

دیوان دادگستری اروپا

و تعمیم حقوق اشخاص دارای معلولیت به افراد برخوردار از چاقی مفرط

سید قاسم زمانی^۱

تقدیم به او که عارفانه زیست و عاشقانه رفت: تقدیم به دکتر ناصر قربان‌نیا. از زحمات سرکار خانم ضحی عبدالعلی‌زاده جهت همکاری در تدوین مقاله سیاست‌گذاری می‌شود. «توجه به معلولیت از منظر حقوق بشر نیازمند تحول در تفکر و عمل دولتها و همه بخشهای جامعه است تا اشخاص دارای معلولیت، دیگر منحصرأ به عنوان دریافت‌کننده خیریه یا موضوع تصمیمات سایرین تلقی نشده، بلکه به عنوان اشخاصی صاحب حق، مورد احترام قرار گیرند.»

کمیساریای عالی حقوق بشر سازمان ملل متحد

چکیده

حقوق بشر، حقوقی است فرازمانی، فرامکانی که جنسیت و زبان و مذهب را در می‌نوردد و فارغ از ملاحظات و منافع حکومتی، با تقدس کرامت ذاتی انسان، ارزشهای جهان‌شمول بشری را در کانون توجه قرار می‌دهد. با این حال، در این قلمرو جهان‌شمول، به تبعیت از هر نظام حقوقی، قواعد، به اقتضای مخاطب و موضوع، مدون شده و جامعه حقوقی به تن می‌کنند. به این ترتیب، هم زمان که جهان‌شمولی، کلیه موضوعات و مخاطبان را در چارچوب نظام بین‌المللی حقوق بشر به یکدیگر پیوند می‌دهد، به ضرورت، به برخی موضوعات و مخاطبان توجه

ویژه‌ای دارد. زنان، کودکان و اشخاص دارای معلولیت از جمله مخاطبانی هستند که اسنادی خاص به حمایت مضاعف از آنان در قلمرو حقوق بشر می‌پردازد. با این حال، از آنجاکه برخی مصادیق این مخاطبان در اسناد بین‌المللی احصاء نشده‌اند، لازم است تا در چارچوب رویه بین‌المللی مراجع قضایی حقوق بشری به جستجوی حدود و قلمرو حقوق و تعهدات این مخاطبان مبادرت ورزید. در این مقاله درصددیم تا با تحلیل رویه دیوان دادگستری اروپا و تأملی در اصل منع تبعیض در قلمرو حقوق بین‌الملل بشر به تبیین امکان و امتناع تعمیم حقوق اشخاص دارای معلولیت به اشخاص دارای چاقی مفرط و آثار و تبعات آن بپردازیم.

واژگان کلیدی: اشخاص دارای معلولیت، اشخاص دارای چاقی مفرط، دیوان دادگستری اروپا، دیوان اروپایی حقوق بشر، کنوانسیون اروپایی حقوق بشر.

مقدمه

در نوامبر سال ۲۰۱۰، آقای «کالتف» بعد از ۱۵ سال کار به‌عنوان مراقب کودکان در شهرداری شهر بیلوند (کشور دانمارک) و به‌دنبال کاهش تعداد کودکانی که نیاز به مراقبت دارند، از کار اخراج شد. وی در طول مدت اشتغال خود دچار چاقی مفرط بود و به دفعات کارفرمای وی، علاقه خویشتن به تلاش آقای «کالتف» جهت کاهش وزن را ابراز داشته بود. در جلسه‌ای که آقای کالتف دلایل اخراج خود را جویا شده بود، به چاقی مفرط او اشاره شده بود. با وجود اینکه تأثیر چاقی آقای کالتف تا چه حد، در اخراج وی از کار مؤثر بود، نامشخص می‌نمود؛ اما وی ادعا می‌کرد که دلیل اخراج او چاقی مفرط او بوده و این ادعا را که مورد تبعیض واقع شده است، نزد دادگاه محلی مطرح کرد. بر این اساس، دادگاه محلی چهار سؤال از دیوان دادگستری اروپا پرسید که می‌توان آنها را در این دو سؤال خلاصه کرد: ۱- آیا حقوق اتحادیه اروپا تبعیض بر پایه چاقی مفرط را منع کرده است؟ ۲- آیا تبعیض علیه چاقی مفرط می‌تواند در مفهومی که اتحادیه اروپا از تبعیض علیه معلولیت دارد که یک چارچوب کلی را برای رفتار برابر در مورد استخدام و اشتغال برقرار کرده، بگنجد؟

دیوان دادگستری اروپا که تلاش می‌نماید در جهت توسعه وحدت حقوقی اتحادیه اروپا گام بردارد،^۱ برای پاسخ به سؤال اول دکتترین «کاکون ناواس»^۲ را مورد توجه قرار داد. اگرچه دیوان وجود یک اصل کلی عدم تبعیض را که برای اعضای اتحادیه اروپا الزام‌آور است، مورد شناسایی قرار داد، اما (ماده ۱) دستورالعمل شماره ۷۸ کمیسیون اروپایی در سال ۲۰۰۰ که حاوی فهرست مشخصی از اسباب تبعیض است، نمی‌تواند با قیاس به سایر موارد گسترش یابد. پس همان‌طور که دیوان در پرونده «کاکون ناواس» گسترش زمینه‌های

۱. برای مطالعه بیشتر رک: فرخی، رحمت‌الله؛ رضائی قوام آبادی، محمدحسین؛ زمانی، سید قاسم؛ نقش دیوان اروپایی دادگستری در توسعه وحدت حقوقی اتحادیه اروپا، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، سال هفدهم، زمستان ۱۳۹۴، شماره ۴۹، صص ۸۴-۵۷.

2. ChacónNavas doctrine, Case C, 05/13.

مورد حمایت به «بیماری» را رد کرده بود، در اینجا نیز بسط آن به «چاقی مفرط» را منتفی دانست. جای تعجب نیست که همچنین دیوان این استدلال را رد کرد که تبعیض علیه چاقی مفرط در (ماده ۲۱) منشور حقوق اساسی اتحادیه اروپا منع شده است. بند (۱) این ماده مقرر می‌دارد که «هر تبعیض بر هر پایه‌ای مانند جنسیت، نژاد، رنگ، قوم یا اصلیت اجتماعی، ویژگیهای ژنتیکی، زبان، دین یا باور، عقیده سیاسی یا هر عقیده دیگر، عضویت در یک اقلیت ملی، دارایی، تولد، ناتوانی، سن یا گرایش جنسی باید منع شود.» در این رابطه، باید به خاطر داشت که منشور اتحادیه اروپا نمی‌تواند توانایی‌ها و ظرفیت‌های اتحادیه را گسترش دهد (ماده ۶ پیمان عملکرد اتحادیه اروپا) و در مورد دولتهای عضو تنها زمانی به کار می‌رود که آنها قوانین اتحادیه اروپا را اجرا می‌کنند. (ماده ۵ منشور اتحادیه اروپا) بنابراین با تکرار دکترین «آکبرگ فرانسون»^۱ دیوان به طور موجز نشان داد که این پرونده مشمول منشور اتحادیه اروپا نمی‌شود، چراکه تبعیض بر چاقی مفرط در قوانین اتحادیه اروپا نمی‌گنجد.

اضافه بر اینها، دانستن این نکته مفید فایده است که قوانین مربوط به عدم تبعیض در اشتغال تنها منحصر به جنسیت، قومیت و نژاد است و شامل چاقی مفرط نمی‌شود. از طرف دیگر، این پرونده به دلیل ارتباط آن به اشتغال در حوزه مسائل صلاحیتی اتحادیه (سیاست‌های اشتغال) قرار می‌گیرد و بن مایه کافی برای اینکه یکی از اعضا، قانون اتحادیه را به کار بگیرد، ندارد؛ بنابراین حتی اگر (ماده ۲۱) زمینه‌های تبعیض را بدون انحصار مورد تصریح قرار می‌داد، درجه ارتباط با مقررات اتحادیه اروپا به اندازه کافی وجود ندارد که چاقی مفرط را بتوان مشمول آن دانست.

در مورد سؤال دوم، دیوان باید بررسی می‌کرد که آیا تحت شرایطی چاقی می‌تواند در مفهوم ناتوانی بگنجد؟ در پرونده شماره ۱۱/۳۳۵ «اچ کی دنمارک»، در پی تصویب کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت توسط اتحادیه اروپا، دیوان معلولیت را به عنوان «محدودیتی که ناشی از ناتوانی‌های جسمی، روانی و ذهنی طولانی مدت است و این محدودیت مانع از مشارکت کامل و مؤثر فرد در فعالیت شغلی به صورت برابر با دیگر کارمندان می‌شود.» تعریف کرد. همچنین دیوان در ارتباط با این تعریف، بر اصول متعددی که در پرونده «اچ کی دنمارک» به وجود آمده بود، تأکید نمود. کلمه «معلولیت» نه تنها دربرگیرنده عدم امکان انجام یک فعالیت حرفه‌ای است، بلکه مانع انجام فعالیتی از آن قبیل است. «معلولیت» یک مفهوم «عینی» است که در آن تمرکز، نه بر روی منشأ معلولیت، بلکه بر آثار محدودکننده آن قرار می‌گیرد. بنابراین تحلیل اینکه آیا فردی دارای معلولیت است یا نه، یک امر «شخصی» است. چراکه متوجه موانع مشخصی است که فرد خاصی برای انجام کار مخصوصی با آنها مواجه است. بر این اساس، دیوان تأیید می‌کند که در برخی شرایط چاقی مفرط ممکن است مانع مشارکت کامل و مؤثر برخی افراد در زندگی حرفه‌ای برای مدت طولانی بشود. در این موارد، تبعیض بر چاقی مفرط می‌تواند با مفهوم تبعیض بر اساس معلولیت از نظر اتحادیه اروپا مطابقت داشته باشد.

اهمیت این پرونده در شناسایی رفتار متفاوت بر پایه چاقی و قرار گرفتن آن تحت شرایطی (تأثیر آن بر

1. Case C, 10/617.

توانایی شخص برای کار کردن) در حوزه تبعیض بر معلولیت است که در حقوق اتحادیه اروپا برای اولین بار رخ داد. این پرونده نه از آن جهت که دامنه عدم تبعیض را گسترش داد، که از منظر رفع ابهامی حقوقی مهم است، چراکه در واقع تغییر خاصی در مورد عدم تبعیض انجام نداد و این موضوع در پرونده‌های دیگر و دادگاه‌های دیگر (به‌طور مثال: پرونده واکر در مقابل سیتا در انگلستان) وجود داشت، ولی شفاف‌سازی اینکه در شرایطی خاص، تبعیض بر چاقی مفرط در امر اشتغال، می‌تواند نقض قانون اتحادیه اروپا باشد، چشم‌گیر است و گامی رو به جلو در یکپارچگی اعمال حقوق اتحادیه اروپا تلقی می‌شود.

مبحث اول: مفهوم و جایگاه اصل ممنوعیت تبعیض در نظام بین‌المللی حقوق بشر

نابرابری را می‌توان در سراسر تاریخ بشریت مشاهده کرد. بشر بیش و پیش از آنکه در اندیشه انسان بما هُوَ انسان باشد، در پی به حاشیه راندن گروه‌هایی از انسانها با ویژگی‌هایی خاص بوده است. انسانهایی متعلق به گروه‌های مشترک که در مقابل سایر گروه‌ها، قائل به تبعیض و نابرابری‌اند. اقلیتهایی که به انحاء مختلف از حقوق مختلف مدنی و سیاسی و دسترسی به منابع و امکانات، به‌واسطه گروهی دیگر محروم شده‌اند. تا جایی که حتی فلاسفه نیز به‌نوعی مروج و توجیه‌کننده نابرابری بوده‌اند. مثال بارز آن، ارسطو فیلسوف شهیر یونانی است که یونانیان را برتر از همه می‌داند و برده‌داری را مجاز، همان‌طور که زنان را تحقیر می‌کند و توانایی عقلی زنان را برای داشتن حقوق سیاسی یا آزادی، ناکافی می‌خواند. هرچند در آثار افلاطون و بعدها در مسیحیت و اسلام، برابری به‌عنوان آرمانی اخلاقی مطرح شده است، اما تنها پس از رنسانس و در اواخر قرن هجدهم بود که بحث‌ها پیرامون برابری انسانها در اثر تلاش افرادی نظیر «ژان ژاک روسو» وارد گفتمان حقوقی شد و در بیانیه حقوق بشر و شهروند ۱۷۸۹ به‌عنوان یکی از اسناد مهم انقلاب فرانسه، در (ماده ۱) گنجانده شد. اگرچه این اولین بار بود که در یک سند حقوقی برابری مطرح می‌شد، اما در آن اشاره‌ای به حقوق بردگان و زنان نشده بود. این برابری منبعث از حقوق طبیعی بود که آن را حقی زوال‌ناپذیر و طبیعی برای انسان به‌شمار می‌آورد. به‌عبارت دقیق‌تر، «اندیشه برابری از آن‌گاه به‌طور جدی مطرح گشت که انسانها صاحب حق شناخته شدند. اگر صاحب حق بودن برخاسته از ذات انسان و لازم و ملزوم انسانیت اوست، پس نابرابری‌های فیزیکی از قبیل رنگ، قد و اختلافات مبتنی بر نژاد، زبان، محیط زندگی، سن، آداب و غیره نمی‌تواند در حقوق انسانی وی مؤثر افتد.» (موحد، ۱۳۸۱: ۲۱۰)

اما تعریف برابری، این آرمان اخلاقی و دینی و حقوقی هنوز مورد بحث است. تعریف برابری یکی از مشکلاتی بوده که همواره متون حقوقی با آن دست به‌گریبان‌اند. واژه برابری در لاتین از ریشه (Aequalitas) گرفته شده است که به‌معنای قرار گرفتن تمام افراد با ویژگی‌های مختلف تحت نظام حقوقی واحدی است که منتج به تعریفی بسیط از برابری می‌شود: «یکسانی همه افراد در شرایط مشابه در مقابل قانون.» (ویژه، ۱۳۸۳: ۲۱۷)

اندیشمندان برای راه یافتن به برابری به‌جای ارائه تعریف، برابری را به شکل‌های مختلفی تقسیم‌بندی

کرده‌اند. برخی حقوقدانان برابری در قانون و برابری درمقابل قانون را از هم تفکیک کرده و برابری در قانون را اصل قرار داده‌اند. تقسیم‌بندی دیگری که به نظر می‌رسد بیشتر راه گشاست، تقسیم‌بندی موضوعی برابری است. برابری از حیث موضوعی سه وجه دارد: اول، «برابری ماهوی و ساختاری» که دسترسی همه شهروندان به همه منابع است؛ دوم «برابری عملی» که برابری در فرصت‌ها و امکانات است و این برابری است که زمینه‌ساز رسیدن به برابری نخست می‌شود؛ سوم، «برابری کارکردی» که مربوط به متصدیان امور اعم از عمومی و خصوصی است. (همان، ۱۳۸۱: ۲۱۱)

هر سه وجه این تقسیم‌بندی بیانگر پرهیز از محروم شدن و به حاشیه رانده شدن افراد است. پرهیز از تبعیضی که با برخوردهای نابرابر به دلیل ویژگیهای متفاوت افراد، آنان را از دسترسی به منابع و بهره‌مندی از فرصت‌ها محروم می‌کند. حقوق بشر نیز در ادامه همین ایده ایجاد شد و از ابتدا در پی ایجاد نظام هنجاری فراگیری بوده که بتواند این اصل بنیادین را محقق سازد.

ستون فقرات حقوق بشر که در اعلامیه جهانی حقوق بشر و میثاق حقوق مدنی سیاسی و میثاق اجتماعی اقتصادی فرهنگی جا گرفته است، عدم تبعیض است. تأکیدی که بر عدم تبعیض شده، موجب جدایی ایده حقوق بشر از سایر ایده‌ها شده است. شروع این تأکید به منشور ملل متحد بر می‌گردد که در سه ماده مختلف: «ماده ۷۶ بند ج، ماده ۵۵ بند ج، و ماده ۱۳ بند ۱ ب» مشخصاً اعلام کرده است که حقوق بشر به همه، بدون تفاوت در نژاد، جنس، زبان و مذهب اعمال می‌شود. برابری به‌عنوان هنجاری بنیادین مطرح در حقوق بشر را می‌توان به‌عنوان اولین سنگ بنا در اعلامیه حقوق بشر ۱۹۴۸ یافت. در این سند، برابری در کنار سایر اصولی نظیر آزادی، کرامت انسانی، عدالت و صلح، اساس شاکله حقوق بشر را شکل می‌دهند. میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی (۱۹۶۶) عدم تبعیض و برابری را در (ماده ۲ و ۲۶) مورد تأکید قرار داده است که به‌طور مشابه در میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تکرار شده است. کنوانسیون اروپایی حقوق بشر نیز، بدون استفاده از واژه برابری، عدم تبعیض را در (ماده ۱۴) خاطر نشان ساخته است که به اصل برابری شکلی عملی‌تر داده است. حقوق بشر، برابری را، در کنار سایر قواعد حقوقی الزام‌آور خود، اصلی هنجاری قرار داد که قانونگذاران موظف به رعایت آن هستند.

هدف اصلی قوانین علیه تبعیض چیست؟ در نگاه اول قانونگذاری در اتحادیه اروپا و ایالات متحده مفهوم برابری را به‌عنوان هدف اصلی خود پیش برده‌اند. در واقع قوانین علیه تبعیض معمولاً تعبیر به قوانین برابری می‌شوند. موضوع اصلی رفتار منع شده برخورد نامطلوب با فرد دیگر بر پایه یا به خاطر نژاد، جنسیت و یا یکی از گروه‌های دیگر محافظت شده است. رفتار برابر، نیازمند بی‌طرفی نسبت به تفاوت‌هایی نظیر جنسیت و نژاد است. هرچند هدف قوانین مخالف با تبعیض نمی‌تواند به رفتار برابر تقلیل پیدا کند.

برابری به‌عنوان یک وضعیت شخصی (سوبژکتیو) نیز تعریف شده است؛ به افراد باید برابری داده شود بدون اینکه این برابری خواسته شود، (مورد درخواست واقع شود) یا به رسمیت شناختن تفاوت‌های فردی،

گروه‌ها نباید به یک شکل دیده شوند. حق رفتار برابر، ریشه در ویژگی‌های منحصربه‌فرد و نیاز به کرامت دارد؛ به عبارت بهتر، برابری نه به منزله یک شکل کردن افراد برای رفتار یکسان، بلکه پذیرفتن تفاوت‌های افراد در عین رها کردن استریوتایپ‌های موجود و رفتار براساس کرامت انسانی و برابری انسانهاست.

اعلامیه جهانی حقوق بشر و میثاقین، فهرست مقوله‌هایی را که معمولاً به‌عنوان زمینه‌ها برای ایجاد رفتار تبعیض‌آمیز دیده می‌شوند، گسترش داده‌اند. (ماده ۲) اعلامیه به‌طور عمده، رفتار تبعیض‌آمیز، چه در داخل جوامع و چه بین جوامع به خصوص در روابط بین‌الملل را بیان می‌کند:

ماده ۲: «هر کس بدون هیچ‌گونه تمایزی از حیث نژاد، رنگ، جنسیت، زبان، مذهب، باور سیاسی یا هر باور دیگری، خاستگاه ملی یا اجتماعی، دارایی و ولادت یا هر موقعیت دیگری از حقوق و آزادی‌هایی که در این اعلامیه برشمرده شده است، برخوردار است. به‌علاوه هیچ‌گونه تمایزی نباید بر پایه موقعیت سیاسی، قضایی یا بین‌المللی کشور یا سرزمینی که شخص بدان تعلق دارد، قائل شد، خواه مستقل باشد، خواه تحت قیمومت دولتی دیگر باشد، خواه غیرخودمختار باشد و یا از حیث تمامیت ملی تحت هرگونه محدودیتی باشد.»

به‌طور مشابه بند ۲ (ماده ۲) میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی اشعار می‌دارد: «دولت‌های طرف این میثاق، متعهد می‌شوند که اعمال حقوق مذکور در این میثاق را بدون هیچ نوع تبعیض از حیث نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، عقیده سیاسی یا هرگونه عقیده دیگر، اصل و منشأ ملی یا اجتماعی، ثروت، نسب یا هر وضعیت دیگر تضمین نمایند.» همچنین در بند ۱ (ماده ۲) میثاق بین‌المللی حقوق مدنی - سیاسی عبارت تقریباً یکسانی آمده است که: «دولت‌های طرف این میثاق متعهد می‌شوند که حقوق شناخته شده در این میثاق را درباره کلیه افراد مقیم در قلمرو تابع حاکمیتشان بدون هیچ‌گونه تمایزی از قبیل: نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، عقیده سیاسی یا عقیده دیگر، اصل و منشأ ملی یا اجتماعی، ثروت، نسب یا سایر وضعیت‌ها محترم شمرده و تضمین بکنند.» همچنین در مواد دیگر مانند بند ۱ (ماده ۲۴) میثاق فوق که کودکان را درمقابل تبعیض محافظت کرده است، منع تبعیض به‌صراحت اعلام شده است. مثال دیگر (مواد ۲۵ و ۲۶) هستند که مجدداً اصل عدم تبعیض را در مشارکت سیاسی شهروندان و برابری آنان درمقابل قانون تصریح کرده‌اند.

مبحث دوم: تبعیض مثبت به نفع افراد و گروه‌های خاص، به‌ویژه اشخاص دارای معلولیت

گزارشی که در سال ۱۹۹۵ توسط سازمان ملل متحد تهیه شده بود، تخمین می‌زد که آمریکایی‌های سفیدپوست به‌عنوان یک ملت جدا از سایر آمریکایی‌ها می‌توانند دنیا را به سمت خوشبختی هدایت کنند، معیاری که امید به زندگی، دستاوردهای تحصیلی و درآمد را در بر می‌گرفت. درمقابل، آفریقایی آمریکایی‌ها (سیاه‌پوستان آمریکا) رده بیست و هفتم افسردگی را دارا هستند و حتی آمریکایی‌های اسپانیایی در رده پایین‌تر، یعنی سی و دوم دسته‌بندی می‌شوند. یکی از دلایل عمده این امر، عدم رعایت برابری نژادی در آمریکاست. دولت آمریکا در نیمه دوم قرن بیستم برای مقابله با تبعیضی که درمورد اقلیت‌های رنگین پوست آن اعمال می‌شد، تصمیم گرفت که از سیاست‌های تبعیض مثبت استفاده کند. در نگاه غالب و یا حقوق

بین‌الملل کلاسیک دیدی کاملاً سلبی نسبت به قاعده منع تبعیض وجود دارد، (تبعیض منفی)؛ اما پس از جنگ جهانی دوم و ورود گفتمان حقوق بشری برابری خواه، گرایشی به سمت رویکرد ایجابی نسبت به این قاعده دیده شد که از آن به تبعیض مثبت تعبیر می‌شود. امروزه تبعیض مثبت که اصطلاحاً تقریباً جا افتاده‌ای در ادبیات فارسی متون سیاسی و حقوقی است، معادل «affirmative action» در ادبیات آمریکایی و «positive discrimination» در ادبیات اروپایی و همچنین «reservation» در قوانین هند است، به مجموعه برنامه‌ها و سیاست‌هایی اطلاق می‌شود که به موجب قانون اساسی یا قوانین عادی در دستگاه‌های قانونگذاری، اجرایی و قضایی یک دولت با هدف رسیدن به برابری واقعی در جامعه از مسیر جبران تبعیض‌های گذشته، رفع تبعیض‌های موجود و حمایت‌های ویژه بعدی از گروه‌های انسانی آسیب‌پذیر و در معرض تبعیض همانند اقلیتها، زنان، معلولان و امثال آن صورت می‌گیرد. این اعمال اگرچه به ظاهر ناسازگار با اصل برابری به نظر می‌رسند، اما به واقع عادلانه و همسو با اصول حقوق بشر هستند.

به لحاظ شواهد تاریخی، تبعیض مثبت به شکل رسمی و امروزی آن پس از جنبش مدنی سیاهان در آمریکا در دوران ریاست جمهوری جانسون و نیکسون، نمود پیدا کرد، گرچه که هر دو رئیس‌جمهور اجازه دادند که این سیاست با این نام تا مدت‌ها پنهان بماند. رئیس‌جمهور «لیندن جانسون» در سخنرانی مشهور خود در دانشگاه هاروارد در سال ۱۹۶۵ (که بعدها این سخنرانی در رابطه با برابری ملی و نژادی به‌عنوان مبدأ برای تغییر آمریکایی بدون تبعیض در نظر گرفته شد)، درخصوص مسئله اعمال تبعیض مثبت این‌گونه بیان نمود: «شما نمی‌توانید شخصی را که سالها پاهایش را با زنجیر بسته‌اید، نگه دارید و سپس او را آزاد کنید و به خط شروع مسابقه (نقطه صفر) برسانید و به او بگویید که تو آزادی، برای اینکه با دیگران رقابت کنی و بدین صورت شما اعتقاد داشته باشید که عدالت و انصاف را کاملاً رعایت کرده‌اید.» تبعیض مثبت به مفهوم معاصر آن در سال ۱۹۶۱ وارد فرهنگ حقوقی ایالات متحده شد، هرچند که تا سال ۱۹۶۹ چرخ دنده‌های آن به کار نیفتاد، یعنی زمانی که وزارت کار رئیس‌جمهور «ریچارد نیکسون»، برنامه تدوین شده فیلادلفیا را به تصویب رساند. این برنامه پیمانکاران دولتی آن شهر را وادار می‌کرد که مجموعه‌ای از اهداف و زمان‌بندی را برای استخدام کارگرهای اقلیت در شش قرارداد ساختمان‌سازی برقرار سازند. پیمانکارانی که نمی‌توانستند چنین عمل کنند، در خطر از دست دادن قراردادهای ارزشمند و مهمشان قرار می‌گرفتند.

نمونه دیگر از کشورهای به کار گیرنده سیاست‌های تبعیض مثبت، کشور هند است. در هند قوانین حمایتی ویژه‌ای برای طبقه‌ای از مردم که قبلاً نجس (Dalit) نامیده می‌شدند، وضع شده و از طریق آن قوانین، سهمیه‌های ویژه استخدامی، تحصیلی و تسهیلاتی به منظور مشارکت دادن آنان در زندگی عمومی مثل بقیه شهروندان فراهم شده است که در نتیجه آن، وضع اقتصادی و اجتماعی آنان نسبت به گذشته که فاصله بسیار زیادی با اکثریت جامعه داشتند، بهبود یافته است.

کلمه تبعیض مثبت در اعلامیه جهانی حقوق بشر ۱۹۴۸ قید نشده است، در عوض این اعلامیه دو لنگرگاه فکری برای این مفهوم دارد. اول اینکه، این اعلامیه به کرات بر روی برابری انسانی صحه گذاشته است؛ دوم،

بیان کرده است که هر انسانی حق دارد کار کند، حق دارد استانداردهای مناسب زندگی را داشته باشد و حق دارد تحصیل کند، اگر در دولتی شهروندانی متفاوت، از منظر نژاد، جنس و دین شرایط نامناسب قابل توجهی را برای زندگی تحمل می‌کنند، اعلامیه بیان می‌دارد که دولت متعهد است، علت آن نابرابری را آشکار کند و به آن پاسخ بدهد. همچنین، اگر تعهد به شغل، تحصیل و معاش که در اعلامیه آمده، به‌طور جدی از طرف دولتها پیگیری شود، برای برطرف کردن مسائلی نظیر تفاوت در خوشبختی مربوط به نژاد که در گزارش ملل متحد در مورد ایالات متحده آمده بود، اعمال سیاست‌های مربوط به تبعیض مثبت از طرف دولتها یک ضرورت است.

یکی از گروه‌های به حاشیه رانده شده، افراد دارای معلولیت هستند. این افراد حدود ده درصد جمعیت جهان را تشکیل می‌دهند و بزرگ‌ترین گروه اقلیت در جهان هستند، هرچند باورها و تلقی‌هایی که طی سالیان متمادی در مورد این افراد وجود داشته، منجر به رفتاری تبعیض‌آمیز شده و ناتوانی ایشان را مانعی برای مشارکت اجتماعی کامل و مؤثر آنان قرار داده است. در دوران باستان، یونانی‌ها و هندی‌ها، کودکان معلول را در رودخانه می‌افکندند. ارسطو در اثر مشهور خود «سیاست»، حق حیات افراد معلول را به رسمیت نمی‌شناسد و معلم وی افلاطون، بر «اصلاح نژاد» تأکید می‌ورزد و معلولین را از آرمانشهر خود می‌راند. این باور موهوم درباره معلولان در قرون وسطی منجر به آتش کشیدن افراد دارای معلولیت شد، کشتاری که در عصر روشنگری هم به اشکال دیگر ادامه پیدا کرد. تنها پس از جنگ جهانی دوم بود که به دلیل افزایش شمار افراد دارای معلولیت و فراگیری آن در اثر جنگ، افزایش امید به زندگی و پیشرفت‌های پزشکی نگاه‌ها نسبت به این افراد تغییر یافت. (Collins, 2003)

به‌طور کلی، تحولات بعدی موجب شد که رویکرد برابری فرصت‌ها به‌صورت نگرش حقوق بشری تکامل یابد و حقوق اشخاص دارای معلولیت نیز، به‌عنوان بخشی از نظام کلی بشر و در کنار گروه‌های خاصی همچون زنان، کودکان و اقلیتها مورد توجه قرار گیرد. حاصل نگاه حقوق بشری به حقوق معلولان در قالب کنوانسیون بین‌المللی مربوط به حقوق اشخاص دارای معلولیت متجلی شد. هرچند لازم به ذکر است که متأسفانه تا دهه اول قرن بیست و یکم حمایت جامعی از حقوق معلولان به عمل نیامد. کنوانسیون حقوق اشخاص دارای معلولیت یکی از اسناد اخیر حقوق بشری است. این کنوانسیون در سال ۲۰۰۶ تصویب شده است و به‌عنوان نخستین سند الزام‌آور در این زمینه از سوم مه ۲۰۰۸ لازم‌الاجرا شده است که هدف آن ارتقاء، حمایت و تضمین بهره‌مندی برابر و کامل اشخاص دارای معلولیت از کلیه حقوق بشری و آزادیهای بنیادین و ارتقای احترام نسبت به منزلت ذاتی آنان است.

کنوانسیون صراحتاً به تعریف معلولیت نمی‌پردازد. در حقیقت، در مقدمه میثاق مقرر می‌دارد که «معلولیت» یک مفهوم تکاملی است. با این همه، در (ماده ۱) فرد دارای معلولیت را بدین شکل تعریف کرده است: «شامل کسی است که دارای نواقص طولانی مدت فیزیکی، ذهنی، فکری یا حسی است که در تعامل با موانع گوناگون امکان دارد مشارکت کامل و مؤثر آنان در شرایط برابر با دیگران در جامعه متوقف شود.» این کنوانسیون قصد دارد تا بهره‌مندی افراد دارای معلولیت از حقوق بشر را مانند هر شخص دیگری تضمین

کند و آنان را از تبعیض برهاند، به طوری که در سراسر کنوانسیون تأکید به برابری دیده می‌شود. اصول کلی حاکم بر کنوانسیون، در (ماده ۳) بیان شده که مشارکت کامل و مؤثر، شمول در جامعه و فرصت‌های برابر مهم آنها را تشکیل می‌دهند. همچنین، بسیاری از حوزه‌ها که افراد دارای معلولیت به‌طور سنتی از آن کنار گذاشته شده‌اند، مانند: دسترسی به عدالت، مشارکت سیاسی، مشارکت در فرهنگ و زندگی عمومی، تحصیلات و اشتغال در کنوانسیون، مورد توجه واقع شده‌اند. بسیاری نفس حضور چنین کنوانسیونی را تبعیض مثبت برای افراد دارای معلولیت می‌دانند. در واقع، می‌توان گفت که تبعیض مثبت باید به برنامه‌هایی متناسب شود که مورد تبعیض واقع شدگان را به مشارکت بالاتر با اثر برعکس تبعیض قبلی ترقی می‌دهد. تبعیض مثبت خواستار اقداماتی است که به کمک کردن به رنج برندگان گذشته از تبعیض کمک می‌کند. صرف به دست آوردن فرصت‌های برابر برای افراد، یک هدف مستقل نیست که باید در تمام موقعیت‌ها به دست بیاید، بلکه باید به‌عنوان یک هدف فرعی و تابعی از هدف اصلی که برخورد افراد با هم براساس مناسبات برابر است، درک شود. این مورد اخیر می‌تواند به‌عنوان هدف تبعیض مثبت دیده شود. آوردن افراد بر مبنای مناسبات برابر به منظور اینکه رقابت برای تحصیل، استخدام و ... منصفانه و عادلانه شود.

بنابراین می‌شود تبعیض مثبت را چنین جمع‌بندی کرد که به مجموعه‌ای از ساختارها، چارچوب‌ها و دستورالعمل‌های قانونی و اشکال اجرایی و عملی گفته می‌شود که می‌توانند به‌طور دائم یا در دوره‌هایی خاص به کار گرفته شوند تا یک گروه یا اقلیت اجتماعی، سیاسی، دینی، جنسیتی و ... ویژه را از موقعیتی نامطلوب نسبت به کل جامعه مورد نظر خارج کند و با سرعت بیشتری امکانات رشد و شکوفایی مطلوب‌تری به آن گروه یا اقلیت بدهند.

حال در انتها به گزارشی که در ابتدا این فصل گفته شد، اشاره می‌شود که نویسندگان گزارش ملل متحد مشاهده کردند که تساوی کامل به‌رغم سیاست‌های تبعیض مثبت و فرصت‌های بازار هنوز چشم‌انداز دوری در ایالات متحده دارد. اگرچه این گزارش مربوط به دو دهه پیش است، حوادثی مانند اتفاقات فرگوسن، از بین رفتن تبعیض‌ها را به شدت زیر سؤال می‌برد.

مبحث سوم: از ممنوعیت تبعیض در اشتغال تا حمایت از افراد دارای چاقی مفرط

مفهوم عدم تبعیض و فرصت برابر برای دهه‌هاست که بخشی از اصول کلیدی جامعه بین‌المللی شده است. این مفاهیم با مندرج شدن در شماری از ابزارهای بین‌المللی، شامل کنوانسیون‌های ملل متحد و سازمان بین‌المللی کار، ریشه در اصول جهانی حقوق بشر، آزادیهای اساسی و برابری دارد. در بازارهای در حال ظهور امروز، شرکت‌هایی که در پی سرآمد شدن هستند و می‌خواهند نمونه‌ای از مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها باشند، درحالی که یک نیروی کار کارآمد و متنوع را می‌سازند، باید متوجه مسائل مربوط به تبعیض در محل کار باشند. کسب و کارهایی که در این مسئله موفق باشند و برای از بین بردن تبعیض، قاطعانه عمل کنند و شرایطی را برای تنوع و برابری فرصت‌ها و رفتارها در اشتغال ایجاد کنند، معمولاً از الزامات قوانین داخلی فراتر می‌روند.

کارفرمایانی که چنین رویکردی را اتخاذ می‌کنند، می‌توانند چند مزیت به دست بیاورند. از جمله: نفوذ به بازارهای جدید، بهبود روحیه کارکنان، بازه گسترده‌ای از استعدادها برای استخدام، کاهش قرار گرفتن در معرض چالش‌های حقوقی و در نهایت منافی که از مشهور شدن به دست می‌آورند.

هم اصل عدم تبعیض و هم فرصت برابر، نشأت گرفته از این اصل هستند که همه تصمیمات مربوط به اشتغال براساس توانایی اشخاص برای انجام یک کار مشخص است، بدون توجه به ویژگیهای شخصی که به شرایط اصلی مورد نیاز کار بی‌ارتباط باشد. متقابلاً، تبعیض در اشتغال می‌تواند به هر نوع تمایزگذاری، محرومیت یا ترجیحی اطلاق شود که بر پایه ویژگیهای شخصی شامل نژاد، رنگ، جنسیت، دین، گرایش سیاسی، معلولیت، خاستگاه اجتماعی، سن و گرایش جنسی باشد و منجر به بی‌اثر یا معیوب کردن برابری فرصت‌ها یا رفتار برابر در اشتغال بشود.

تبعیض می‌تواند به اشکال مختلف ظاهر شود و می‌تواند هم دسترسی به شغل و استخدام و هم رفتار کارفرمایان پس از استخدام را در بر بگیرد، مستقیم یا غیر مستقیم باشد، در بخش صنعت رخ بدهد و برآمده از زمینه‌های فرهنگی باشد. تبعیض ممکن است در موقعیت‌های مختلفی که به اشتغال مربوط هستند اتفاق بیافتد: از دسترسی به استخدام برای کار مشخص، دسترسی به آموزش و راهنمایی‌های حرفه‌ای، پشتیبانی و حمایت تا شرایط و ضوابط کاری از جمله پاداش، ساعات کاری، تعطیلات، مرخصی زایمان، پیشرفت، امنیت اجتماعی، بهداشت حرفه‌ای و ایمنی.

هرچند تبعیض بر پایه ناتوانی فرد دارای معلولیت در دنیای امروزی موضوع عجیبی به نظر برسد، اما باید در نظر داشت که حتی قوانین علیه چنین تبعیضی نسبتاً جدید هستند. با وجود اینکه در اتحادیه اروپا اصل عدم تبعیض، اصلی اساسی است، تنها در سال ۲۰۰۰، یعنی پانزده سال پیش، چنین اقدامی برای دولتهای عضو ضرورتش محرز شد. باتوجه به همین مسئله، تعریف معلولیت مرتباً در حال تکامل است، به شکلی که شرایط مختلفی مانند چاقی مفرط را در بر بگیرد. چاقی مفرط از نظرگاه برابری چندان مورد توجه واقع نشده و تنها در چند پرونده راجع به آن نظراتی داده شده است. در حال حاضر، حمایت حقوقی در مقابل رفتار نامطلوب براساس چاقی ایهامات فراوانی دارد.

در برخی دولتها مانند کانادا تحت مجموعه قوانین حقوق بشر، کارگرانی که دارای معلولیت جسمانی هستند، حق دارند تا جایی که سختی کار برای آنان برطرف شود، کارفرمایان برایشان تجهیزات لازم را تدارک ببینند. این قانون، رفتار برابر استخدامی بدون تبعیض به دلیل معلولیت را تضمین می‌کند. طبق قانون مذکور، تعریف معلولیت عبارت است از: «هر درجه‌ای از معلولیت جسمی، ضعف، نقص عضو و یا بدشکلی است که به دلیل آسیب بدنی، نقص هنگام تولد و یا بیماری ... ایجاد می‌شود، شرایطی از اختلال روانی و یا معلولیت رشدی، اختلال یادگیری، اختلال روانی، آسیب یا ناتوانی که برای آن مزایایی ادعا و یا دریافت شده تحت قانون ایمنی محل کار و بیمه.»

شرطی که ناتوانی جسمی باید «به دلیل آسیب بدنی، نقص هنگام تولد و یا بیماری» باشد بحث‌ها و اختلاف

نظریه‌های زیادی را در مورد چاقی مفرط به‌عنوان یک ناتوانی مطرح کرده است. به‌ویژه اینکه چاقی مفرط به‌دلیل ژنتیکی یا محیطی ایجاد می‌شود و نه به دلایل فوق‌الذکر. اهمیت تعریف معلولیت جسمانی و کاربرد آن در مورد چاقی مفرط از آنجایی است که کارگر باید یک معلولیت شناخته شده داشته باشد، تا برای کارفرما تکلیف برای فراهم آوردن تدارکات بار شود. همچنین باید در نظر داشت که تعریف ناتوانی در حال گسترش است، چراکه علم بیماریهای جدیدی را کشف می‌کند و دادگاه‌ها ادعاهای مبنی بر زمینه‌های جدید تبعیض را می‌پذیرند.

در پرونده «مرسیه» دادگاه عالی کانادا اظهار داشت که در قانونگذاری حقوق بشری نمی‌توان ناتوانی را صرفاً با تعریف پزشکی آن تطبیق داد و آن را یک موضوع نوعی و آبجکتیو پنداشت، بلکه تعریف حقوقی ناتوانی علاوه بر این فاکتور، شرایطی را که محدودیتهای شخصی به آن متصل است، در بر می‌گیرد و به‌طور خاص، چاقی مفرط را در این زمینه مثال زد.

باید در نظر داشت که معلولیت می‌تواند حتی بدون نشانه‌های محدودیت جسمی یا حضور یک بیماری باشد. معلولیت می‌تواند قابل مشاهده یا قابل فهمیدن باشد و از آنجایی که تأکید بر روی اثرات این تمایز، محرومیت یا تقدم قرار داده شده تا طبیعت آن، می‌توان گفت که علت و منشأ این معلولیت غیرمادی است. به‌علاوه، منشور تبعیض را براساس امکان واقعی اینکه فردی در آینده معلولیتی داشته باشد، منع کرده است. در اینجا نباید موضوع را با ویژگیها شخصی یا بیماری‌های دیگر اشتباه گرفت و دچار خلط بحث شد، چراکه منظور، موانعی است که مشارکت کامل در جامعه را مختل می‌کنند، هرچند ممکن است که به دلایل دیگری برخورد با این ویژگیها نیز تبعیض‌آمیز باشد.

اگرچه قوانین متعدد داخلی و بین‌المللی علیه تبعیض‌های جنسیتی، نژادی، مذهبی، قومی و ... در دولتها تصویب شده و می‌شود و برخی گمانه‌ها احتمال می‌دهند که مردان سفید پوست بدون معلولیت در سالهای اخیر، جمعیتی حداقلی در محیطهای کاری دارند، ولی پرونده‌های متعدد نشان می‌دهد که رفتار تبعیض‌آمیز چه در محل کار و چه برای جذب نیروی کار هنوز وجود دارد. دیوان عالی کانادا در پرونده برجسته «Action Travail des Femmes» در سال ۱۹۸۷ تبعیض سیستماتیک را در رفتار شرکت راه آهن ملی کانادا چنین تعریف کرد: «تبعیضی که ناشی از عملیات ساده رویه‌های تثبیت شده است ... که هیچ کدام آنها الزاماً برای اعمال تبعیض ایجاد نشده‌اند.» تبعیض سیستماتیک می‌تواند به‌عنوان الگوهای رفتاری باشد که بخشی از ساختارهای اجتماعی و اداری و فرهنگ محل کار هستند و در نتیجه موقعیتی از شرایط نامناسب را برای برخی گروه‌ها ایجاد می‌کند یا تداوم می‌بخشد. وجود تبعیض سیستماتیک بازتاب این واقعیت است که شرایط کاری در اصل و اساس برای جمعیتی از مردان سفیدپوست، مسیحی، یا توان کامل بدنی ایجاد شده است. بنابراین بسیاری از رویه‌های سنتی اشتغال بدون تغییر باقی مانده‌اند، اگرچه که نیروی کار از نظر جنسیتی، نژادی، قومی، و داشتن ناتوانی بسیار متنوع‌تر از گذشته است. همین رویه‌های سنتی موجب شده است که برای کسانی که ایجاد اشتغال می‌کنند یا مقررات اشتغال را، از قبیل سیاست‌ها، عرف و فرهنگ، تنظیم می‌کنند، رجحان ایجاد شود و در مقابل برای گروه‌های زنان، اقلیتهای نژادی و افراد دارای معلولیت شرایط نامطلوب

ایجاد کند. (Agócs & Burr, 1996)

مبحث چهارم: چاقی مفرط، عامل محرومیت از حق یا سبب برخورداری از حمایت‌های خاص

۹ تا ۱۲ درصد مرگ و میر کشورهای قدیمی اتحادیه اروپا ناشی از اضافه وزن و چاقی است. این رقم برای ۱۲ کشور اروپایی که بین سالهای ۲۰۰۴ تا ۲۰۰۷ به اتحادیه اروپا پیوسته‌اند، ۱۶ تا ۲۰ درصد است. به‌طور مشابه، اضافه وزن و چاقی مفرط مسئول حدود ۱۰ درصد بار بیماری‌ها در اروپای غربی و مرکزی است. همچنین در اروپا و آسیای مرکزی بین سالهای ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۰ سهم چاقی به نسبت کل بار بیماریها ۳۹ درصد افزایش یافته است. به‌علاوه، باید در نظر داشت که رابطه‌ای قوی بین چاقی مفرط و موقعیت نامطلوب اقتصادی اجتماعی وجود دارد. نابرابری بیشتر در درآمد، باعث افزایش چاقی مفرط می‌شود.

کارفرمایان بر این باورند که افراد دارای اضافه وزن، بیشتر غیبت می‌کنند، آسیبهایی در اثر کار و دچار شدن به بیماری‌ها درمورد آنان محتمل‌تر است و کارایی کمتری نسبت به سایرین دارند. همچنین از آنجایی که افراد دارای اضافه وزن، الگوهای ضعیفی هستند، ممکن است منجر به واکنش‌های منفی در دیگران بشوند. موضوع چاقی و موضع کارفرمایان در قبال آن، در دو دهه اخیر از دادگاه‌های مختلف مکرراً سؤال شده است. در مشاغل نظیر پلیس یا آتش‌نشانی، کارفرمایان، رد کردن افراد دارای اضافه وزن را با اشاره به دلایلی نظیر: نیاز داشتن به مهارت‌های فیزیکی و آمادگی جسمانی، توجیه کرده‌اند. برخی دیگر از کارفرمایان نیز دلایلی نظیر: نداشتن لباس کار مناسب برای این افراد یا مشکل جابه‌جایی بین ماشین آلات را، دستاویز اخراج یا عدم استخدام اضافه وزن‌ها قرار داده‌اند. باقی کارفرمایان نیز ادعا می‌کنند که محدودیت وزن باید اعمال شود، چراکه وزن بیشتر، معادل افزایش هزینه‌های مربوط به سلامتی، دعوای خسارت کارگران و غیبت از کار است. (Danzis, 2009)

چاقی مفرط را شاید بتوان به‌عنوان یک ناتوانی (معلولیت) یا یک نوع شرایط پزشکی که فرد بر آن کنترلی ندارد و به خاطر آن نیاز به تدارکات و اثنایه مورد لزوم دارد، لحاظ کرد. طبق تعریفی که سازمان بهداشت جهانی به دست داده، چاقی مفرط طبق فرمولی که میزان توده چربی در بدن هر فرد را مشخص می‌کند، قابل تشخیص است. اما چاقی مفرط اثرات مختلفی بر زندگی فرد دارد که چندان مورد عنایت واقع نمی‌شوند، علاوه بر تأثیرات فیزیکی مانند نفس تنگی، بیماری‌های ارتوپدیک مثل کمر درد و سختی در تحرک، چاقی، تأثیرات روانی بسیاری نیز دارد که یکی از موارد مهم آن افسردگی است. همچنین در تحقیقاتی نشان داده‌اند که شدیدتر شدن چاقی با افزایش اختلالات روانی مانند دو قطبی شدن یا ضد اجتماعی شدن رابطه مستقیمی دارد. در چنین شرایطی می‌تواند سؤال از اینکه آیا چاقی یک معلولیت به‌شمار می‌رود یا نه، نامربوط باشد، چراکه عوامل متعدد دیگری وجود دارد که کارفرمایان را وادار به مهیا کردن فضا و شرایط خاصی بکند.

اگر بتوان چاقی مفرط را در گروه «ناتوانی‌های نامرئی» دسته‌بندی کرد، می‌توان منبع بسیاری از برداشتها و پیش‌فرض‌ها را در مورد آن دانست. زمانی که افراد به‌عنوان «ناتوان» دیده نمی‌شوند، شرایط برای آنان بسیار سخت‌تر می‌شود، مثلاً: پیدا کردن کمک یا امکاناتی که ایشان لازم دارند تا کارآمد باشند. بنابراین، کسانی که دارای ناتوانی نامرئی هستند، بار بیشتری را برای ایجاد شرایطی که نیاز دارند تحمل می‌کنند، بنابراین یا باید از دریافت کمک و امکانات لازم صرف‌نظر کنند و در نتیجه از عواقب تلاش برای کارهایی که ممکن است نتوانند به تنهایی به شکل امنی آنها را انجام دهند، رنج ببرند یا متحمل سختی صحبت کردن از خود با افراد غریبه بشوند. برای افراد دارای معلولیتی که کمک‌های لازم نمی‌گیرند، تنها یک سرخوردگی و ناامیدی به وجود نمی‌آید، بلکه ممکن است با موانع غیرقابل عبور و یا خطر برای سلامتی و حتی زندگی آنان به وجود بیاید. از طرف دیگر اجبار به استنطاق توسط افراد دیگر به شدت استرس‌زا و ناراحت‌کننده است. موضوعی که در اینجا مشخص می‌شود، این است که قضاوت و داوری در مورد نامرئی بودن معلولیت، فقط نسبی و وابسته به متن نیست و عمیقاً یک امر هنجاری است. به‌عبارت دیگر وقتی گفته می‌شود، فردی دارای معلولیت است، منحصر در یک عبارت ساده که آن فرد نمی‌تواند کاری را انجام دهد نمی‌شود. در واقع، آن فرد نمی‌تواند کارهایی را که مخاطب او گمان می‌کند فردی با شرایط او می‌تواند انجام دهد، انجام دهد. (Davis, 2005)

در همین راستا، کمیسیون فرصت‌های برابر شغلی (EEOC) چاقی مفرط را به‌عنوان یک گروه مورد حمایت (protected category) قلمداد کرده است که راه را برای دعوای تبعیض تحت قانون ناتوانی‌های آمریکایی‌ها باز کرده است. در دعوی رأس در برابر بیمارستان بومونت (۱۹۸۸) کارفرما که محدودیت وزنی اعمال کرده بود، به تجاوز به حریم خصوصی، فسخ توجیه نشده و رفتار نابرابر متهم شد. در واقع دادگاه‌های فدرال و ایالتی آمریکا تصدیق کرده‌اند که تصمیم‌های استخدامی نمی‌تواند تنها بر پایه عقاید استریوتایپی در مورد مردم باشد. تصورات و توهمات بی‌پایه و اساس در مورد ناتوانی کارگران از انجام کارهای مشخص، دیگر دلیل موجهی برای رد کردن استخدام افراد واجد شرایط یا پرداخت کمتر به آنان نیست. اگرچه در شیکاگو قانونی در مورد عدم اعمال تبعیض علیه افراد دارای چاقی مفرط وجود دارد یا در کالیفرنیا می‌توان از قانون عدم تبعیض در مورد افراد دارای معلولیت استفاده کرد، ولی بیشتر دادگاه‌ها تبعیض‌آمیز بودن رفتار کارفرمایان در مقابل افراد دارای اضافه وزن را نمی‌پذیرند.

باتوجه به اطلاعات سال ۲۰۱۲ سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، ۵۲ درصد بزرگسالان اروپایی دارای اضافه وزن یا چاقی مفرط هستند. باتوجه به این آمار، تصمیم اخیر دیوان دادگستری اروپا در پرونده «کالتف» در مورد اینکه تبعیض بر مبنای چاقی مفرط می‌تواند جزو تبعیض علیه افراد دارای معلولیت باشد یا نه، تعجب‌برانگیز نبود. اگرچه طبق نظر دیوان نمی‌توان این نتیجه‌گیری را کرد که چاقی مفرط معلولیت است. دیوان، چاقی مفرط را مورد شناسایی قرار داده، به طوری که در برخی موارد رفتار نابرابر براساس چاقی مفرط می‌تواند جزو تبعیض علیه افراد معلول تلقی شود. این رأی، گام رو به جلوی دیگری، به

سمت شفافیت حوزه نفوذ قانون برابری اتحادیه اروپاست که کاربرد آن در سطح ملی در کشورهای مختلف را منسجم‌تر می‌کند.

نتیجه: نقش دیوان دادگستری اروپا در توسعه حمایت‌های بین‌المللی از افراد

دیوان دادگستری اروپا به دلیل شناسایی اصول اساسی اثر مستقیم، تقدم و مسئولیت دولت به روشنی در مقابل حقوق بین‌الملل قرار می‌گیرد. این اصول حقوق مهمی را به افراد و اپراتورهای اقتصادی اعطا کرده است. اینکه تا چه اندازه این سیستم وحدت‌گرایی که ایجاد شده مؤثر می‌تواند باشد، به توانایی اجرایی کردن آن حقوق در عمل بستگی دارد. دیوان دادگستری اروپایی از طریق قانون موضوعه‌ای که با عرف و رویه ایجاد می‌کند، نه تنها به حقوق اروپایی جایگاه نظم نوین حقوقی متفاوت از حقوق بین‌الملل و برتر از حقوق داخلی می‌دهد، بلکه به افراد این ظرفیت را می‌دهد که مستقیماً حقه‌های مربوط به حقوق اروپایی را در حوزه قضایی داخلی به اجرا بگذارند. یکی از ویژگی‌های حقوق اروپایی ارتقای افراد به سطحی معادل کشورهای عضو برای موضوع واقع شدن در حقوق اتحادیه اروپاست. در واقع، چنین برداشت می‌شود که در حقوق اتحادیه اروپا، فرد، برترین است، کرامت او مصون از هر تعرضی است و حقوق او مسلم و غیرقابل انکار است. همچنین، همان‌طور که به خوبی شناخته شده است، ایجاد نظم حقوقی عالی مستقل اروپایی و نقش برجسته افراد به‌عنوان دارندگان حق، دست در دست یکدیگر و به‌طور متقابل پیشرفت کرده و توسعه یافته‌اند.

تعاملات متقابلی که بین دیوان و دادگاه‌های داخلی دولتهای عضو رخ می‌دهد، می‌تواند الگویی جهانی برای تعاملات مبتنی بر ارزشها و منافع مشترک باشد. برای گسترش تأثیرگذاری حقوق بین‌الملل آن‌طور که حقوق اروپایی در داخل اتحادیه اروپا عمل می‌کند، ساختارها و هنجارهای حقوق بین‌الملل باید تغییر کند. ساختار فعلی حقوق بین‌الملل با یکی از اصول پایه‌ای حقوق اروپایی، یعنی اثر مستقیم که در پیشبرد حقوق افراد تأثیر چشم‌گیری داشته، ناسازگار است. شاید از همین روست که رویکرد دیوان دادگستری اروپایی در پرونده‌هایی نظیر کدی، ماکس پلاننت، اینترتانکو و ... به شدت مورد انتقاد واقع شده است و گفته شده که با اصول حقوق بین‌الملل ناسازگار است.

در نتیجه به نظر می‌رسد که اگرچه حقوق اروپایی از طریق دیوان دادگستری اروپا، با مرتبت بالاتری که در میان دولتهای عضو دارد، در حمایت از حقوق افراد موفقیت‌های بسیاری داشته، ولی تعمیم این موفقیت‌ها به عرصه حقوق بین‌الملل به سادگی امکان‌پذیر نیست و مستلزم تحقق پیش شرط‌هایی است که حقوق بین‌الملل بشر تا پیمودن آن مسیر نسبتاً طولانی پیش روی دارد.^۱

۱. برای مطالعه بیشتر در مورد رک: زمانی، سید قاسم؛ رحمان نسب امیری، نسیم، ظرفیت‌ها و موانع اتحادیه اروپا در ایجاد تعهدات مستقیم حقوق بشری برای شرکت‌های فراملی، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، بهار ۱۳۹۵، دوره ۴۶،

منابع

الف - فارسی

۱. زمانی، سید قاسم؛ رحمان نسب امیری، نسیم؛ *ظرفیت‌ها و موانع اتحادیه اروپا در ایجاد تعهدات مستقیم حقوق بشری برای شرکت‌های فراملی*، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، بهار ۱۳۹۵، دوره ۴۶، شماره ۱.
۲. فرخی، رحمت‌الله؛ رضانی قوام آبادی، محمدحسین؛ زمانی، سید قاسم؛ *نقش دیوان اروپایی دادگستری در توسعه وحدت حقوقی اتحادیه اروپا*، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، زمستان ۱۳۹۴، سال هفدهم، شماره ۴۹.
۳. موحد، محمدعلی؛ *در هوای حق و عدالت، از حقوق طبیعی تا حقوق بشر*، تهران، نشر کارنامه، ۱۳۸۱.
۴. ویژه، محمدرضا؛ *مفهوم اصل برابری در حقوق عمومی نوین، نشریه حقوق اساسی*، تابستان ۱۳۸۳، شماره ۲.

ب - لاتین

5. Bedi, Shiv R. S.; *The Development of Human Rights Law by the Judges of the International Court of Justice*, London, Oxford: Hart, 2007.
6. *Handbook on European Non-discrimination Law*, Luxembourg: Publ, Office of the Europ. Union, 2011.
7. Schiek, Dagmar; Lawson, Anna; *European Union Non-discrimination Law and Intersectionality: Investigating the Triangle of Racial, Gender and Disability Discrimination*, Burlington, VT: Ashgate Pub, 2011.
8. Agócs, Carol; Burr, Catherine; **Employment Equity, Affirmative Action and Managing Diversity: Assessing the Differences**, Int J of Manpower International Journal of Manpower, 1996, 17.4/5.
9. Burns, Prue; Schapper, Jan; **The Ethical Case for Affirmative Action**, J Bus Ethics Journal of Business Ethics, 2007, 83.3.
10. Carr, D; Friedman, M. A.; **Is Obesity Stigmatizing? Body Weight, Perceived Discrimination, and Psychological Well-Being in the United States**, Journal of Health and Social Behavior, 2005, 46.3.
11. Collins, Hugh; **Discrimination, Equality and Social Inclusion**, Modern Law Review, 2003, 66.1.
12. Danzis, Deborah A; **Obesity-based Discrimination in Hiring: Job, Sex, and Weight Influences**, Psycextra Dataset, 2009.
13. Davis, N. Ann; **Invisible Disability**, Ethics, 2005, 116.1.
14. Garrett, Geoffrey; Kelemen, R. Daniel; Schulz, Heiner; **The European Court of Justice, National Governments, and Legal Integration in the European Union (1998)" International Law and International Relations**, 2007.
15. **Kadi and the Role of the Court of Justice of the European Union in the International Legal Order.**" *The Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, 2013, Volume 15.
16. Paul, Robert J; Townsend, James B.; **Shape up or Ship Out? Employment Discrimination against the Overweight**, Employee Responsibilities and Rights Journal Employ Respons Rights, 1995, J 8.2.
17. Quinlivan, Shivaun; **The United Nations Convention on the Rights of Persons with**

Disabilities: An Introduction, Era Forum, 2012, 13.1.

