

# تحذيرات منتدى "دافوس" عن العنصرية الجديدة

■ سليمان عبد المنعم

وإسلامية لكنه خلق (حالة عامة) تتسم بالخوف والحذر والنفور من الآخر المختلف، وهي ثلاثية طالما شكّلت البيئة النفسية والعقلية التي في حاضنتها تنبت بذور الكراهية والعنصرية.

السبب الثاني دخول المخاطر البيولوجية المتعلقة بالأوبئة والفيروسات ضمن دائرة المخاطر الكونية التي عرفها العالم وعلى رأسها الخطر النووي ثم خطر الاحتباس الحراري وانقلابات البيئة، وها هو الخطر البيولوجي بدوره يؤثر سلباً على سلوكيات وأمزجة وعلاقات الأفراد والمجتمعات. ربما يجب الاعتراف في هذا السياق أن الخطر البيولوجي المرتبط بالحالة الصحية للشخص المصاب بفيروس كورونا لا يقتصر فقط على سلوك مجتمع غربي مثلاً في مواجهة شخص آسيوي بحكم أن الفيروس قد انطلق من آسيا، لكن الممارسة التمييزية العنصرية ضد المصابين بفيروس كورونا كان لها شواهدا أيضاً حتى في المجتمع الواحد من جانب المواطنين ذوي العرق واللون والدين الواحد ضد بعضهم البعض. ولعل واقعة الطيبية المصرية التي حاول قاطنو البناية التي تسكن فيها إجبارها على مغادرتها خوفاً من إصابتها بفيروس كورونا تبدو مثلاً على ما خلقه فيروس كورونا من نوازع تمييزية بسبب الحالة الصحية.

السبب الثالث هو تنامي حركات وتيارات اليمين العنصري في بعض دول أوروبا (بما فيها دول غرب ووسط أوروبا معاً) والولايات المتحدة الأمريكية. فقد اتضح جلياً الدور السلبي الذي قامت به هذه الحركات والتيارات المناهضة لأي وجود عرقي أو ديني مختلف في خلق مناخ من الكراهية والتمييز. وفي قلب هذا المناخ جاء وباء كورونا المستجد ليزيد الطين بلة ويفاقم الأمور تعقيداً لتواجه البشرية سؤالها الكبير والعسير حول لأيهما يكون الانتصار لاعتبارات التضامن والتأخي الإنساني أم لغرائز الأنانية والإقصاء؟



الرأي التي تمت عقب وفاة المواطن الأمريكي من أصل إفريقي «جورج فلويد» أثناء إلقاء القبض عليه في 25 مايو الماضي. والواقع أن هذه الوقائع والمشاهد والأرقام السابق الإشارة إليها إنما تقود إلى طرح السؤال التالي: كيف يمكن للعالم أن يكبح تنامي الظاهرة العنصرية ويحول دون تفاقم النتائج المترتبة عليها؟ وعلى الرغم من تحقق نجاحات يصعب إنكارها في مجال مكافحة العنصرية على المستوى العالمي بدرجات متفاوتة فلماذا لم تتجح السياسات الاجتماعية والثقافية وكذلك الأطر القانونية التي انتهجتها مختلف دول العالم في القضاء على الظاهرة حتى أنها بدأت تعيد إنتاج نفسها في السنوات الأخيرة؟ ثلاثة عوامل أساسية - ضمن أخرى بالطبع - تقدم تفسيراً محتملاً لظاهرة تجدد وتفاقم الروح العنصرية والممارسات التمييزية في العالم، مع ملاحظة أن الأمر يتعلق بتفسير ما هو كائن وليس بتقييمه. السبب الأول هو زيادة معدلات الهجرة والنزوح من المجتمعات التي تعاني من الحروب الأهلية والصراعات الداخلية إلى الدول الغربية وعلى وجه الخصوص أوروبا الغربية والولايات المتحدة الأمريكية، يستوي في ذلك حالات الهجرة الشرعية والهجرة غير الشرعية. ربما يخص هذا التفسير بدرجة أكبر النازحين والمهاجرين من مجتمعات عربية

في مخالفة قانونية. في هذا العدد أيضاً إطلالة بالأرقام على مظهر آخر للتحيز ضد المهاجرين الآسيويين الذين تتعدد مظاهر التحيز ضدهم لأسباب تتعلق بفيروس كورونا المستجد، وهو تحيز يبدأ من التعدي اللفظي إلى الاعتداء على ممتلكاتهم حتى الاعتداء البدني عليهم. وك مجرد مثال فقد تلقى مركز أبحاث جامعة فرانسيسكو بالولايات المتحدة الأمريكية أكثر من 1700 بلاغ ضد حالات التمييز الناشئ عن فيروس كورونا، وهو الأمر نفسه الذي تكرر في بلدان أخرى مثل استراليا وإيطاليا وألمانيا. وعلى صعيد آخر تتجلى أهم مظاهر التمييز لأسباب عنصرية في مجال الأعمال التجارية والشركات، فقد ثبت أن الشركات ذات الأداء السيئ في بعض الدول نتيجة لممارسات تمييزية قد تأثرت أرباحها بنسبة 30% تقريباً، فضلاً عن ذلك فإن هذه الممارسات العنصرية خلقت لدى العاملين في هذه الشركات مناخاً بعدم الأمان النفسي. ولعل أهم الخلاصات المتعلقة بأثر التمييز لأسباب عنصرية على الممارسات التجارية هو ما أثبتته أحد التقارير التي أشار إليها المنتدى الاقتصادي العالمي من أن 64% من المستهلكين على مستوى العالم سيشترون أو يقاطعون علامة تجارية ما بناء على موقفها من قضية اجتماعية معينة، وهو ما أكدته أيضاً أحد استطلاعات

ها هو المنتدى الاقتصادي العالمي «دافوس» المعتبر أكبر منصة عالمية للانفعال بقضايا الاقتصاد العالمي وما يتفرع عنها يلقي الضوء على أحدث مظاهر التمييز والعنصرية فيما يشبه التحذير. والجديد في رؤية منصة «دافوس» أنها تسعى للربط بين الممارسات التمييزية وما يمكن أن يترتب عليها من خسائر وأضرار تلحق بجوانب اقتصادية أو تكنولوجية أو تجارية. أن يكون التحيز لصالح عرق أو لون أو جنس أو التمييز بينهم ممارسة عنصرية بغضه في الميادين الاجتماعية أو القانونية المتصلة بالعدالة أو حتى الرياضية أو غير ذلك، فهذا أمر كان معروفاً بالرغم من استهجانه الاجتماعي أو تأنيمه القانوني أحياناً. لكن الجديد للتحيز أو التمييز ضد العقل الإنساني بسبب أحد الأسباب العنصرية السابق ذكرها في مجالات مثل الذكاء الاصطناعي أو الأنشطة التجارية، وهو الموضوع الذي أفرد له منتدى دافوس مساحة خاصة على منصته الرقمية.

وما يتضمنه هذا العدد الجديد من نشرة رقم حافل بالاكتشافات والمفاجآت المثيرة للتأمل والدهشة. فحين يقوم معهد MIT الشهير في ماساشوستس بالولايات المتحدة الأمريكية بإزالة 80 مليون صورة من على موقعه تتعلق بأنظمة الذكاء الاصطناعي للتعرف على الوجوه لأنها كانت تقود إلى نتائج تركز ممارسات عنصرية تتعلق بالجنس (الجنس) أو اللون أو الحالة فهذا أمر غير مسبوق. ولعل أخطر ما تم اكتشافه أن نسبة خطأ أنظمة الذكاء الاصطناعي في التعرف على الوجوه تصل في حالة النساء السود إلى 35% بينما لا تزيد في حالة الرجال البيض على 1%، وقد ترتب على ذلك أن حدث اعتقال خاطئ لرجل أمريكي من أصل إفريقي في مدينة ديترويت الأمريكية إثر قيام نظام التعرف على الوجه بمطابقة خاطئة لصورته مع شخص آخر كان قد سبق تصويره

## مستودع الـ 80 مليون صورة .. أشهر حاضنة للتحيز والتمييز بأنظمة الذكاء الاصطناعي

جمال محمد غيطاس

في أمريكا، وأن هناك العديد من الطرق التي يمكن من خلالها استخدام تكنولوجيا التعلم الآلي لإيذاء مجتمع السود والنساء والمجتمعات الأخرى على نطاق أوسع في جميع أنحاء العالم خاصة، حينما تستخدم في أنظمة المعلومات التي تعتمد عليها جهات إنفاذ القانون، حيث تقود في هذه الحالة إلى أحكام متحيزة مشوبة بالتمييز، على غرار ما حدث بقضية روبرت جوليان، وهو رجل أمريكي من أصل أفريقي يعيش في ديترويت، وتم اعتقاله خطأ بعد أن قام نظام التعرف على الوجه بمطابقة صورته بشكل غير صحيح مع لقطات أمنية لسرقة بائعة.

اعترف معهد "إم آي تي" بصحة النتائج التي توصل إليها هؤلاء الباحثون وناشد جميع الجهات البحثية والأكاديمية ومراكز التطوير بالشركات التجارية حول العالم، بالكف عن استخدام مجموعة البيانات المشار إليها في تطوير وتدريب وتعليم أي من أنظمة الذكاء الاصطناعي، إذا كانوا قد قاموا بتحميلها من موقع المعهد، ووعده بأن يتم وضع مجموعات بيانات جديدة أكثر حيادية ونقاء ودقة.

ألقى اكتشاف وإزالة حاضنة تحيز عنصري بهذا الحجم، داخل معهد بهذا القدر من الاحترام والموثوقية، بمزيد من الظلال الكثيفة حول حيادية ونقاء ودقة أنظمة الذكاء الاصطناعي وعدالة سلوكها ونتائجها في تعاملها مع البشر، بمختلف ألوانهم وأعراقهم، إذ اعتبر الكثيرون أن الواقعة تعني تلقائياً أنه من المرجح أن يكون لدي العشرات وربما المئات من مراكز ومؤسسات تطوير أنظمة الذكاء الاصطناعي الأخرى حول العالم، حاضنات تحيز أخرى، في الأغلب أكبر حجماً وأشد عمقا وتأثيراً. في دراسة أخرى أجراها جوي باولاموني أحد خبراء الحاسب ومؤسس رابطة "العدالة الخوارزمية" تبين وجود تحيز وتمييز في أنظمة الذكاء الاصطناعي التي يبيعها عمالقة التكنولوجيا مثل آي بي إم ومايكروسوفت وأمازون، وذلك عند تخمين أو تقديم توصيات مبنية على جنس الوجه، حيث تبين أن معدلات الخطأ في هذه الأنظمة لا تزيد عن 1% في حالة الرجال ذوي البشرة البيضاء أو الفاتحة، بينما ترتفع إلى النساء ذوات البشرة الداكنة إلى 35%، حتى أن هذه الأنظمة فشلت في تصنيف وجوه المذيعة الشهيرة أوبرا وينفري، وميشيل أوباما زوجة الرئيس الأمريكي السابق باراك أوباما، وسيرينا ويليامز اسطورة التنس الأمريكية بشكل صحيح، وقال الباحث عندما تشوه التكنولوجيا حتى هؤلاء النساء الشهيرات، يكون الوقت قد حان لإعادة النظر في كيفية بناء هذه الأنظمة.

توالت الوقائع الجارية في هذا السياق، وأعلنت شركة آي بي إم - عملاق التقنية وأعرق الشركات العاملة في مجال الذكاء الاصطناعي - أنها قررت التوقف عن إنتاج أنظمة التعرف على الوجوه المعتمدة على الذكاء الاصطناعي، لحين مراجعة الموقف كاملاً، فيما أقر اثنان من مسؤولي الذكاء الاصطناعي بشركة جوجل، هما أليس إبي مديرة الابتكار المسئول، وانجيلا ويليامز مديرة السيارات في جوجل، بوجود ظاهرة التحيز والتمييز في أنظمة الذكاء الاصطناعي، وأنها تضر بالمجتمعات المهمشة بالفعل

مطلع الشهر الحالي، أزال معهد ماساشوستس الأمريكي للتقنية "إم آي تي"، الأكثر احتراماً وموثوقية ودقة في عالم التقنية والذكاء الاصطناعي عالمياً، مستودعاً رقمياً، يضم مجموعة بيانات مكونة من 80 مليون صورة من على موقعه، بعد أن ظلت لعدة سنوات تستخدم من قبل الباحثين والعلماء والشركات التجارية في تعليم وتدريب أنظمة الذكاء الاصطناعي على كيفية التعرف على الوجوه، وأقدم المعهد على هذا القرار بعدما تبين أن مجموعة البيانات تعد واحدة من أضخم حاضنات "التحيز والتمييز" ضد بعض الأعراق والأقليات والأجناس داخل عالم الذكاء الاصطناعي عالمياً، ولذا جاء قراره مصحوباً باعتذار علني للمجتمع الأكاديمي والبحثي العالمي، ولكل من تعرض للأذى نتيجة التحيز الكامن في هذه المجموعة.

من الوظائف لمجرد معيار الجنس، خاصة في وظائف الأطباء والمهندسين، ومجالات الصيرفة والمال والسمسرة، وإذا كان النظام الذي يتدرب على هذه المجموعة من البيانات ذا صلة بمهام لها علاقة باللغات، فهو يصنف اللغات الآسيوية والناطقين بها على أنهم من الدرجة الثانية، إلى غير ذلك من النتائج الصادمة.

قال الباحثون أن التحيز والتمييز ضد بعض المجموعات العرقية، أو التحيز ضد النساء، لا ينجم عن خطأ في خوارزميات الذكاء الاصطناعي في حد ذاتها، وإنما ناجم عن طبيعة مجموعة البيانات التي تدرب عليها، لأنه يتم إدخال مجموعة البيانات في الشبكات العصبية الخاصة بخوارزميات أنظمة الذكاء الاصطناعي، لتعليمها مهارة ربط الصورة بالكلمات، وهذا يعني أن أي نموذج للذكاء الاصطناعي يستخدم مجموعة البيانات سيتعلم بالضرورة كيفية الربط بين الصور والكلمات على النحو الوارد بالصور أو النصوص القائمة في مجموعة البيانات.

وفي هذه الواقعة، تبين أن الطريقة التي تم بها جمع البيانات الأولية والصور المتضمنة فيها، وطريقة ترتيبها، اعتمدت بالأساس على ممارسات بشرية في فترات سابقة طويلة المدى زمنياً، ومن ثم حملت هذه البيانات جميع الممارسات المبنية على التحيز والتمييز والصور الذهنية الخاطئة، ضد كل من النساء، والسود من الجنسين، وضد بعض الأعراق الأخرى كالشعوب الآسيوية، وذلك على مستوى التوصيف والتوقع والتنبؤ بسلوكيات معينة، وبحسب الباحثين فإن مجموعة البيانات الضخمة، تلوثت بما هو موروث من وقائع تحيز وتمييز قديم، شاب السلوكيات البشرية، التي نقلت عنها هذه البيانات، ومن ثم انتقلت عدوى التحيز والتمييز إلى أنظمة الذكاء الاصطناعي.

مطلع الشهر الحالي، أزال معهد ماساشوستس الأمريكي للتقنية "إم آي تي"، الأكثر احتراماً وموثوقية ودقة في عالم التقنية والذكاء الاصطناعي عالمياً، مستودعاً رقمياً، يضم مجموعة بيانات مكونة من 80 مليون صورة من على موقعه، بعد أن ظلت لعدة سنوات تستخدم من قبل الباحثين والعلماء والشركات التجارية في تعليم وتدريب أنظمة الذكاء الاصطناعي على كيفية التعرف على الوجوه، وأقدم المعهد على هذا القرار بعدما تبين أن مجموعة البيانات تعد واحدة من أضخم حاضنات "التحيز والتمييز" ضد بعض الأعراق والأقليات والأجناس داخل عالم الذكاء الاصطناعي عالمياً، ولذا جاء قراره مصحوباً باعتذار علني للمجتمع الأكاديمي والبحثي العالمي، ولكل من تعرض للأذى نتيجة التحيز الكامن في هذه المجموعة.

كان باحثون من خارج المعهد قد أجروا مراجعة دقيقة ببعض أدوات التحليل المتقدمة، لمكونات هذه المجموعة من البيانات، ومدى تأثيرها على النتائج التي تقدمها خوارزميات أنظمة الذكاء الاصطناعي المختلفة، التي يجري تدريبها على هذه البيانات.

جاءت النتائج صادمة، حيث تبين أن مجموعة البيانات تقود الخوارزميات وأنظمة الذكاء الاصطناعي إلى تعلم ممارسات قائمة على التحيز الصارخ، ومنها مثلاً أن النساء الحوامل، والنساء بملابس البحر هم بالضرورة منحرفات، وأن ذوي البشرة السمراء من السود، أكثر ميلاً للجريمة، ويوضعون في دوائر الاشتباه أكثر من البيض بمعدل ثلاثة أضعاف تقريباً، وإذا كان نظام الذكاء الاصطناعي الذي تدرب على هذه البيانات، معني بالعمل في مجال الموارد البشرية، والاختيار من بين المتقدمين للوظائف، فهو يميل دوماً إلى تفضيل الذكور على الإناث في العديد

كان من أبرز التداعيات المترتبة على الواقعة وما ارتبط بها من دراسات أخرى، أن الحديث عن أزمة التحيز والتمييز في أنظمة الذكاء الاصطناعي، لم يعد مجرد مهمات وإشارات متناثرة، تظهر هنا وهناك، بل تحول أصبح حالة قلق جدية عميقة متزايدة الاتساع، ليس فقط داخل المحافل والدوائر البحثية والأكاديمية البحثية المتخصصة الضيقة، بل على مستوى الجمهور الواسع، لتصبح قضية "تحيز أنظمة الذكاء الاصطناعي" أحد الأوجه الجديدة الساخنة لقضية التحيز والتمييز عموماً.



## 5 جوانب للتمييز تسيء للأعمال التجارية

ترجمة نهال ذكي

كتبت: أدوا باجاليني Adwoa Baggallini  
رئيسة المشاركة والتنوع والإدماج، المنتدى الاقتصادي العالمي  
بتاريخ: 14 يوليو 2020

weforum.org.

أبرزت الأحداث الأخيرة الأثر العميق للتمييز الممنهج على المجتمع. وقد احتل عناوين الصحف قضايا الاحتجاجات العالمية وإزالة الآثار التاريخية والتغييرات السياسية، لكن إذا أردنا إحداث تغيير حقيقي، فإنه يجب التركيز المتزايد على التجارب والخبرات اليومية، وهذا يشمل ما يحدث في مجال الأعمال التجارية وأماكن العمل. لقد عرفنا منذ فترة طويلة الفوائد التي يقدمها التنوع، لكن الشركات لم تعد قادرة الآن على تأجيل العمل الشاق الذي يبذل لبناء ثقافة العمل المناهضة للتمييز والحفاظ عليها.



وفي الوقت الذي تتطلع فيه الشركات إلى الانتقال إلى نموذج رأسمالية أصحاب المصلحة الذي يضع الأشخاص والكوكب جنباً إلى جنب مع الأرباح، فيما يلي تفصيل لبعض جوانب التمييز الضارة بالأعمال.

### 1. خلق الإبعاد

ثبت أن التنوع يعزز الابتكار، وبالتالي يؤثر على الأداء المالي للشركات، كما يشير تقرير المعهد الأوروبي لإدارة التنوع، الذي يؤكد بأنه يساعد الشركات على الابتعاد عن «التفكير الأحادي المحدود» وتوجيهها نحو اكتشاف منتجات وأسواق وطرق جديدة لممارسة الأعمال التجارية.

قد تكون المكافآت المالية ضخمة. وفي المملكة المتحدة وحدها، يمكن أن تصل قيمة تمثيل BAME الكامل في الأعمال التجارية وخاصة على مستوى المديرين، 24 مليار جنيه استرليني (30 مليار دولار). على الرغم من ذلك، قد تتوقف تماماً أعمال الشركات بسبب أداءها السيئ من حيث التنوع. فقد توصل تقرير McKinsey بشأن هذا الموضوع،

أن الشركات ذات الأداء السئ من حيث التنوع كانت أرباحها أكثر عرضة للتأثر بنسبة 30% تقريباً. من الأهمية بمكان أن يشعر الموظفون، الذين ينتمون إلى مجموعة غير ممثلة بالقافي، بالأمان في مكان عملهم إذا كانوا سيشاركون بشكل كامل ويجلبون أفضل أفكارهم إلى العمل. يقول الخبراء أن الموظفين «الأمينين نفسياً» أكثر اهتماماً بالتعلم والتفوق



والتواصل مع الآخرين من أن يحافظوا على مجرد مظهر جيد أمام أصحاب الشركات التي يعملون بها.

### 2. ثقافة العمل السامة

على الجانب الآخر، فإن المنظمة التي يبدو أنها تتسامح مع السلوك العنصري تخلق نقصاً في الأمان النفسي لموظفيها. وهذا يؤدي إلى الانسحاب وانخفاض الإنتاجية وزيادة معدل دوران الموظفين.

إنها مشكلة مستمرة، وفي جميع أنحاء العالم، لا تتوقف البلاغات عن قصص التمييز والتمييز. ففي الولايات المتحدة على سبيل المثال، يقول أكثر من نصف الموظفين ذو البشرة الداكنة أنهم عانوا من العنصرية في العمل. وكما قال أحدهم لـ Fortune، أن المشكلة تصبح أكثر وضوحاً كلما ارتقوا أكثر في درجات السلم الوظيفي.

هذه التحيزات تحدث أيضاً خلال عملية التوظيف. إحدى الدراسات الدنماركية، المنشورة في المجلة الاقتصادية الأمريكية، وجدت أن التحيزات الشخصية تؤدي إلى اختيار الأشخاص لزملائهم من نفس العرق حتى لو كانوا أقل إنتاجية مما يفقد 8% من أرباحهم في هذه العملية.

### 3. تغيب العاملين ومشاكلهم الصحية

عندما يغيب الموظفون من هذا النوع من التمييز في العمل، يؤثر ذلك على صحتهم البدنية والعقلية. وفقاً لدراسة أجراها المعهد الوطني الأمريكي للصحة، فإن التمييز العنصري والتمييز في مكان العمل يمكن أن يؤدي إلى دفع الناس إلى التدخين أو الشرب بكثرة كوسيلة للتكيف، لكن الأمر لا يتوقف عند هذا الحد، فيقول التقرير إن الإجهاد الناتج يمكن أن يؤدي إلى زيادة المشاكل الصحية مثل السمنة وارتفاع ضغط الدم، وكذلك الاكتئاب والقلق، وغالباً ما يتبعها السلوكيات التي تؤثر على الإنتاجية مثل ترك العمل مبكراً، أو الوصول المتأخر، أو عدم إكمال العمل في الوقت المحدد. كما أن أنواع التمييز الغير معلنة لها أثرها أيضاً، مثل تخطي ترقية شخص ما بشكل غير عادل أو دفعه إلى التقاعد المبكر.

## 44 مليون آسيويا عرضه للتحيز بسبب كورونا

محمود سلامة

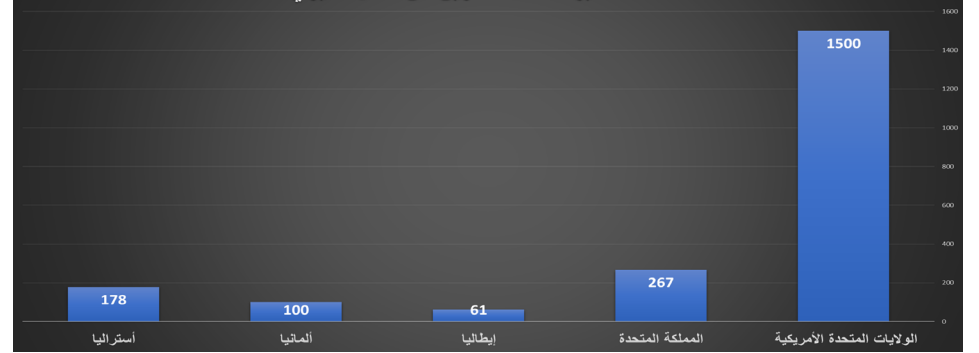
يبلغ عدد المهاجرين الآسيويين 44 مليوناً بنسبة 16% من إجمالي المهاجرين الدوليين المُقدر عددهم بـ 272 مليوناً وفقاً لتقدير قسم السكان بإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة لعام 2019، هذا العدد الكبير من المهاجرين المنحدرين من أصل آسيوي ازداد في السنوات الأخيرة إلا أنه ربما يتراجع بشكل ملحوظ بحلول عام 2050 الذي يُتوقع أن تنتج آسيا فيه 50% من الناتج المحلي الإجمالي العالمي وفق تقارير بنك التنمية الآسيوي، الأمر الذي يُنبئ دوافع هجرة الآسيويين للخارج. وتعرف الأمم المتحدة «المهاجرين» على أنهم الأشخاص الذين يعيشون في دولة أو منطقة غير بلد ميلادهم، على سبيل المثال اللاجئين والطلاب الأجانب والعاملين في الخارج وأفراد أسرهم دونما السياح أو الأفراد الذين يقيمون في الخارج لبضعة أشهر. بيد أن هؤلاء المهاجرين أضحووا عرضة للتحيز والعنصرية بسبب فيروس كورونا المستجد، الذي نشب في الصين وأخذ في التغلغل ليجوب 196 دولة ومنطقة في العالم.



تعددت مظاهر التحيز ضد الآسيويين بسبب فيروس كورونا المستجد في دول عديدة بين ارتكاب أفعال مادية كتخريب وإتلاف محالهم التجارية وإجبارهم على العلق والتعدي عليهم بالإيذاء البدني، وأفعال أخرى معنوية كالتلفظ بالكلمات العنصرية، وتزايدت تعابير رهاب ذوي الأصل الآسيوي على منصات التواصل الاجتماعي لاسيما تويتر، الذي أطلق من خلاله وتسم (#BlameChina) ويعني اللوم على الصين، ووسم (#ChinaVirus) ويعني الفيروس الصيني، ذلك الوسم الذي ارتفع تداوله إلى ما يقرب من 130 ألفاً في اليوم التالي من استخدامه من الرئيس دونالد ترامب ربما ليرسخ في وجدان العالم مسؤولية الصين عن نشأة وانتشار الفيروس.

تلك الكلمات العنصرية التي تشقّق بها العديد من الأفراد العاديين والمسؤولين ربما تكون أسرع انتشاراً من الفيروس ذاته لاسيما في عصر اتسم بالرغمّة، يتفاعل فيه 4.1 مليار شخصاً أي ما يُعادل 60% من مجموع سكان العالم من خلال وسائل عديدة أبرزها وسائل التواصل الاجتماعي وفقاً لإحصائيات الاتحاد الدولي للاتصالات. وتزايد طردياً تلك الكلمات العنصرية ضد المنحدرين من أصل آسيوي مع الزيادة في أعداد المصابين الذين تجاوز عددهم 14 مليون مصاباً في الأسبوع التاسع والعشرين من تاريخ ظهوره في مدينة ووهان الصينية، دونما لقاخ يقضي عليه أو علاج يحذ من خطورته حتى الآن. ويؤكد ذلك الأمين العام للأمم المتحدة الذي صرّح في مايو 2020 أن الوباء لا يزال يطلق العنان لموجة من الكراهية وكره الأجانب، ويستخدمهم ككبش فداء الأمر الذي يوجب على الحكومات

حالات التحيز ضد المنحدرين من أصل آسيوي



أن تتدخل لتعزيز مناعة المجتمعات ضد فيروس الكراهية والعنصرية. وقد أشارت منظمة الصحة العالمية في تقريرها الصادر بعنوان «إعبارات الصحة العقلية أثناء تفشي كوفيد-19» في مارس، إلى أن الفيروس من المرجح أن يؤثر على العديد من البلدان في العديد من المناطق الجغرافية، لذلك فهو غير مرتبط بالصين ولا يمكن إلقاء اللوم أو التهم من عرق أو بلد أو جنسية بعينها، ويسلّزم الأمر من كل فرد التعاطف مع ما يحدث مع المنحدرين من أي بلد، «فالمصاب بالمرض لم يرتكب أي خطأ ولم يقترف أي ذنب لإصابته».

فضلاً عن ذلك أوصت لجنة الأمم المتحدة المسؤولة عن مراقبة الامتثال للاتفاقيات الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، التي صدقت عليها 182 دولة، بأن تتبنى الحكومات خطط عمل وطنية جادة لمكافحة التمييز العنصري أيًا كان مظهره أو سببه. ويمكن رصد الحالات التي تعرضت للتحيز العرقي بسبب فيروس كورونا بحسب الإحصائيات (أعدتها منظمة «Human Rights Watch») على مجموعة من الدول - كما هو موضح بالشكل البياني - ففي الولايات المتحدة الأمريكية، ظهرت حوادث عديدة ضد السكان الآسيويين منذ تفشي وباء كوفيد-19 في فبراير ومارس ولا زالت تلك الحوادث مستمرة، وفي أواخر أبريل صرّح ائتلاف المجموعات الآسيوية الأمريكية التي أنشأت مركز شكوى يسمى «STOP AAPI HATE» أنهم تلقوا ما يقرب من 1500 بلاغ عن حوادث