



اداره مبارزه در برابر تبعیض

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 میگیرد. 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 الکول فروخته نمیشود، این موضوع به عنوان تبعیض سنی شمرده نمیشود. زیرا یک قانون دیگری وجود دارد، بنام قانون الکول، که به رستوران ها اجازه نمیدهد تا به جوانان کمتر از ۱۸ سال الکول 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.

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 DOJ 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 کاریابی 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.



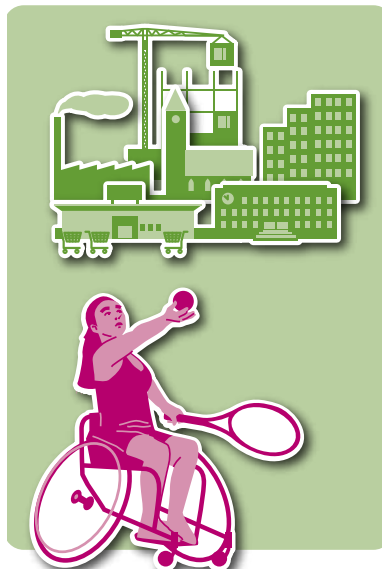
دستور العمل برای تبعیض قایل شدن

دستور العمل برای تبعیض قایل شدن طوریکه 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 کارایی، 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 ساحت قوانین و مقررات دیگری وجود دارد که مسایل را مشخص ساخته و مجاز را از غیر مجاز تفکیک میکند.

قابل شدن تبعیض برای والدینی که در مرخصی والدین بسر میبرند، ممنوع میباشد

یک کارگر و یا یک جویای کار که در حال حاضر در رخصتی والدین بسر میبرد، 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 شدن در یک محل دیگر با وظایف دشوارتری کاری یا شرایط بدتر برای افزایش معاش باشد.

تدابیر فعال برای جلوگیری از تبعیض قابل شدن

قانون منع تبعیض در برگیرنده ممانعت در برابر تبعیض در مواردی انفرادی میباشد. ولی این قانون همچنان شرایطی را در برابر کارفرما ها 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.

آیا شما تبعیض را تجربه کرده اید؟

آیا شما خود مورد بی عدالتی قرار گرفته اید و یا آیا کسی دیگری مورد بی عدالتی قرار گرفته است؟ آیا به دلیل جنسیت، هویت جنسیتی و طرز بیان جنسیت، تعلقات قومی، دین، معلولیت، گرایش جنسی و یا سن مورد تحقیر قرار گرفته اید؟ در این صورت قضیه به تبعیض ارتباط میگیرد. شما میتوانید از این موضوع به اداره مبارزه با تبعیض یا DO یا یک اداره مبارزه علیه تبعیض شکایت کنید. همچنان اگر با شما در پیوند با مرخصی والدین توسط کارفرما بی عدالتی صورت گرفته باشد، نیز میتوانید شکایت کنید.

اگر شما عضو یک اتحادیه صنفی هستید و تبعیض را در کار تجربه نموده اید باید در قدم نخست به اتحادیه صنفی مراجعه کنید.

در وب سایت ما میتوانید در مورد تبعیض، این که چگونه میتوانید گزارش بدهید و یا شکایت کنید و به کجا باید مراجعه کنید بیشتر بخوانید. همچنان شما میتوانید در صورت داشتن سوالات در مورد قانون تبعیض، ممنوعیت بی عدالتی در برابر والدینی که در مرخصی والدین بسر میبرند و همچنان دیگر مقررات که به تبعیض ارتباط میگیرد، نیز با ما در تماس شوید.

اداره مبارزه علیه تبعیض DO چه کاری را در برابر تبعیض انجام میدهد؟

اداره مبارزه علیه تبعیض DO شکایت ها یا گزارش های را در مورد تبعیض می پذیرد که ما از آن به اشکال مختلف در کار ترویج استفاده میکنیم. ما تحلیل شکایت ها را ارائه نموده از آن به طور مشترک در کار تحقیق و گفتگو با جامعه مدنی و همچنان برای دادن آگاهی و گذاشتن تاثیر روی افراد تصمیم گیرنده، استفاده میکنیم.

گزارش دهی میتواند به اجرای نظارت توسط ما نیز منجر گردد. ما سالانه تقریباً ۲۰۰۰ شکایت را بدست میآوریم که از آن جمله حدود ۲۰۰ مورد آن به یک نظارت و مراقبت میانجامد. نظارت به این معنیست که ما برای دریافت آگاهی در مورد پیروی از قانون تبعیض توسط شخصی که از او شکایت شده است یک بررسی را انجام میدهم. به طور مثال ما میتوانیم یک ارزیابی را در مورد مقررات و شکل کار نزد یک کارفرما، در یک شفاخانه یا یک مالک خانه که میتواند مسبب تبعیض باشد، انجام بدهیم.

نظارت ما میتواند منجر به یک تصمیم همراه با یک ارزیابی گردد. در برخی موارد ما میتوانیم حتی توصیه ها را نیز به کارفرما ها، شفاخانه ها یا صاحبان مساکن در مورد وارد آوردن تغییر در مقررات یا شکل کار شان ارائه کنیم، تا باشد به اعمال تبعیض خاتمه داده شود. تصمیم ما از نگاه حقوقی/قانونی الزامی نبوده اما آنهایی را که ما تحت نظارت قرار داده ایم معمولاً از توصیه های ما پیروی می نمایند.

ما در وظایف خود همچنان یک تعداد اندک قضا یا را به محاکم نیز میکشانیم (تقریباً ۱ فیصد از همه شکایات). در آن هنگام قضیه توسط وکلا اداره مبارزه در برابر تبعیض DO به پیش برده شده و در محکمه در مورد آن تصمیم گرفته میشود.

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

اداره مبارزه با تبعیض DO
Diskrimineringsombudsmannen (DO)
www.do.se
Box 4057, 169 04 Solna
شماره تلفون 08-120 20 700
آدرس ایمیل do@do.se