



Syrjintäasiamies – DO

Syrjintäasiamies (Diskrimineringsombudsmannen, DO) on viranomainen, joka toimii syrjinnän estämiseksi yhteiskunnassa. Työskentelemme Ruotsin valtiopäivien ja hallituksen toimeksiannosta. Valvomme syrjintälain ja vanhempainvapaalain (föräldraledighetslagen) noudattamista, ja meidän työtämme ohjaa syrjintävaltuutetusta annettu laki (lagen om diskrimineringsombudsmannen).

Työmme tavoitteena on yhteiskunta, jossa ihmisten yhdenvertaisia oikeuksia ja mahdollisuuksia kunnioitetaan – sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta, etnisestä alkuperästä, uskonnosta tai muusta vakaumuksesta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai iästä riippumatta.

Mitä syrjintä on?

Ruotsissa on voimassa laki syrjinnästä (diskrimineringslag), joka kieltää syrjinnän. Syrjintä tarkoittaa, että jotakin henkilöä kohdellaan huonommin kuin toista. Kaikki epäoikeudenmukainen kohtelu ei kuitenkaan ole syrjintää lain tarkoittamassa merkityksessä.

Yksinkertaistettuna voidaan todeta, että lain kuvaus syrjinnästä sisältää neljä ehtoa. Jotta tapausta voidaan pitää syrjivänä, on kaikkien neljän seuraavan ehdon täyttyvä.

1. Tapauksen tai tilanteen on oltava henkilöä epäsuotuisasti kohteleva tai loukkaava.
2. Epäsuotuisan kohtelun tai loukkauksen on liityttävä yhteen tai useampaan seitsemästä syrjintäperusteesta (esimerkiksi sukupuoleen tai ikään).
3. Tapauksen on liityttävä johonkin laissa määriteltyyn kuuteen syrjinnän muotoon (esimerkiksi välittömästä syrjinnästä tai häirinnästä).
4. Tapauksen on pitänyt tapahtua jollakin yhteiskuntaelämän alueella (esimerkiksi työelämässä tai asuntomarkkinoilla), jota laki koskee.

Vaikka kaikki ehdot täyttyvät, tapausta ei välttämättä kuitenkaan pidetä syrjivänä. Tiettyjä tapauksia koskevat toiset lait ja määräykset. Jos esimerkiksi alle 18-vuotiaalle henkilölle ei tarjoilla ravintolassa alkoholia, sitä ei lueta ikäsyrjinnäksi, koska on olemassa toinen laki, alkoholilaki (alkohollagen), joka kieltää ravintoloita myymästä alkoholia alle 18-vuotiaille. Lisäksi saattaa olla olemassa muita tekijöitä, joiden vuoksi tapausta ei pidetä syrjintänä. Arviointi on tehtävä aina tapauskohtaisesti.



1. Tapauksen on oltava henkilöä epäsuotuisasti kohteleva tai loukkaava

Epäsuotuisa kohtelu tarkoittaa, että henkilö joutuu huonompaan asemaan tai menettää jonkin parannuksen, edun tai palvelun. Asia voi esimerkiksi liittyä siihen, että henkilö ei saa kutsua työhaastatteluun tai ei pääse koulutukseen, ei saa tehdä ostoksia myymälässä, ei pääse sisään ravintolaan tai ei saa vuokrata autoa tai asuntoa.



2. Epäsuotuisan kohtelun tai loukkauksen on liityttävä yhteen tai useampaan seitsemästä syrjäntäperusteesta

Jotta tapausta voidaan pitää syrjivänä, sen on liityttävä lisäksi yhteen tai useampaan niin kutsuttuun syrjäntäperusteeseen. Laki määrittelee seitsemän syrjäntäperustetta:

- sukupuoli
- sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu
- etninen alkuperä
- uskonto tai muu vakaumus
- vammaisuus
- seksuaalinen suuntautuminen
- ikä.



3. Tapauksen on liityttävä johonkin laissa määriteltyyn kuuteen syrjinnän muotoon

Laki määrittelee kuusi syrjinnän muotoa:

- välitön syrjintä
- välillinen syrjintä
- puutteellinen saavutettavuus
- häirintä
- seksuaalinen häirintä
- ohjeistus harjoittaa syrjintää.



Välitön syrjintä

Välittömänä syrjintänä pidetään henkilön huonompaa kohtelua verrattuna johonkin toiseen vertailukelpoisessa tilanteessa olevaan henkilöön, ja asia liittyy johonkin syrjintäperusteista. Esimerkkinä on tilanne, jossa työnantaja ymmärtää, että työnhakijalla on ulkomaalaiselta kuulostava nimi ja päättää siksi olla kutsumatta tätä haastatteluun.



Välillinen syrjintä

Välillisenä syrjintänä pidetään henkilön joutumista epäedulliseen asemaan näennäisesti puolueettoman säännöksen vuoksi, ja tämä säännös liittyy syrjintäperusteisiin. Työnantaja voi esimerkiksi esittää perusteettoman vaatimuksen ajokortista, mikä voi asettaa vammaisen henkilön epäsuotuisaan asemaan.



Puutteellinen saavutettavuus

Puutteellisena saavutettavuutena pidetään sitä, että yritys tai järjestö ei toteuta aiheellisia toimenpiteitä vammaisen henkilön osallisuuden edistämiseksi. Vaatimus koskee vain niin kutsuttuja aiheellisia toimenpiteitä. Luetaanko toimenpide aiheelliseksi, riippuu esimerkiksi siitä, onko yrityksellä tai järjestöllä käytännön ja taloudellisia mahdollisuuksia toteuttaa toimenpide. Huomioon otetaan myös, onko kyse lyhytaikaisemmasta sopimuksesta tai pidempiaikaisesta suhteesta, esimerkiksi yksittäisestä asioinnista myymälässä tai työsuhteesta tai pitempiketoisesta koulutuksesta.

Vammaisten henkilöiden esteettömyyteen vaikuttavat lisäksi lukuisat muut lait (esimerkiksi työympäristölaki ja laki julkisista hankinnoista) (till exempel arbetsmiljölagen och lagen om offentlig upphandling). Jos organisaatiossa esiintyy jossakin näistä laeista mainittua puutteellista saavutettavuutta, sitä voidaan pitää syrjintänä ja siitä voidaan myös sen vuoksi tehdä ilmoitus DO:lle.



Häirintä ja seksuaalinen häirintä

Häirintä on henkilön arvoa loukkaavaa toimintaa, joka liittyy johonkin tai joihinkin syrjintäperusteista. Se voi olla kommentteja, eleitä tai muista eristämistä.

Esimerkki häirinnästä voi olla opettaja, joka pilkkaa päähinettä käyttävää oppilasta, tai työnvälitystoimiston (arbetsförmedlingen) virkailija, joka nolaa henkilön tämän homoseksuaalisuuden vuoksi.

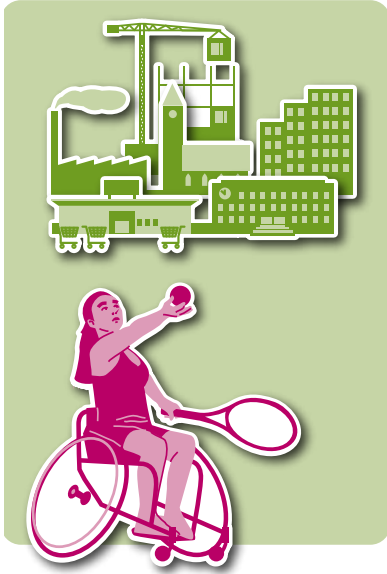


Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan toiseen henkilöön kohdistuvaa luonteeltaan seksuaalista, ei-toivottua käytöstä. Se voi olla kopelointia, vastenmielisiä kohteliaisuuksia, kutsuja tai vihjauksia jonkun taholta.



Ohjeistus harjoittaa syrjintää

Ohjeistuksella harjoittaa syrjintää tarkoitetaan annettua käskyä tai ohjetta riippuvuussuhteessa olevalle, esimerkiksi työntekijälle, syrjiä jotakin toista työntekijää.



4. Tapauksen on pitänyt tapahtua jollakin yhteiskuntaelämän alueella, jota laki koskee

Syrjintäkielto koskee monia yhteiskuntaelämän alueita, esimerkiksi työelämää, koulutusta, työnvälitystä, tavaroiden ja palveluiden myyntiä, sairaanhoitoa, sosiaalipalveluita, sosiaalivakuutusta ja opintotukea.

Syrjintälaki ei ole voimassa kaikilla yhteiskuntaelämän alueilla

Syrjintälaki ei sääntele yksityishenkilöiden välisiä tapahtumia, esimerkiksi naapurien tai sukulaisten keskinäisiä suhteita. Syrjintäkielto ei koske myöskään mainonnan, television, radion, sosiaalisen median ja lehtien sisältöjä.

Näitä sektoreita ohjaavat sitä vastoin muut lait ja säännöt, jotka asettavat rajat sille, mikä on sallittua ja mikä kiellettyä.

Vanhempainvapaalla olevien epäsuotuisa kohtelu on kiellettyä

Vanhempainvapaalla olevalla tai sillä olleella tai vanhempainvapaalle aikovalla työntekijällä tai työnhakijalla on suoja työnantajan harjoittamaa epäsuotuisaa kohtelua vastaan. Epäsuotuisan kohtelun suoja on voimassa myös jonkun ollessa hoitamassa kotona sairasta lasta. Esimerkkejä epäsuotuisasta kohtelusta ovat työpaikan menettäminen, uudelleen sijoittaminen huonompiin työtehtäviin tai palkkakehityksen heikentyminen.

Aktiiviset toimenpiteet syrjinnän ehkäisemiseksi

Syrjintälaisissa on määrättyjä tapauksia koskeva kielto syrjinnästä, mutta laki velvoittaa työnantajat ja koulutuksen järjestäjät huolehtimaan myös niin kutsutuista aktiivisista toimenpiteistä. Se tarkoittaa toisaalta jonkun syrjimisen tai muutoin heikompien mahdollisuuksien saamisen ehkäisemistä työpaikalla, toisaalta yhtäläisten oikeuksien ja mahdollisuuksien edistämistä työpaikalla – syrjintäperusteesta riippumatta. Verkkosivuillamme on lisätietoa siitä, miten aktiivisia toimenpiteitä on toteutettava.

Oletko sinä kokenut syrjintää?

Oletko itse tai onko joku toinen joutunut epäsuotuisaan asemaan tai tullut loukatuksi sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun, etnisen alkuperän, uskonnon, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai iän vuoksi? Silloin voi olla kyse syrjinnästä. Voit tehdä siitä ilmoituksen DO:lle tai syrjinnän vastaiseen toimistoon (antidiskrimineringsbyrå). Voit tehdä ilmoituksen myös, mikäli työnantajasi on kohdellut sinua epäsuotuisasti vanhempainvapaan yhteydessä.

Jos olet ammattiliiton jäsen ja kokenut syrjintää työpaikalla, käänny ensisijaisesti oman ammattiliittosi puoleen.

Verkkosivuiltamme voit lukea lisää syrjinnästä, ilmoituksen tekemisestä ja siitä, kenen puoleen voit kääntyä. Voit ottaa myös yhteyttä meihin, jos sinulla on kysyttävää syrjintälakista, vanhempainvapaalla olevien epäsuotuisaa kohtelua koskevasta kiellostä tai muista syrjintää koskevista määräyksistä.

Mitä DO tekee syrjintäilmoituksille?

DO vastaanottaa syrjintäilmoituksia, joita käytämme eri tavoin asioiden edistämiseksi. Teemme ilmoituksista analyysseja, joita käytämme yhdessä tutkimusten ja kansalaisyhteiskunnan kanssa käymämme vuoropuhelun kanssa valistaaksemme päättäjiä ja vaikuttaaksemme heihin.

Ilmoitukset voivat myös johtaa valvontatoimenpiteisiin. Saamme vuosittain noin 2 000 ilmoitusta, joista noin 200 johtaa toimenpiteisiin. Valvontatoimenpide merkitsee, että me teemme selvityksen, noudattaako ilmoituksen kohde syrjintälakia. Voimme tutkia esimerkiksi työnantajan, sairaalan tai vuokranantajan laatimia sääntöjä tai työskentelytapoja, jotka voivat aiheuttaa syrjintää.

Valvontatoimenpide voi johtaa päätökseen ja arviointiin, ja joskus laadimme myös suosituksia siitä, miten työnantajan, sairaalan tai vuokranantajan on muutettava sääntöjään tai työskentelytapojaan syrjinnän lopettamiseksi. Päätöksemme eivät ole juridisesti sitovia, mutta ne, joita olemme tutkineet, noudattavat usein suosituksiamme.

Tehtäviemme puitteissa viemme vuosittain myös pienehkön osan tapauksista tuomioistuimeen (suunnilleen yhden prosentin kaikista ilmoituksista). DO:n lakimiehet panevat oikeusjutut vireille ja tuomioistuimet ratkaisevat ne.

Syrjintäasiamies
(Diskrimineringsombudsmannen, DO)
www.do.se
Box 4057, 169 04 Solna
Puhelin 08-120 20700
Sähköposti do@do.se

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