



## El Ombudsman contra la discriminación, (DO)

**El Ombudsman contra la discriminación (DO en sus siglas suecas) es una autoridad pública que lucha por erradicar la discriminación en la sociedad. Actuamos por mandato del Gobierno y del Parlamento de Suecia. Supervisamos el cumplimiento de las leyes contra la discriminación y de permiso parental y nuestra labor se rige por la ley relativa al Ombudsman contra la discriminación de Suecia.**

**El objetivo de nuestra labor es una sociedad que respete la igualdad de derechos y oportunidades, independientemente del sexo, identidad y expresión de género, pertenencia étnica, religión u otra creencia, discapacidad, orientación sexual o edad.**

### ¿Qué es la discriminación?

Suecia cuenta con una ley que prohíbe la discriminación, la ley contra la discriminación. Discriminación implica otorgar un peor trato a una persona en comparación con otras. Sin embargo, desde un punto de vista legal, no todo trato injusto se considera discriminatorio.

De manera simplificada cabe afirmar que la descripción legal de la discriminación comprende cuatro condiciones o requisitos. Para que un incidente pueda considerarse discriminatorio deben cumplirse las cuatro condiciones.

1. Ha de ser un incidente o situación que perjudique u ofenda a una persona.
2. Dicho trato perjudicial u ofensa debe guardar relación con una o varias de las siete causales de discriminación (por ejemplo, sexo o edad).
3. El incidente debe encuadrarse dentro de uno de los seis tipos de discriminación que estipula la ley (por ejemplo, discriminación directa u hostigamiento).
4. El incidente debe haber tenido lugar en uno de los ámbitos sociales donde la ley es aplicable (por ejemplo, en el área laboral o en el mercado inmobiliario).

Aun cumpliéndose las cuatro condiciones, no es seguro que un incidente pueda considerarse como discriminatorio. Hay casos en que otras leyes o normas pueden ser aplicables. Por ejemplo, si a un menor le niegan el alcohol en un restaurante, no se considerará como discriminación debido a edad, puesto que existe otra ley, la referente a bebidas alcohólicas, que prohíbe a los establecimientos la venta de alcohol a menores de 18 años. Además, pueden concurrir otros factores que impidan calificar un incidente determinado como discriminatorio. Siempre deberá analizarse cada caso específico.



### 1. Ha de ser un incidente que perjudique u ofenda a una persona

Un trato perjudicial trae como consecuencia que una persona sale mal parada, o en peor situación que otra, o se queda sin una mejora, un beneficio o un servicio que hubiese adquirido en caso contrario. Puede consistir, por ejemplo, en no llamar a alguien a una entrevista de trabajo, no admitirlo en un curso o programa de educación, no permitirle comprar en una tienda o ingresar a un restaurante, o negarle el alquiler de un vehículo o de una vivienda.



### 2. Dicho trato perjudicial u ofensa debe guardar relación con una o varias de las siete causales de discriminación

Para que un incidente pueda considerarse discriminatorio también debe guardar relación con uno o varias de las denominadas «causales de discriminación». La ley establece siete causales de discriminación:

- sexo
- identidad o expresión de género
- etnia o pertenencia étnica
- religión u otra creencia
- discapacidad
- orientación sexual
- edad.



### 3. El incidente debe encuadrarse dentro de uno de los seis tipos de discriminación que estipula la ley

La legislación establece seis tipos de discriminación:

- discriminación directa
- discriminación indirecta
- accesibilidad deficiente
- hostigamiento
- acoso sexual
- instrucción de discriminar.



### Discriminación directa

Discriminación directa ocurre cuando se otorga a una persona un peor trato de lo que se le otorga u otorgaría a otra persona que se encuentra en una situación comparable, y ello está vinculado a una causal de discriminación. Por ejemplo, si un empleador advierte que un solicitante de empleo tiene un nombre que pareciera ser de origen extranjero y opta entonces por no llamarlo a entrevista.



### Discriminación indirecta

Discriminación indirecta ocurre cuando existe una norma que en apariencia es neutral, pero que sin embargo perjudica especialmente a personas asociadas a una de las causales de discriminación. Por ejemplo, si un empleador exige injustificadamente que el postulante tenga un permiso de conducir, algo susceptible de desfavorecer especialmente a personas con discapacidad.



### Accesibilidad deficiente

Accesibilidad deficiente ocurre cuando una entidad no adopta medidas razonables para que una persona discapacitada pueda participar de sus actividades. Únicamente se puede exigir «medidas razonables». Las medidas se considerarán razonables si, por ejemplo, la entidad cuenta con posibilidades prácticas y económicas para implementarlas. También se tomará en cuenta si se trata de un breve contacto o si por el contrario, se trata de una relación más prolongada; por ejemplo, si es una visita puntual a una tienda, o si por otro lado se trata de un situación en el marco del trabajo o de una carrera o programa de educación de mayor duración.

Además, en cuanto a la accesibilidad de las personas con discapacidad, hay otras leyes que entran en juego (por ejemplo, la ley de entorno laboral o la ley de licitaciones públicas). Si una entidad presenta una accesibilidad deficiente de acuerdo con una de estas normas podrá considerarse también como discriminación y denunciarse a DO.



### Hostigamiento y acoso sexual

El hostigamiento es una conducta que atenta contra la dignidad de una persona y guarda relación con una o varias de las causales de discriminación. Puede tratarse de comentarios, gestos o exclusión del grupo.

Por ejemplo, hostigamiento puede consistir en que un maestro se burle de una alumna por llevar velo, o que un oficial de la oficina de empleo ridiculice a una persona por ser homosexual.

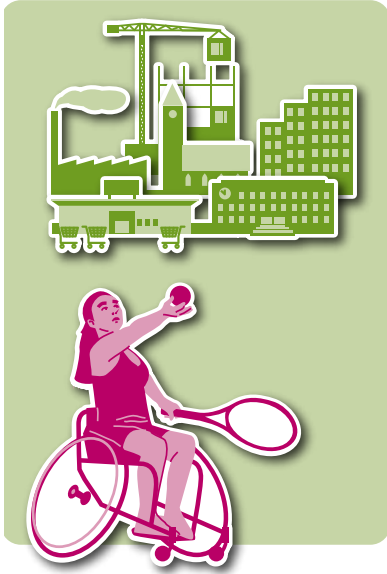


El acoso sexual hace referencia a un comportamiento de naturaleza sexual indeseado por la persona objeto del mismo. Puede tratarse, por ejemplo, de tocamientos, piropos no deseados, proposiciones o alusiones sexuales.



### Instrucción de discriminar

Se considera instrucción de discriminar cuando alguien ordena o instruye a otra persona en situación de dependencia (por ejemplo, un empleado) para que discrimine a un tercero.



#### 4. El incidente debe haber ocurrido en uno de los ámbitos sociales donde la ley contra la discriminación es aplicable

La prohibición de discriminación es aplicable en varias áreas de de la sociedad, entre otras, empleo o mercado laboral, educación, bolsa nacional de empleo, comercio de bienes y servicios, atención de salud, servicios sociales, seguridad social, ayuda económica a los estudios, etc.

#### La ley contra la discriminación no es aplicable en todas las situaciones

La legislación contra la discriminación no regula asuntos entre particulares, por ejemplo, las relaciones entre vecinos o familiares. La

prohibición de discriminación tampoco comprende el contenido de publicidad, televisión, radio, redes sociales o periódicos y revistas. Sin embargo, existen otras leyes y regulaciones en estos ámbitos que establecen límites acerca de lo que está permitido.

#### Está prohibido perjudicar a las personas con permiso parental

A los empleados y solicitantes de empleo que están, van a estar o han estado con permiso parental se les protege de cualquier trato desfavorable o perjudicial por parte del empleador. Esta protección frente al trato perjudicial se aplica también a las personas que están en su hogar cuidando de hijos menores enfermos. Un trato desfavorable puede ser, por ejemplo, no ser escogido para un empleo, ser reubicado en una función inferior o resultar perjudicado salarialmente.

#### Medidas activas para la prevención de la discriminación

La ley contra la discriminación no solo prohíbe la discriminación en una serie de casos, sino que también impone a empleadores y proveedores de educación una serie de «medidas activas». Se pretende con ello, por una parte, prevenir la discriminación y otros tipos de perjuicios en el ámbito laboral, y, por la otra, fomentar o promover la igualdad de derechos y oportunidades en el trabajo, relacionada con cualquier causal de discriminación. En nuestro sitio web hallará información adicional sobre cómo deben implementarse las medidas activas.

#### ¿Se ha sentido discriminado?

¿Ha sido sometido usted u otra persona a un trato perjudicial o a una ofensa por causa de su sexo, identidad o expresión de género, etnia, religión u otra creencia, discapacidad, orientación sexual o edad? En ese caso, puede tratarse de discriminación. Podrá denunciar esto a DO o a un centro antidiscriminación. También puede presentar una denuncia si se ha visto perjudicado por su empleador debido a permiso parental.

Si está afiliado a un sindicato y se ha sentido discriminado en el trabajo, debe recurrir en primera instancia a su sindicato.

En nuestro sitio web encontrará más información sobre discriminación, cómo presentar una denuncia y adónde recurrir. También puede consultarnos cualquier duda referente a la ley contra la discriminación, la prohibición de trato perjudicial de personas con permiso parental y demás disposiciones en materia de discriminación.

## ¿Qué hace DO con las denuncias sobre discriminación?

En DO recibimos las denuncias de discriminación, y las utilizamos de diferentes formas en nuestra labor de promoción. Elaboramos análisis sobre las denuncias, que, en combinación con nuestras investigaciones y el diálogo con la sociedad civil, nos permite informar y sensibilizar a los responsables políticos.

Las denuncias también pueden conducirnos a iniciar una investigación en un caso particular. Recibimos unas 2.000 denuncias al año, de las cuales aproximadamente 200 resultan en una investigación. Una investigación en un caso particular significa que efectuamos una revisión con el fin de determinar si la actuación del sujeto denunciado se ajusta a la ley contra la discriminación. Por ejemplo, podemos examinar normas o metodologías de trabajo de una empresa, un hospital o un arrendador de vivienda susceptibles de ser discriminatorias.

Nuestra investigación finaliza con una decisión, y, en ocasiones, emitimos recomendaciones para que la empresa, el hospital o el arrendador en cuestión modifique sus normas o métodos de trabajo y así poder poner fin a la situación discriminatoria. Nuestras decisiones no son jurídicamente vinculantes, es decir que no son obligatorias, pero las entidades examinadas suelen seguir nuestras recomendaciones.

Como parte de nuestras funciones también llevamos cada año una pequeña proporción de los casos investigados a tribunales (en torno al uno por ciento de las denuncias). Dichos casos son impulsados por abogados de DO y luego decididos por un tribunal.

Ombudsman contra la discriminación de Suecia, Diskrimineringsombudsmannen (DO)  
[www.do.se](http://www.do.se)  
Box 4057, SE-169 04 Solna  
Teléfono: +46 (0)8 120 20 700  
Correo electrónico: [do@do.se](mailto:do@do.se)

Detta är en översättning till spanska av DO:s informationsblad "Diskrimineringsombudsmannen (DO)".