

## اداره مبارزه در برابر تبعیض (Diskrimineringsombudsmannen – DO)

اداره مبارزه در برابر تبعیض (DO) یک اداره دولتی است که برای یک جامعه فارغ از تبعیض فعالیت میکند. ما به دستور پارلمان و دولت سویدن کار میکنیم. ما پیروی از قانون تبعیض را نظارت نموده مراقب هستیم که از "قانون مرخصی والدین" یا (Föräldrarledighetslagen) پیروی صورت بگیرد. وظیفه ما در قانون مبارزه در برابر تبعیض تعیین شده است.

هدف کار ما اعمار یک جامعه ایست که در آن به حقوق و امکانات یکسان انسان ها، بدون در نظر داشت جنسیت، هویت جنسیتی و طرز بیان جنسیت، تعلقات قومی، دین و یا دیگر باور های اعتقادی، معلولیت، تمایلات جنسی یا سن احترام گذاشته میشود.

### تبعیض چیست؟

در سویدن یک قانون در مورد تبعیض وجود دارد که استفاده از تبعیض را ممنوع میسازد. تبعیض به این معنی است که با شما در مقایسه با شخص دیگری برخورد بد صورت میگردد. در سویدن "قانون تبعیض" diskrimineringslag وجود دارد که تبعیض را منع میکند. اما از دیدگاه قانون هر نوع رفتار غیرعادلانه، تبعیض شمرده نمیشود.

به طور ساده میتوان چنین گفت که توضیح قانون در مورد تبعیض از چهار شرط تشکیل شده است. برای این که یک حادثه بتواند تبعیض آمیز تلقی شود باید هر چهار شرط تکمیل گردیده باشد.

1. باید در ارتباط به یک واقعه یا حالتی باشد که در آن با شخص بی عدالتی صورت گرفته و یا هم او توهین گردیده باشد.
2. مورد بی عدالتی قرار گرفتن و یا هم توهین گردیدن باید با یک و یا چند دلیل از همان دلایل هفتگانه تبعیض ارتباط داشته باشد (به طور مثال جنسیت یا سن).
3. این حادثه باید در مورد یکی از همان شش نوع تبعیض باشد که در قانون وجود دارد (به طور مثال تبعیض مستقیم و یا آزار و اذیت).
4. این حادثه باید در داخل یکی از ساحات اجتماع که قانون در آنجا اعتبار دارد اتفاق افتاده باشد (مثلاً در زندگی کاری یا بازار مسکن).

حتی اگر همه شرایط تکمیل هم شده باشد باز هم اطمینانی وجود ندارد که یک حادثه، تبعیض آمیز ارزیابی شود. در برخی موارد قوانین و مقررات دیگری وجود دارد که تاثیرگذار میباشند. به طور مثال هرگاه در رستوران برای یک شخصی که کمتر از هژده سال عمر دارد الکل فروخته نمیشود، این موضوع به عنوان تبعیض سنی شمرده نمیشود. زیرا یک قانون دیگری وجود دارد، بنام قانون الکل، که به رستوران ها اجازه نمیدهد تا به جوانان کمتر از ۸۱ سال الکل بفروشند. همچنان عوامل دیگر نیز میتواند وجود داشته باشد که باعث میگردد تا یک حادثه، تبعیض آمیز ارزیابی نشود. همیشه باید در مورد هر قضیه یک ارزیابی جداگانه صورت بگیرد.

## 1. باید موضوع در مورد یک واقعه یا حالتی باشد که شخصی مورد بی عدالتی قرار بگیرد و یا هم توهین گردد.

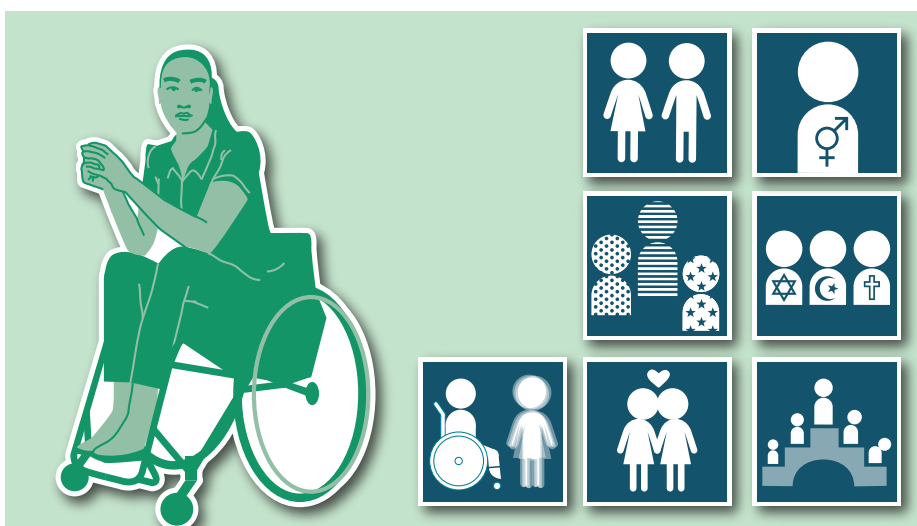
مورد بی عدالتی قرارگرفتن به این معنی که یک شخص در موقعیتی بدتری قرار میگیرد یا امکان بهبود، بدست آوردن یک امتیاز و یا هم یک خدمت را از دست میدهد. به طور مثال این که شخصی برای انجام یک مصاحبه استخدامی فراخوانده نمیشود، برایش اجازه تحصیل یا خرید از یک فروشگاه داده نمیشود، اجازه داده نمیشود تا وارد یک رستوران شود یا این که یک موتر یا هم خانه را به کرایه بگیرد.



## 2. مورد بی عدالتی قرار گرفتن و یا هم توهین شدن باید با یک و یا چند دلیل از همان دلایل هفتگانه تبعیض ارتباط داشته باشد

برای این که یک حادثه بتواند تبعیض آمیز شمرده شود، باید همچنان با یک و یا چند دلیل از جمله دلایل به اصطلاح هفتگانه تبعیض ارتباط داشته باشد. بر مبنای قانون، هفت دلیل برای تبعیض وجود دارد.

- جنسیت
- هویت جنسیتی یا طرز بیان جنسیت
- تعلقات قومی
- دین و یا دیگر باور های اعتقادی
- معلولیت
- تمایلات جنسی
- سن



### 3. حادثه باید درمورد یکی از همان شش شکل تبعیض باشد که در قانون موجود میباشد.

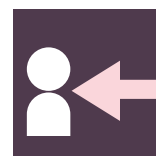
نظر به قانون شش نوع تبعیض وجود دارد:

- تبعیض مستقیم
- تبعیض غیرمستقیم
- قابلیت ناقص دسترسی
- آزار و اذیت
- آزار و اذیت جنسی
- دستورالعمل برای تبعیض قایل شدن



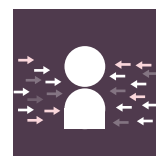
#### تبعیض مستقیم

تبعیض مستقیم زمانی صورت میگیرد که با یک شخص نسبت به شخص دیگری که در عین شرایط قرار دارد، رفتار بدتر صورت میگیرد و همچنان پیوندی با یکی از دلایل برای تبعیض موجود میباشد. به طور مثال یک کارفرما احساس میکند که یکی از افرادی که کار تقاضا نموده است دارای اسم خارجی میباشد و به همین دلیل تصمیم میگیرد تا او را به مصاحبه استخدامی فرا نخواند.



#### تبعیض غیرمستقیم

تبعیض غیرمستقیم زمانی پیش میآید که یک قانون ظاهراً بیطرفانه به نظر برسد ولی در واقع در مورد افرادی که با دلایل تبعیض پیوند دارد، بی عدالتی را به کار گیرد. به طور مثال یک کارفرما شرط بی پایه داشتن لایسنس رانندگی را مطرح میسازد، موضوعی که باعث میگردد تا با افرادی دارای معلولیت بی عدالتی صورت بگیرد.



#### دسترسی ناقص

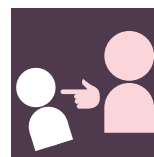
دسترسی ناقص زمانی ظهور میکند که در یک محل کار اقدامات معقول برای این که یک شخص معلول بتواند در کار و فعالیت سهم بگیرد، اتخاذ نمیگردد. شرایط صرفاً برای به اصطلاح اقدامات معقول وجود دارد. این که یک اقدام معقول شمرده میشود و یا نه بستگی دارد مثلاً به موجودیت شرایط اقتصادی و عملی برای اجرای آن در همان بخش. قانون همچنان کوتاه مدت بودن و یا طولانی بودن رابطه را نیز در نظر میگیرد. به طور مثال این که آیا صرفاً یک بازدید انفرادی از یک فروشگاه مطرح است و یا این که موضوع به استخدام شدن و یا هم آموزش برای یک مدت طولانی ارتباط میگیرد.



زمانی که قابلیت دسترسی برای افراد معلول مطرح باشد، یک تعداد قوانین دیگر نیز وجود دارد که تاثیرگذار میباشد (مثلاً قانون محیط کار و قانون تدارکات دولتی). اگر یک شرکت نظر به یکی از این قوانین دارای دسترسی ناقص میباشد، این نیز به مثابه تبعیض ارزیابی گردیده و باید به "اداره مبارزه در برابر تبعیض" یا DO معرفی گردد.

## آزار و اذیت و آزار جنسی

آزار و اذیت نمودن عملی است که باعث توهین به وقار یک شخص گردیده و با یکی و یا چند دلیل از جمله دلایل هفتگانه تبعیض ارتباط دارد. به طور مثال این میتواند اظهار نظرات، ژست ها و حرکات و یا تحریم نمودن باشد.



مثال در مورد آزار و اذیت میتواند یک معلمی باشد که یک شاگرد را به دلیل پوشیدن حجاب مورد تمسخر قرار میدهد یا یک مامور بررسی کننده در اداره کاربایی یا (arbetsförmedlingen) که یک شخصی که همجنسگرا (homosexuell) است را مسخره میسازد.

منظور از آزار و اذیت جنسی آن رفتار جنسی است که بر شخصی که این رفتار اعمال میگیرد، نامطلوب باشد. به طور مثال این میتواند دستمالی کردن، تعریف و تمجید نمودن، دعوت نمودن و اشاره کردن های نامطلوب باشد.



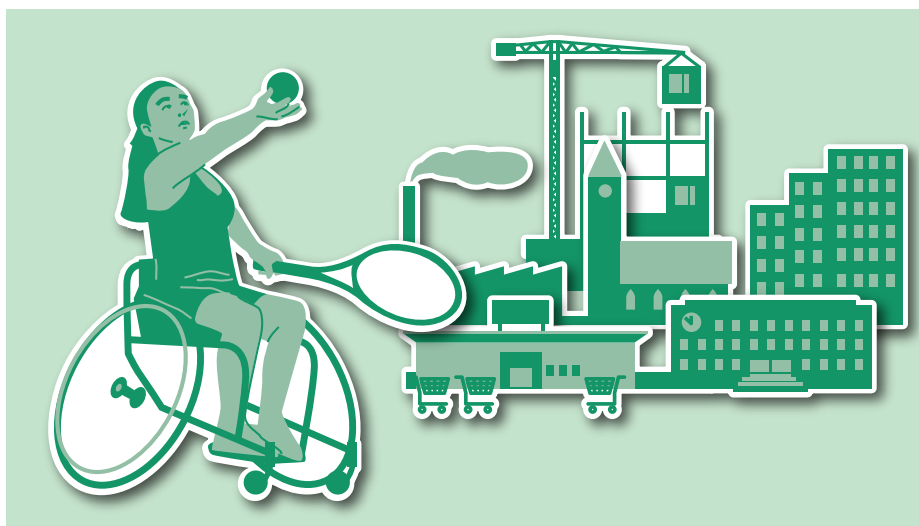
## دستور العمل برای تبعیض قایل شدن

دستور العمل برای تبعیض قایل شدن طوریکست که شخصی به شخص دیگری که در یک موقف وابسته قرار دارد، مثلاً یک کارمند، دستور میدهد که در مورد شخص دیگری تبعیض را روا دارد.



## 4. حادثه باید در آن بخش های از اجتماع رخ داده باشد که قانون در آنجا اعتبار دارد

ممنوعیت در برابر تبعیض در چندین بخش از اجتماع اعتبار دارد. مثلاً در زندگی کاری، آموزش، اداره کاربایی، فروش اجناس و خدمات، خدمات صحتی، خدمات اجتماعی، بیمه اجتماعی، کمک مالی هزینه تحصیلی و غیره.



## قانون تبعیض در همه جا مدار اعتبار نیست

قانون تبعیض آنچه میان افراد عادی اتفاق می افتد را تنظیم نمی کند، به طور مثال چگونگی پیشامد همسایه ها و یا اقارب با یکدیگر شان. همچنان محتوای اعلانات، (برنامه های) تلویزیون، رادیو، شبکه های اجتماعی و روزنامه ها نیز شامل ممنوعیت تبعیض نمیگردد. در مقابل در این ساحات قوانین و مقررات دیگری وجود دارد که مسایل را مشخص ساخته و مجاز را از غیر مجاز تفکیک میکند.

## قایل شدن تبعیض برای والدینی که در مرخصی والدین بسر میرند، ممنوع میباشد

یک کارگر و یا یک جویای کار که در حال حاضر در رخصتی والدین بسر میرد، یا در مرخصی والدین بسر برده است و یا این که قرار است به مرخصی والدین برود تحت محافظت در برابر بی عدالتی از طرف کارفرما قرار دارد. محافظت در برابر بی عدالتی زمانی اعتبار دارد که یک شخص برای مراقبت از یک طفل مریض در منزل باشد. مثال از بی عدالتی میتواند از دست دادن شغل، جاگزین شد در یک محل دیگر با وظایف دشوارتری کاری یا شرایط بدتر برای افزایش معاش باشد.

## تدابیر فعال برای جلوگیری از تبعیض قایل شدن

قانون منع تبعیض در برگیرنده ممانعت در برابر تبعیض در مواردی انفرادی میباشد. ولی این قانون همچنان شرایطی را در برابر کارفرماها و تنظیم کننده های رشته های تحصیلی قرار میدهد که باید به اصطلاح با تدابیر فعال کار کنند. به این معنی که هم برای جلوگیری از وقوع تبعیض در برابر یک شخص و از این که او به کدام شکل دیگر در شرایط بدتری در محیط کار قرار بگیرد باید جلوگیری کنند و هم برای ترویج شرایط و امکانات یکسان در محیط کار - بدون در نظر داشت دلایل تبعیض، کار نمایند. در وب سایت ما معلومات بیشتر در مورد چگونگی اجرای تدابیر فعال وجود دارد.

## پیشنهادها و شکایات خود دراز تبعیض شکایت نمائید

شما می توانید در موارد زیر شکایت نمائید:

- اگر تبعیض را تجربه کرده اید
- اگر در معرض اقدام تلافی جویانه (مجازات) قرار گرفته اید
- اگر در ارتباط با رخصتی والدین مورد بی عدالتی قرار گرفته اید
- اگر یک صاحب کار و یا ارائه دهنده یک دوره تعلیماتی در تلاش خود برای پیشگیری از تبعیض کم کاری نموده است (اقدامات فعالانه)

توجه نمائید که شما از سوی شخص دیگری هم شکایت کرده می توانید. بحیث مثال شما بحیث پدر یا مادر جهت فرزند خود شکایت کرده می توانید.

شکایتی را در فورمه اینترنتی روان نمائید - [do.se](http://do.se)

## زمانی که شکایت کردم چه اتفاقی می افتد؟

ما همه شکایت هایی که توسط DO دریافت می شود را مرور می کنیم. ابتدا تشخیص می دهیم که آیا آنچه از آن شکایت کرده اید مشمول قانون می شود یا نه. به بیان دیگر آیا این امر می تواند تبعیض، آزار جنسی، اقدام تلافی جویانه، یا بی عدالتی در ارتباط با رخصتی والدین باشد. اگر شکایت شما مشمول مقررات موجود در قانون ضد تبعیض نباشد، آن را مورد بررسی بیشتر قرار داده می توانیم. در اینصورت این امر به شما اطلاع داده می شود.

ما می‌خواهیم هر تعداد شکایت را ممکن باشد مورد تحقیق قرار دهیم زیرا خواهان آن هستیم که از افرادی که مورد تبعیض قرار می‌گیرند اعاده حیثیت شود. اما حتی اگر این شکایت‌ها مشمول قانون ضد تبعیض هم بشوند ما باید از بین آنها، تعدادی را انتخاب کنیم. دلیل این امر آن است که DO هر ساله شکایات زیادی را دریافت می‌کند (بیش از ۰۰۵۳ شکایت در سال ۰۲۰۲) و ما امکان بررسی همه آنها را نداریم. اگر ما شکایت شما را بررسی نکنیم، در این مورد به شما اطلاع داده می‌شود.

زمانی که DO یک شکایت را مورد بررسی قرار می‌دهد، ما در این مورد تشخیص می‌دهیم که آیا حادثه‌ای که از آن شکایت شده در تعارض با آنچه قانون منع نموده می‌باشد، به بیان دیگر مربوط به تبعیض، آزار جنسی، اقدام تلافی جویانه، یا بی‌عدالتی در ارتباط با قانون مرخصی والدین می‌باشد. زمانی که در این مورد موضع‌گیری نمودیم همچنین تشخیص می‌دهیم که آیا می‌توان از مجموعه مربوطه (بعنوان نمونه یک صاحب کار، یک مکتب یا فروشگاه) که آنچه مطابق قانون ضد تبعیض ممنوع بوده را انجام داده، تقاضای غرامت نمود. همچنین ما می‌توانیم در صورت لزوم بعضی پرونده‌ها را به محکمه ارسال نماییم. در اینصورت محکمه تشخیص مستقلانه‌ای در این مورد می‌دهد که آیا حادثه مذکور مشمول قانون می‌شود، و در مورد میزان غرامت احتمالی تبعیض و یا سایر غرامت‌ها نیز تصمیم‌گیری می‌کند.