



## وكيل الدولة لشؤون التمييز

إن وكيل الدولة لشؤون التمييز (Diskrimineringsombudsmannen - DO) هي جهة حكومية تعمل من أجل مجتمع خالٍ من التمييز. نحن نعمل بموجب مهمة موكلة إلينا من البرلمان والحكومة في السويد. ونحن نراقب الامتثال لقانون مكافحة التمييز وقوانين إجازة الوالدين، ويخضع عملنا لقانون وكيل الدولة لشؤون التمييز. والهدف من عملنا هو مجتمع تحترم فيه المساواة في الحقوق والفرص بين الأفراد - بغض النظر عن الجنس أو الهوية الجنسية أو التعبير عن الهوية الجنسية أو العرق أو الدين أو المعتقدات الأخرى أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو السن.

### ما هو التمييز؟

يوجد في السويد قانون مكافحة التمييز وهو قانون يحظر التمييز. إن التمييز يعنى معاملة الشخص بشكل أسوأ بالمقارنة مع الآخرين. إلا أنه من الناحية القانونية لا تُعتبر كل معاملة غير عادلة تمييزاً.

ويساطةً يمكننا القول أن وصف القانون للتمييز يتألف من أربعة شروط. ولكي يتم الحكم على واقعة بأنها واقعة تمييزية ينبغي أن يتم استيفاء الشروط الأربعة.

1. ينبغي أن يكون الأمر متعلقاً بحادثة أو موقف يتم فيه تمييز في معاملة الشخص أو إساءة معاملته.
2. ينبغي أن يكون التمييز في المعاملة أو إساءة المعاملة مرتبطاً بواحد أو أكثر من أسس التمييز السبعة (على سبيل المثال الجنس أو السن).
3. ينبغي أن تتعلق الحادثة بواحد من بين أشكال التمييز الستة المنصوص عليها في القانون (على سبيل المثال التمييز المباشر أو التحرشات).
4. ينبغي أن يكون الحدث قد وقع في القطاعات المجتمعية التي يسري عليها القانون (على سبيل المثال الحياة العملية أو سوق الإسكان).

حتى وإن تحققت كافة الشروط فليس من المؤكد أن يتم الحكم بأن الواقعة هي واقعة تمييزية. ففي بعض الحالات يتم تطبيق قوانين وقواعد أخرى. على سبيل المثال إذا كان الشخص تحت ١٨ سنة وتم رفض تقديم مسروبات كحولية له في المطعم، فلا يتم اعتبار تلك الواقعة بأنها واقعة تمييزية، لأن هناك قانون آخر، ألا وهو قانون المسروبات الكحولية، الذي يحظر على المطاعم بيع المسروبات الكحولية للشباب تحت سن ١٨ سنة. وقد تكون هناك أيضاً عوامل أخرى تؤدي إلى عدم الحكم على الواقعة بأنها واقعة تمييزية. ينبغي أن يتم الحكم على كل حدث على حده.

## 1. ينبغي أن يكون الامر متعلقاً بحادثة يتم فيه جري فيها تمييز في معاملة الشخص أو إساءة معاملته.

إن التمييز في المعاملة يعنى اعتبار الشخص بأنه في مكانة أسوأ أو أن يفقد ميزة أو فائدة أو خدمة. فقد يتعلق الامر بعدم دعوة شخص ما لحضور مقابلة عمل، أو يتم رفض اشراكه في برنامج تعليمي/تدريبى، أو لا يُسمح له بالتسوق من متجر ما، أو يتم رفض دخوله مطعم ما، أو يتم رفض استئجاره لسيارة أو سكن.



## 2. ينبغي أن يكون التمييز في المعاملة أو إساءة المعاملة مرتبطاً بواحد أو أكثر من أسس التمييز السبعة

لكي يتم اعتبار حادثة ما تمييزاً فينبغي أن تكون مرتبطة أيضاً بواحد أو أكثر مما يُسمى بأسس التمييز. هناك سبعة أسس للتمييز منصوص عليها في القانون.

- الجنس
- الهوية الجنسية أو التعبير عن الهوية الجنسية
- العرق
- الدين أو أي معتقد آخر
- الإعاقة
- التوجه الجنسي
- السن



## 3. ينبغي أن تتعلق الحادثة بواحد من بين أشكال التمييز الستة المنصوص عليها في القانون

وفقاً للقانون توجد ستة أشكال من التمييز:

- التمييز المباشر
- التمييز غير المباشر
- عدم إتاحة الفرصة
- المضايقات
- التحرش الجنسي
- تعليمات للتمييز



## التمييز المباسر



إن التمييز المباسر يكون عندما يتم معاملة الشخص بشكل أسوأ من شخص آخر في موقف قابل للمقارنة وكان الأمر مرتبطاً بأحد أسس التمييز. على سبيل المثال اعتقاد صاحب العمل أن الشخص الباحث عن العمل لديه اسم ذو طابع أجنبي، وبالتالي يختار عدم استدعاء الشخص لإجراء مقابلة شخصية.

## التمييز غير المباسر



يكون التمييز غير مباسر عندما يكون هناك قاعدة تبدو محايدة إلا أنها تنطوي على تمييز مرتبط بأسس التمييز. على سبيل المثال وضع صاحب العمل لسرط امتلاك الشخص لرخصة قيادة بلا مرر، وهو الأمر الذي ينطوي على تمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة.

## عدم إتاحة الفرصة



إن عدم إتاحة الفرصة يكون عندما لا يقوم القائمون على النشاط باتخاذ تدابير معقولة لكي يتمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من المشاركة في النشاط. هناك متطلبات لما يُسمى بالتدابير المعقولة. لكي يكون أحد التدابير معقولاً أو غير معقول، فإن الأمر يتوقف على ما إذا كان النشاط يمتلك المقومات العملية والاقتصادية لتنفيذ تلك التدابير. كما يتم الأخذ في الاعتبار أيضاً هنا ما إذا كان الأمر يتمحور حول اتصال قصر الأجل أو علاقة طويلة الأمد، على سبيل المثال إذا كان الأمر يتعلق بزيارة فردية إلى متجر أو كان الأمر يتعلق بوظيفة أو بتعليم/تدريب طويل الأمد.

عندما يتعلق الأمر بإتاحة الفرصة للأشخاص ذوي الإعاقات فإن هناك عدد من القوانين الأخرى التي تُحدث تأثيراً (على سبيل المثال قانون بيئة العمل وقانون التشريعات العامة). إذا كان لدى إحدى المؤسسات/الشركات قصور في إتاحة الفرصة بموجب أي من تلك القوانين، فقد يتم اعتبار ذلك بمثابة التمييز وبالتالي يتم أيضاً تقديم بلاغ لدى وكيل الدولة لشؤون التمييز (DO).

## المضايقات والتحرش الجنسي



التحرش/المضايقة هو فعل ينتهك كرامة شخص ما ويرتبط بأي من أسس التمييز. وهو قد ينطوي على التعليقات أو الإيماءات أو النبذ.

ومن أمثلة المضايقات ازدراء المعلم لإحدى الطالبات لأنها ترتدي الحجاب أو سخرية/استهزاء موظف مسؤول من شخص لأنه مثلي الجنس.

يُقصد بالتحرش الجنسي سلوك ذو طبيعة جنسية غير مرغوب فيه من قبل الشخص الذي يتم التحرش به. وقد تكون على سبيل المثال قيام الشخص بلامسة شخص آخر بطريقة مزعجة، أو إعطاء مجاملات أو دعوات أو تلميحات غير مرغوب بها.

## تعليمات للتمييز



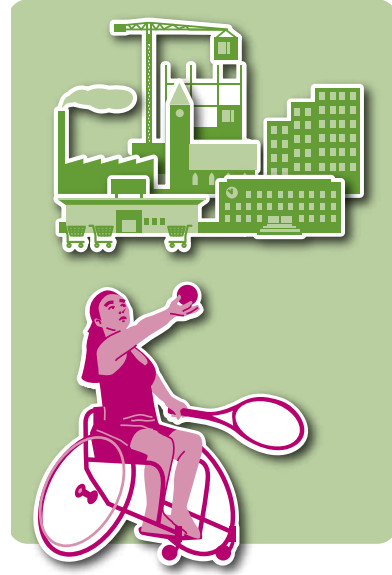
إن إعطاء التعليمات للتمييز يكون عندما يقوم شخص ما بطلب أو إعطاء تعليمات لشخص معتمد عليه/تابع له بالتمييز ضد شخص آخر، على سبيل المثال موظف.

#### 4. ينبغي أن يكون الحدث قد وقع في القطاعات المجتمعية التي يسري عليها القانون

يسري حظر التمييز على عدة قطاعات في المجتمع، على سبيل المثال الحياة العملية والتعليم ومكتب العمل وبيع السلع والخدمات والرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية والتأمينات الاجتماعية والدعم الدراسي وغير ذلك.

#### لا يسري قانون مكافحة التمييز على كل شيء

لا يسري قانون مكافحة التمييز على ما يحدث بين الأفراد، على سبيل المثال كيفية معاملة الجيران أو الأقارب لبعضهم البعض. كما أن محتوى الإعلانات والتلفزيون والراديو ووسائل التواصل الاجتماعي والصحف غير خاضع لحظر التمييز. حيث توجد قوانين أخرى لتلك القطاعات تنظم وتضع الحدود لما هو مسموح به وما هو غير مسموح به.



#### حظر التمييز في المعاملة ضد الأشخاص الذين يحصلون على إجازة الوالدين

إن الموظف أو الباحث عن العمل الذي هو في إجازة الوالدين، أو الذي سيكون في إجازة الوالدين، أو الذي كان في إجازة الوالدين، محمي من التعرض للتمييز في المعاملة من قبل صاحب العمل. وتسري الحماية من التمييز في المعاملة أيضاً عندما يكون الشخص في المرل لرعاية طفل مريض. ومن أمثلة التمييز في المعاملة فقدان الوظيفة، أو النقل إلى وظيفة ذات مهام عمل أدنى، أو أن تُصبح عملية زيادة الأجر غير جيدة.

#### تفعيل التدابير لمنع التمييز

يشتمل قانون مكافحة التمييز على حظر التمييز في الحالات الفردية، إلا أن القانون يتطلب أيضاً من أرباب العمل والجهات المقدمة للبرامج التعليمية العمل باستخدام ما يُسمى بإجراءات فعّالة. ويتعلق الأمر من ناحية بمنع تعرض شخص ما للتمييز، أو أن يحصل على فرص وإمكانات أقل بمكان العمل، ومن ناحية أخرى من أجل تعزيز المساواة في الحقوق والفرص في مكان العمل - بغض النظر عن أسس التمييز. تُتاح على موقعنا الإلكتروني مزيد من المعلومات بشأن التدابير الفاعلة التي ينبغي تنفيذها.

## هل تعرضت للتمييز؟

هل تعرضت أو تعرض شخص آخر للتمييز في المعاملة أو المضايقات بسبب الجنس، أو الهوية الجنسية أو التعبير عن الهوية الجنسية، أو العرق، أو الدين، أو الإعاقة، أو التوجه الجنسي، أو السن؟ يُمكن أن يتعلق الأمر إذن بالتمييز. يُمكنك الإبلاغ عن ذلك إلى وكيل الدولة لشؤون التمييز (DO) أو أحد مكاتب مكافحة التمييز. يُمكنك أيضاً تقديم بلاغ إذا تم التمييز ضدك من قبل صاحب عملك بسبب إجازة الوالدين.

إذا كنت عضواً في نقابة وشعرت أنه تم ممارسة التمييز ضدك في مكان العمل فينبغي عليك في المقام الأول التوجه إلى نقابتك.

وعلى موقعنا الإلكتروني يُمكنك قراءة المزيد حول التمييز، وكيفية عمل البلاغ، والإماكن التي يُمكنك التوجه إليها. كما يُمكنك أيضاً الاتصال بنا إذا كان لديك أسئلة بشأن قانون مكافحة التمييز، أو حظر التمييز ضد الأشخاص الذين هم في إجازة الوالدين أو القوانن الأخرى المتعلقة بالتمييز.

## ماذا يفعل وكيل الدولة لشؤون التمييز (DO) بالبلاغات المتعلقة بالتمييز؟

تتلقى هيئة وكيل الدولة لشؤون التمييز البلاغات المتعلقة بالتمييز التي نقوم باستخدامها بطرق مختلفة في أعمالنا الرويحية. فنحن نقوم بإجراء تحليلات للبلاغات التي نقوم باستخدامها جنباً إلى جنب مع البحوث والحوار مع المجتمع المدني لتوفير صناع القرار والتأثير عليهم.

كما يُمكن للبلاغات أن تؤدي إلى قيامنا بالإسراف. نحن نتلقى ما يقرب من ٢٠٠٠ بلاغاً في السنة وحوالي ٢٠٠ منها تؤدي إلى الإسراف. إن الإسراف يعنى أننا سنجري تحقيقاً لمعرفة ما إذا كان الشخص/الجهة الذي تم الإبلاغ عنه يمثل لقانون مكافحة التمييز. فعلى سبيل المثال يُمكننا التحقيق في القواعد أو طرق العمل لدى أحد أصحاب العمل، أو أحد المستشفيات، أو أحد المؤجرين والتي يُمكن أن تكون أحد أسباب التمييز.

يُمكن لأعمال الإسراف التي نقوم بها أن تؤدي إلى إصدار قرار يشتمل على تقييم ويُمكننا في بعض الأحيان كتابة توصيات لكي يقوم رب العمل أو المستشفى أو مالك العقار بتغيير القواعد السارية لديهم أو طريقة العمل الخاصة بهم لإنهاء التمييز. ولا تكون قراراتنا ملزمة قانونياً، ولكن الجهات التي نقوم بمراجعتها تمثل في الغالب لتوصياتنا.

وخلال القيام بأعمالنا نقوم أيضاً بتحويل نسبة صغيرة من الحالات إلى المحكمة (حوالي ١ في المئة من البلاغات). ويتم تحويل القضايا بواسطة محاميو هيئة أمن المظالم لشؤون التمييز (DO)، ويتم النظر والبث فيها بواسطة المحكمة.

Detta är en översättning till arabiska av DO:s informationsblad "Diskrimineringsombudsmannen (DO)".

أمين المظالم لشؤون التمييز  
(Diskrimineringsombudsmannen - DO)  
www.do.se  
Box 4057, 169 04 Solna  
هاتف 08 - 120 20 700  
البريد الإلكتروني do@do.se