنظمات لم يتعرضوا للعنصرية. هم ينتمون لأولئك الذين يمتلكون امتيازات، لذا فهم بخير، إذ لديهم العديد من الفرص، والنية الحسنة. يريدون تحسين شيء ما، ويريدون التعددية والتنوع.

كيف يمكن أن يكون لدينا مجتمع، يكون فيه الجميع أفوايا على قدم المساواة؟ هذا ممكن فقط إذا قرأنا الكثير عن **العنصرية المؤسسية**، وتمعنا فيها كثيراً. واستمررتنا في التحقق من سلوكنا. بعد ذلك يمكننا إنشاء منظمات جديدة بعنصرية أقل، وبناء مجتمع جديد.

## مؤسساتياً<sup>12</sup>



### مثال: عملة الفرنك CFA.

الفرنك CFA هو العملة في غرب أفريقيا. العملة هي نوع من المال، مثل اليورو في أوروبا، واللييرة في تركيا وسوريا، والدولار في الولايات المتحدة. كانت فكرة الفرنك الإفريقي فكرة المستعمرين الفرنسيين في عام 1945. وعلى الرغم من أن المستعمرات الأولى في غرب إفريقيا أصبحت مستقلة، لكنها لم تصبح حرة أبداً، حيث أرادت فرنسا السيطرة على هذه المستعمرات من خلال تقديمها لعملة الفرنك الأفريقي في غرب إفريقيا، المرتبطة بقوة بالفرنك الفرنسي، الذي كان عملة دولة فرنسا آنذاك. تم صنع الأوراق النقدية والعملات المعدنية أيضاً في فرنسا. كانت فرنسا قادرة على السيطرة على الفرنك CFA. ومن يسيطر على عملة يسيطر على دولة. اليوم الفرنك CFA مرتبط باليورو. أي بعبارة أخرى إن اليورو يتحكم الآن في الفرنك CFA.

### ما هي العنصرية المؤسسية؟

يعتقد الكثير من الأشخاص الذين ليس لديهم خبرة بالعنصرية أن:

- العنصرية والاستعمار من التاريخ.
- بعض الناس يفكرون بطريقة عنصرية، لكن مجتمعهم خالٍ من العنصرية.
- لدينا قوانين كافية ضد العنصرية.
- كل شخص لديه نفس الفرص.

لكن للأسف هذا خطأ.

### هناك عنصرية على سبيل المثال

- في المتاحف: يمكنك أن ترى أشياء مسروقة من قبل المستعمرين هناك.
- في المدارس: غالباً ما يحصل الأطفال البيض على درجات أفضل عن نفس العمل.
- في العمل: من الصعب على السود والأشخاص الملونون PoC أن يكونوا مهنة.
- في الحياة اليومية: يحصل البيض على شقق بسهولة أكبر<sup>13</sup>.

المدارس، والشرطة، والسلطات، والمكاتب الحكومية، والمتاحف كلها مؤسسات. بمعنى آخر، الأماكن التي يتم فيها عمل شيء ما من أجل المجتمع. هذا هو السبب في أن العنصرية الموجودة في المؤسسات تسمى **العنصرية المؤسسية**. بعض الأشخاص يلاحظونها والبعض الآخر لا. لكن هناك شيء واحد مؤكد بأنها موجودة!

غالباً ما يسمع أولئك الذين يعانون من هذا النوع من العنصرية:

- كان هذا مجرد استثناء.
- حدث هذا لك فقط.
- وإلا لم يكن لهذا يحدث.

لكن هذا خطأ أيضاً، لأن الأشخاص الذين يقولون أشياء كهذه يجعلون المشكلة الكبيرة مشكلة صغيرة، ولا يأخذون الشخص الذي تعرض للعنصرية على محمل الجد.

العنصرية المؤسسية تعد مشكلة كبيرة جداً. لأنه يمكنك التحدث مع شخص عن العنصرية، وإقناعه بأن العنصرية أمر سيء، أو حتى تجنبه. لكن ليس من السهل مناقشة الأمر مع المؤسسات، أو تجنبها، لأنها كثيرة، وهي في كل مكان، ولديها الكثير من القوة. هذا هو السبب في أنهم يجعلون الأيديولوجيات أوتوماتيكياً قوية مثل العنصرية.

## مثال آخر:

### العنصرية عند الشرطة والسلطات

يعتقد الكثيرون أنه من المرجح أن يكون السود والأشخاص الملونون PoC مجرمين. وأنهم يفعلون أشياء سيئة في كثير من الأحيان. وهذا هو السبب في أن ضباط الشرطة والموظفين غالباً ما يعاملونهم بشكل أسوأ، بدون سبب حقيقي. في بعض الأحيان دون أن يدركوا ذلك. تحدث هذه العنصرية بسبب ثقافة الآخرون (Othering). هذه كلمة إنجليزية تعني تحويل أناس معينين إلى أشخاص آخرين. في الآخريين هناك نحن، وهم الأشخاص البيض. هم يشعرون أن كل الأشخاص البيض يفكرون ويعيشون بشكل مشابه، وهم يشعرون أن هناك أناس آخرون، هم غير البيض، الذين يعيشون ويفكرون بشكل مختلف عما نفعل نحن. لهذا السبب يتصرفون بشكل مختلف. وبالطبع هذا ليس صحيحاً بالطبع. فإن الأشخاص البيض الذين يفكرون بهذه الطريقة لديهم تحيز عنصري، ويعاملون غير البيض بشكل مختلف بسبب هذا التحيز. في كثير من الأحيان دون أن يدركوا ذلك، أو أن يفكروا فيه.

### العنصرية المؤسسية توجد في كل مكان.

هذا الأمر مهم بالنسبة لبرامج الرعاية لدينا، حيث توجد هذه المشكلات أيضاً في المنظمات التي تقوم بأشياء جيدة، مثل:

- الجمعيات الخيرية
- المنظمات التطوعية
- منظمات من المهاجرين ومن أجلهم
- المؤسسات
- وغيرها من المنظمات

**لماذا؟** كثير من الناس الذين يعملون في هذه المنظمات لم يتعرضوا للعنصرية. هم ينتمون لأولئك الذين يمتلكون امتيازات، لذا فهم بخير، إذ لديهم العديد من الفرص، والنية الحسنة. يريدون تحسين شيء ما، ويريدون التعددية والتنوع.

كيف يمكن أن يكون لدينا مجتمع، يكون فيه الجميع أفوياء على قدم المساواة؟ هذا ممكن فقط إذا قرأنا الكثير عن **العنصرية المؤسسية**، وتمعنا فيها كثيراً. واستمررنا في التحقق من سلوكنا. بعد ذلك يمكننا إنشاء منظمات جديدة بعنصرية أقل، وبناء مجتمع جديد.

## شخصياً

يعتقد الكثير أنه من السهل التعرف على العنصرية لدى الأفراد. على سبيل المثال، عندما يقولوا شيئاً عنصرياً، أو عندما يقوموا مثلاً بركل ولكم شخص **أسود** أو من الأشخاص الملونين PoC. إن الأمر **ليس** بهذه البساطة:

تسمى العنصرية بين شخصين **بالعنصرية الشخصية**، حيث تحدث عندما يلتقي الناس، أو عندما يتواصلون مع بعضهم البعض. أولئك الذين غالباً ما يتعرضون للعنصرية بأنفسهم يتعرفون أحياناً عليها بسرعة أكبر. أما أولئك الذين نادراً ما يتعرضون للعنصرية، أو لا يتعرضون لها، في كثير من الأحيان لا يدركونها، حتى ولو كانت موجهة ضدهم.

كيف يمكن للناس أن يكونوا عنصريين **بشكل شخصي**:

- إهانة أو شتم الأشخاص الملونون PoC.
- التحدث بشكل سيء عن السود أو الأشخاص الملونون PoC.
- طرح أسئلة لطيفة ولكن مضمونها عنصري.
- كتابة نصوص تحتوي على أحكام مسبقة.
- نشر صور عنصرية.
- لا يجلسون بجانب شخص **أسود**.
- ضرب أو ركل الأشخاص الملونون PoC أو شخص **أسود**.

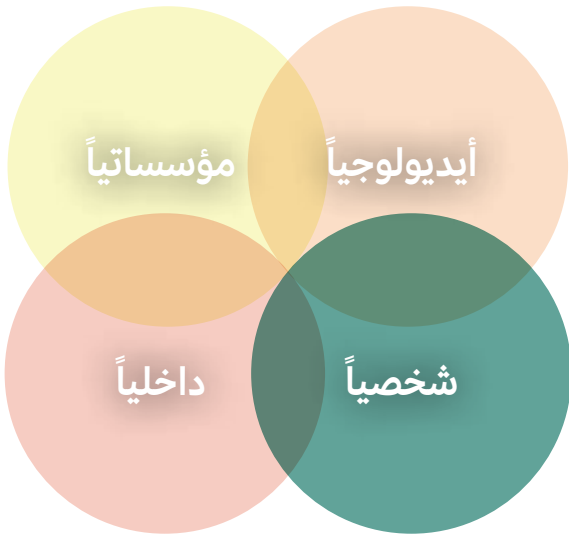
العنصرية موجودة أيضاً على شكل تعدي صغير جداً (Mikroaggression)<sup>(15)</sup>. الميكرو هي كلمة يونانية تعني دقيق و**صغير** جداً. حتى الأشياء الصغيرة يمكن أن تكون عنصرية للغاية. على سبيل المثال:

- إبعاد المحفظة عن الشخص الأسود.
- معاملة الناس بشكل مختلف بسبب مظهرهم.
- عدم تصديق شخص ما عندما يقول إن شخصاً ما كان عنصرياً معه.
- مديح الشخص على لغته الألمانية الجيدة لمجرد أنه ليس أبيض اللون.

غالباً ما يعتقد الأشخاص الذين يفعلون شيئاً كهذا، أنهم لا يعنون ذلك بطريقة **سيئة**: هذه ليست مشكلة، لأنني **لست** عنصرياً. أو أنهم لا يدركون أنهم كانوا عنصريين.

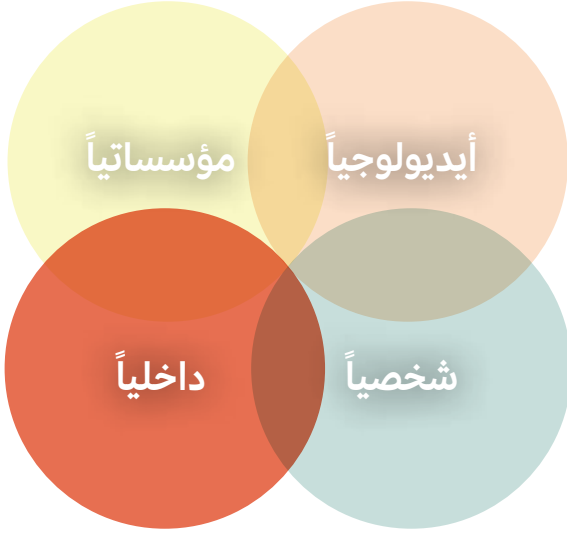
لكن الأشخاص الذين يحدث لهم هذا غالباً ما تُجرح أحاسيسهم، أو يشعرون بالحزن أو الغضب. يشعرون بأنهم مختلفون. وغالباً ما يشعرون **بعدم** الانتماء. لقد تعلموا المنظور للعالم من خلال أيديولوجية المجتمع الأبيض. وقد نشأوا مع العنصرية المؤسسية، أي العنصرية المتخفية في المدارس، عند الشرطة، وفي المكاتب الحكومية والمتاحف. ولهذا السبب لا يرون في كثير من الأحيان عنصريتهم. لكنها موجودة.

أيضاً غالباً عندما يلتقي راعونا Pat\*innen، والأشخاص المحتاجون للرعاية Mentees، ويتواصلون مع بعضهم البعض، فإن الرعاية هي أيضاً شخصية. من المهم أن يفكر الرعاة الذين ليس لديهم أي خبرة بالعنصرية كثيراً في موضوع العنصرية. أن يسألوا أنفسهم دائماً: هل سلوكي ربما يكون عنصرياً؟ هل أعتقد أن الشخص الذي ستم رعايته مختلف عني؟ إذا كنت اعتقد ذلك، فهل أتعامل معه أو معها بشكل مختلف؟ وهل هذا يجعل الشخص الذي ستم رعايته يشعر بأنه غريب؟ ما الذي يمكنني فعله بشكل أفضل؟





## داخلياً



كثير من الناس لم يتعرضوا للعنصرية بأنفسهم. هذا هو الحال مع البيض، إنهم أناس ليس لديهم خبرة بالعنصرية. **لكنهم** نشأوا مع العنصرية، لقد تعلموا المنظور للعالم أي الأيديولوجية من مجتمع أبيض. لديهم امتياز أبيض وسلطة بيضاء. هذا طبيعي تماماً بالنسبة لهم<sup>16</sup>. لذا فإن العنصرية متخفية بشكل عميق في نفوسهم. مستوطنة فيهم **داخلياً**. في بعض الأحيان يلاحظون ذلك، وأحياناً لا يلاحظون ذلك.

عانى الكثير من الناس من العنصرية. على سبيل المثال، تعرضوا للإهانة من شخص ما لأنهم من السود، أو لأنهم يرتدين الحجاب. أو كان الشخص يعاملهم بشكل مختلف. هؤلاء هم **الأشخاص الذين عانوا من العنصرية**. ويمكن أن تكون تجربة العنصرية انغرس عميقاً في نفوسهم. الكلمة الأجنبية لهذا هي: **داخلي**. العنصرية أصبحت لديهم داخلية.

ماذا يمكن للمرء أن يفعل ضد العنصرية؟ عليك أن ترى أولاً **أنها موجودة بالفعل**. وعليك أن تراها داخل نفسك، بأنك أحياناً تفكر بطريقة عنصرية، أو أحياناً تفعل شيئاً عنصرياً. أولاً يجب أن يرى الجميع العنصرية داخل أنفسهم. ثم على المجتمع بأسره أن يراها. وعلى الجميع الاعتراف بذلك. عندما يقررون فعل ذلك بشكل مختلف، عندها فقط يمكن أن يتغير شيء ما.

يصعب على العديد من الأشخاص الذين عانوا من العنصرية أن يتحدثوا دائماً عن العنصرية. إنه أمر مرهق وصعب أن يروا أن العنصرية موجودة في كل مكان. هناك عنصرية في المدارس، عند الشرطة، وفي المكاتب والمتاحف. الكثير من الناس يعانون من العنصرية كل يوم. **التمكين Empowerment** يساعدهم. ما هو التمكين؟ هي كلمة إنجليزية، وتعني التعزيز. مع التمكين تجعل نفسك قوياً. على سبيل المثال ضد العنصرية.

كيف تفعل ذلك؟ الأشخاص الذين عانوا من العنصرية يلتقون ويتحدثون مع بعضهم البعض. يقولون لبعضهم:

- ما حدث لهم
- ما رأوه
- ما قيل لهم
- هم يقوون بعضهم البعض
- وهم موجودون من أجل بعضهم البعض.

يتحدثون عن مكان حدوث ذلك. وأن ذلك خطأ. يخبرون بعضهم البعض ماهو الشيء الذي جرح مشاعرهم أو أساء إليهم. ويعطون بعضهم البعض القوة. يمكن أن يكونوا مع بعضهم البعض هكذا على طبيعتهم.

العنصرية هي موضوع هذه اللقاءات. لكن لا أحد يكون عنصري تجاه شخص آخر. يمكن للجميع أن يشعروا دائماً بالأمان.

### إليكم قصة أخرى:

كان كينيث كلارك ومامي كلارك عالمين أمريكيين. بالضبط كانوا علماء نفس. أجروا بعض الاختبارات على الأطفال بين عامي 1940 و1950، **اختبارات الدمى**<sup>17</sup>.

كان بعض الأطفال من البيض، وكان بعضهم من السود. تم إظهار 4 دمى لجميع الأطفال: دميّتان لونهما **أسود** ودميتان لونهما أبيض. ثم تم طرح أسئلة على الأطفال. على سبيل المثال: "أي الدمى أجمل؟" أو "أي دمى شريرة؟". جميع الأطفال وجدوا أن الدمى البيضاء أفضل. حتى الأطفال السود وجدوا أن الدمى البيضاء أفضل.

أظهر الاختبار أنه حتى الأطفال الصغار تعلموا **تحيزات عنصرية** سنيّة، إذ كانوا يفرقون بين البيض والسود. يشعر الأطفال السود بالسوء لكونهم من السود. واعتقدوا أن البيض أفضل ولديهم قوة أكبر. أنا **أسود**، أنا أسوأ<sup>18</sup>. لسوء الحظ، كان هذا ولا يزال طبيعياً بالنسبة لهم. **كانت العنصرية ولا تزال موجودة في كل مكان**.

# المفاهيم الخاطئة حول العنصرية

## العنصرية العكسية<sup>19</sup>

العنصرية العكسية Reverse-Racism هي كلمة إنجليزية. ترجمتها تعني: العنصرية العكسية أو العنصرية المعكوسة. بعض الأشخاص البيض يستخدمون هذه الكلمة لشيء غير موجود. يقولون: هناك أيضا عنصرية ضد البيض. على سبيل المثال، عندما يعامل السود في إفريقيا امرأة بيضاء بشكل مختلف. لكن العنصرية دائماً لها علاقة بالسلطة والتاريخ. والبيض لديهم المزيد من القوة، والسود ليس لديهم.

العنصرية موجودة في أوروبا منذ فترة طويلة، منذ زمن الاستعمار الأوروبي. لقد قام الأوروبيون بضرب وإساءة معاملة أناس من أفريقيا ومناطق أخرى. جعلوهم عبيداً. قالوا: نحن البيض أقوى وأفضل من السود. لدينا المزيد من الحقوق، وهذه السلطة لا تزال موجودة اليوم. أحياناً تكون مرئية بوضوح، وأحياناً تكون متخفية. إن العنصرية من قبل أشخاص بلا قوة ضد أصحاب السلطة أمر مستحيل. ما تعرض له المرأة أحياناً هو تمييز، ولكنه ليس عنصرية. لا يعاني الأشخاص البيض من العنصرية مطلقاً.

### المؤسسات في ألمانيا:

- الشرطة
- المدارس
- السلطات
- وغيرها

### وفي جميع أنحاء العالم:

- البنك الدولي
- منظمة الصحة العالمية WHO
- وغيرها

### يفعلون أكثر من أجل الأشخاص البيض.

يتمتع البيض بامتيازات أكثر. هم مرحب فيهم أكثر. ويُسمح لهم بأن يقوموا بأمر أكثر من السود. عادة ما يحصلون على تعليم أفضل، وعلاج أفضل في المستشفيات. لديهم المزيد من السلطة. امتيازات البيض في كل مكان. وموجودة بقوة في جميع الهياكل. التمييز ضد البيض سيء أيضاً. التمييز دائماً سيء. لكنها ليست عنصرية. العنصرية العكسية غير موجودة.

## „العنصرية الإيجابية“ و„التمييز الإيجابي“<sup>20</sup>

هناك كلمة أخرى لشيء غير موجود بالفعل، وهي العنصرية الإيجابية. لأن العنصرية ليست إيجابية أبداً. العنصرية دائماً سلبية. كلمة إيجابية تعبر عن شيء خاطئ هنا.

ما المقصود بالعنصرية الإيجابية؟ على سبيل المثال: عندما يقول أشخاص ليس لديهم خبرة في العنصرية لامرأة سوداء: „أنت راقصة جيدة جداً، ربما لأنك سوداء. كل السود بارعون في الرقص.“ عندما يقول أشخاص ليس لديهم خبرة بالعنصرية شيئاً كهذا، فإنهم يعتقدون: بأنهم أثنوا على المرأة. لكنهم في الواقع قالوا شيئاً عنصرياً. لأن القول بأنه يمكن لجميع السود الرقص جيداً، أو الغناء جيداً، أو حتى الرقص جيداً. هذه عنصرية. الناس في جميع أنحاء العالم مختلفون. والمواهب لا ترتبط مطلقاً بالأصل، بل بالأشخاص الذين يمتلكون الموهبة.

### استطرد

يتحدث بعض الناس أيضاً عن **التمييز الإيجابي**. على سبيل المثال، يقولون: إن بعض القوانين هي إجراءات إيجابية. مثل AGG<sup>21</sup>. AGG هو اختصار لقانون المعاملة المتساوية العامة، الذي يتضمن قوانين جيدة للأشخاص الأقل سلطة. أي بالنسبة للأشخاص الذين عانوا من العنصرية أو بالنسبة للنساء. لأن الرجال البيض لا يزالوا يتمتعوا بأكثر قدر من السلطة. ينص القانون، على سبيل المثال، على أن الأشخاص السود والملونون PoC يُعاملون معاملة تفضيلية، إذا كان لديهم نفس مؤهلات البيض. هذا يعني إذا كان هناك متقدم لوظيفة ما غير أبيض ولديه تجربة عنصرية، ومتقدم آخر أبيض. وإذا كان لدى المتقدم للوظيفة غير الأبيض نفس مؤهلات الأبيض. يجب على المتقدمين ذوي التجربة العنصرية الحصول على الوظيفة. يقول البعض أن القانون يميز ضد البيض. هذا **تمييز إيجابي**. لكن هذا ليس صحيحاً. القانون ضد التمييز العنصري، الموجود بالفعل: التمييز ضد السود والأشخاص الملونون PoC. هو يقلل من التمييز العنصري. يقول القانون: البيض لديهم مسبقاً فرصاً أفضل. هذا القانون يمنح أيضاً الأشخاص الذين عانوا من تجارب عنصرية فرصاً أفضل.

## العنصرية الثقافية: كلمة الثقافة تحل محل كلمة „العرق“<sup>22</sup>

يقول بعض الناس اليوم، على سبيل المثال: الناس من سوريا لديهم **ثقافة مختلفة** عن ثقافتنا. ما يقصدونه بذلك هو أنهم مختلفون عنا. يصنعون فكرة (الآخرون). لا يقولون: هناك ثقافات مختلفة بتقاليد مختلفة، وكلها جيدة ومثيرة للاهتمام بنفس القدر. يقولون: هناك ثقافتنا وهناك ثقافتهم. إنهم يجعلون الاختلافات مهمة. يشرحون سبب استبعادهم لأشخاص آخرين. في بعض الأحيان يقولون بصراحة: ثقافتنا البيضاء أفضل. هذا سيء للغاية.

العنصرية موجودة منذ فترة طويلة، وهي دائماً ما تبدو مختلفة، وتتغير بمرور الوقت. كما أن اللغة العنصرية أخذت في التغيير. مثال: **كلمة ثقافة**. كانت كلمة عادية، كلمة لشيء جيد. منذ عدة سنوات أصبح لها أيضاً دلالة عنصرية. يقول البعض الثقافة، وبهذا يعنون أيضاً „العرق“. لأن **كلمة „العرق“ لم يعد** من الممكن استخدامها اليوم. „الأعراق“ لم تعد موجودة. فقط الأشخاص الذين ينتمون إلى الجناح اليميني سياسياً، ما زالوا يستخدمون هذه الكلمة.

## مكافحة العنصرية السوداء<sup>23</sup>

كما قامت العديد من مراكز الاستشارة بجمع معلومات عن العنصرية ضد السود. على سبيل المثال -Verein Opferpre-spective (جمعية منظور الضحية) في برلين وبراندنبورغ.

### العنصرية ضد السود هي عنصرية ضد:

- السود من أفريقيا
- السود من آباء أو أجداد أفريقيين
- الناس السود من القارات الأخرى. على سبيل المثال السود من الولايات المتحدة.
- لسود الذين ليسوا من أفريقيا.

### ماذا وجد الجميع؟

لا يهم من أين يأتي السود، أو أين يعيشون، أو حتى مقدار تعليمهم والمال الذي يمتلكونه. فهم غالباً ما يتعرضون للعنصرية في مثل هذه الحالات:

- يتعرضون للإهانة.
- يتعرضون للعنف.
- لا يسمح لهم بالمشاركة.
- لا يحصلون على بعض الأشياء مثل:

\* شقة

\* عمل

\* تدريب مهني

\* مكان في حضنة الأطفال

\* مكان في مدرسة جيدة

\* مكان في جامعة جيدة

- تظهرهم الصحف والأفلام والصور بطريقة معينة، لاتخلو من التحيزات، على سبيل المثال بأنهم غريبون أو خطرون.
- يحصلون على القليل من السلطة. على سبيل المثال:

\* في المؤسسات والشركات

\* في السياسة

\* في الإدارة

- تقوم الشركات والمدارس والجمعيات والأحزاب بتحويلهم إلى رموز، من خلال الترميز.
- بعض الأشخاص البيض يقولون: إن السود أكثر إجراماً منا. حتى الشرطة تفعل ذلك.

\* من خلال التنميط العنصري

\* من خلال التعامل معهم بشكل أسوأ

\* أحياناً حتى من خلال العنف

العنصرية ضد السود لها تاريخ طويل. إنها موجودة منذ زمن الاستعمار، حيث قاموا حينها بتقسيم الناس إلى أشخاص أفضل وأسوأ بناءً على لون بشرتهم.

لا يزال الناس اليوم يميزون الناس بناءً على لون بشرتهم. لكن في الواقع، لا يوجد هناك لون بشرية أبيض أو أسود. لا أحد حقاً أبيض أو أسود. هناك العديد من ألوان البشرة في كل بلد من بلدان العالم. لذلك لا يمكنك التمييز بين الناس بسبب لون بشرتهم. لا أحد لديه شخصية معينة لأنه لديه لون بشرية معين. أو ينتمي تلقائياً إلى مجموعة معينة بسبب لون بشرتهم. إن قول شيء كهذا يعتبر دائماً عنصرياً، حتى لو كان بدون قصد.

**العنصرية ضد السود** تُمكن قوة البيض. يعامل بعض البيض السود بشكل مختلف، ويستبعدونهم. إنهم يميزون ضد السود بطرق مختلفة.

في عام 2020 ، أجرت جمعية **Every One Teach One (EOTO) e.V** (كل شخص يعلم شخصاً آخر) بحثاً بعنوان **Afrozensus** (تعداد الأفرو). كانت أول دراسة من هذا النوع في ألمانيا، من خلالها تم طرح العديد من الأسئلة على السود.

### الأسئلة عن:

- عن حياتهم وروتينهم اليومي
- حول العنصرية والتمييز الذي اختبروه
- كيف يرون أنفسهم والعالم

## الإسلاموفوبيا، رهاب الإسلام والعنصرية ضد المسلمين<sup>24</sup>

يتحدث الناس في ألمانيا ويفكرون كثيراً في الإسلام. غالباً ما يفعل الأشخاص البيض ذلك بطريقة معينة. إنهم يُعزّزون (يصنفونهم عرقياً) الذين يعتقدون أنهم مسلمون. يعتقدون أن الناس الذي لديهم مظهر معين، أو أسماء معينة، أو يأتون من بلدان معينة هم مسلمون. ما يقصدونه حقاً هو أن هؤلاء الأشخاص مختلفون عنا. وعن البيض، لذا يعاملونهم بشكل مختلف.

يعتقدون: هؤلاء الناس مسلمون، لهذا السبب كلهم ضد النساء، أو أنهم جميعاً ضد المثليين والمثليات، أو غالباً ما يصارعون ويقاثلون. أو أنهم لا يريدون التكيف مع القواعد في ألمانيا. بالطبع هذه كلها أحكام مسبقة سيئة. لا يوجد أي تحيز له علاقة بدين الإسلام، ولكن له علاقة فقط بالعنصرية ضد المسلمين.

عندما يقول الناس شيئاً من هذا القبيل، فهذا يدل على أنه لا يزال هناك بقايا من الاستعمار في ألمانيا. لا يزال الكثير من الناس يفكرون كما فعل المستعمرون في الماضي. يعتقدون أن هناك نحن وهناك الآخرون. إنهم دائماً ما يسمون الناس، الذين لديهم مظهر معين بالمسلمين. لا يهم إذا كان هذا صحيحاً أم لا.

### ملخص:

مصطلح العنصرية ضد المسلمين لا يعني الخوف من الإسلام، بل الكراهية

- ضد أشخاص من بلدان معينة
- ضد تقاليدهم
- ضد ثقافتهم
- ضد دياناتهم
- ضد لغاتهم
- ضد مظهرهم

من الجيد استخدام كلمة العنصرية ضد المسلمين لكل هذا التمييز. وليس الإسلاموفوبيا أو رهاب الإسلام. لأن هذه المصطلحات ضعيفة للغاية، وخاطئة.

كثير من الناس في ألمانيا يفكرون في هذه الكلمات

- الإسلاموفوبيا
  - رهاب الإسلام
  - الرهاب من المسلمين والمسلمات
  - العنصرية ضد المسلمين
- المعنى هنا واحد. لكنهم يقصدون أشياء مختلفة.

تتكون كلمة الإسلاموفوبيا من كلمة إسلام والكلمة اليونانية القديمة „فوبوس“ التي تعني الرعب أو الخوف. الإسلاموفوبيا تعني: الخوف من دين الإسلام. كثير من الناس يستخدمون كلمة فوبيا في الطب، التي تعني الرهاب أو الخوف الشديد من شيء ما.

يجب على المرء أن يحترم مخاوف الناس، وأن يأخذها على محمل الجد. لكن الإسلاموفوبيا ليست خوفاً حقيقياً، بل هو تمييز عنصري، وليس على المرء احترام ذلك.

الإسلاموفوبيا ورهاب المسلمين يعنون: ضد الدين والإسلام والمسلمين والمسلمات، وفي بعض الأحيان يترافق ذلك مع الكراهية والعنف.

ومع ذلك، فإن المقصود ليس فقط دين الإسلام. الناس لا يكرهون الإسلام فقط، لكن المقصود هنا الدين، والمسلمون والمسلمات، وكل الناس الذين يأتون من بلدان معينة، وأعيادهم وتقاليدهم، وحتى لغاتهم.

مصطلح العنصرية ضد المسلمين أطول من المصطلحين السابقين. لكنه أكثر دقة. يقول: هناك تمييز عنصري ضد أناس معينين. الناس الذين يبدون مسلمين، أو ضد الذين لديهم تقاليد معينة تجعل الناس يفكرون أن هؤلاء مسلمون. ويكون لديهم أحكام مسبقة تجعلهم يعتقدون أن كل المسلمين متشابهون. لكن بالطبع هذا ليس صحيحاً. يفكرون أن كل الناس الذين لديهم مظهر معين هم مسلمون. لكن بالطبع هذا ليس صحيحاً أيضاً. كل الناس مختلفون. المسلمون مختلفون أيضاً. على سبيل المثال، هناك مسلمون من السود ومن البيض. المسيحيون مختلفون أيضاً. هناك مسيحيون من السود ومن البيض. لكن العديد من الألمان البيض يعتقدون أن المسلمين يختلفون دائماً عن الألمان. وبالتالي لا يمكنهم أبداً أن يكونوا ألمان، ولهذا السبب يعاملونهم بشكل مختلف. هذا يجعل السلطة البيضاء لهؤلاء الألمان قوية مرة أخرى. ويعطيهم امتيازات.

## التطوير التنظيمي<sup>25</sup>

نحن نعلم الآن أن العنصرية موجودة أيضاً في الهياكل. عالم العمل هو هيكل. إذا كانت جميع المنظمات أقل عنصرية، فإن هيكلية عالم العمل تكون أيضاً أقل عنصرية. لذلك، في الجزء الثالث من ورشة العمل، نأخذ في الاعتبار ما يلي:

- من لديه **السلطة** في المنظمة؟ هل هو خالي من العنصرية بما فيه الكفاية؟
- من يحق له أن **يقرر ماذا؟** هل هو خالي من العنصرية بما فيه الكفاية؟
- من لديه **أية مهام بدون سلطة**؟ هل هو خالي من العنصرية بما فيه الكفاية؟
- ما هي **الكلمات** التي يستخدمها الموظفون؟ هل بعضها عنصري؟
- ما هي **الكلمات** التي تستخدمها المنظمة في الرسائل والنشرات والكتب؟ هل بعضها عنصري؟

### 2. منح الموظفين والموظفات الوقت والمال والمعرفة للعمل ضد العنصرية.

- اختيار موظفين وموظفات للعمل ضد العنصرية.
- إرسال موظفين وموظفات إلى ورش عمل ضد العنصرية. **ليس** مرة واحدة فقط، بل مراراً.
- دفع مقابل مادي للموظفين مقابل عملهم ضد العنصرية.

### 3. تغيير الأشياء العنصرية وجعل التغييرات قوية. تغيير المنظمة:

- إيجاد مكان، حيث يمكن للمرء تقديم شكوى ضد العنصرية.
- القول بوضوح: إذا حدثت العنصرية فستتصرف!
- القول بوضوح: ستتصرف وفقاً لهذه القواعد.
- إيجاد منظمة أخرى تعمل ضد العنصرية. إذا حدثت العنصرية، تقدم هذه المنظمة المساعدة.

#### وضع قواعد جديدة:

- كيف يجب أن يتصرف المرء في الفريق؟
- كيف يجب أن يتعامل المرء مع الموظفين الآخرين؟
- ما هي الكلمات التي لا يجب استخدامها؟
- كم عدد البيض وكم عدد السود أو الأشخاص الملونين PoC الذين يجب توظيفهم؟

جعل القواعد الجديدة **حقيقية**، والتحقق منها مراراً: هل يتبع الجميع القواعد؟

### كيف يمكننا أن نجعل المنظمات أقل عنصرية؟

من أجل ذلك فإن المرء يحتاج إلى **منهج**، ويجب أن ترغب كل منظمة بذلك حقاً، لأن التغيير دائماً صعب، ويحتاج إلى وقت طويل.

ويُسمى هذا ال**منهج**:

### التطوير التنظيمي المناهض للعنصرية.

العنصرية موجودة دائماً. أحياناً تكون مرئية بوضوح، وأحياناً تكون متخفية. توجد هياكل عنصرية في المنظمات الألمانية. ومن المهم قبول ذلك، لأنه عندها فقط يمكن للمرء رؤية العنصرية في مؤسسته، وتغيير شيء.

التطوير التنظيمي المناهض للعنصرية لا يريد أن يحل كل السلطة. من الجيد أن يكون هناك رئيس، ورؤساء أقسام. الترتيب في المنظمة مهم. يتعلق الأمر بإيجاد **السلطة البيضاء**، وحلها. على المرء أن يبحث عنها في كل مكان:

- مع المديرين والرؤساء
- في الأقسام الفردية
- في جميع مكاتب المنظمة
- مع جميع الموظفين، من الأعلى إلى الأسفل

### كيف يعمل التطوير التنظيمي المناهض للعنصرية؟ في 3 خطوات:

#### 1. العثور على مكان العنصرية في المنظمة والتحدث عنها بشكل نقدي. أولاً النظر إلى:

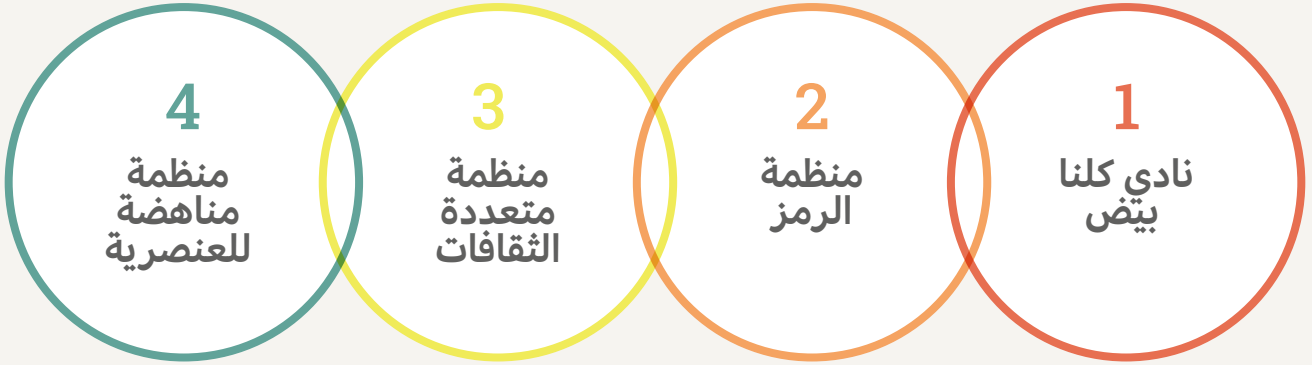
- كيف يتم العمل في المنظمة؟
- من يقوم بأي عمل في المنظمة؟
- من يعمل لمن؟
- من هو رئيس/رئيسة من؟
- هل هناك أشياء عنصرية؟

ثم النظر إلى:

يقول الكتاب: إن **التطوير التنظيمي المناهض للعنصرية** يشبه السلم بأربع درجات. بعض المنظمات في أدنى مستوى، حيث لا يزال لديها الكثير لتفعله. وبعض المنظمات في المستوى الثاني، فلقد قامت بالفعل بشيء ما. أما البعض الآخر في المستوى الثالث، حيث قامت فعلاً بالكثير. في بعض الأحيان تقف المنظمات على قدم واحدة في مستوى معين، مع القدم الأخرى في مستوى أعلى، لذا فإنهم يتطورون.

**هذه هي المستويات الأربعة:**

هناك منظمة في الولايات المتحدة تعمل من أجل الديمقراطية، وضد العنصرية، يطلق عليها اسم: Western State Center أي مركز الولاية الغربية. قام الموظفون بتأليف كتاب ضد العنصرية يسمى باللغة الإنجليزية: Dismantling Racism، ويعني بالألمانية: تفكيك العنصرية. يتناول هذا الكتاب أيضاً **التطوير التنظيمي المناهض للعنصرية**. على سبيل المثال، يقدم نصائح: كيف يمكنك البحث عن العنصرية في مؤسستك والعتور عليها؟ لديك أفكار جيدة. هناك العديد أيضاً من الأفكار الأخرى. في ورشة العمل استخدمنا هذا الكتاب كدليل. لهذا السبب نريد أن نخبر عن ذلك.



مراحل التطوير التنظيمي: عرض خاص مبني على كتاب „Dismantling Racism“

الرمز (Token) هي كلمة إنجليزية. وهي تعني باللغة الألمانية: علامة، رمز. أحياناً تجعل المنظمات موظف أو موظفة رمزاً لشيء ما: رمزاً لمناهضة العنصرية. المنظمة لا تريد أي تمييز عنصري. وهي تريد أن تظهر ذلك.

الرؤساء يفعلون الكثير بالفعل:

- يبحثون عن موظفين جدد بناءً على المعرفة التي يمتلكها الموظفون ومواهبهم، وليس على مظهرهم أو أصلهم.
- يقولون: علينا أن نوظف الأشخاص الذين عانوا من العنصرية.
- يقولون: لا ينبغي لأحد أن يميز ضد أي شخص في مقابلات العمل. لا ينبغي لأحد أن يكون لديه أحكام مسبقة.
- يقولون لموظفيهم: يمكنكم الذهاب إلى ورش عمل ضد العنصرية.
- يمكن للرؤساء أيضاً الذهاب إلى ورش العمل هذه.
- أن يكون هناك شخص أو شخصان لديهم تجربة بالعنصرية لديهم بعض السلطة، على سبيل المثال، يرأسون قسماً.

لكن هؤلاء الأشخاص الذين عانوا من العنصرية لا يشعرون جيداً، فهم يعتقدون أنه تم اختيارهم لأنهم غير بيض. يقولون: أنا كشخص غير مهم، موهبتي غير مهمة، أفكارتي غير مهمة، فقط مظهري هو المهم. أنا رمز أنا هنا حتى تستطيع المنظمة أن تقول: نحن مناهضون للعنصرية، لكنهم في الحقيقة هم ليسوا كذلك، بل إنهم مثل ناڨ للبيض فقط. لقد قاموا ببعض الأشياء الجيدة، ولكن ليس بما فيه الكفاية.

### المستوى 1: نادي كلنا بيض

White Club all باللغة الإنجليزية، يعني باللغة الألمانية: **النادي مكون من البيض فقط**. هذه المنظمات ليس لديها موظفين لديهم خبرة في العنصرية. جميعهم من البيض، ولم يتعرضوا للعنصرية من قبل. لكن هذه المنظمات لم تقل: نحن نوظف البيض فقط. حتى أن الكثير منهم يريدون توظيف أشخاص تعرضوا للعنصرية. لكنهم **لم يفعلوا ذلك بعد**. في الغالب لأنهم لم يلاحظوا ذلك بعد، أو لأنه لا أحد يراقبهم.

في بعض الأحيان كان هناك لديهم موظفين عانوا من العنصرية. ربما قالت لهم المنظمة: من فضلكم افعلوا كل شيء بنفس الطريقة التي نقوم نحن بها دائماً. ربما وجد الموظفون غير البيض شيئاً خاطئاً، وقالوا ذلك. لكن لم ينصت إليهم أحد. لأن المنظمة لا تريد تغيير أي شيء. لهذا السبب غادر الموظفون ذوو التجربة العنصرية مرة أخرى.

العديد من المنظمات التي يحدث فيها هذا لا تدرك ذلك. إنها تتعجب، أو تعتقد أن الأشخاص الذين عانوا من العنصرية هم المسؤولون. كانوا يريدون دائماً أن يفعلوا كل شيء بشكل مختلف، وكان ذلك شيئاً لمنظمتنا. في الواقع، يجب على المنظمة تغيير الأشياء، وإلا فستكون دائماً نادياً للبيض فقط.

لا يمكن الصعود من المستوى الأول مباشرة إلى المستوى الرابع. لا يزال يتعين فعل الكثير من أجل ذلك.

### المستوى 2: منظمة الرمز

### المستوى 3: منظمة „متعددة الثقافات“

متعدد الثقافات Multikulturell تعني العمل مع العديد من الثقافات. في المنظمة „متعددة الثقافات“، يعمل الأشخاص الذين لديهم تجربة بالعنصرية مع الذين لم يختبروها. وتقول المنظمة: هذا صحيح وهذا مهم. كل شخص لديه مواهب، وهذه المواهب أهم من الأصل أو المظهر الخارجي.

تبحث المنظمة متعددة الثقافات عن موظفين لديهم تجربة بالعنصرية، حيث تجد فريقاً متنوعاً وجيد جداً. الأشخاص الملونون PoC والسود لديهم السلطة أيضاً. على سبيل المثال، يكونوا رؤساء. تقول المنظمة بوضوح وصراحة: نحن ضد التمييز، وأيضاً ضد التمييز العنصري. هي تفعل الكثير من الأشياء الجيدة بشأن ذلك. على سبيل المثال، هناك أنشطة لجميع الموظفين، يتعرف من خلالها الجميع على بعضهم البعض، ويحترمون بعضهم البعض. لكن لا يزال يتعين على الأشخاص الملونون (PoC) التكيف، فلا ينبغي لهم أن يتحدثوا عن تجاربهم في العنصرية، وعن أفكارهم الخاصة. لا يجب أن يتغير كل شيء.

في المستوى 3 غالباً ما تكون هذه المنظمات هادفة للربح. المنظمات التي تكسب المال من عملها. على سبيل المثال، المنظمات التي تُصنع شيء ما، أو تبيع شيء ما. هذا الشيء مثير للاهتمام، حيث تعمل العديد من المنظمات الاجتماعية ضد التمييز، وتريد عالم أفضل، وأن تفعل أشياء جيدة. لكنهم في الواقع لا يزالوا في المستوى 1 أو 2، دون أن يدركوا ذلك.

### المستوى 4: منظمة مناهضة العنصرية

يفكر الأشخاص في المنظمات المناهضة للعنصرية دائماً في العنصرية، وكيف تعمل، وما الذي يمكن عمله حيالها. إنهم يساعدون المنظمات الأخرى على أن تصبح مناهضة للعنصرية أيضاً. الحياة اليومية والقواعد في المنظمة دائماً مناهضة للعنصرية.

لهذا السبب يعمل الجميع في منظمات مناهضة للعنصرية دائماً معاً. العنصرية موجودة نادراً. وعندما توجد، يتحدث الشخص عنها على الفور، ويفعل شيئاً حيالها. يعمل الأشخاص الذين عانوا من العنصرية في جميع الأقسام. إنهم رؤساء وموظفون ومساعدون. مثل الأشخاص، الذين ليس لديهم تجارب عنصرية.

في المنظمات المناهضة للعنصرية، غالباً ما يكون الأشخاص الذين عانوا من العنصرية هم الرؤساء، أو لديهم دور مهم آخر. يجب أن يكون لديهم المزيد من السلطة. عندما تحدث العنصرية، فإن المنظمات تفعل شيئاً ما. يغيرون قاعدة أو طريقة ما. يمكن أن يكون هناك رأي لكل فرد من الأشخاص الذين لديهم تجربة بالعنصرية، أو من ليس لهم.

تقدم المنظمات للموظفين البيض أو الموظفين الذين لديهم تجربة بالعنصرية ورش عمل حول هذا الموضوع. على سبيل المثال حول العنصرية أو التمكين. يتعلم الجميع ما هي السلطة البيضاء، وكيفية التعرف عليها وعلى العنصرية بسرعة.

قواعد مكافحة العنصرية طبيعية تماماً لجميع الموظفين، وليست خاصة. الكل يعرفها ويجدها جيدة. المنظمة المناهضة للعنصرية لديها المال والموظفين خصيصاً من أجل العمل ضد العنصرية، بحيث تصبح العنصرية أقل.

# المعجم / تفسير المصطلحات

## مناهضة العنصرية<sup>26</sup>

مناهضة anti تعني ضد. إذا كنت مناهضاً للعنصرية، فأنت ضد العنصرية. بتعبير أدق: الأشخاص المناهضون للعنصرية يريدون إنهاء العنصرية، ويريدون لغة خالية من العنصرية. للأسف، فإن وجود عالم كامل خالٍ من العنصرية بالكاد ممكن، لكن عالم أقل عنصرية ممكن. فإن الأشخاص المناهضون للعنصرية، والتفكير المناهض للعنصرية يساعدون في ذلك.

## حساسية ضد التمييز<sup>27</sup>

عندما يكون الناس حساسين sensibel ، فإنهم يلاحظون الأشياء بسرعة. على سبيل المثال، ما يعتقد أو يشعر به الآخرون. أن تكون حساساً مهم جداً لفعل شيء ما ضد التمييز. من المهم أن يقول الناس: إن هذه الجملة تمييز، أو هذه الصورة تمييز. لماذا هذا مهم؟ من يستطيع التعرف على التمييز يمكنه أن يقول بصراحة: هذا خطأ. أنا استخدم كلمات وعبارات وصور لا تميز الأشخاص الذين يفعلون ذلك حساسون للتمييز.

## التنوع<sup>28</sup>

الناس مختلفون Diversität. كل شخص لديه قصته الخاصة ليروها. ولد في مكان معين. تعلم أشياء معينة. رأى الأشياء الجيدة والسيئة. لغته الأم مختلفة. لديه طعام مفضل. متدين أو غير متدين. له رغباته الخاصة، وآماله الخاصة، ولا أحد يشبهه. التنوع هو كلمة تعبر عن هذه الاختلافات، ويعتقد أنه من الجيد أن يكون الناس مختلفين جداً. هذا ما يجعل المجتمع قوياً.

## التمكين<sup>29</sup>

التمكين Empowerment كلمة إنجليزية، ترجمتها تعني: اجعل نفسك قوياً. على سبيل المثال، إذا كنت غالباً ما تتعرض للعنصرية، فيمكن استخدام كلمة التمكين لأمرين مختلفين:

1. من أجل الطريقة التي يقوي بها المرء نفسه: على سبيل المثال، في المجموعات المشتركة، حيث يتحدث الجميع عما مروا به، وبذلك يصبحون أقوى معاً.
2. من أجل شعور أقوى من ذي قبل، ومن أجل أن يكون المرء دائماً أقوى، ولكي يكون تأثير تجارب العنصرية عليه أقل ألماً. ولكي يتمكن من الدفاع عن نفسه بشكل أفضل، عندما يتعرض للعنصرية.

## الغربة<sup>30</sup>

الغربة Exotismus، تعني العثور على أشخاص آخرين غريبين. الغربة هي كلمة يونانية تعني **أجنبي، غريب**. تعتبر هذه الكلمة ودية. يقول الكثير: الأشياء الغريبة مثيرة جداً للاهتمام. يحب الكثير من الناس السفر حتى يتمكنوا من رؤية الأشياء الغريبة. لكن الغربة هي أيضاً صورة نمطية. من يسمي شخصاً غريباً لا يرى الشخص كله. لا يرى فيه سوى أشياء معينة. ومن الأشياء التي نجدتها غريبة، يتم غالباً خلق الآخرون.

## التقاطعية<sup>31</sup>

كلمة التقاطعية تأتي من كيمبرلي كرينشو. هي محامية من الولايات المتحدة الأمريكية. التقاطعية Intersection كلمة إنجليزية تعني في الألمانية: **تقاطع**. كما هو الحال مع الطرقات. تقول كيمبرلي كرينشو: غالباً ما تتقاطع أشكال مختلفة من التمييز مثل الطرق. على سبيل المثال العنصرية والتمييز على أساس نوع الجنس. أحد أنواع التحيز الجنسي هو التمييز ضد المرأة. عندما تكون المرأة سوداء، غالباً ما تكون أمام طرق متقاطعة من التمييز. وهذا يعني أن هؤلاء النساء يتعرضن لنوعين من التمييز في نفس الوقت. في الألمانية، يشار إلى التقاطعية أيضاً باسم: **التمييز المتعدد**.

## المستعمرات<sup>32</sup>

وتسمى أيضاً: الاستمرارية الاستعمارية. بعبارة أخرى، لا يزال هناك بقايا من الاستعمار. لم يبق في أوروبا أي مستعمرات تقريباً. لكن لا يزال هناك بقايا من الاستعمار في المؤسسات، والمجتمع، والمدارس، عند الشرطة، والسلطات، في المكاتب، والمتاحف. لا تزال هناك قوة بيضاء، وهي نفسها التي كان المستعمرون يمتلكونها. بقايا الاستعمار هذه تسمى: **المستعمرات** Kolonialitäten.

في المؤسسات، لا يزال الرجال البيض الأغنياء هم الأقوياء. كما في الفترة الاستعمارية. هؤلاء الأشخاص البيض الأقوياء يتخذون العديد من القرارات، وفي بعض الأحيان يتخذون قرارات تكون في الغالب جيدة للرجال البيض الأغنياء. على سبيل المثال قرارات حول قوانين معينة، أو حول كيفية الحديث عن الاستعمار في المدارس أو المتاحف. هذه هي **المستعمرات**. تستطيع أن ترى هنا أن العنصرية قوية، ولا زالت موجودة بمرور الوقت. إنها لا تختفي تماماً. إنها تتغير فقط.

## الآخرون<sup>33</sup>

الآخرون Othering هي كلمة إنجليزية تعني: تحويل بعض الناس إلى أشخاص آخرين. في **الآخرون** هناك **نحن**. أي **البيض**، الذين يفكرون ويعيشون بشكل مشابه. ثم هناك **الأشخاص الآخرون**، هؤلاء هم غير البيض، الذين يعيشون ويفكرون بشكل مختلف عما نعمل نحن البيض، ولهذا السبب يتصرفون بشكل مختلف. نتيجة لذلك، غالباً ما يعامل البيض غير البيض بشكل مختلف، وفي الغالب دون أن يدركوا ذلك، وبدون التفكير في ذلك. وهذا بالطبع خطأ.

## الامتيازات<sup>34</sup>

أولئك الذين لديهم امتيازات Privilegien لديهم فرص في الحياة أكثر من غيرهم. على سبيل المثال، يحصل الأشخاص من أصحاب الامتيازات على تعليم أفضل، ويكسبون المزيد من المال أو يحصلون على شقة بسهولة أكبر. هم أكثر ثقة بأنفسهم من غيرهم، ويشعرون بأنهم أقوى من غيرهم. عادة ما تكون الامتيازات موجودة منذ الولادة دون أن يضطر أي شخص لفعل أي شيء من أجل ذلك. لذلك يعتقد العديد من الأشخاص من أصحاب الامتيازات أن الامتيازات طبيعية، ويمكن للجميع



### الصورة النمطية والقولبة<sup>39</sup>

يتكون مصطلح الصورة النمطية Stereotyp من كلمتين يونانيتين قديميتين: Stereo أي للثبات وtyposo للشكل. لذا فإن **الصورة النمطية** تعني الشكل ثابت. لكن ليس الشكل الذي يمكن لمسه. الصورة النمطية هي قالب تضع الآخرين فيه. أو تضع الثقافات والتقاليد التي تجدها مختلفة فيه.

على سبيل المثال، يقول البعض: كل الناس من بلد معين يحبون أكل هذا الطعام. أو كل الرجال من هذه القارة بالذات يحبون كرة القدم. هذا **ليس** صحيحاً بالطبع، فالناس مختلفون تماماً. ولا يهم من أين أتوا. هذا هو السبب في أن القوالب النمطية سيئة، لأنك تعامل الناس بالطريقة التي تريدها، وليس بالطريقة التي يريدونها هم. الناس الذين يفعلون هذا، يقولون الآخرون داخل صورة نمطية.

### الهياكل<sup>39</sup>

كثير من الناس يشكلون مجتمعاً مرة واحدة. على سبيل المثال الناس في ألمانيا، الذين يعيشون في المجتمع بأشكال مختلفة تماماً. لديهم وظائف مختلفة. كما كانوا في المدرسة لفترات زمنية مختلفة. لديهم مبالغ مختلفة من المال. يقول العلماء: في المجتمع يوجد نظام محدد. وهناك كلمة أخرى للنظام هي **الهيكل Struktur**. على سبيل المثال، في المجتمع يمكن أن يكون هناك هيكل مثل الهرم. هناك الكثير ممن يملكون القليل موجودون في أسفل الهرم. والقليل ممن يملكون الكثير موجودون في قمة الهرم، وهؤلاء لديهم **الامتيازات** والسلطة. لسوء الحظ، فإن المجتمع يعامل الناس بشكل مختلف. فالأغلبية الموجودة في الأسفل تُعامل بشكل أسوأ. والأقلية الموجودة في الأعلى تُعامل بشكل أفضل. كما يعامل الناس بعضهم البعض بشكل مختلف أيضاً، حيث تعامل القلة الموجودة في الأعلى الأغلبية الموجودة في الأسفل بشكل أسوأ. وهذا هو السبب في أن الأشخاص في الأعلى يمكنهم الحفاظ على سلطتهم. لذلك، يبقى الهيكل الهرمي قوياً.

### الرموز، الترميز<sup>40</sup>

الرمزية Tokenism هي كلمة إنجليزية. تعني كلمة „Token“ باللغة الألمانية: رمز أو علامة أو دليل. لذا فإن الرمز يعني: تحويل شيء ما إلى علامة أو رمز. تقول عالمة الأمريكية **روزايبث موس كانتر**: يحدث هذا أحياناً مع الناس عندما يجعلون الآخرين رمزاً لشيء ما. إنها تسميها رمزية أو ترميز Tokenism oder Tokenisierung.

مثال: شركة لديها 49 موظفاً، كلهم من البيض. ومن ثم تبحث الشركة عن موظف/ة **أسود** لكي يكون الموظف رقم 50. الآن تقول الشركة: **لسنا** عنصريين، نحن **متنوعون**. هناك موظفون بيض وسود يعملون لدينا. لكن الشخص الأسود هو مجرد رمز، أي علامة تدل على التنوع. حصل الموظف على الوظيفة لأنه **أسود**، لكنه أراد الحصول عليها لأنه جيد.

يمكن للشركة الآن، على سبيل المثال، التقاط الصور دائماً مع الموظف الأسود، من أجل القول: انظروا، نحن بخير. نحن متنوعون. لكن في الحقيقة الشركة **ليست** كذلك. وهذا سيء بالنسبة للموظف الأسود. لأنه كشخص غير مهم، وموهبته غير مهمة. فقط مظهره هو المهم.

الحصول عليها. يمكن للجميع الحصول على تعليم جيد، أو وظائف جيدة، أو شقق جيدة. لكن يتمتع البيض بامتيازات أكثر بكثير من الأشخاص الذين عانوا من العنصرية. لذلك يتحدث المرء أيضاً عن الامتيازات البيضاء<sup>35</sup>.

المظهر هو آخر ما يهم الأشخاص البيض، فهم بالكاد يفكرون بالأمر، فلا أحد يعاملهم معاملة سيئة بسبب لون **بشرتهم**. كان هذا هو الحال دائماً في التاريخ. أما السود فيجب عليهم دائماً التفكير في الأمر، لأنهم غالباً ما يُعاملون بشكل أسوأ، ويحصلون على عدد أقل من الوظائف والشقق. كان هذا هو الحال دائماً عبر التاريخ، وللأسف لا يزال هكذا حتى يومنا هذا.

### ما بعد الهجرة<sup>36</sup>

متى يكون هناك مجتمع ما بعد الهجرة postmigrantisch؟ إذا كان من الطبيعي أن يأتي الناس من بلدان مختلفة، أو إذا كان أباًوك أو أجدادك ينحدرون من دول أخرى، دون أن يرى الناس في ذلك أي مشكلة. بل على العكس يرون ذلك كمهمة يعمل فيها الجميع معاً. على سبيل المثال ماهي القوانين الجديدة التي نحتاجها؟ أين يوجد عدد كافي من الشقق؟ أين توجد وظائف؟ من يمكنه الذهاب إلى أي مدرسة؟ في مجتمع ما بعد الهجرة، هذا ليس أمراً مميزاً، بل إنه أمر طبيعي تماماً. في منظمة ما بعد الهجرة، على سبيل المثال، هناك موظفون من القادمون الجدد إلى ألمانيا، أو الذين أبأؤهم قادمون من دول مختلفة، حيث يعمل الجميع معاً كفريق واحد. وهذا طبيعي، إذ يمكن للجميع أن يكونوا على طبيعتهم دون التعرض للتمييز.

### التمييز العنصري<sup>37</sup>

التمييز العنصري Racial Profiling هو مصطلح إنجليزي، حيث لا يوجد مصطلح ألماني يخص هذا المعنى. التمييز العنصري يحدث عند الشرطة، عندما يلتقي ضباط الشرطة بشخص له مظهر معين، أو يتحدث لغة معينة، أو يرتدي ملابس معينة، حيث تفكر الشرطة على الفور أن هذا الشخص مشبوه، لأنه يشبه شخص ما أو يتحدث مثل آخر. لذلك هو شخص مجرم، وعلينا أن نوقفه، والتأكد منه. وبالطبع هذا تحيز عنصري.

**التمييز العنصري** هو ضد حقوق الإنسان. وفي ألمانيا هو مخالف للقانون. ولا يزال يحدث كثيراً عند الشرطة.

### التمييز العرقي<sup>38</sup>

التمييز العرقي Rassifizierung هي كلمة تُطلق على الشخص الذي يقول: إن هذا الشخص مختلف بسبب مظهره. وإن هذا الشخص ليس أبيضاً. وبهذا القول يقوم هذا الشخص **بالتفرقة العرقية**. الفعل المشتق من هذه الكلمة هو: يميز عرقياً. يمكن القول أيضاً: إن هذا الشخص يميز عنصرياً. ومن خلال هذا التمييز، يقوي البيض سلطتهم، ويجعلون غير البيض ضعفاء.

**التمييز العرقي والعنصرية** دائماً ما يسيران معاً. لأن التمييز العرقي غير ممكن بدون تحيز عنصري. يقول الأشخاص البيض: إن اللون الأبيض طبيعي وغير الأبيض **ليس** طبيعياً. وما هو غير طبيعي لا سلطة له. يقولون: ما نقوم به هو بالتأكيد صحيحاً.

# قائمة المصادر (ألمانية)

- 1 Kelly, Natasha A., 2019: Weil wir weitaus mehr als nur >Frauen< sind! Eine Einleitung. In: Kelly, Natasha A. (Hg.) 2019: Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte. Münster: Unrast Verlag, S. 9 – 16.  
Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag.  
Sow, Noah, 2019: Schwarz. Ein kurzer vergleichender Begriffsratgeber für Weiße. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wis-sensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 608.
- 2 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag.  
Arndt, Susan und Piesche, Peggy, 2019: Weißsein. Die Notwendigkeit Kritischer Weißseinsforschung. In: Arndt, Susan und Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Ko-lonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 192-193.
- 3 Vgl. <https://www.migrationsrat.de/glossar/bipoc/>
- 4 Dean, Jasmin, 2019: Person of Colo(u)r. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Ras-sismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 598.  
Vgl. <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/people-of-color-poc/>
- 5 RAA Berlin, Auma, Maisha Maureen, 2018: Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis (raa-berlin.de)
- 6 RAA Berlin, Auma, Maisha Maureen, 2018: Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis (raa-berlin.de)
- 7 Bell, J., 2013: The four “I’s” of oppression. Somerville, NJ: YouthBuild, USA.
- 8 Vgl. Roots of Nazi Ideology ([yadvashem.org](http://yadvashem.org))  
Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 33-49.
- 9 Historische Kulturwissenschaften: Positionen, Praktiken und Perspektiven von Jan Kusber, Mechthild Drey-er, Jörg Rogge, Andreas Hütig (S.344).  
Vgl. <https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/politik/oesterreich/476547-Gleichheit-aber-nicht-fuer-alle.html>
- 10 Vgl. [https://www.academia.edu/8144214/Rassismus\\_im\\_Kontext\\_Geschlecht\\_Klasse\\_Nation\\_Kultur\\_und\\_Rasse\\_Racism\\_in\\_Context\\_Gender\\_Class\\_Nation\\_Culture\\_and\\_Race](https://www.academia.edu/8144214/Rassismus_im_Kontext_Geschlecht_Klasse_Nation_Kultur_und_Rasse_Racism_in_Context_Gender_Class_Nation_Culture_and_Race) Volker Hundt
- 11 Historische Kulturwissenschaften: Positionen, Praktiken und Perspektiven von Jan Kusber, Mechthild Dreyer, Jörg Rogge, Andreas Hütig (S.344).
- 12 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag.
- 13 Vgl. Each One Teach One (EOTO) e.V., Afrozensus 2020
- 14 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 57-65.
- 15 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 54-56.

- 16 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 67-73.
- 17 <https://www.youtube.com/watch?v=ybDa0gSuAcg>
- 18 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 82-83.
- 19 Arndt, Susan und Piesche, Peggy, 2019: Weißsein. Die Notwendigkeit Kritischer Weißseinsforschung. In: Arndt, Susan und Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 192-193.  
Sow, Noah, 2019: weiß. Ein kurzer vergleichender Begriffsratgeber für Weiße. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S.190-191.
- 20 Böcker, Anna, 2019: Positiver Rassismus. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S.658.  
Sow, Noah, 2019: ‚Positiv‘rassismus. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S.658-659.
- 21 Vgl. <https://heimatkunde.boell.de/de/2010/07/01/positive-massnahmen-eine-einfuehrung>
- 22 Vgl. <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/dossier-migration/223738/rassismus/>  
Osterloh, Katrin und Westerholt, Nele, 2019: Kultur. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S.412-416.
- 23 Vgl. <https://i-paed-berlin.de/glossar>  
Arndt, Susan, 2019: Hautfarbe. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S.332-342.  
Sow, Noah, 2019: Schwarz. Ein kurzer vergleichender Begriffsratgeber für Weiße. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S.608-610.
- 24 Vgl. <https://www.bpb.de/themen/infodienst/302514/was-ist-antimuslimischer-rassismus/>
- 25 Vgl. <https://www.intergroupresources.com/dismantling-racism/>
- 26 Kaldrack, Fei und Pech, Ingmar, 2019: Antirassismus. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S.229-231.
- 27 Vgl. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/221573/diskriminierung-antidiskriminierung-begriffe-und-grundlagen/>
- 28 Wirmuesstenmalreden, 2020: DEAR DISCRIMINATION, 1. Aufl., Berlin: Mikrotex. S. 67-76.

- 29 Can, Halil, 2019: Empowerment. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 587 – 590.  
Wir Müssten Mal Reden, 2020: Dear Discrimination, 1. Auflage, Berlin, mikrotex, S. 163.
- 30 Bendix, Daniel und Danielzik, Chandra-Milena, 2019: Exotik/exotisch. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S.633.
- 31 Kelly, Natasha A., 2019: Weil wir weitaus mehr als nur >Frauen< sind! Eine Einleitung. In: Kelly, Natasha A. (Hg.) 2019: Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte. Münster: Unrast Verlag, S. 12.
- 32 Suárez-Krabbe, Julia, 2017: The Conditions that Make a Difference. In: I M. Cross, & A. Ndofirepi (red.): Knowledge and Change in the African Universities (Vol. 1). Rotterdam: Sense Publishers. pp. 59-80.
- 33 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 59-65.
- 34 Sow, Noah, 2019: weiß. Ein kurzer vergleichender Begriffsratgeber für Weiße. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S.191.  
Vgl. <https://hateaid.org/allyship/>
- 35 Vgl. Liste der weißen Privilegien in Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 68-69.
- 36 Vgl. <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/postmigrantisch/>
- 37 Kelly, Natasha A. 2021: Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen! Zürich: Atrium Verlag AG, S. 97-102.
- 38 Vgl. [https://www.idaev.de/recherchetools/glossar?tx\\_dpnglossary\\_glossary%5Baction%5D=show&tx\\_dpnglossary\\_glossary%5Bterm%5D=168&tx\\_dpnglossary\\_glossary\\_detail%5Bcontroller%5D=Term&cHash=4b8982f62774cf72f7a01102dda8353c](https://www.idaev.de/recherchetools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossary%5Bterm%5D=168&tx_dpnglossary_glossary_detail%5Bcontroller%5D=Term&cHash=4b8982f62774cf72f7a01102dda8353c)  
Arndt, Susan, 2019: Rassismus. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 37-43.  
Arndt, Susan, 2019: Racial Turn. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 186-187.
- 39 Vgl. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/stereotyp-stereotyp>  
Vgl. <https://www.ikud-seminare.de/veroeffentlichungen/interkulturelles-lernen-stereotype-und-vorurteile.html>
- 40 Vgl. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/politiklexikon/17812/macht/>
- 41 Vgl. <https://www.instagram.com/p/CB28AqwHPrU/> saymyname, Bundeszentrale für politische Bildung (bpb)