

Rzecznik ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji – DO

Rzecznik ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji (DO) jest urzędem, który działa na rzecz społeczeństwa wolnego od dyskryminacji. Działamy na zlecenie szwedzkiego rządu i parlamentu.

Czuwamy nad przestrzeganiem ustawy o przeciwdziałaniu dyskryminacji i ustawy o urlopach wychowawczych, a w naszych działaniach kierujemy się ustawą o Rzeczniku ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji.

Celem naszych działań jest społeczeństwo, które szanuje równe prawa i możliwości niezależnie od płci, tożsamości płciowej i ekspresji płciowej, przynależności etnicznej, religii czy innego światopoglądu, niepełnosprawności, orientacji seksualnej i wieku.

Czym jest dyskryminacja?

W Szwecji istnieje ustawa o przeciwdziałaniu dyskryminacji, która zabrania dyskryminacji. Dyskryminacja oznacza, że jedna osoba jest gorzej traktowana niż inna. Jednak nie każde niesprawiedliwe traktowanie jest dyskryminacją w znaczeniu prawnym.

W uproszczeniu można powiedzieć, że prawo określa cztery warunki dyskryminacji. Aby zdarzenie można było uznać za dyskryminujące, muszą zostać spełnione wszystkie cztery warunki.

- 1.** W zdarzeniu lub sytuacji musi dojść do mniej korzystnego traktowania lub naruszenia godności osoby.
- 2.** Mniej korzystne traktowanie lub naruszenie godności musi dotyczyć jednego lub kilku z siedmiu powodów dyskryminacji (np. płci czy wieku).
- 3.** W zdarzeniu musi wystąpić jedna z sześciu form dyskryminacji określonych w ustawie (na przykład dyskryminacja bezpośrednia lub molestowanie).
- 4.** Do zdarzenia musi dojść w jednej z dziedzin życia społecznego, których dotyczy ustawa (na przykład na rynku pracy lub mieszkaniowym).

Nie każde zdarzenie można uznać za dyskryminację, nawet w przypadku, gdy zostały spełnione wszystkie warunki. W niektórych sytuacjach mają zastosowanie inne ustawy i zasady. Na przykład za dyskryminację nie uważa

się odmowy podania alkoholu w restauracji osobie poniżej 18 roku życia, ponieważ istnieje inna ustawa, ustawa antyalkoholowa, która zabrania sprzedaży alkoholu osobom niepełnoletnim. Mogą również wchodzić w grę inne czynniki, które sprawiają, że zdarzenia nie można uznać za dyskryminację. Każdy przypadek jest zawsze rozpatrywany indywidualnie.



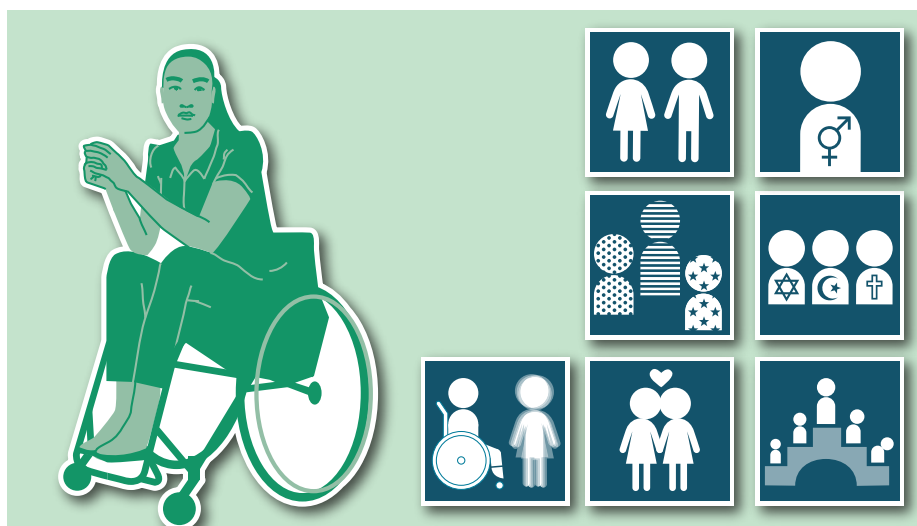
1. W zdarzeniu musi dojść do mniej korzystnego traktowania lub naruszenia godności osoby

Mniej korzystne traktowanie oznacza, że dana osoba jest stawiana w gorszym położeniu niż inni lub traci możliwość skorzystania z przywileju, korzyści lub usługi. Może tu na przykład chodzić o niewzwwanie osoby na rozmowę w sprawie pracy, uniemożliwienie uczestnictwa w kursie, zrobienia zakupów w sklepie albo wejścia do restauracji, wynajęcia samochodu czy mieszkania.

2. Mniej korzystne traktowanie lub naruszenie godności musi dotyczyć jednego lub kilku z siedmiu powodów dyskryminacji

Aby zdarzenie można było uznać za dyskryminujące, musi mieć związek z jednym lub kilkoma z tak zwanych powodów dyskryminacji. Ustawa rozróżnia siedem powodów dyskryminacji:

- płeć
- tożsamość płciowa lub ekspresja płciowa
- przynależność etniczna
- religia lub inny światopogląd
- niepełnosprawność
- orientacja seksualna
- wiek.



Ustawa o przeciwdziałaniu dyskryminacji nie obowiązuje w każdej dziedzinie

Ustawa o przeciwdziałaniu dyskryminacji nie reguluje kontaktów między osobami prywatnymi, na przykład sposobu, w jaki sąsiedzi czy krewni traktują siebie nawzajem. Zakaz dyskryminacji nie obejmuje również treści zawartych w reklamach, telewizji, radiu, mediach społecznościowych i gazetach. W tych dziedzinach istnieją natomiast inne prawa i zasady, które określają co jest dopuszczalne, a co nie.

Zabronione jest mniej korzystne traktowanie rodziców przebywających na urlopie wychowawczym

Pracownicy lub osoby poszukujące pracy, które przebywały, przebywają lub mają przebywać na urlopie wychowawczym, są chronione przed mniej korzystnym traktowaniem ze strony pracodawcy. Ochrona przed mniej korzystnym traktowaniem dotyczy również osób pozostających w domu w celu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem. Jako przykłady mniej korzystnego traktowania można wymienić utratę możliwości zatrudnienia, przeniesienie na niższe stanowisko czy obniżenie wynagrodzenia.

Aktywne działania w celu przeciwdziałania dyskryminacji

Ustawa o przeciwdziałaniu dyskryminacji zawiera zakaz dyskryminacji w indywidualnych przypadkach, ale również stawia wymagania pracodawcom i instytucjom edukacyjnym, aby prowadzili tak zwane aktywne działania. Z jednej strony chodzi o przeciwdziałanie dyskryminacji jakiegokolwiek osoby czy proponowaniu gorszych warunków w miejscu pracy, a z drugiej strony o promowanie równych praw i możliwości w miejscu pracy – niezależnie od powodu dyskryminacji. Na naszej stronie internetowej można znaleźć więcej informacji o tym, jak należy prowadzić aktywne działania.

Zgłoś dyskryminację

Zgłoszenia możesz dokonać w przypadku, gdy:

- Byłeś ofiarą dyskryminacji
- Zostałeś narażony na represje (jako formę kary)
- Jeśli zostałeś potraktowany mniej korzystnie w związku z urlopem rodzicielskim
- Jeśli pracodawca i organizator kształcenia nie podejmuje wystarczających działań w celu przeciwdziałania dyskryminacji (aktywne działania)

Zauważ, że możesz dokonać zgłoszenia w imieniu innej osoby. Na przykład jako rodzic możesz dokonać zgłoszenia w imieniu swojego dziecka.

Dokonaj zgłoszenia na formularzu internetowym – do.se.

Co stanie się po dokonaniu zgłoszenia?

Zapoznajemy się ze wszystkimi zgłoszeniami wpływającymi do DO. Najpierw oceniamy, czy przedmiot Twojego zgłoszenia jest objęty przepisami ustawy, to znaczy, czy dotyczy on dyskryminacji, molestowania seksualnego, represji lub mniej korzystnego traktowania w związku z urlopem rodzicielskim.

Jeśli przedmiot Twojego zgłoszenia nie jest objęty przepisami ustawy o przeciwdziałaniu dyskryminacji, nie możemy podjąć dalszych działań w jego sprawie. W takim wypadku zostaniesz o tym powiadomiony.

Naszym celem jest zbadanie możliwie największej liczby zgłoszeń, ponieważ chcemy, aby ofiary dyskryminacji otrzymały zadośćuczynienie. Musimy jednak dokonywać wyboru zgłoszeń, nawet jeśli ich przedmiot jest objęty przepisami ustawy. Powodem tego jest fakt, że co roku do DO wpływa bardzo dużo zgłoszeń (ponad 3500 zgłoszeń w 2020 r.) i nie mamy możliwości zbadania ich wszystkich. Jeśli nie podejmiemy badania Twojego zgłoszenia, zostaniesz o tym powiadomiony.

W ramach badania zgłoszenia DO ocenia, czy zgłoszone zdarzenie nosi znamiona tego, co jest zabronione ustawą – to znaczy dyskryminacji, molestowania seksualnego, represji lub mniej korzystnego traktowania w rozumieniu ustawy o urlopowach rodzicielskich. Po zajęciu stanowiska w danym przypadku oceniamy również, czy możliwe jest dochodzenie odszkodowania od podmiotu (na przykład pracodawcy, szkoły lub sklepu), który dopuścił się działań zabronionych ustawą o przeciwdziałaniu dyskryminacji. Jeśli jest to konieczne, w pewnych przypadkach możemy również wystąpić na drogę sądową. W takim wypadku to sąd dokona niezależnej oceny tego, czy dane zdarzenie objęte jest przepisami ustawy i postanowi o wysokości ewentualnego odszkodowania z tytułu dyskryminacji lub innego zadośćuczynienia.