



## 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 navedenih 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 diskriminacije 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 osnove 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.

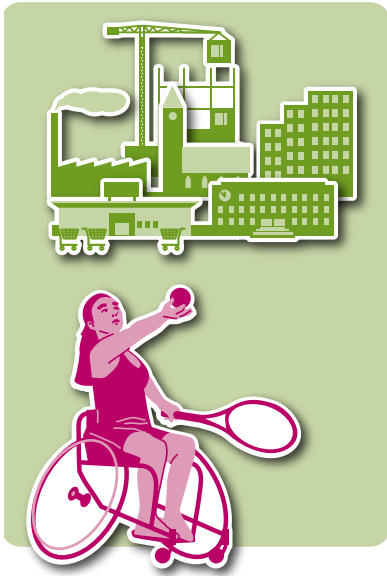


Seksualnim maltretiranjem smatra se ponašanje seksualne prirode koje ispostavljena osoba ne želi. Tu se, na primjer, može raditi o diranju tijela, nedobrodošlim komplimentima i pozivima ili o podsjećanjima.



### 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, zdravstvu, 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 reklami, na televiziji, radiju, internetu i u novinama. Na ta područje 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.

#### Je li si i ti doživio diskriminaciju?

Da li ste ti osobno ili neko drugi u tvojoj okolini doživjeli ozljedu ili vrijeđanje zbog spola, spolne identitete ili izraza, etične pripadnosti, vjere, invalidnosti spolne sklonosti, ili starosti? U tom primjeru to možeš prijaviti DO ili Antidiskriminacijskom birou (Antidiskriminerinsbyrå). Isto tako možeš prijaviti ako te je tvoj poslodavac oštetio zbog toga jer nisi radio zbog čuvanja malog djeteta.

Ako si član sindikata i na radnom mjestu doživio si diskriminaciju u prvom se redu obrati tvom sindikatu.

Na našoj webb-stranici pročitati možeš više o diskriminaciji, kako diskriminaciju prijaviš i kamo da se obratiš. Ako imaš pitanja u vezi Zakona o diskriminaciji, zabrane oštećenja zbog čuvanja male djece ili u vezi nekih drugih pitanja oko diskriminacije, možeš se obratiti i na nas.

## Što DO uradi sa prijavama diskriminacije

DO prima prijave o diskriminaciji, a te prijave se različite načine upotrebljavaju u unapređivanju našeg rada. Radimo analize prijava i zajedno sa rezultatima istraživanja te dijalogom u civilnom društvu informiramo i utičemo na osobe koje donose odluke.

Prijave mogu dovesti i do toga da izvršimo kontrolni nadzor. Svake godine primimo od prilike 2 000 prijava, a od prilike 200 od njih vodi do kontrolnog nadzora. Kontrolni nadzor znači da pregledamo i utvrdimo da li prijavljeni poštuje Zakon o diskriminaciji. Na primjer, mi možemo istražiti pravila i način rada kod jednog poslodavca, u bolnici ili kod stanodavca da bi smo utvrdili što bi mogao biti razlog za diskriminaciju.

Naš nadzor može voditi do odluke koja je osnovana za ocjenu stanja, a ponekad možemo i preporučiti poslodavcu, bolnici ili stanodavcu da mijenja svoja pravila ili svoj način rada da bi izbjegao diskriminaciju. Naše odluke nisu pravno obavezne, ali oni kod kojih smo izveli nadzor često prate naše preporuke.

U okviru naših ovlaštenja svake godine nekolicinu primjera predamo sudu (od prilike 1 procent svih prijava). Sudski predmet vode DO pravnici, a sud donosi sudsku odluku.

Pravobranitelj protiv diskriminacije  
(Diskrimineringsombudsmannen - DO)  
[www.do.se](http://www.do.se)  
Boks 4057, 169 04 Solna  
Telefon 08-120 20 700  
e-pošta [do@do.se](mailto:do@do.se)

Detta är en översättning till  
bosniska/kroatiska/serbiska  
av DO:s informationsblad  
”Diskrimineringsombudsmannen (DO)”.