

## أمين المظالم لشؤون التمييز (Diskrimineringsombudsmannen – DO)

إن هيئة أمين المظالم لشؤون التمييز (DO) هي سلطة حكومية تعمل من أجل مجتمع خالٍ من التمييز. نحن نعمل بالنيابة عن البرلمان والحكومة في السويد. فنحن نراقب الامتثال لقانون مكافحة التمييز وقوانين إجازة الوالدين، ويسري عملنا وفقاً لقانون أمين المظالم لشؤون التمييز.

والهدف من عملنا هو مجتمع تُحترم 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. فالتمييز يعني معاملة الشخص بشكل أسوأ بالمقارنة مع الآخرين. إلا أنه من الناحية القانونية لا تُعتبر كل معاملة غير عادلة تمييزاً.

وببساطة يُمكننا 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 ٨١ سنة وتم رفض تقديم مشروبات كحولية له في المطعم، فلا يتم اعتبار تلك الواقعة بأنها واقعة تمييزية، لأن هناك قانون آخر، قانون المشروبات الكحولية، الذي يحظر على المطاعم بيع المشروبات الكحولية للشباب تحت سن ٨١ سنة. وقد تكون هناك أيضاً عوامل أخرى تؤدي إلى عدم الحكم على الواقعة بأنها واقعة تمييزية. ينبغي أن يتم الحكم على كل واقعة على حده.

## 1. ينبغي أن يكون الأمر متعلقاً بحادثة يتم فيه تمييز في معاملة الشخص أو إساءة معامَلته.

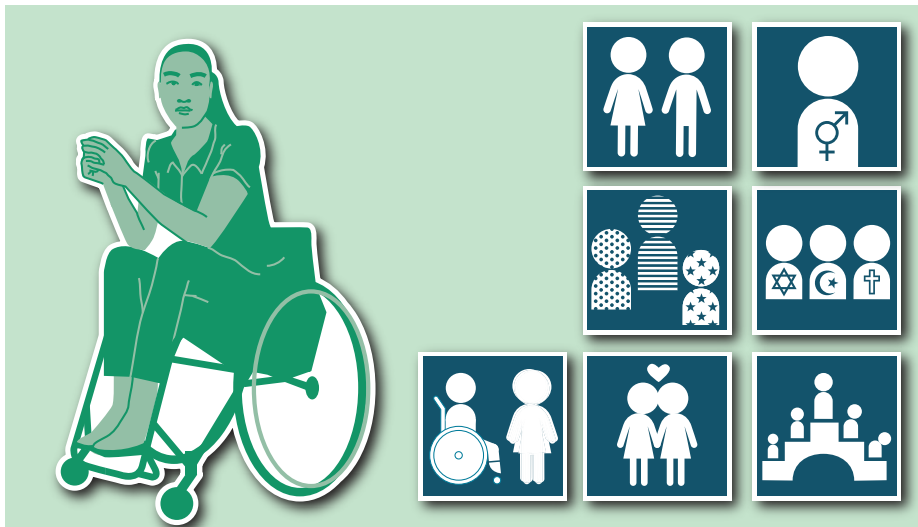
إن التمييز في المعاملة يعني اعتبار الشخص بأنه في مكانة أسوأ أو أن يفقد مزية أو فائدة أو خدمة. فقد يتعلق الأمر بعدم دعوة شخص ما لحضور مقابلة عمل، أو يتم رفض اشتراكه في برنامج تعليمي/تدريب، أو لا يُسمح له بالتسوق من متجر ما، أو يتم رفض دخوله مطعم ما، أو يتم رفض استئجاره لسيارة أو سكن.



## 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 من بما يُسمى بأسس التمييز. هناك سبعة أسس للتمييز بموجب 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

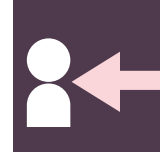
وفقاً للقانون توجد ستة أشكال من التمييز:

- التمييز المباشر
- التمييز غير المباشر
- عدم إتاحة إمكانية الوصول
- المضايقات
- التحرش الجنسي
- تعليمات للتمييز



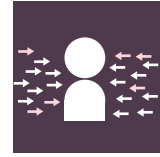
#### التمييز المباشر

إن التمييز المباشر 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 المباشر

يكون التمييز غير مباشر عندما يكون هناك قاعدة تبدو محايدة إلا أنها تنطوي على تمييز مرتبط بأحد أسس التمييز. على سبيل المثال وضع صاحب العمل لشرط امتلاك الشخص لرخصة قيادة بلا مبرر، وهو الأمر الذي ينطوي على تمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة.



#### عدم إتاحة إمكانية الوصول

إن عدم إتاحة إمكانية الوصول 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 نأخذ في الاعتبار أيضاً ما إذا كان الأمر يتمحور حول اتصال قصير الأجل أو علاقة طويلة الأمد، على سبيل المثال إذا كان الأمر يتعلق بزيارة فردية إلى متجر أو كان يتعلق الأمر بوظيفة أو بتعليم/تدريب طويل الأمد.



عندما يتعلق الأمر بإمكانية الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة فإن هناك عدد من القوانين الأخرى التي تُحدث تأثيراً (على سبيل المثال قانون بيئة العمل وقانون المشتريات العامة). إذا كان لدى إحدى المؤسسات/الشركات قصور في إتاحة إمكانية الوصول بموجب أي من تلك القوانين، فقد يتم اعتبار ذلك بمثابة التمييز وبالتالي يتم أيضاً تقديم بلاغ لدى أمين المظالم 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 الإهانات 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 من 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.



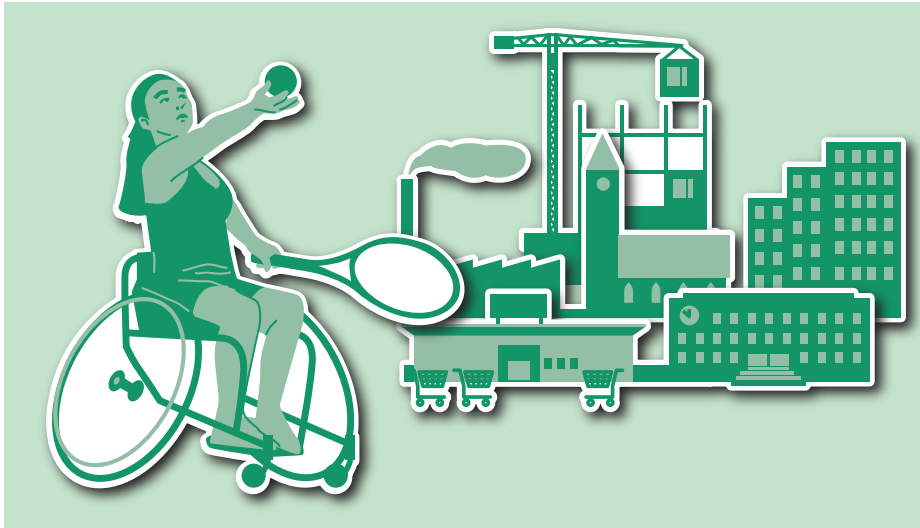
#### تعليمات للتمييز

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 يوجد قوانين أخرى لتلك القطاعات تنظم وتضع الحدود لما هو مسموح به وما هو غير مسموح به.

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

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 المنزل 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 الفعّالة التي ينبغي تنفيذها.

## قدّم اقتراحات وشكاوى حول التمييز

يتلقى أمين المظالم لشؤون التمييز (DO) النصائح والشكاوى بخصوص التمييز ومخاطره وأوجه القصور في عمل أرباب العمل والجهات المقدمة للبرامج التعليمية لغرض الحيلولة دون حدوث حالات تمييز.

أن نصيحتك أو شكواك مهمة لعملنا ضدّ التمييز. إذ يمكننا بمساعدة معلوماتك التي تقدمها لنا تحديد المشاكل في مختلف مجالات المجتمع حيث نحتاج إلى العمل لدفع عجلة التطور، وتقديم الإرشادات وزيادة المعرفة حول مخاطر التمييز أو حيث نحتاج إلى العمل للتأثير على التشريعات القانونية.

أي أننا نستعمل المعلومة لضمان الامتثال للقانون وليس أولاً لإيجاد حلول لحالات فردية. وقد يتم تضمين المعلومة في ما يُسمى بالتحقيقات الرقابية و في حالات قليلة يؤدي إلى القيام بإجراءات قضائية.

أن نسبة قليلة فقط من النصائح والشكاوى تؤدي إلى إجراء تحقيق واتخاذ قرار.

هذا ويمكنك تقديم نصائح وشكاوى في صفحة ويب أمين المظالم لشؤون التمييز. الاستمارة باللغة السويدية ولكنّ يمكنك تعبئتها باللغة التي ترغب.