

Pravobranitelj protiv diskriminacije – DO

Pravobranitelj protiv diskriminacije (DO) je tijelo vlasti koje se zalaže za društvo, u kome nema diskriminacije. Mi radimo u skladu s mandatom švedskog parlamenta i švedske vlade.

Mi nadziremo Zakon o diskriminaciji i Zakon o pravu roditelja na plaćeno vrijeme za čuvanje djece, a naš rad je u skladu sa Zakonom o pravobranitelju protiv diskriminacije.

Cilj našeg rada je društvo u kome svi ljudi imaju ista prava i iste mogućnosti bez obzira na spol, spolni identitet ili izraz, etičnu pripadnost, vjeru ili neko drugo vjersko uvjerenje, invalidnost, spolnu sklonosti ili starost.

Što je diskriminacija?

U Švedskoj postoji Zakon o diskriminaciji koji diskriminaciju zabranjuje. Diskriminacija su svi slučajevi kad se pojedinačna osoba tretira na lošiji način u usporedbi sa nekom drugom osobom. Ali, svako nepravedno tretiranje u zakonskom smislu nije diskriminacija.

Pojednostavljeno može se reći da je potrebno da su ispunjena četiri uvjeta kako bi se jedan postupak smatrao kao diskriminacija. Da bi se jedan postupak smatrao kao diskriminacija, ispunjenih mora da bude svih četvoro uvjeta.

1. Raditi se mora o jednom događaju ili situaciji, nepovoljnoj ili uvrjedljivoj za pojedinca.
2. Nepovoljnost ili vrijeđanje moraju da budu povezani sa jednim ili više od sedam osnovnih smjernica koje opisuju diskriminaciju (n. pr. spol ili starost).
3. Događaj mora da bude povezan sa jednim od šest oblika diskriminacije koji su opisani u zakonu (n. pr. direktna diskriminacija ili maltretiranje).
4. Događaj mora da se desi u jednom od društvenih područja za koje važi zakon (n.pr. u vezi posla ili na tržištu nekretnina/najam stanova)

I u slučaju da su svi uvjeti ispunjeni nije sigurno da će se događaj ocijeniti kako diskriminacija. U nekim slučajevima u obzir dolaze drugi zakoni i pravila. Na primjer, ako osobi ispod 18 godina restoran neće poslužiti alkoholno piće,

to se ne smatra za starosnu diskriminaciju pošto tu važi drugi zakon, Zakon o alkoholu, koji restoranima zabranjuje serviranje alkohola omladini ispod 18 godina. Postoje i drugi faktori koji utječu na to da se jedan određeni slučaj ne smatra za diskriminaciju. Uvijek je potrebno ocijeniti svaki pojedini slučaj.



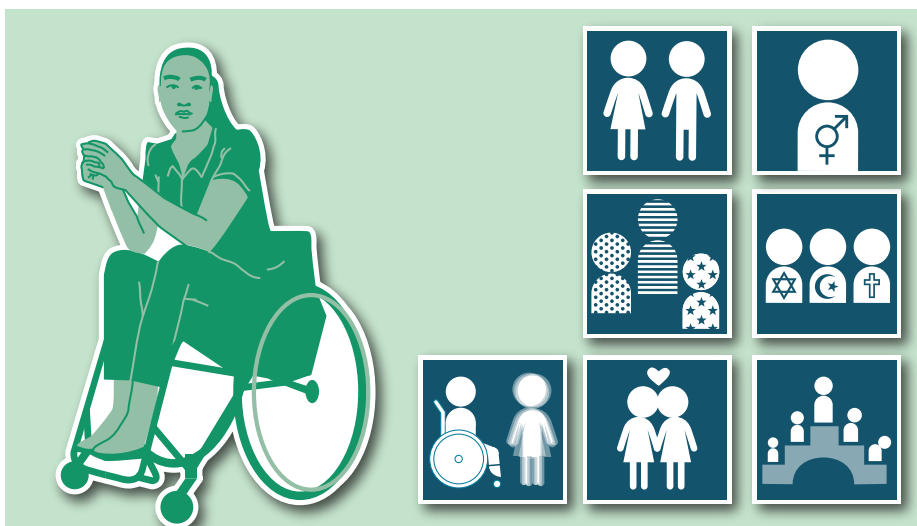
1. Treba da se radi o događaju koji je za pojedinca nepovoljan ili uvredljiv

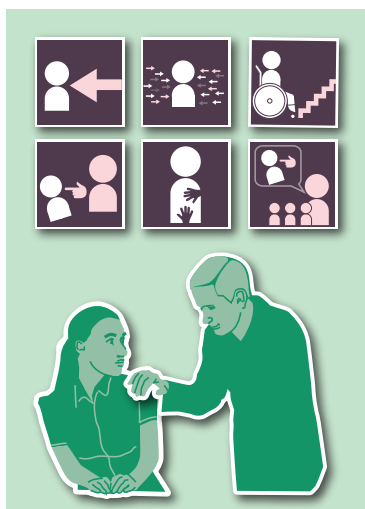
Za nepovoljnost se smatra postupanje koje pojedinca stavlja u lošiji položaj i zbog toga pojedinac izgubi mogućnost za poboljšanje neke situacije, za neku prednost ili za neku uslugu. Tu se, recimo, može raditi o tome da neko nije pozvan na intervju za zaposlenje, ne dobije pravo na studij, ne smije kupovati u nekom dućanu, ne smije ući u neki restoran ili ne može unajmiti automobil ili stan.

2. Nepovoljnosti ili vrijeđanje moraju da budu povezani sa jednim ili više od w sedam osnova za diskriminaciju

Da bi se jedan događaj smatrao za diskriminaciju, on mora da bude povezan sa jednom ili više od takozvanih osnova za diskriminaciju. Po zakonu postoji sedam takvih osnova:

- spol
- spolni identitet ili izraz
- etična pripadnost
- vjera ili neko drugo vjersko uvjerenje
- invalidnost
- spolna sklonost
- starost.

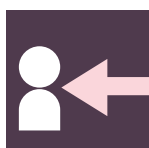




3. Događaj mora da bude povezan sa jednim od šest oblika diskriminacije, navedenih u zakonu

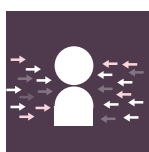
Po zakonu postoji šest oblika diskriminacije:

- direktna diskriminacija
- indirektna diskriminacija
- nedovoljna dostupnost
- maltretiranje
- seksualno maltretiranje
- davanje instrukcija za diskriminaciju



Direktna diskriminacija

Direktna diskriminacija je kad se neko tretira lošije nego ostali u uporedljivoj situaciji i kad postoji povezanost sa osnovama diskriminacije. Primjer za to je kad poslodavac smatra da nečije ime zvuči stranačko i zbog toga ta se osoba ne pozove na intervju.



Indirektna diskriminacija

Indirektnu diskriminaciju je kad postoji jedno pravilo koje se čini neutralnim, a posebno šteti pojedincima, vezanim na osnovu diskriminacije. Primjer za takav postupak je kad, na primjer, da poslodavac bez osnove traži vozačku dozvolu, a to šteti invalidnim osobama.



Nedovoljna dostupnost

Za nedovoljnu dostupnost smatra se kad jedna djelatnost ne podnese razumne mjere koje bi omogućile invalidnoj osobi sudjelovanje u djelatnosti. Postoji samo zahtjev za razumne mjere. Da li je neka mjera razumna ili ne, zavisi od toga da li djelatnost ima praktične i ekonomske mogućnosti da takve mjere poduzme. Isto tako se u obzir uzima da li se radi o kratkom kontaktu ili o dugoročnoj relaciji, na primjer, radi li se o jednoj posjeti u jednoj trgovini ili u pitanju je zaposlenje ili duži studij.

Kad se radi o dostupnosti za invalidne osobe, postoji i nekoliko drugih zakona (n.pr. Zakon o radnom miljeu - arbetsmiljölagen i Zakon o javnom snabdjeveniju – lagen om offentlig upphandling). Ako neka organizacija ima nedovoljnu dostupnost po nekom od tih zakona, to se može ocijeniti kao diskriminacija i zbog toga može se prijaviti DO.



Maltretiranje i seksualno maltretiranje

Maltretiranje je ponašanje koje vrijeđa osobno dostojanstvo, osim toga je povezano i sa jednom ili više diskriminacijskih osnova. Tu se može raditi o komentarima, gestama ili o bojkotiranju. Primjer maltretiranja je, na primjer, kad se učitelj ruga učeniku koji ima na glavi šal ili kad se službenik na Zavodu za zapošljavanje (arbetsförmedlingen) ruga homoseksualnoj osobi.



Seksualnim maltretiranjem smatra se ponašanje seksualne prirode koje ispostavlja osoba ne želi. Tu se, na primjer, može raditi o diranju tijela, nedobrodošlim komplimentima i pozivima ili o podsjećanjima.



Instrukcije za diskriminaciju

O instrukcijama za diskriminaciju se radi kad neko naruči ili instruiira nekoga koji je u podređenom položaju, na primjer svog zaposlenog, da diskriminira treću osobu.



4. Događaj treba se dogoditi u okviru društvenih područja za koje važi zakon

Zabrana diskriminacije važi na više društvenih područja, na primjer u radnom životu, obrazovanju, zapošljavanju, prodaji artikala i usluga, zdravlju, socijalnoj službi, studijskoj potpori i tako dalje.

Zakon o diskriminaciji ne važi bilo gdje

Zakon o diskriminaciji ne važi za odnose između privatnih osoba, na primjer na

to kako se susjedi i rodbina međusobno ponašaju. Zabrana diskriminacije ne važi ni za sadržaj/smisao u reklamama, na televiziji, radiju, internetu i u novinama. Na ta područja se, međutim, odnose drugi zakoni i druga pravila koja postavljaju granice što je i što nije dozvoljeno.

Ozljeda roditelja koje su kod kuće i čuvaju malu djecu je zabranjeno

Zaposlena osoba ili osoba koja traži posao i koja je, biti će, ili bila je kod kuće zbog čuvanja male djece, je zaštićena za ozljede sa strane poslodavca. Zaštita protiv ozljede važi i za osobe koje su kod kuće i čuvaju bolesno dijete. Primjeri ozljede su gubitak posla, premještanje, lošiji radni zadaci ili lošiji rast plate.

Aktivne mjere za sprječavanje diskriminacije

Zakon o diskriminaciji sadrži zabranu diskriminacije u pojedinačnim primjerima, ali zakon postavlja i zahtjeve poslodavcima i organizatorima studija da poduzimaju takozvane aktivne mjere. Tu se radi o tome, da su oni dužni sprečavati da se neko diskriminira ili da ima na neke druge lošije mogućnosti na radnom mjestu i to na taj način da na radnom mjestu stimulira jednaka prava i jednake mogućnosti – bez obzira na osnove za diskriminaciju. Na našoj webb-stranici nalaze se informacije kako se takve mjere sprovode.

Prijavite diskriminaciju

Prijaviti možete:

- Ako ste bili predmet diskriminacije (diskriminering)
- Ako ste bili predmet represalija (repressalier) (kažnjavanja)
- Ako ste bili predmet nejednakog postupanja u kontekstu roditeljskog dopusta (missgynnad i samband med föräldraledighet)
- Kada poslodavac ili obrazovna ustanova ne poduzimaju potrebne mjere radi prevencije diskriminacije (aktivne mjere) (aktiva åtgärder)

Trebate znati da prijavu možete podnijeti i u ime neke druge osobe. Tako na primjer, kao roditelj možete podnijeti prijavu u ime vašeg djeteta.

Podnesite prijavu putem online obrasca – do.se.

Šta se dešava s vašom prijavom?

Mi razmatramo sve prijave podnijete DO-u. Prije svega, cijenimo da li je prijavljeni slučaj predviđen zakonom, to jest da li se radi o diskriminaciji, seksualnom maltretiranju, represalijama ili nejednakom postupanju u kontekstu roditeljskog dopusta. Ukoliko se vaša prijava ne može podvesti pod odredbe Zakona o zabrani diskriminacije, dalji rad na takvoj prijavi se obustavlja, o čemu bivate obaviješteni.

Cilj nam je da razmotrimo što veći broj prijava, kako bi žrtve diskriminacije dobile zasluženu satisfakciju. Prinudeni smo, međutim, napraviti selekciju i kada sve prijave ispunjavaju kriterije predviđene Zakonom o zabrani diskriminacije. Ovo iz razloga što DO-u svake godine stigne veliki broj prijava (više od 3 500 prijava u toku 2020. godine), a mi nismo u mogućnosti sve rješavati. Ukoliko neku prijavu nismo u mogućnosti uzeti u razmatranje, obavještavamo podnosioca o tome.

U postupku razmatranja zaprimljene prijave, DO cijeni da li je prijavljeni slučaj objekt zakonske zabrane, to jest diskriminacija, seksualno maltretiranje, represlija ili nejednako postupanje u smislu Zakona o roditeljskom dopustu. Nakon što smo zauzeli stav o tome, također cijenimo da li postoji osnov za potraživanje naknade od aktera (na primjer, poslodavca, škole ili prodavnice) koji je postupio protivno zabrani predviđenoj Zakonom o zabrani diskriminacije. Imamo i mogućnost da, kada je to potrebno, određene slučajeve procesuiramo i na sudu. Tada će sud samostalno cijeniti da li se radi o slučaju predviđenom zakonom i odrediti visinu eventualne naknade zbog diskriminacije ili neke druge naknade.