



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 niewzwanie 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.



3. W zdarzeniu musi wystąpić jedna z sześciu form dyskryminacji określonych w ustawie

Według ustawy istnieje sześć form dyskryminacji:

- dyskryminacja bezpośrednia
- dyskryminacja pośrednia
- utrudniony dostęp
- molestowanie
- molestowanie seksualne
- nakłanianie do dyskryminacji.



Dyskryminacja bezpośrednia

Dyskryminacja bezpośrednia występuje wtedy, gdy ktoś jest traktowany gorzej niż inna osoba znajdująca się w porównywalnej sytuacji i ma to związek z jednym z powodów dyskryminacji. Na przykład, gdy pracodawca zauważy, że osoba poszukująca pracy ma obco brzmiące nazwisko i dlatego postanawia nie wezwać jej na rozmowę w sprawie pracy.



Dyskryminacja pośrednia

Dyskryminacja pośrednia występuje wtedy, gdy istnieje zasada, która wydaje się neutralna, ale mniej korzystnie traktuje szczególnie osoby mające związek z powodami dyskryminacji. Na przykład, gdy pracodawca bezpodstawnie wymaga posiadania prawa jazdy, co może stawiać w mniej korzystnym położeniu osoby niepełnosprawne.



Utrudniony dostęp

Utrudniony dostęp oznacza, że dana placówka nie podjęła uzasadnionych działań, aby zapewnić osobom z niepełnosprawnością korzystanie z placówki. Wymagania dotyczą jedynie tak zwanych uzasadnionych działań. Uznanie działania za uzasadnione lub nieuzasadnione zależy na przykład od tego, czy placówka posiada praktyczne i finansowe możliwości do jego przeprowadzenia. Bierze się również pod uwagę to, czy chodzi o krótszy kontakt czy dłuższą relację, na przykład czy chodzi o pojedynczą wizytę w sklepie czy o zatrudnienie lub dłuższe szkolenie.

Regulacje dotyczące dostępu dla osób niepełnosprawnych są zawarte również w kilku innych ustawach (na przykład ustawie o bezpieczeństwie i higienie pracy i ustawie o zamówieniach publicznych). Jeżeli w placówce występuje utrudniony dostęp według którejkolwiek z tych ustaw, można to traktować jako dyskryminację i złożyć skargę do Rzecznika ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji.



Molestowanie i molestowanie seksualne

Molestowanie jest działaniem, które narusza godność danej osoby i ma związek z jednym lub kilkoma powodami dyskryminacji, które przedstawiono powyżej. Molestowanie może się przejawiać w komentarzach, gestach lub wykluczeniu osoby przez otoczenie.

Przykładem molestowania może być sytuacja, w której nauczyciel wyśmiewa uczennicę z powodu noszenia chusty islamskiej albo pracownik urzędu zatrudnienia kpi z osoby z powodu jej homoseksualności.

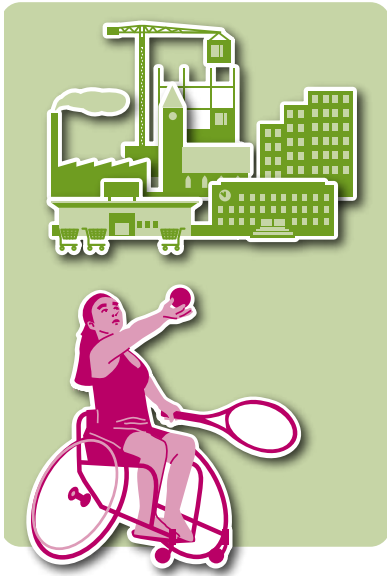


Przez molestowanie seksualne rozumie się zachowanie o charakterze seksualnym, którego nie życzy sobie osoba będąca obiektem takiego zachowania. Mogą to być na przykład dotykane przez kogoś, niemiłe widziane komplementy, zaproszenia czy aluzje.



Nakłanianie do dyskryminacji

Zachęcanie do dyskryminacji polega na tym, że ktoś wydaje polecenie lub nakłania osobę od siebie zależną, na przykład pracownika, do dyskryminowania innej osoby.



4. Do zdarzenia musi dojść w jednej z dziedzin życia społecznego, których dotyczy ustawa

Zakaz dyskryminacji obowiązuje w wielu dziedzinach życia społecznego, na przykład na rynku pracy, w edukacji, pośrednictwie pracy, sprzedaży towarów i usług, służbie zdrowia, opiece społecznej, pomocy finansowej dla osób pobierających naukę itd.

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.

Czy doświadczyłaś/-eś dyskryminacji?

Czy Ciebie lub inną osobę potraktowano mniej korzystnie lub naruszono Twoją godność ze względu na płeć, tożsamość płciową lub ekspresję płciową, przynależność etniczną, religię, niepełnosprawność, orientację seksualną lub wiek? W takim przypadku w grę może wchodzić dyskryminacja. Możesz to zgłosić do Rzecznika ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji lub biura ds. przeciwdziałania dyskryminacji. Możesz również zgłosić, jeżeli pracodawca potraktował Cię mniej korzystnie z powodu Twojego urlopu wychowawczego.

Jeżeli należysz do związku zawodowego i doświadczasz dyskryminacji w pracy, w pierwszej kolejności zwróć się do swojej organizacji związkowej.

Na naszej stronie internetowej znajdziesz więcej informacji o tym, jak złożyć skargę i dokąd się zwrócić. Udzielamy odpowiedzi na pytania dotyczące ustawy o przeciwdziałaniu dyskryminacji, zakazu mniej korzystnego traktowania wynikającego z ustawy o urloпах wychowawczych, a także innych przepisów dotyczących dyskryminacji.

Co robi Rzecznik ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji po otrzymaniu skargi o dyskryminację?

Rzecznik ds. przeciwdziałania Dyskryminacji przyjmuje skargi dotyczące dyskryminacji, które później wykorzystuje na różne sposoby w swojej działalności na rzecz promowania równych praw i możliwości. Analizujemy skargi, prowadzimy badania i dialog ze społeczeństwem obywatelskim, aby informować organy decyzyjne i wpływać na nie.

Skargi mogą również prowadzić do wszczęcia przez nas procedury nadzoru. Rocznie otrzymujemy około 2000 skarg, z czego około 200 prowadzi do wszczęcia procedury nadzoru. Procedura nadzoru oznacza, że przeprowadzamy kontrolę, aby dowiedzieć się, czy ten, kogo dotyczy skarga, przestrzega ustawy o przeciwdziałaniu dyskryminacji. Możemy na przykład sprawdzić, czy zasady stosowane przez pracodawcę, szpital czy wynajmującego mieszkanie albo ich sposób działania mogą być powodem dyskryminacji.

Procedura nadzoru może doprowadzić do wydania przez nas decyzji i sformułowania oceny, możemy również przedstawić zalecenia dotyczące zmiany zasad lub sposobu działania pracodawcy, szpitala czy wynajmującego mieszkanie, aby spowodować zaprzestanie dyskryminacji. Nasze decyzje nie są prawnie wiążące, ale skontrolowane placówki często stosują się do naszych zaleceń.

W ramach wykonywanych przez nas zadań kierujemy do sądu niewielką liczbę przypadków (około jednego procenta wszystkich skarg). Sprawy są prowadzone przez prawników zatrudnianych przez Rzecznika ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, a rozstrzygnięcia wydaje sąd.

Rzecznik ds. Przeciwdziałania
Dyskryminacji -
Diskrimineringsombudsmannen, DO
www.do.se
Box 4057, 169 04 Solna
Telefon: 08-120 20 700
E-mail: do@do.se

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