



کارگزاری مبارزه با تبعیض

کارگزاری مبارزه با تبعیض (DO) یک اداره دولتی است که برای از بین بردن تبعیض در جامعه فعالیت می کند. ما به نمایندگی از مجلس و دولت سوئد کار می کنیم. ما بر اجرای قانون تبعیض و قانون مرخصی والدین نظارت می کنیم و فعالیت های ما توسط قانون مربوط به مبارزه با تبعیض هدایت می شود. هدف از کار ما، داشتن جامعه ای است که در آن حقوق و فرصت های برابر افراد محروم شمرده می شود - بدون توجه به جنسیت، هویت جنسی و تجلی جنسی، قومیت، مذهب یا باورهای دیگر، معلولیت، گرایش جنسی یا سن.

تبعیض چیست؟

در سوئد، یک قانون منع تبعیض وجود دارد که بر اساس آن تبعیض قائل شدن ممنوع است. تبعیض به این معنی است که با یک فرد، در مقایسه با شخص دیگری، بدتر رفتار بشود. اما همه ی رفتارهای ناعادلانه، بر اساس قانون، تبعیض محسوب نمی شوند.

به عبارت ساده، تعریف قانون از تبعیض شامل چهار شرط می باشد. برای اینکه یک رویداد، تبعیض آفرین در نظر گرفته شود باید هر چهار شرط وجود داشته باشند.

- این رویداد باید در مورد اتفاق یا موقعیتی باشد که در آن فردی مورد بی عدالتی قرار می گیرد و یا به او توهین می شود.
- بی عدالتی و یا توهین باید با یک یا چند مورد از هفت مبنای تبعیض (به عنوان مثال جنسیت یا سن) ارتباط داشته باشد.
- این رویداد باید در مورد یکی از شش شکل تبعیض موجود در قانون باشد (مثلا تبعیض مستقیم یا آزار و اذیت).
- این رویداد باید در یکی از حوزه های اجتماعی که در آن قانون اعمال می شود (مثلا زندگی کاری یا بازار مسکن) اتفاق افتاده باشد.

حتی اگر تمام شرایط وجود داشته باشند، تضمینی نیست که یک رویداد، تبعیض آفرین محسوب شود. در بعضی موارد، قوانین و مقررات دیگری وجود دارند که تأثیرگذار هستند. به عنوان مثال، اگر به یک فرد زیر ۱۸ سال در رستوران سرویات الکل فروخته نشود، این به عنوان تبعیض سی محسوب نمی شود، زیرا قانون دیگری وجود دارد به نام قانون الکل که فروش الکل به جوانان زیر ۱۸ سال را در رستوران ها ممنوع می کند. ممکن است عوامل دیگری نیز وجود داشته باشند که باعث شوند یک رویداد، تبعیض آفرین محسوب نشود. ارزیابی باید همیشه به صورت مجزا برای هر مورد انجام شود.

1. رویداد باید در مورد اتفاقی باشد که در آن فردی مورد بی عدالتی قرار می گیرد و یا به او توهین می شود

بی عدالتی بدین معنی است که یک فرد در وضعیت بدتری قرار بگیرد یا یک پسرقت، مزیت یا خدماتی را از دست بدهد. به عنوان مثال، ممکن است فردی به مصاحبه برای یک شغل دعوت نشود، اجازه تحصیل نداشته باشد، نتواند از یک فروشگاه خرید کند، به یک رستوران راه داده نشود و یا اجازه نداشته باشد که ماشین یا خانه اجاره کند.



2. بی عدالتی و یا توهین باید با یک یا چند مورد از هفت مبنای تبعیض ارتباط داشته باشد

برای اینکه یک رویداد، تبعیض آمو در نظر گرفته شود، باید همچنین در ارتباط با یک یا چند مورد از مبنای تبعیض باشد. هفت مورد وجود دارد که بر اساس قانون، مبنای تبعیض موارد زیر هستند:

- جنسیت
- هویت جنسی و یا تجلی جنسی
- وابستگی های نژادی
- دین و یا باور های آیینی دیگر
- معلولیت
- گرایش جنسی
- سن.



3. این رویداد باید در مورد یکی از شش شکل تبعیض موجود در قانون باشد

بر اساس قانون شش شکل تبعیض وجود دارد:

- تبعیض مستقیم
- تبعیض غیر مستقیم
- عدم دسترسی
- آزار و اذیت
- آزار جنسی
- دستور دادن برای تبعیض.



تبعیض مستقیم



تبعیض مستقیم زمانی است که با کسی بدتر از دیگران، در موقعیتی مشابه، رفتار شود و ارتباطی با مبای تبعیض وجود داشته باشد. به عنوان مثال، اگر یک کارفرما بفهمد که یک جوینده ی کار دارای نامی خارجی است و بنابراین تصمیم بگیرد که شخص را برای مصاحبه دعوت نکند.

تبعیض غیر مستقیم



تبعیض غیرمستقیم زمانی است که قانونی وجود دارد که به نظر خنثی است اما به ویژه افرادی را که ارتباطی با مبای تبعیض دارند، مورد بی عدالتی قرار می دهد. به عنوان مثال، اگر یک کارفرما بدون هیچ دلیلی داشی گواهینامه رانندگی را الزامی کند، این باعث می شود افراد معلول مورد بی عدالتی قرار بگیرند.

عدم دسترسی



عدم دسترسی زمانی است که یک تشکیلات کاری تدابیر معقول برای اینکه یک فرد معلول بتواند عضوی از آن باشد را انجام نمی دهد. فقط تدابیر به اصطلاح معقول الزامی هستند. اینکه یک تدبیر معقول باشد یا نه، به عنوان مثال، بستگی به این دارد که آیا آن موسسه دارای شرایط عملی و مالی برای اجرای آن تدبیر می باشد یا خیر. به این موضوع نیز توجه می شود که آیا رویداد مورد نظر درباره یک ارتباط کوتاه است یا یک رابطه ی بلندمدت تر، به عنوان مثال، آیا در مورد یک بازدید به خصوص از یک فروشگاه است و یا در مورد کار یا تحصیل طولانی تر.

هنگامی که بحث مربوط به دسترسی افراد معلول است، تعدادی قوانین دیگر نیز وجود دارند که تاثیرگذار هستند (مانند قانون محیط کار و قانون ارائه مدارک عمومی). اگر یک سازمان، تحت هر یک از این قوانین، امکان دسترسی کافی نداشته باشد، این نیز می تواند به عنوان تبعیض در نظر گرفته شود و بنابراین باید به DO گزارش شود.

آزار و اذیت و آزارهای جنسی



آزار و اذیت رفتاری است که به ارزش یک فرد توهین می کند و با یک یا تعدادی از مبای تبعیض مرتبط است. این ها می تواند شامل نظر دادن، اظهارات بدی و ژست ها و یا طرد کردن کسی باشد. نمونه هایی از آزار و اذیت ممکن است یک معلم باشد که یک دانش آموز را که حجاب دارد مورد تمسخر قرار می دهد یا یک کارمند اداره کاریابی است که فردی را به دلیل اینکه همجنس گرا است، دست می اندازد.

آزار جنسی به معنی رفتاری جنسی است که فرد مورد آزار قرار گرفته، آن را نمی خواهد. به عنوان مثال، ممکن است شخصی، فرد دیگری را انگولک، تمجید، دعوت کند یا پیشنهادهای نامطلوب به او بدهد.



دستورالعمل برای تبعیض



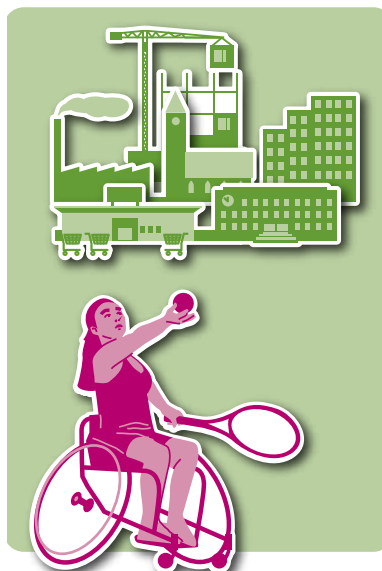
دستورالعمل تبعیض زمانی است که کسی فرمائی صادر می کند یا به شخص دیگری که در موقعیت وابسته بودن قرار دارد، مانند یک کارمند، دستورالعمل می دهد تا علیه فرد دیگری تبعیض قائل شود.

4. این رویداد باید در یکی از حوزه های که در آن قانون اعمال می شود صورت بگیرد

ممنوعیت تبعیض در بسیاری از حوزه های جامعه مانند زندگی کاری، آموزش و پرورش، اداره کارایی، فروش کالاها و خدمات، مراقبت های بهداشتی، خدمات اجتماعی، تامین اجتماعی و پشتیبانی دانشجویی و در بسیاری موارد دیگر کاربرد دارد.

قانون تبعیض در همه جا اعمال نمی شود

قانون تبعیض بر روی اینکه چه اتفاقی بین افراد خصوصی رخ می دهد نظارت نمی کند، مثلا اینکه چگونه همسایگان و یا خویشاوندان با یکدیگر رفتار می کنند. محتوای تبلیغات، تلویزیون، رادیو، رسانه های اجتماعی و روزنامه ها نیز شامل ممنوعیت تبعیض نمی شوند. از سوی دیگر در این حوزه ها قوانین و مقررات دیگری وجود دارد که محدودیت هایی را در مورد آنچه که مجاز است و آن چه که مجاز نیست را تعیین می کنند.



تبعیض علیه کسانی که در مرخصی والدین هستند ممنوع است

یک کارمند یا جوینده کار که در مرخصی والدین است، خواهد بود، یا قبلا بوده است، در برابر تبعیض از طرف کارفرما محافظت می شود. محافظت در برابر تبعیض، حتی در مورد فردی که برای مراقبت از کودک بیمار خود در مرل می باشد نیز اعتبار دارد. نمونه هایی از تبعیض، از دست دادن اشتغال، انتقال به پستی با وظایف کاری بدتر و یا دستمزد بدتر است.

تدابیر فعال برای پیشگیری از تبعیض

قانون تبعیض شامل ممنوعیت تبعیض در موارد خاص می باشد، اما این قانون همچنین الزام می کند که کارفرمایان و ارائه دهندگان آموزش، با این تدابیر به اصطلاح فعال کار کنند. قسمی از این تدابیر فعال مربوط به پیشگیری از این است که فردی مورد تبعیض قرار بگیرد یا به صورت دیگری امکانات ضعیف تری در محیط کاری دریافت کند، و قسمی دیگر مربوط به ترویج حقوق و فرصت های برابر در محل کار است - صرف نظر از مبای تبعیض. در سایت ما اطلاعات بیشتری در مورد چگونگی اعمال تدابیر فعال پیدا خواهید کرد.

آیا شما مورد تبعیض واقع شده اید؟

آیا حق شما یا شخص دیگری ضایع شده و یا به دلایل جنسیت، هویت جنسی یا تجلی جنسی، وابستگی های نژادی، دین، معلولیت، گرایش جنسی و یا سن تحقیر و توهین شده اید/اند؟ در این صورت این رویداد می تواند تبعیض محسوب شود. شما می توانید این رویداد را به DO و یا یک اداره ضد تبعیض گزارش کنید. شما همچنین می توانید اگر که در ارتباط با مرخصی والدین توسط کارفرمای خود مورد بی عدالتی قرار گرفته اید را گزارش کنید. اگر عضو یک اتحادیه صنفی هستید و در محل کار خود مورد تبعیض قرار گرفته اید ابتدا باید با اتحادیه صنفی خود تماس بگیرید.

در وبسایت ما می توانید درباره تبعیض، نحوه گزارش کردن آن و جایی که می توانید به آن مراجعه کنید، بیشتر بخوانید. شما همچنین می توانید در صورت داشتن سوال در مورد قانون منع تبعیض، ممنوعیت تبعیض در مورد مرخصی والدین و یا سایر مقررات مربوط به تبعیض با ما تماس بگیرید.

DO با گزارش های مربوط به تبعیض چه می کند؟

DO گزارش های تبعیض را دریافت می کند که ما به روش های مختلفی برای ارتقاء کار خود استفاده می کنیم. ما تجزیه و تحلیل های انجام شده بر روی گزارش ها را دریافت می کنیم که از آنها همراه با تحقیق و گفتگو با ارگان های جامعه مدنی، برای اطلاع رسانی و تاثیر گذاری بر روی تصمیم گیری ها، استفاده می کنیم.

شکایت ها همچنین می توانند منجر به بازرسی از طرف ما شوند. ما حدود ۲۰۰۰ گزارش در سال دریافت می کنیم و حدود ۲۰۰ تا از آنها به انجام نظارت ختم می شوند. نظارت به این معنی است که ما تحقیق خواهیم کرد تا اطمینان حاصل کنیم که فردی که گزارش بر علیه او ثبت شده است، قانون تبعیض را رعایت می کند. به عنوان مثال، ما ممکن است قوانین یا شیوه های کاری یک کارفرما، یک بیمارستان یا یک صاحب خانه را، که ممکن است باعث تبعیض شده باشند را بررسی کنیم.

نظارت ما می تواند به تصمیم در مورد یک ارزیابی منجر شود و گاهی اوقات ما همچنین می توانیم توصیه هایی ارائه دهیم در مورد اینکه کارفرما، بیمارستان و یا صاحبخانه باید مقررات یا شیوه های خود را تغییر دهند تا تبعیض به پایان برسد. تصمیمات ما از نظر حقوقی الزام آور نیستند، اما آنها را که ما بررسی کرده ایم اغلب توصیه های ما را دنبال می کنند.

ما در محدوده ی وظایف مان حی سالانه درصد کمی از موارد را در دادگاه نبر پیگیری می کنیم (تقریباً ۱ درصد از همه گزارش ها). پرونده حقوقی توسط حقوقدانان DO پیگیری شده و توسط دادگاه تصمیم گیری می شود.

Detta är en översättning till persiska
av DO:s informationsblad
”Diskrimineringsombudsmannen (DO)”.

کارگزاری امور تبعیض (DO)
www.do.se
Box 4057, 169 04 Solna
تلفن 08-120 20 700
ایمیل do@do.se