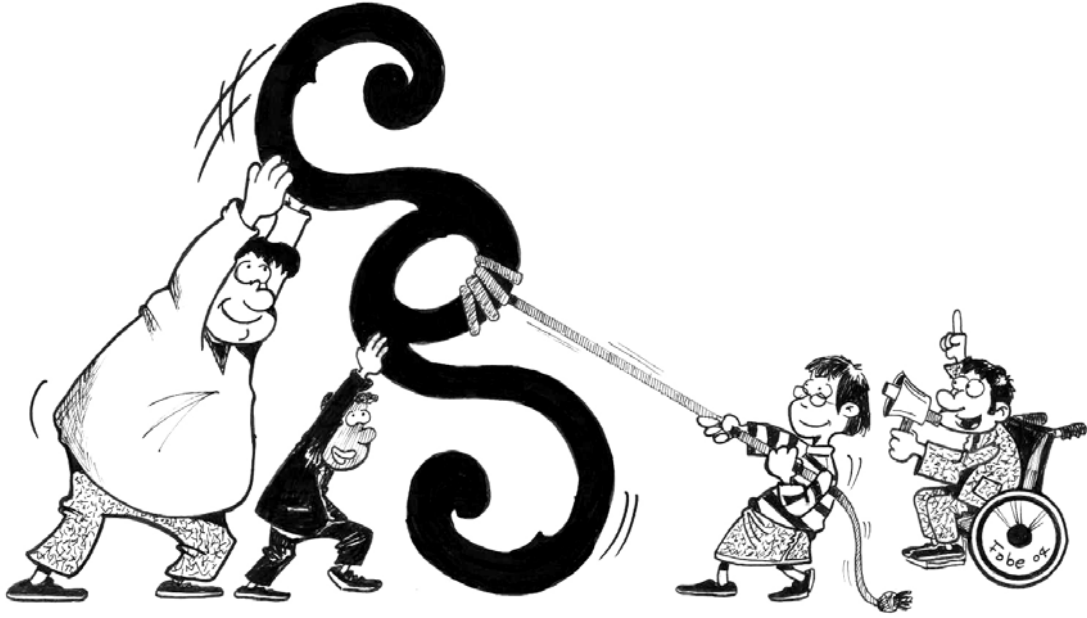


قانون المساواة

- وسيلة متكاملة ضد التمييز



Moninaisuuden puolesta مع التنوع ضد التمييز Syrijintää vastaan



جمعية فنلندا إلى الأمام
بدون تمييز SEIS

أيار/مايو 2004
هذا المنشور من إعداد مشروع جمعية فنلندا إلى الأمام بدون تمييز SEIS
موقع الإنترنت <http://www.join.fi/seis>
تم طبع ونشر هذا المنشور بمساعدة برنامج الإتحاد الأوروبي للعمل ضد التمييز

الصور: فابريزيو سكارباتي Fabrizio Scarpati

المحتويات

4	1. قانون المساواة – المعنون بالقانون
4	2. خلفية القانون
5	3. تعريف التمييز
7	4. مجالات تطبيق القانون
8	5. دفع عجلة المساواة إلى الأمام
9	6. الإشراف على تطبيق القانون
11	7. حق التعويض عن التمييز
12	8. موجز إجراءات البت في مسائل التمييز – سير الإجراءات
13	9. معلومات إضافية

الملاحق:

الملحق 1: أفكار حول قانون المساواة – ثلاثة أمثلة

الملحق 2: أعضاء لجنة التمييز

1. قانون المساواة – المعنون بالقانون

ينص العديد من القوانين الوطنية في فنلندا على تحريم التمييز. وبالإضافة إلى ذلك تلتزم فنلندا بالاتفاقيات الدولية التي تهدف إلى تقدم وتعزيز ونشر المساواة. وعلى الرغم من ذلك تعاني العشرات من الناس يومياً من التمييز سواء في العمل أو خارجه.

ولحل هذا الوضع فقد تم سن قانون المساواة الذي صار ساري المفعول بدءاً من أول شباط/فبراير 2004. ويهدف القانون إلى دفع عجلة المساواة إلى الأمام وتحسين فرص ضحايا التمييز للتدخل في معاملتهم

وتتألف عناصر قانون المساواة من تحريم التمييز بناءً أسس على العمر أو الأصل العرقي أو الوطني أو اللغة أو الدين أو العقيدة أو الرأي أو الوضع الصحي أو الإعاقة البدنية والعقلية أو الميول الجنسية أو أي أساس آخر يتعلق بالإنسان (كالوضع المالي أو الحمل أو الوضع العائلي مثلاً). ويشير تعبير الأصل العرقي أو الوطني إلى المهاجرين الجدد بالإضافة إلى الأقليات القديمة المتواجدة في فنلندا كالعجم واللابلانديين والتتار واليهود والروس الذين هاجروا إلى فنلندا في بداية القرن الماضي. أي أن القانون ينطبق على المولودين في فنلندا وعلى المهاجرين الجدد رجالاً ونساءً وأطفالاً بغض النظر عن العمر.

ويحدد القانون طبيعة التعامل التمييزي والأحوال التي يسمح بها التعامل بشكل مختلف. وتتركز التعديلات الأساسية للقانون في إلزام الموظفين الرسميين بمسؤولية إعداد خطط وبرامج لدفع عجلة المساواة العرقية إلى الأمام وتعزيز وتعميم المساواة ومساعدة ضحايا التمييز على الحصول على تعويض بالإضافة إلى مساعدتها على تحمل عبء الإثبات المجرء.

يعرض هذا المنشور موجزاً لأسس قانون المساواة ومحتواه المركزي. وتعرض الملاحق آراء بعض الجمعيات كمجلس لابلندا التشريعي وجمعية المعاقين وجمعية المساواة الجنسية حول هذا القانون (الملحق 1).

إن ما نهدف إليه هو أن تعطي كل إنسان فرصة للتعرف على حقوقه وواجباته والوسائل المتاحة للتدخل في حالات التمييز ومنعها وإستعمال الوسائل الوقائية ضد التمييز ونود أن نؤكد أن المساواة لا يجوز أن تكون إمتيازاً يتمتع به البعض دون الآخرين بل أن يكون حقاً في متناول الجميع.

2. خلفية القانون

التعابير الأساسية: الدستور، العنصرية، توصيات الإتحاد الأوروبي ضد التمييز

تعود جذور قانون المساواة إلى التشريع الفنلندي الوطني. إذ ينص دستور فنلندا على أن الناس متساوون أمام القانون، ولا يجوز التمييز ضد أي إنسان على أساس الجنس أو العمر أو الأصل أو اللغة أو الديانة أو العقيدة أو الرأي أو الوضع الصحي أو الإعاقة البدنية أو العقلية أو أي أساس آخر يتعلق بالإنسان إلا في حال وجود سبب وجيه ومقبول لذلك.

وبالإضافة إلى بنود الدستور، يحرم التمييز في عديد من القوانين الفنلندية كقانون العمل وقانون تنظيم الخدمات وقانون المساواة بين الجنسين والقانون الجزائي.

وبالإضافة إلى ذلك تلتزم فنلندا بالإتفاقيات الدولية كإتفاقيات حقوق المواطنين والإتفاقيات العامة للحقوق السياسية وإتفاقية الإتحاد الأوروبي لحقوق الإنسان ودستور الإتحاد الأوروبي للشئون الإجتماعية.

ويشدد قانون المساواة على التشريعات التي تصب في خانة التكافؤ كما يمنح فرصاً جديدة للتدخل في حالات التمييز. وبسن هذا القانون تكون فنلندا قد نفذت توصيات الإتحاد الأوروبي الملزمة بتحريم التمييز على أساس الأصل العرقي (توصية تحريم العنصرية) وتحريم التمييز في العمل (توصية تحريم التمييز في العمل).

3. تعريف التمييز

التعابير الأساسية: التمييز المباشر وغير المباشر، المضايقة، الإيعاز بالتمييز، المعاملة الإيجابية والمعاملة الخاصة.

تقوم أسس قانون المساواة على تحريم التمييز بناءً على العمر أو الأصل العرقي أو الوطني أو اللغة أو الدين أو العقيدة أو الرأي أو الوضع الصحي أو الإعاقة البدنية والعقلية أو الميول الجنسية أو أي أساس آخر يتعلق بالإنسان وبالإضافة إلى ذلك يحرم القانون التمييز السافر (المباشر) والمقنع (غير المباشر) والمضايقة وإعطاء توجيهات أو إيعازات أو أوامر التمييز.

التمييز تعبير يعني معاملة الإنسان بقيم دونية تخفض من قيمته إستناداً إلى أنه ينتمي مجموعة دينية أو أقلية جنسية معينة مثلاً. وقد يكون التمييز عبارة عن إطلاق كلمة واحدة أو خلق حالة معينة، كما قد يكون بنويًا ناتجاً عن التركيبة الإجتماعية.

التمييز المباشر تعبير يعني معاملة الإنسان بشكل أسوأ مما يعامل به إنسان آخر أو يمكن أن يعامل به إنسان آخر في وضع مطابق.

● وكمثال عن التمييز المباشر، المعاملة في المطعم إذا لم يحصل الشخص على الخدمة بناءً على أصله العرقي.

التمييز غير المباشر تعبير يعني معاملة الإنسان بشكل أسوأ مما يعامل به إنسان آخر أو يمكن أن يعامل به إنسان آخر إستناداً إلى ما قد يبدو بنداً محايداً كمرسوم أو حكم أو حيثية أو عرف دون أن يكون لهذا الفعل هدفاً وجيهاً أو مقبولاً.

● وكمثال عن التمييز غير المباشر، الإشتراط على طالب العمل الإلمام الكامل باللغة الفنلندية حتى في حال عدم لزوم ذلك للقيام بالعمل.

المضايقة تعبير يعني الإهانة والمساس بكرامة وحصانة إنسان أو مجموعة عن سابق قصد قولاً أو فعلاً بإستعمال أحد بنود التمييز المبينة أعلاه وذلك عبر خلق جو من التهديد أو العداء أو الحط من القيمة أو الإذلال أو العداء السافر. ويحرم القانون المضايقة المباشرة المقصودة وغير المباشرة التي تتم بواسطة التصرف الذي ينتج عنه عواقب تمييزية.

● وكمثال عن المضايقة والإهانة والمساس بالكرامة والحصانة، إطلاق النكات العنصرية أو التشهير بشخص بناءً على ميوله الجنسية.

- كذلك يحرم القانون إعطاء توجيهات أو إيعازات أو أمر بالمضايقة. إذ لا يجوز لأي إنسان أمر إنسان آخر بالتصرف التمييزي.
- وكمثال عن ذلك، أن يقوم صاحب المطعم بالإيعاز إلى عماله أو أمرهم بعدم خدمة شخص ما أو مجموعة ما إذ يعبر هذا الإيعاز عملاً تمييزاً حتى قبل تنفيذه.

هذا ولا يعبر كل تصرف مخالف تمييزاً. فالقانون يجيز المعاملة الخاصة إيجابياً عندما يتعلق الأمر بتأمين حماية خاصة للإنسان على أساس أصله العرقي أو عمره أو وضعه الاجتماعي ويجب أن تهدف المعاملة الخاصة إلى منع التمييز أو التخفيف من عواقبه بما يصب في خانة المساواة.

- وكمثال عن ذلك أن يقوم رب العمل أو جهة أخرى بحجز فرص عمل مخصصة للمهاجرين مما يعتبر معاملة خاصة إيجابية يقصد منها تصحيح الخلل في بنية العمالة في مجال عمل ما حيث تكون نسبة المهاجرين قليلة في مهنة ما.

كذلك لا يعتبر تصرفاً تمييزياً القيام بأعمال أو إجراءات بموجب خطة المساواة. (أنظر لطفاً خطة المساواة في الصفحة 9). أو عندما يشترط القيام بمهمة ما أو عمل ما خصائص ومهارات معينة وضرورية.

- وكمثال عن ذلك قيام مجموعة ما بتقديم عروض فنية عرقية حيث يمكن إشتراط أن يكون للمجموعة خلفية عرقية طبيعية معينة.

كذلك يسمح بالتصرف الخاص بموجب العمر عندما يمكن تبريره كإجراء من إجراءات التشغيل أو سياسة القوى العاملة أو التأهيل المهني أو عندما تتعلق المعاملة الخاصة بإجراءات التقاعدية أو إمتيازات الإعاقة عن العمل بموجب نظم الضمان الاجتماعي التي تضع حدود عمرية لهذه الإمتيازات.

- وكمثال عن ذلك، يحق لمكاتب العمالة تخصيص مخصصات مالية معينة للشبيبة للتخفيف من عطالة العمل لدى الشبيبة.



4. مجالات تطبيق القانون

التعبير الأساسية: ممارسة المهنة، التوظيف في العمل، ظروف العمل، التأهيل، الإنتساب، الخدمات الإجتماعية والصحية، الإمتيازات، الخدمة العسكرية الإلزامية، خدمات السكن والخدمات الأخرى

يتدخل قانون المساواة بشكل خاص في حالات التمييز التي تعود إلى الأصل العرقي. ويمتد تحريم التمييز على أساس الأصل العرقي إلى مدى أوسع من غيره من الأسس التمييزية. ويستند هذا التفسير المشدد والواسع لقانون تحريم التمييز على بنود توصيات مجلس الإتحاد الأوروبي.

يحرم القانون كافة أنواع التمييز في النشاطات العامة والخاصة بشكل سواء.

يحرم قانون المساواة التمييز بكافة أسسه المبينة بالقانون خاصة عندما يتعلق الأمر بالأحوال التالية:

1) شروط ممارسة العمل الحر ودعم نشاطات التشغيل الذاتي

- كمثال عن ذلك، لا يجوز ممارسة التمييز في حالات إتخاذ القرارات بخصوص صرف مخصصات دعم بدء العمل الحر بواسطة التشغيل الذاتي أو لدى إصدار تراخيص العمل الحر.

2) شروط التوظيف في العمل، ظروف وشروط العمل، وفرص الترفيع في الوظيفة

- لا يجوز لرب العمل أن يشترط على طالب العمل تأدية مطالب مهنية أو تأهيلية ليس لها مبرر لأداء العمل ويمكن إعتبارها تمييزية.
- لا يجوز لرب العمل، عند توظيفه العمال، أن يقوم بتصنيفهم على مراتب مختلفة إلا إذا كان لذلك مبرر مهني يتعلق بطبيعة العمل. وكمثال عن ذلك التبرير، لا يعتبر تمييزاً إشتراط الكنيسة أن يكون طالب العمل عضواً بها.
- لا يقتصر تطبيق قانون المساواة على لحظة التوظيف بالعمل بل يستمر سريان مفعوله طوال مدة العمل ليشمل أيضاً تحريم التمييز في إتخاذ القرارات وتوزيع المهام وفرص الترفيع بالوظيفة.
- يسمح القانون بمنح الإمتيازات التحفيزية في فئات الرواتب في حال عدم إستناد هذه المحفزات إلى أساس تمييزي.

3) مجالات التوعية العامة والتأهيل المهني بما في ذلك الدراسات الإختصاصية وإعادة التأهيل وحق الحصول على التوجيه المهني

- كمثال عن ذلك، لا يجوز ممارسة التمييز في نظام إنتقاء الطلاب وتقييم الأداء الدراسي وسبل الحفظ على النظام العام ومعاقبة التلاميذ والطلاب.

4) الإنتساب والنشاط في الجمعيات والنقابات العمالية أو نقابات أرباب العمل أو غير ذلك من المنظمات المهنية أو الشعبية

وبالإضافة إلى ذلك يحرم القانون تصنيف الناس على مراتب حسب أصلهم العرقي خاصة عندما يتعلق الأمر بالأحوال التالية:

(1) الخدمات الإجتماعية والصحية

- لا يجوز للبلدية تصنيف الناس على مراتب على أساس الأصل العرقي مثلاً أثناء تقديمها الخدمات الإجتماعية والقبول فيروضات الأطفال وتقديم خدمات الرعاية الطبية والصحية.

(2) صرف إمتيازات الضمان الإجتماعي وغير ذلك من أنواع الدعم المالي أو التخفيضات بدوافع إجتماعية

- كمثل عن إمتيازات الضمان الإجتماعي تعويضات الإجازات المرضية وتعويضات العطالة عن العمل والدعم الإعاشي ودعم السكن ومخصصات منح الطلاب.

(3) أداء الخدمة العسكرية الإلزامية للرجال والخدمة الطوعية للنساء أو الخدمة المدنية

- يكون المواطن المجنّس بالجنسية الفنلندية متساو في الحقوق والواجبات مع الفنلندي الجنسية بالولادة.

(4) عرض الخدمات والمنتجات

- يعني تعبير الخدمات الأداء المنجز من شخص لآخر كأعمال التركيب والإصلاح والتخزين والنقل والتأهيل والإرشاد وخدمات السكن على سبيل المثال لا الحصر. كما تعتبر أيضاً خدمات المؤسسات المالية كإصدار بطاقات الإئتمان وخدمات المطاعم مجالات لا يجوز التمييز فيها ولا في غيرها من المجالات الخدمية على أساس الأصل العرقي.
- من الجدير بالذكر أن تحريم التمييز لا ينطبق على العلاقات الشخصية الخاصة. وعلى سبيل المثال يحرم القانون التمييز في إيجار المساكن وبيعها عندما يتم ذلك بشكل محترف ولكنه لا ينطبق على حالات البيع أو الإيجار الشخصية الخاصة.

5. دفع عجلة المساواة إلى الأمام

التعابير الأساسية: واجب دفع عجلة المساواة إلى الأمام، خطة المساواة، فرص مشاركة المعاقين

يوسع قانون المساواة من واجب الموظفين الرسميين للتدخل في حالات التمييز وتعزيز فرص المساواة. وبموجب القانون يتوجب على الموظف الرسمي أن يدفع عجلة المساواة إلى الأمام بشكل منهجي ومخطط في كافة أعماله. فعلى سبيل المثال يتوجب عليه أن يتبع بشكل ثابت ومستتب إعداد الإجراءات وإتخاذ القرارات ووسائل وطرق عمل تدعم المساواة، كما يتوجب عليه تعديل الظروف والشروط والحالات التي تقف عثرة أمام تحقيق المساواة. ويخص الواجب العام لدفع عجلة المساواة إلى الأمام كافة الموظفين الرسميين لدى الدولة والبلديات وموظفي الكنسية الإنجيلية اللوثرية والكنيسة الأرثوذكسية.

وكتجديد محدد في القانون يجدر بالذكر أنه ينص على إلزام الموظفين الرسميين بإعداد خطة مساواة تدفع عجلة المساواة العرقية إلى الأمام. ويخص هذا الواجب كافة الموظفين الرسميين حتى أولئك الذين لا تشمل أعمالهم خدمات الأشخاص المنتمين إلى الأقليات العرقية. ويستثنى من واجب إعداد الخطة فقط موظفو الكنائس.

يجب أن تشمل خطة المساواة على الإجراءات التي تساعد على تكافؤ الأقليات العرقية والمهاجرين وتعريفهم بوسائل الاستفادة من هذه الخطة والتوجيهات والخدمات التي تقدمها الجهات التي أعدت هذه الخطة. وتشمل هذه الإجراءات مثلاً خدمات الترجمة والمنشورات المطبوعة بمختلف اللغات وغير ذلك من المعلومات بالإضافة إلى الإعلام عن الخدمات المقدمة باللغات المختلفة وتطوير سبل الإتصال والإعلام.

ويمكن لخطة المساواة إما أن تكون خطة مستقلة أو جزءاً من خطة أخرى أو جزءاً من برنامج آخر كخطط المساواة بين الجنسين أو برامج التوطين. وتصدر وزارة العمل توصيات أدق عن محتوى هذه الخطط.

وتشدد خطة المساواة بشكل خاص أيضاً على إتاحة فرص المشاركة للأشخاص المعاقين. وينص القانون على أنه يتوجب على رب العمل أو مؤسسة التأهيل تحسين شروط تشغيل أو تأهيل المعاقين، وهو ما يعني عملياً دعم إمكانيات تشغيل وتأهيل المعاقين الذين يستطيعون أداء العمل أو الدراسة بواسطة تنظيم تدابير دعم معقولة. وكمثال عن ذلك تعديل بيئة العمل بما يسهل الحركة للمعاقين أو تجهيز مكان العمل بوسائل شخصية مساعدة.

ولدى تقييم معقولية التدابير تؤخذ بالإعتبار التكاليف وإمكانيات الحصول على دعم لتنفيذ التعديلات اللازمة.

وكمثال عن التدابير المعقولة تركيب منحدر على العتبات لتمكين المعاقين من الحركة بواسطة الكرسي ذوي العجلات، ولكن لا يمكن إعتبار تركيب مصعد مثلاً لتسهيل حركة المعاقين تدبيراً معقولاً من ناحية التكاليف ولا يحق إلزام رب العمل أو المؤسسة التأهيلية بهذا التدبير.

6. الإشراف على تطبيق القانون

التعابير الأساسية: مسئولو الوقاية في العمل، مندوب الأقليات، لجنة التمييز

يتولى مسئولية الإشراف على تطبيق قانون المساواة في علاقات العمل والوظائف الرسمية مسئولو الوقاية في العمل بغض النظر عن أسس التمييز كما هي معرفة في القانون. أما خارج مجالات العمل والوظائف الرسمية (إمميزات الضمان الإجتماعي والخدمات وغير ذلك) فتتاط مسئولية الإشراف عليها بمندوب الأقليات ولجنة التمييز.

كذلك تشرف على تطبيق وإتباع قانون المساواة المحاكم العامة التي يحق لضحية التمييز رفع دعوى أمامها وطلب التعويض.

يتوجب على رب العمل الإنتباه إلى تعامل الإدارة وأجهزة إتخاذ القرارات في مكان العمل بما لا يخل بقانون المساواة. ويقوم موظفو الوقاية في العمل بالإشراف على تصرفات رب العمل.

ويحق لمندوب الأقلية إعطاء التوجيهات والإرشادات والتوصيات. ويمكن طلب مساعدة المندوب لإحلال الصلح في الخلافات، وهو ما يتم تقييمه في مكتب المندوب أثناء النظر بالأمر.

ويحق لضحية التمييز أو الإجراء المضاد أن يرفع قضيته أمام لجنة التمييز للنظر بها. كما يحق لمندوب الأقلية أيضاً رفع القضايا المحالة إليه للجنة التمييز للنظر بها.

ويحق للجنة التمييز المصادقة على إتفاق الصلح أو منع إستمرار التصرف التمييزي. وعند الضرورة يحق للجنة التمييز الأمر بتغريم الجهة المقترفة للتمييز. هذا ولا تعتبر اللجنة هيئة بديلة عن وسائل النقض الأخرى كما لا تمتد صلاحياتها إلى تعديل القرارات التي يتخذها الموظفون الرسميون. وتتألف لجنة التمييز من رئيس وستة أعضاء وأمين سر (أنظر لطفاً الملحق 2).



7. حق طلب التعويض عن التمييز

التعابير الأساسية: تحريم الإجراء المضاد، عبء الإثبات المجرء

ينص القانون على أنه لا يجوز وضع أي إنسان في منزلة مجحفة بحقه جرّاء رفعه شكوى بسبب التمييز أو لمجرد إتصاله بالموظفين الرسميين لضمان حقه بالمعاملة المتساوية. ويهدف بند تحريم الإجراء المضاد هذا من القانون إلى حماية ضحية التمييز ضد الإجراءات الإنتقامية المضادة، كما يحمي غيره من الأشخاص الذين يسعون للتدخل في حالات التمييز ودفع عجلة المساواة إلى الأمام (كالشهود والوكلاء والمحامين مثلاً).

وتحدد من الآن فصاعداً عقوبات جرائم التمييز بموجب القانون الجزائي. ومن الجدير بالذكر أن قانون المساواة يحتوي على تجديد محدد وهو أنه يحق للمحكمة الحكم على مقترف جريمة التمييز بدفع تعويض لضحية التمييز أو الإجراء الإنتقائي المضاد.

ولكن لا يحق للضحية المطالبة بتعويض إذا كان أساس التمييز يتعلق باللغة أو أساس آخر يتعلق بالشخص كمكانته الإجتماعية أو المالية. وبتعبير آخر لا يحق للمواطن اللابندي المطالبة بتعويض إذا لم يحصل مثلاً على خدمات بلغته الأم.

لا يحق للجنة التمييز ولا لمفوض الأقليات أو لموظفي الوقاية بالعمل الأمر بالتعويض بل يقتصر ذلك على أمر من المحكمة وبموجب دعوى مرفوعة من قبل ضحية التمييز شخصياً أمام محكمة قضائه، على أن يتم ذلك خلال سنتين إعتباراً من لحظة حصول التمييز. أما إذا كان التمييز متواصلاً فيحق للضحية رفع الدعوى خلال سنتين إعتباراً من إنتهاه.

أما في حالات طلب العمل وخلافاً لما ذكر أعلاه فيتوجب على ضحية التمييز رفع الدعوى خلال سنة واحدة إعتباراً من تاريخ إستلامه قرار إختيار المتقدمين للعمل.

ويجدر بالذكر في سياق الدعاوى أن الزعم بالتمييز لا يكفي سنداً للإحتكام، بل يتوجب على المدعي بالتمييز إبراز توضيحات محددة تمكن المسؤولين من الإفتراض بوقوعه ضحية التمييز. فإذا إكتملت حيثيات التمييز والإثباتات من طرف الضحية فيتوجب على الظنين بالتمييز المدعى عليه تقديم دفوعه لإثبات براءته من الإخلال بقانون تحريم التمييز. ومن المأمول من مبدأ عبء الإثبات المجرء إلى تسهيل النظر بالقضية وتشجيع الناس على رفع ظلاماتهم أمام المحاكم.

وتكون كمية التعويض القصوى 15000 يورو. ولتحديد كمية التعويض تؤخذ بالحسبان نوعية التمييز ودوامه، كذلك تعامل مقترف التمييز مع فعلته وإمكانية الصلح والوضع المالي للمقترف. ويحق للمحكمة إسقاط التعويض بالكامل أو رفع سقفه إذا إرتأت أن ذلك معقولاً.

أما إذا تسبب التمييز بضرر مادي أو مالي للضحية فيحق للضحية المطالبة بتعويض عن الأضرار بموجب قانون التعويض عن الأضرار بالإضافة إلى التعويض عن التمييز المعنوي. ولا يعتبر هذا الإجراء مانعاً للتعويض عن التمييز المعنوي إذ أنه قبل كل شيء عاقبة لمعاناة القرح والمساس بالكرامة التي تعرضت لها الضحية وليس تعويضاً عن الخسارة المادية أو المعاناة النفسية.

8. موجز إجراءات البت في مسائل التمييز – سير الإجراءات

إذا وقعت ضحية للتمييز في العمل أو المؤسسة التعليمية أو في طلبك للخدمات والإمتيازات الإجتماعية أو في حالات أخرى مشابهة كما هو المنصوص عليها بالقانون ولم تنفع المناقشات مع الجهة المميزة لتفادي أو تصحيح التمييز، فلا تبقى مكتوف اليدين. إتصل بأقرب رئيس في العمل أو بموظفي الوقاية في العمل أو بمفوض الأقليات أو بلجنة التمييز. كما بإمكانك في نهاية المطاف رفع القضية للمحكمة للنظر والبت بها.

ونعرض فيما يلي أمثلة موجزة عن إجراءات النظر بقضايا التمييز حسب القانون والمسارات التي تتبعها المعاملة والجدول الزمني.

(أ) كافة أسس التمييز: مثال عن التمييز في الحياة العملية

- تطبيق الإجراءات طوال مدة عقد العمل وعند إنتهائه.

◀ كيف يمكن لعامل ينتمي إلى أقلية جنسية أن يؤثر على الوضع عندما يلاحظ أن ترفيعاً ما كان موعوداً به قد تجاوزه بسبب تحامل رب العمل؟

1. مناقشة الموضوع مع رئيس الذاتية أو مع أقرب مدير مسئول لحل القضية.
2. الإتصال عند الضرورة بموظفي الوقاية في العمل: أخذ التوجيه والإرشادات وتوضيح تفاصيل القضية.
3. رفع دعوى التمييز التي تشمل على طلب تعويض إلى المحكمة خلال سنتين من حصول التمييز.

(ب) كافة أسس التمييز: مثال عن التمييز أثناء طلب عمل

◀ ماذا يفترض بطالب العمل المعاق أن يتصرف عندما يرفض طلبه على الرغم من أنه دراسياً ومهنياً مؤهل للمهمة ببراهين مثبتة؟

1. جمع معلومات قرار الإختيار (المميز).
2. الإتصال بموظفي الوقاية في العمل: أخذ التوجيهات والإرشادات وتوضيح تفاصيل القضية.
3. رفع دعوى التمييز التي تشمل على طلب تعويض إلى المحكمة خلال سنة واحدة من التبليغ بقرار الإختيار.

ج) التمييز على أساس الأصل العرقي

• تطبيق الإجراءات عندما يتعلق الأمر بغير حالات العمل والوظيفة الرسمية.

◀ كيف يمكن لطالب مسكن أن يتصرف عندما يشك أنه وقع ضحية تمييز عند طلبه مسكن إيجار من البلدية على أساس أصله العرقي؟

1. الإتصال ما بين المميز ضده (طالب المسكن) والمميز (وسيط المساكن) ومناقشة الموضوع سوياً لحل القضية صلحاً.
2. الإتصال بمفوض الأقليات، أخذ التوجيهات والإرشادات والتوصيات لتوضيح احتمال الوصول إلى حل مرضي مثلاً عن طريق المباحثات.
3. رفع القضية إلى لجنة التمييز: أخذ تصريح من اللجنة، المصادقة على الصلح، منع مواصلة التمييز، التهديد بالغرامة.
4. رفع دعوى التمييز التي تشمل على طلب تعويض إلى المحكمة خلال سنتين إعتباراً من لحظة حصول التمييز.

9. معلومات إضافية

بإمكانكم التعرف على قانون المساواة من موقع الإنترنت التالي:

<http://www.finlex.fi/linkit/sd/20040021>

تم إعداد كتيب مرشد عن قانون المساواة لإستعمال الموظفين الرسميين. ويحتوي الكتيب على معلومات إضافية ومجالات تطبيق القانون. ويمكنكم طلب الكتيب المرشد وهذا المنشور من وزارة العمل، عنوان Työministeriö/MT-tiimi, PL 34, 00023 VALTIONEUVOSTO. كما يمكنكم الحصول على معلومات هذه المطبوعات من موقع الإنترنت التابع لجمعية مكافحة التمييز SEIS التالي <http://www.join.fi/seis>

إن أسرع طريق للحصول على معلومات ومساعدة في حالات التمييز في العمل يتم عبر الإتصال بدائرة الوقاية في العمل الموجودة في منطقة المعنى بالتمييز. ويوجد في فنلندا ما مجموعه ثمان دوائر هي:

دائرة منطقة هامى للوقاية في العمل Hämeen työsuojelupiiri
هاتف: 03-2608 800، بريد إلكتروني: tampere.tsp@tsp.stm.vn.fi

دائرة منطقة شرق فنلندا للوقاية في العمل Itä-Suomen työsuojelupiiri
هاتف: 017-201 401، بريد إلكتروني: ita-suomi.tsp@tsp.stm.vn.fi

Kaakkois-Suomen työsuojelupiiri دائرة منطقة جنوب شرق فنلندا للوقاية في العمل
هاتف: 05-6264 100 ، بريد إلكتروني: lappeenranta.tsp@tsp.stm.vn.fi

Keski-Suomen työsuojelupiiri دائرة منطقة وسط فنلندا للوقاية في العمل
هاتف: 014-697 211 ، بريد إلكتروني: jyvaskyla.tsp@tsp.stm.vn.fi

Pohjois-Suomen työsuojelupiiri دائرة منطقة شمال فنلندا للوقاية في العمل
هاتف: 08-3159 511 ، بريد إلكتروني: oulu.tsp@tsp.stm.vn.fi

Turun ja Porin työsuojelupiiri دائرة محافظة توركو وبوري للوقاية في العمل
هاتف: 02-2715 777 ، بريد إلكتروني: turku.tsp@tsp.stm.vn.fi

Uudenmaan työsuojelupiiri دائرة محافظة أوساما للوقاية في العمل
هاتف: 09-774 711 ، بريد إلكتروني: helsinki.tsp@tsp.stm.vn.fi

Vaasan työsuojelupiiri دائرة منطقة فازا للوقاية في العمل
هاتف: 020 1236 200 ، بريد إلكتروني: vaasa.tsp@tsp.stm.vn.fi

ويمكنكم كذلك الحصول على المزيد من المعلومات حول دوائر الوقاية في العمل من موقع الإنترنت التالي:

<http://www.tyosuojelu.fi>

وفي القضايا الأخرى التي تتعلق بالتمييز على أساس الأصل العرقي بإمكانكم أيضاً الإتصال بمكتب مفوض الأقليات

هاتف 09-160 470 48 ، بريد إلكتروني vahemmistovaltuutetun.toimisto@mol.fi

عنوان لجنة التمييز : Syrjintälautakunta

Syrjintälautakunta

PL 34

00023 VALTIONEUVOSTO

البريد الإلكتروني للجنة التمييز:

syrjintalautakunta@mol.fi

ويمكنكم الحصول على المزيد من المعلومات عن لجنة التمييز من موقع الإنترنت التالي:

www.mol.fi/syrjintalautakunta/

أفكار حول قانون المساواة – ثلاثة أمثلة

تم إعداد قانون المساواة كوسيلة عملية قبل كل شيء وذلك لتمكين ضحايا التمييز من التدخل في التعامل الذي تواجهه.

وفيما يلي ثلاثة أشخاص يروون رؤيتهم عن الإمكانيات التي يتيحها القانون وعن وسيلة الاستفادة من القانون ورأيهم عن فعالية القانون في مكافحة التمييز.

1. الحاجة إلى القانون الجديد

السكرتير العام يوسي نيسينن *Jussi Nissinen*، جمعية المساواة الجنسية *SETA ry*
”هناك حاجة واضحة لقانون المساواة، فلقد كانت شروط تطبيق تحريم التمييز بموجب القانون الجزائي بمفرده صعبة المنال. يعطي قانون المساواة هذا وسائل أكثر وأوسع للتدخل في حالات التمييز.”

السكرتيرة العامة بيركو ماهلاماكي *Pirkko Mahlamäki*، جمعية المعاقين *Vammaisfoorumi ry*
”إن قانون المساواة هذا ضروري لأن الممنوعات التمييزية المنصوص عليها بالدستور لم تكن حتى لحظة سريان مفعول هذا القانون كافية ولم تكن محددة بدقة أو تفصيل أكثر في التشريع الفنلندي.”

رئيس مجلس لابندا التشريعي *Saamelaiskäräjät* بيكا آيكيو *Pekka Aikio*
”إن قانون المساواة هذا ضروري قطعاً. فهو يعتبر مدخلاً لتحريم وإزالة أنواع التمييز اليومي التي يندر أن يلاحظها الإنسان في حياته اليومية.”

2. نقاط القوة ونقاط الضعف في القانون

السكرتير العام لجمعية المساواة الجنسية يوسي نيسين

"إن بند عبء الإثبات المجرى مهم جداً. ويؤكد القانون على توضيح وإظهار واجبات موظفي الوقاية في العمل للتدخل في حالات التمييز. وكذلك يجدر بالذكر أن إضافة بند المضايقة إلى أسس التمييز أمر جيد مما يشجع ضحايا المضايقة على رفع الشكاوى.

أما نقاط ضعف القانون فيمكن إختصارها بأن أسس التمييز غير متساوية في الدرجات. فعلى سبيل المثال يخص أساس التمييز في الخدمات فقط على الأصل العرقي، كما أن مجال صلاحيات مفوض الأقليات ولجنة التمييز يقتصر على التمييز العرقي."

السكرتيرة العامة لجمعية المعاقين بيركو ماهالامي

" يعتبر القانون بدايةً في نهج المساواة والتكافؤ. فمن المعروف أن المساواة غالباً ما تفهم على أنها تقتصر على المساواة بين النساء والرجال، ولكن هذا القانون يهدف إلى توسيع مجال التطبيق ليشمل الأقليات. بالإضافة إلى ذلك يدخل هذا القانون عديداً من مفاهيم تشريع الإتحاد الأوروبي المعقدة في التشريع الوطني، كما أنه يشمل على إجراءات إيجابية خاصة تهدف إلى تحسين وضع الأقليات.

ولقد فكرنا كثيراً فيما يقدمه القانون للمعاقين بشكل محدد. ينص القانون بأنه يحق عند الضرورة إتخاذ إجراءات معقولة لتأهيل المعاقين وإدخالهم في الحياة العملية. إن عبارة "معقولة بحد ذاتها غير واضحة بما فيه الكفاية وتثير بعض الشكوك في إمكانيات التطبيق في الظروف الواقعية."

رئيس مجلس لابلاند التشريعي بيكا آيكيو

" يدعم القانون حقوق اللابنديين وهويتهم وثقافتهم. وأعتبر أنه من الإيجابي بشكل خاص أن القانون يفرق ما بين التمييز والإجراءات الإيجابية الخاصة، وهو ما يعطي الضعفاء إمكانيات أوضح لتحسين وضعهم.

إن إلزام الموظفين الرسميين بإعداد خطة مساواة لتفادي التمييز العرقي أمر إيجابي أيضاً، وأمل أن يتم إعداد هذه الخطط وتنفيذها بالواقع. ويجب أن تشمل هذه الخطط على الإجراءات الإيجابية الخاصة اللازمة لتحسين وضع الشعوب اللابندية الأصلية والحفاظ على وسائل معيشتها التقليدية. وأعتقد أن إسقاط بند التعويض على أساس التمييز اللغوي هو أولاً وأخيراً مسألة تكاليف مالية، وهو ما نأمل بإصلاحه في المستقبل"

3. التمييز في الحياة اليومية وفائدة القانون في إقتلعه

السكرتير العام لجمعية المساواة الجنسية يوسي نيسينن

"غالباً ما يكون التمييز الذي ترسخ له الأقليات الجنسية غير مباشر وبالتالي يصعب إثباته. ومن المعروف أن هذا النوع من التمييز أمر شائع في الحياة العملية. لذلك من الضروري أن يتعرف الناس على محتوى القانون والإمكانيات الواسعة التي يمنحها لكي لا يبقى ككلمات ميتة. وأمل أن يشرع الناس بالإستفادة من القانون وأن يفكروا بتصرفاتهم وبالمعاملة التي يواجهونها."

السكرتيرة العامة لجمعية المعاقين بيركو ماهالاماكي

"يواجه المعاقون التمييز يومياً. وعادة ما يكمن ذلك في عدم إمكانية الشخص المعاق من الوصول إلى المكان الذي يرغب بزيارته. وغالباً ما يكون هذا التمييز بنيوي وموقفي، وبالتالي يصعب التدخل لحله. وللأسف لقد تعود الكثير من المعاقين على التمييز بحيث أنهم لم يعودوا يشعرون به. ولهذا نجد أن العديد من الأشخاص المعاقين الأكفاء يقعون في بيوتهم ولا يظهروا مهاراتهم. أعتقد أن القانون سيوقظ الحماسة لدى المعاقين ويشجعهم على النظر في أمرهم، ولكن تبقى التوقعات أعلى من الإمكانيات الواقعية للقانون."

رئيس مجلس لابلند التشريعي بيكا آيكو

" إن الوسائل المعيشية التقليدية للشعوب الأبلندية كراعية الوعل وصيد الأسماك واقعة ضمن مجال التمييز بموجب القانون الفنلندي. إن التمييز الذي يشعر به الأبلنديون هو تمييز بنيوي وإقتصادي ويستهدف هذه الوسائل بالذات. وتعطي وسائل الإعلام فكرة سلبية عن الأبلنديين سواء في الأخبار أو البرامج الترفيهية مما يخلق جواً عدائياً ضدهم. وبالإضافة إلى ذلك لا يوجد مثلاً برامج أطفال باللغة الأبلندية على الرغم من توافرها مثلاً في النروج.

إن وسائل المعيشة التقليدية هي المجال الطبيعي للتعبير عن غنى لغة الأبلنديين وبالتالي فإن المحافظة على هذه الوسائل هي ضرورة ثقافية أيضاً. إن الأبلنديين الذين لا يكسبون معيشتهم من الوسائل المعيشية التقليدية لا يشعرون بالتمييز لأنهم إندمجوا مع الأكثرية في الدولة.

وأعتقد أن قانون المساواة مهم ومفيد للحفاظ على حقوق ممارسي المهن التقليدية من الأبلنديين ويعزز من مكانتهم وحقوقهم."

الملحق 2

أعضاء لجنة التمييز

تم تعيين أول لجنة تمييز بتاريخ 19 شباط/فبراير عام 2004. وتحدد فترة صلاحية اللجنة بأربع سنوات.

رئيس لجنة التمييز المستشار القانوني دكتور العلوم القانونية يوكا ليندستدت Jukka Lindstedt ومدعي النيابة العامة لدى قضاء هلسنكي فيليا كوتفونن Vilja Kutvonen وسكرتير اللجنة المحامي تابيو سوسي Tapio Susi من وزارة العمل.

أعضاء لجنة التمييز:

ماركو فريدمان، مكتب المعاونة القانونية فريدمان ومانسون أو واي.
Markku Fredman, Asianajotoimisto Fredman & Månsson Oy

تيا لونغ، محكمة الإستئناف في هلسنكي
Thea Lång, Helsingin hovioikeus

يوهاني كورتاينن، جامعة هلسنكي
Juhani Kortteinen, Helsingin yliopisto

إنغا ياسينسكايا – لاهتي، جامعة هلسنكي
Inga Jasinskaja-Lahti, Helsingin yliopisto

أدريان سوتو، مراسل
Adrián Soto, toimittaja

الأعضاء الإحتياطيين:

ماريا فينامو، مكتب المدعي العام لدى قضاء يوينسو
Marja Vanamo, Joensuun kihlakunnan syyttäjänvirasto

كيرسي تاريفاينن، مكتب المعاونة القانونية أسيانايسيت
Kirsi Tarvainen, Asianajotoimisto Asianaiset

يوكا راينيو، محكمة توسولا الإبتدائية
Jukka Rainio, Tuusulan käräjäoikeus

تيمو ماكونن، معهد حقوق الإنسان لدى جامعة أوبو أكاديمي
Timo Makkonen, Åbo Akademin Ihmisoikeusinstituutti

كارميلا لبيكيند، جامعة هلسنكي
Karmela Liebkind, Helsingin yliopisto

أحمد أكار، مركز الثقافات الدولية كايسا
Ahmed Akar, Kansainvälinen kulttuurikeskus Caisa