



## Ombudsstelle für Gleichstellung – DO

**Die Ombudsstelle für Gleichstellung (Diskrimineringsombudsmannen, DO) ist eine Regierungsbehörde, die sich im Auftrag des schwedischen Reichstags und der schwedischen Regierung für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft einsetzt. Wir überwachen die Einhaltung des Antidiskriminierungs- und des Elternzeitgesetzes. Unser Auftrag ist im Gesetz über die Ombudsstelle für Gleichstellung (Lagen om diskrimineringsombudsmannen) festgelegt.**

**Das Ziel unserer Arbeit ist eine Gesellschaft, in der alle Menschen – ungeachtet des Geschlechts, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder anderer Glaubensauffassung, Behinderung, sexueller Identität oder Alter – die gleichen Rechte und Chancen genießen.**

### Was ist Diskriminierung?

In Schweden ist Diskriminierung gemäß dem Antidiskriminierungsgesetz (Diskrimineringslagen) verboten. Unter Diskriminierung versteht man die Benachteiligung einer Person gegenüber einer anderen. Allerdings ist nicht jede unterschiedliche Behandlung, die einen Nachteil zur Folge hat, automatisch diskriminierend.

Das Gesetz nennt in seiner Definition vier Bedingungen, die erfüllt sein müssen, damit ein Ereignis oder eine Situation als diskriminierend gilt.

1. Es muss ein Ereignis vorliegen, das mit der Benachteiligung einer Person einhergeht oder sie in ihrer Würde verletzt.
2. Die Benachteiligung oder Verletzung der Würde muss im Zusammenhang mit einem oder mehreren der sieben Diskriminierungsgründe (z. B. Geschlecht oder Alter) stehen.
3. Es muss eine der sechs gesetzlich festgelegten Formen der Diskriminierung (z. B. direkte Diskriminierung oder Belästigung) vorliegen.
4. Das Ereignis muss in einem der gesellschaftlichen Bereiche stattgefunden haben, in denen das Antidiskriminierungsgesetz gilt (z. B. Erwerbsleben oder Wohnungsmarkt).

Selbst wenn sämtliche Bedingungen erfüllt sein sollten, kann nicht davon ausgegangen werden, dass ein Ereignis automatisch als diskriminierend gewertet wird. In einigen Fällen gelten andere Gesetze und Regelungen, die Ausnahmen zulassen. So handelt es sich z. B. nicht um eine Diskriminierung

aufgrund des Alters, wenn einer Person unter 18 Jahren in einem Restaurant der Alkoholausschank verweigert wird. Hier hat ein anderes Gesetz Geltungsvorrang, nämlich das Alkoholgesetz, das den Verkauf von Alkohol an Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren verbietet. Auch andere Faktoren können dazu führen, dass ein Ereignis nicht als diskriminierend gewertet wird. Eine individuelle Beurteilung der vorliegenden Bedingungen ist in jedem einzelnen Fall unerlässlich.



**1. Es muss ein Ereignis vorliegen, das mit der Benachteiligung einer Person einhergeht oder sie in ihrer Würde verletzt**

Eine Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere oder aufgrund eines Merkmals schlechter gestellt wird und bestimmte Vergünstigungen, Verbesserungen oder Dienstleistungen nicht in Anspruch nehmen darf. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn diese Person nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen oder ihr eine Ausbildung, der Einkauf in einem Geschäft, das Betreten eines Restaurants oder die Miete eines Fahrzeugs oder einer Wohnung verwehrt wird.



**2. Die Benachteiligung oder Verletzung der Würde muss im Zusammenhang mit einem oder mehreren der sieben Diskriminierungsgründe stehen**

Um als diskriminierend zu gelten, muss das fragliche Ereignis im Zusammenhang mit einem oder mehreren der sogenannten Diskriminierungsgründe stehen.

Das Gesetz nennt sieben Gründe für Diskriminierung:

- Geschlecht
- Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck
- ethnische Zugehörigkeit
- Religion oder andere Glaubensauffassung
- Behinderung
- Sexuelle Identität
- Alter.



### 3. Es muss eine der sechs gesetzlich festgelegten Formen der Diskriminierung vorliegen

Das Gesetz nennt sechs Formen der Diskriminierung:

- direkte Diskriminierung
- indirekte Diskriminierung
- unzureichende Zugänglichkeit
- Belästigung
- sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Diskriminierung.



#### Direkte Diskriminierung

Eine direkte Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere in einer vergleichbaren Situation und ein Zusammenhang mit einem der Diskriminierungsgründe besteht. Beispiel: Ein Arbeitgeber lädt einen Bewerber aufgrund seines ausländisch klingenden Namens nicht zum Vorstellungsgespräch ein.



#### Indirekte Diskriminierung

Eine indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person durch eine dem Anschein nach neutrale Regelung schlechter gestellt wird und dies im Zusammenhang mit einem der Diskriminierungsgründe steht. Beispiel: Ein Arbeitgeber verlangt grundlos einen Führerschein als Einstellungskriterium, dies kann Personen mit einer Behinderung benachteiligen.



#### Unzureichende Zugänglichkeit

Unzureichende Zugänglichkeit ist dann gegeben, wenn eine Organisation, ein Unternehmen oder eine Verwaltung keine angemessenen Maßnahmen ergreift, um einer Person mit Behinderung den Zugang zu ermöglichen. Verpflichtend ist ausschließlich die Erfüllung entsprechend angemessener Maßnahmen. Welche Maßnahmen als angemessen gelten, ist unter anderem abhängig von den praktischen und finanziellen Voraussetzungen der Organisation, des Unternehmens oder der Verwaltung zur Realisierung entsprechender Maßnahmen. Dabei berücksichtigt das Gesetz auch, ob es sich um einen kürzeren Kontakt wie den Besuch eines Ladengeschäfts handelt oder es einer dauerhaften Lösung, etwa aufgrund einer Anstellung oder Ausbildung, bedarf.

Bezüglich der Barrierefreiheit für Personen mit Behinderung gelten zusätzlich weitere Gesetze, die jeweils zu berücksichtigen sind (z. B. das Gesetz über die Arbeitsumgebung, Arbeitsmiljölagen, und das Gesetz über das öffentliche Beschaffungswesen, Lagen om offentlig upphandling). Ist die Barrierefreiheit gemäß einem dieser Gesetze nicht in ausreichendem Maß gewährleistet, kann dies auch als Diskriminierung gewertet und der Ombudsstelle für Gleichstellung (DO) gemeldet werden.



### Belästigung und sexuelle Belästigung

Eine unerwünschte Verhaltensweise, die bewirkt oder bezweckt, die Würde einer anderen Person zu verletzen, und mit einem der Diskriminierungsgründe in Zusammenhang steht, wird als Belästigung bezeichnet. Eine Belästigung kann sich in Form von Kommentaren, Gesten oder Ausgrenzung äußern.

So macht sich beispielsweise ein Lehrer, der eine Schülerin verspottet, weil sie ein Kopftuch trägt, ebenso der Belästigung schuldig wie der Sachbearbeiter einer Arbeitsvermittlung, der einen Arbeitssuchenden wegen seiner Homosexualität verhöhnt.

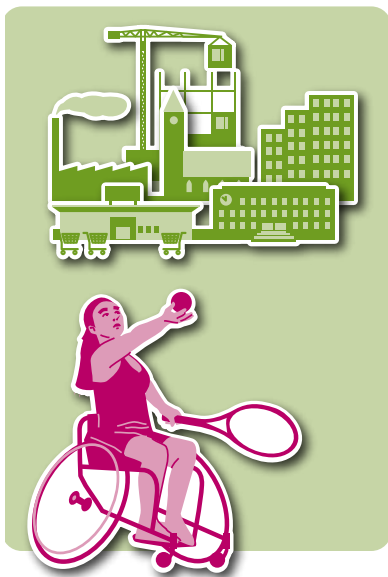


Unerwünschte, sexuell bestimmte Verhaltensweisen, die eine Verletzung der Würde bezwecken oder bewirken, werden als sexuelle Belästigung bezeichnet. Hierzu zählen z. B. sexuell bestimmte körperliche Berührungen, unerwünschte Komplimente sowie sexuelle Angebote und Anspielungen.



### Anweisung zur Diskriminierung

Eine Anweisung zur Diskriminierung liegt vor, wenn eine hierarchisch höher gestellte Person die Weisung erteilt, dass eine andere Person diskriminiert werden soll.



### 4. Das Ereignis muss in einem der gesellschaftlichen Bereiche stattgefunden haben, in denen das Antidiskriminierungsgesetz gilt

Das Diskriminierungsverbot umfasst diverse gesellschaftliche Bereiche wie beispielsweise Erwerbsleben, Ausbildungswesen, Arbeitsmarktpolitik, Verkauf von Waren und Dienstleistungen, Gesundheitsdienste, soziale Dienstleistungen, Sozialversicherungssystem und Ausbildungsbeihilfe.

### Das Antidiskriminierungsgesetz gilt nicht überall

Bei Konflikten zwischen Privatpersonen, z. B. bei Nachbarschafts- oder

Familienstreitigkeiten, besitzt das Antidiskriminierungsgesetz keine Gültigkeit. Ebenso wenig ist es im Bereich von Werbung, TV, Radio, sozialen Medien oder Druck- und Printmedien anwendbar. Die genannten Bereiche verfügen über eigene entsprechende Gesetzesvorgaben und Bestimmungen.

### Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbstätigkeit

Arbeitnehmer oder Arbeitssuchende, die sich in Elternzeit befinden, befunden haben oder Elternzeit beantragen, sind per Gesetz vor einer Benachteiligung durch den Arbeitgeber geschützt. Der gesetzliche Schutz greift auch bei Personen, die ihre Arbeit wegen Krankheit des Kindes nicht wahrnehmen können. Eine

Benachteiligung liegt z. B. dann vor, wenn eine Person aus den genannten Gründen entlassen, auf eine weniger anspruchsvolle Stelle versetzt oder bei der Gehaltsanpassung schlechter gestellt wird.

### **Aktive Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung**

Das Antidiskriminierungsgesetz enthält nicht nur Bestimmungen, die eine Diskriminierung verbieten. Es verpflichtet Arbeitgeber und Bildungsträger auch dazu, mit positiven Maßnahmen aktiv zur Prävention von Diskriminierung am Arbeitsplatz sowie zur Förderung gleicher Rechte und Möglichkeiten – ungeachtet des Geschlechts, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder anderer Glaubensauffassung, Behinderung, sexueller Identität oder Alter – beizutragen. Weitere Informationen zur Durchführung entsprechender positiver Maßnahmen finden Sie auf unserer Webseite.

### **Haben Sie Diskriminierung erlebt?**

Wurden Sie oder jemand in Ihrem Umfeld aufgrund des Geschlechts, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Identität oder Alter benachteiligt oder in der Würde verletzt? In diesem Fall kann eine Diskriminierung vorliegen. Dies können Sie der Ombudsstelle für Gleichstellung (DO) melden. Wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber benachteiligt werden oder wurden, weil Sie Ihr Recht auf Elternzeit wahrgenommen haben, können Sie uns dies ebenfalls melden.

Wenn Sie Mitglied in einer Gewerkschaft sind und Diskriminierung am Arbeitsplatz erleben, ist in erster Linie die Gewerkschaft der richtige Ansprechpartner.

Auf unserer Webseite finden Sie weitere Informationen zum Thema Diskriminierung sowie dazu, wie Sie Diskriminierung melden und an wen Sie sich wenden können. Gern stehen wir Ihnen bei Fragen zum Antidiskriminierungsgesetz, dem Benachteiligungsverbot wegen Inanspruchnahme von Elternzeit oder anderen das Thema Diskriminierung betreffenden Vorschriften zur Verfügung.

### **Was geschieht mit den Diskriminierungsmeldungen, die bei der Ombudsstelle für Gleichstellung (DO) eingehen?**

Die eingehenden Beschwerden werden von uns ausgewertet und kommen unserer gesellschaftsverändernden Arbeit zugute. Anhand der gewonnenen Erkenntnisse erstellen wir Handlungswerkzeuge, Analysen und Berichte, die zusammen mit den Erkenntnissen aus Forschung und zivilgesellschaftlichem Dialog unserer Aufklärungsarbeit und der Einflussnahme auf Entscheidungsträgern zugutekommen.

In einigen Fällen leiten wir auch weitere Maßnahmen in die Wege. Jährlich gehen bei uns rund 2000 Beschwerden ein, von denen ca. 200 Fälle Kontrollmaßnahmen nach sich ziehen. Dies bedeutet, dass wir eine Untersuchung einleiten und überprüfen, ob die Vorschriften des Antidiskriminierungsgesetzes eingehalten werden. Gegenstand einer solchen Untersuchung können z. B. Richtlinien oder Arbeitsweisen eines Arbeitgebers, Krankenhauses oder Vermieters sein, die mit einem Diskriminierungsrisiko einhergehen.

Am Ende einer solchen Untersuchung steht häufig ein Beschluss, in dem wir dazu Stellung nehmen, ob das Gesetz eingehalten oder dagegen verstoßen wurde. Der Beschluss kann auch Empfehlungen enthalten, welche Maßnahmen ergriffen werden sollten, um zukünftigen Diskriminierungen vorzubeugen. Unsere Entscheidungen sind nicht rechtsverbindlich, häufig werden allerdings auf unsere Empfehlung hin entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Einige wenige Fälle werden von uns zur Verhandlung an das Gericht weitergeleitet (ca. 1 % aller Beschwerden). In dem Fall übernimmt die Ombudsstelle für Gleichstellung (DO) die Vertretung des Klägers und das Gericht fällt eine Entscheidung.

Ombudsstelle für Gleichstellung  
(Diskrimineringsombudsmannen, DO)  
[www.do.se](http://www.do.se)  
Box 4057, 169 04 Solna  
Telefon 08-120 20 700  
E-Mail [do@do.se](mailto:do@do.se)

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