

PAISES NÓRDICOS

José Antonio Rodríguez García

Profesor Titular de Derecho Eclesiástico del Estado
Universidad Rey Juan Carlos

Mercedes Murillo Muñoz

Profesora Titular de Escuela Universitaria de Derecho Eclesiástico del Estado.
Universidad Rey Juan Carlos.

Durante el período que abarca esta crónica legislativa las novedades más destacables de **NORUEGA** son dos. La primera, hace referencia a la Comisión estatal creada para estudiar las relaciones entre el Estado y la Iglesia nacional a pesar de que todavía no ha hecho público su informe, sin embargo, según las filtraciones periodísticas se apunta a que la mencionada Comisión basará su informe en el principio de separación entre el Estado y la Iglesia nacional pero la Iglesia evangélica mantendrá una privilegiada posición frente a las demás confesiones religiosas¹²³. Estaremos pendiente de cómo finalmente se compatibilizan ambas cuestiones.

La otra novedad son las modificaciones introducidas en dos leyes sobre medios de comunicación. En concreto, la Ley sobre medios de comunicación de 4 de diciembre de 1992, enmendada el 17 de junio de 2005 y la Ley de regulación de los medios de comunicación de 28 de febrero de 1997, enmendada el 18 de febrero de 2005. En esta última disposición de trasponen una serie de directivas comunitarias sobre televisión asimismo, destacamos dos artículo de la misma, el artículo 3-3 que contempla la prohibición de emitir publicidad una serie de días

¹²³ Vid. Diario digital AFTENPOSTEN, de 2 de noviembre de 2005.

como el día de Navidad, Pascua De Resurrección, Domingo de Pentecostés y Viernes Santo y, el artículo 3-7 que recoge la prohibición de que los servicios religiosos sean interrumpidos por publicidad.

En **FINLANDIA** las novedades se pueden resumir en la aprobación de las siguientes normas:

- Ley de protección de la privacidad en las comunicaciones electrónicas nº 516/2004, que ha entrado en vigor el 1 de septiembre de 2004.
- Ley de Protección de la privacidad en la vida laboral nº 759/2004, que ha entrado en vigor el 1 de octubre de 2004.
- Ley de no discriminación de 18 de junio de 2004 (nº 21). Esta Ley prohíbe la discriminación en cualquier ámbito basado en el origen étnico y específicamente el artículo 6 señala que nadie será discriminado sobre la base de su edad, origen étnico o nacional, nacionalidad, lengua, religión, creencias, opinión, orientación sexual, salud, discapacidad o cualquier otra característica personal.
- Ley de extranjería nº 301/2004. De esta extensa Ley destacamos dos artículos el artículo 79 sobre la obtención del permiso de residencia para aquellos que se dediquen al servicio de una confesión religiosa y el artículo 87 sobre el derecho de asilo que se otorgará a aquellos que sean perseguidos por motivos religiosos.
- Decreto del Gobierno nº 794/2004, que entró en vigor el 1 de agosto de 2005 sobre Títulos universitarios. De este Decreto resaltamos que se indica que sigue en vigor el Decreto concerniente a los estudios en Teología nº 517/1995 de 7 de abril. Y en el anexo se recoge la impartición de los estudios de Teología (Licenciatura, Master y Doctorado) que se imparten en las Universidades de Helsinki, Joensuu y Abo Akademi. En este sentido, conviene recordar que estas Facultades de Teología son públicas. Aunque su docencia y estudios no van destinados a una religión concreta no es menos cierto que tanto la Universidad de Helsinki como la Abo Akademi (que

imparten en sueco) tienen como salida profesional el servicio en la Iglesia Evangélico-Luterana finlandesa así como impartir enseñanza religiosa evangélica en las escuelas. La Facultad de Teología de la Universidad de Joensuu se destina a la formación de los sacerdotes ortodoxos¹²⁴.

En **DINAMARCA**, durante el último año, destacan los esfuerzos que se han realizado en orden a la integración de los inmigrantes. En mayo de 2005 el Gobierno danés publicó un Plan de integración llamado “Una oportunidad para todos”¹²⁵. La idea que inspira dicho Plan es la necesidad de mejorar la educación y la formación profesional de los inmigrantes y sus descendientes a fin de facilitar tanto su integración como ciudadanos como su acceso al empleo lo que, unido a la lucha por evitar la creación de guettos marginales en las ciudades danesas, se convierte en un poderoso instrumento de prevención de la marginación y la delincuencia.

Es el aspecto educativo donde se pone el acento en el Plan que constata el hecho de que, a pesar de los esfuerzos hechos, los datos¹²⁶ revelan que uno de cada dos alumnos bilingües tienen un nivel de lectura en lengua danesa tan pobre que nos les permite concluir la enseñanza secundaria o acceder a la formación

¹²⁴ Vid. HEIKKILÄ, M., KNUUTILA, J., SCHEININ, M.: “Estado e Iglesia en Finlandia” en VV. AA.: *Estado e Iglesia en la Unión Europea*, Serv. Publicaciones de la Facultad de Derecho de la U.C.M., 1986, pág. 292.

¹²⁵ Puede verse en: www.inm.dk.

¹²⁶ “*El Anuario sobre extranjeros en Dinamarca*” elaborado por el Ministerio para los Refugiados, Inmigración e Integración publicado en marzo de este año y que recoge los datos de 2004, afirma que el porcentaje de extranjeros en Dinamarca alcanza el 8.2% de la población danesa, que supone 442.036 inmigrantes con permiso de residencia. De ellos, 313.076, es decir el 70.8%, proceden de países no occidentales y el resto, el 29.2 proceden de países occidentales, considerando el Anuario como tales, los veinticinco Estados miembros de la Unión Europea, Islandia, Noruega, Estados Unidos, Canadá, Australia y Nueva Zelanda, Andorra, Liechtenstein, Suiza, Mónaco, San Marino y la Ciudad del Vaticano. El resto se consideran países no occidentales, cuyo porcentaje se estima será el doble en el año 2050, se consideran como los principales destinatarios de las políticas de integración. Un sumario de este Anuario se puede ver la página oficial del citado Ministerio, www.inm.dk

profesional. Solamente uno de cada diez inmigrantes entre 25-64 años procedentes de países no-Occidentales han obtenido una cualificación profesional en Dinamarca y más de la mitad de todos los inmigrantes y descendientes de países no-Occidentales están desempleados o subempleados.

El primer objetivo se centra en mejorar la educación de los niños y jóvenes inmigrantes. En este sentido, se afirma la necesidad de iniciar los esfuerzos de integración en la educación pre-escolar y redoblar los iniciados en la educación primaria, especialmente aquellos dirigidos a fomentar el aprendizaje de la lengua danesa que debe incluir exámenes periódicos. Entre las iniciativas concretas destaca el recurso a profesores particulares para ayudar a los niños en sus tareas escolares en casa.

Un vez que los jóvenes abandonan la escuela, el Plan propone que reciban formación profesional adecuada a sus capacidades para lo cual el Gobierno se compromete a hacer lo posible para que los jóvenes accedan a cursos de formación profesional y a que puedan realizar prácticas en empresas.

En cuanto a los jóvenes que no hayan completado ningún curso de formación profesional o aquellos desempleados que reciban un subsidio y necesiten formación para el empleo, el Gobierno danés se propone obligar a los jóvenes entre 18 y 25 años que reciban subsidios y cuya único problema sea el desempleo, a que inicien un curso de formación para el empleo pudiendo, en caso contrario, perder el subsidio que perciben.

Por último, el Plan incide en la responsabilidad de los padres respecto de la formación de sus hijos. Para incentivar su implicación, el Gobierno propone que el subsidio familiar dependa de que los jóvenes entre 15 y 17 años reciban educación o formación profesional.

El segundo objetivo del Plan se centra en el empleo que califica como “la llave del éxito de la integración”. El gobierno hará mayores esfuerzos para incrementar las oportunidades de los inmigrantes y sus descendientes en el mercado laboral. Medidas concretas que aparecen en el Plan son:

- De las aproximadamente veinticinco mil ofertas de empleo que aparecen en el Portal de trabajo del Servicio público de empleo, se dividirán en trabajos para los que no se requiere una especial cualificación y otros trabajos, facilitando así la búsqueda de empleo.
- El Gobierno aumentará las ayudas que perciban las autoridades locales que realicen esfuerzos destinados a la integración de sus residentes y paralelamente las recortará para aquellas entidades locales que no ofrezcan regularmente oportunidades de formación a perceptores de subsidios públicos¹²⁷.
- En el caso de los matrimonios en los que ambos reciben el subsidio por desempleo, se incentivará la búsqueda de empleo sustituyendo el subsidio de uno de ellos por una participación más baja si no se ha acreditado al menos trescientas horas de empleo remunerado en los dos años anteriores.

En tercer lugar, el Plan pretende luchar contra la concentración de inmigrantes en guetos marginados en las ciudades, por cuanto implican una barrera en la integración educativa y laboral de los inmigrantes. Para ello, el gobierno dispondrá de recursos financieros a favor de las autoridades municipales para regenerar aquellos barrios donde exista mayor concentración de inmigrantes. El objetivo es crear barrios más modernos y atractivos para nuevos residentes. Entre los medios, el Plan se refiere a la regeneración urbanística¹²⁸ de estas zonas o

¹²⁷ En este año se ha publicado un informe que analiza los resultados de las políticas municipales de integración de inmigrantes que hayan obtenido su permiso de residencia a partir del 1 de enero de 1999 y el primer trimestre de 2004. En el informe, publicado en www.inm.dk, se marca como criterio para valorar si las políticas han sido eficaces en orden a la integración cuando los inmigrantes han sido autosuficientes entre 8 y 26 semanas, lo que significa que durante esos periodos han obtenido recursos propios y han dejado de percibir los subsidios municipales.

¹²⁸ Existen Planes de Regeneración urbana de las ciudades danesas publicados en www.inm.dk. En concreto se han elaborado doce planes entre 1997 y 2001 cuya vigencia se extiende entre cinco y siete años. Su dotación económica alcanza 1,2 mil millones de coronas danesas y procede del gobierno central, los municipios y

a la posibilidad de poner en venta vivienda social o permitir que las autoridades locales subvenciones los traslados de familias con escasos recursos, buscando con ello la movilidad de la población y un mejor equilibrio dentro de estos barrios¹²⁹.

En cuarto lugar, el Plan se refiere a la lucha contra la violencia y la delincuencia proponiendo dos medidas concreta: la introducción de una circunstancia agravante cuando la violencia se ejerce contra personas que han ejercido legítimamente la libertad de expresión y la modificación de las normas sobre la suspensión de la expulsión de extranjeros con el fin de que funcione como incentivo al abandono de la violencia o la delincuencia, procediendo a la expulsión en caso de persistir en dicha conductas antisociales. En esta cuestión, el Plan añade que en la prevención de la delincuencia es fundamental la implicación de las familias, en particular se prevé la posibilidad de reducir los subsidios de aquellas familias que no apoyen la educación de sus hijos.

Finalmente, el Plan se califica como una paso más en el proceso de integración de los inmigrantes en Dinamarca, pero insiste en que se trata de un proceso largo lo que exige que el Gobierno continúe haciendo esfuerzos y fomentando las iniciativas dirigidas a mejorar dicha integración.

En **SUECIA**, el tema de la integración de los inmigrantes ha sido también centro de interés por parte de su gobierno. El 14 de julio de 2005, el Ministerio de Justicia publicó un documento titulado *Integración y diversidad* que diseña los subjetivos de la política sueca en este ámbito y explica cómo la “política sobre inmigración” se ha transformado en “política de integración”¹³⁰.

los fondos externos. Dos tercios de la financiación se destina a la renovación urbana en áreas desfavorecidas y el resto a actividades de educación, empleo, medio ambiente e integración de minorías étnicas.

¹²⁹ En el *Anuario sobre extranjeros en Dinamarca* se identifican dichos barrios en distintas ciudades danesas lo que lleva a la conclusión de que se trata de un problema bien delimitado por las autoridades danesas.

¹³⁰ El Documento aparece en la Página oficial del Ministerio de Justicia en la dirección www.Sweden.gov.se/sb/d/2188/a/19443

Los ámbitos de la política de integración en Suecia abarcan las normas sobre recepción de inmigrantes, las concesiones a los municipios para la recepción de refugiados, la ciudadanía sueca y las medidas para promover la igualdad de derechos y obligaciones, mejorar las oportunidades para todos y prevenir la discriminación, ola xenofobia y el racismo

Objetivos de la política de la integración son: a) Promover la igualdad de derecho, deberes y oportunidades para cada uno, independientemente del origen étnico y cultural. b) Conseguir la cohesión social construida en la diversidad. c) Alcanzar un desarrollo social caracterizado por el respeto mutuo dentro de los límites que de los valores democráticos fundamentales compartibles con independencia de su origen.

Estos objetivos se concretan en las siguientes actuaciones.

a) Los derechos, obligaciones y la igualdad de oportunidades.

Suecia se ha movido desde la política de la inmigración a la política de la integración tal como se recogió en la Disposición del Gobierno: "Suecia, el futuro y diversidad: de la política de Inmigración a la política de la Integración". La diversidad étnica y cultural de la sociedad es el punto de partida para formular políticas generales en todos los sectores y en todos los niveles de la sociedad. La mayor prioridad se da a la segregación que rompe la sociedad sueca, así como a la lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación étnica. Los esfuerzos de la integración se centrarán en crear las oportunidades que permitan a individuos apoyarse y participar en la sociedad, salvaguardando valores democráticos básicos y trabajando para asegurar la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres y los hombres. En particular, se prevé la adopción de medidas legales que combatan la desigualdad laboral entre los hombres y las mujeres y por motivos raciales.

b) Política para la integración, hoy y en el futuro

En su comunicación al Riksdag "Política sueca de la integración para el siglo XXI"¹³¹, el gobierno da una cuenta del desarrollo de la política de la integración desde 1997 y de su dirección futura. En el documento se pone de manifiesto que existen aspectos donde la integración es mayor, en particular en la concesión de igualdad de derechos y deberes, pero hay otros en los que las disparidades entre los inmigrantes y los ciudadanos suecos siguen siendo demasiado grandes. Es, en estas Áreas, donde deben centrarse los Programas gubernamentales, poniendo especial atención en las medidas educativas de niños y jóvenes, y la realización de valores como la igualdad.

c) Un índice más alto de empleo entre los inmigrantes.

En las esferas de la educación y del mercado de trabajo, el Documento señala la necesidad de continuar los programas puestos en marcha para mejorar el aprendizaje del sueco, la educación y la formación profesional y la convalidación de calificaciones profesionales extranjeras.

d) Plan de Acción Nacional para combatir Racismo.

Dicho Plan fue presentado al Riksdag en 2001¹³² donde se recogía una buena descripción del trabajo en marcha y del marco estatutario nacional e internacional en este campo. Pero el Plan también identifica las áreas dominantes para el trabajo futuro y presenta varias nuevas iniciativas que se encuentran en fase de ejecución. Entre las iniciativas más recientes cabe incluir: la coordinación legislativa en la materia, la creación del ombudsman contra la discriminación étnica, los esfuerzos realizados en mejorar la información de los inmigrantes y su educación, la introducción de cláusulas antidiscriminatorias en los procedimientos administrativos, la creación de un centro

¹³¹ El documento puede consultarse en:

http://www.sweden.gov.se/sb/d/2768/a/20712;jsessionid=aZi6KZ-Vt_R-

¹³² Gov.Com 200/01:59 presentado el 7 de febrero de 2001 y puede ser consultado en www.sweden.gov.se

contra la discriminación y la adopción de nuevas leyes contra manifestaciones racistas.

El *Centro para Combatir el Racismo* fue establecido por Organizaciones no Gubernamentales y recibió, en el año 2004, 5,5 millones de coronas suecas para sus actividades. Este *Centro* está funcionado como organización no lucrativa y su tarea principal es coordinar diversos esfuerzos en este campo, obtener y analizar la información y difundir sus fines y actividades.

Por último, el gobierno también ha iniciado un proyecto dirigido a la juventud para prevenir el racismo, la xenofobia, la homofobia y la discriminación, llamada *Arm in Arm*.

e) Medidas para evitar la violencia contra las jóvenes por motivos de honor.

El gobierno ha adoptado un número considerable de las medidas para tratar de proteger a las jóvenes que son amenazadas por sus familias¹³³. Las áreas implicadas son sobre todo la legislación, los servicios sociales y las escuelas, para lo cual el Gobierno ha previsto un presupuesto, en el período 2004-2005 100 millones de coronas suecas.

d) La lucha contra la discriminación.

El 1 de julio de 2003 entró en vigor la ley de Prohibición de la Discriminación¹³⁴. La nueva ley pretende extender la protección eficaz contra la discriminación en todos los sectores de la sociedad no sólo en el ámbito de la educación o en la vida laboral. Para ello se ha creado una Comisión parlamentaria que, además de recabar información y proponer medidas en este tema, deberá coordinar las leyes contra la discriminación. El Comité deberá presentar su informe antes del 31 de enero de 2006.

¹³³ Es el caso del Report from the international conference: Combating Patriarchal Violence against Women - Focusing on Violence in the Name of Honour, que se elaboró con las conclusiones presentadas en el Congreso Internacional que sobre este tema se celebró en Estocolmo los días 7 y 8 de diciembre de 2004 y que fue publicado el 9 de marzo de 2005. En [www. Sweden.gov.es](http://www.Sweden.gov.es).

¹³⁴ *The Prohibition of Discrimination Act* (2003:307) en [www. sweden. Gov.se](http://www.sweden.gov.se) versión en inglés que incluimos como anexo a la Crónica.

El 14 de junio de este año, el Gobierno sueco, a través del Ministerio de Justicia, publicó un breve documento donde se insiste en los objetivos sobre la política de Minorías nacionales en Suecia. Dicha política tiene, según el documento, dos objetivos: permitir su participación en las decisiones públicas y promover la conservación y uso de sus respectivas lenguas.

Las minorías nacionales en Suecia comprende a los Sami, fineses suecos, Tornedalers, Romaní y judíos. Los idiomas de las minorías son Sami, finlandés, Meänkieli (Tornedal finlandés) Romaní, Chib y Yiddish. Reciben ayudas públicas para mantenerse como lenguas vivas¹³⁵, y algunas de ellas, el Sami, finlandés y Meänkieli, pueden utilizarse en las relaciones con las administraciones públicas locales de las áreas geográficas donde se utilizan tradicionalmente.

¹³⁵ Suecia cuenta con una ley sobre Minorías nacionales (ley 1998/99:143) y ha ratificado además el Convenio del Consejo de Europa sobre Minorías nacionales y la Carta Europea sobre lenguas regionales.

ANEXO

SUECIA

The Prohibition of Discrimination Act (2003:307)

The purpose of the Act

Section 1. The purpose of this Act is to combat discrimination associated with one of the following grounds for discrimination: ethnic origin, religion or other belief, sexual orientation or disability.

Other provisions prohibiting discrimination

Section 2 Provisions prohibiting discrimination are also found in - the Equal Opportunities Act (1991:433), - the Act on Measures against Discrimination in Working Life on Grounds of Ethnic Origin, Religion or other Belief (1999:130), - the Prohibition of Discrimination in Working Life on Grounds of Disability Act (1999:132), - the Act on a Ban against Discrimination in Working Life on Grounds of Sexual Orientation (1999:133), and - the Equal Treatment of Students at Universities Act (2001:1286). Chapter 16 Section 9 of the Swedish Penal Code contains provisions on unlawful discrimination.

Definitions Discrimination

Section 3. In this Act discrimination has the meaning set out in this section: 1. direct discrimination: that an individual is disadvantaged by being treated less favourably than some other individual is, has been or would have been treated in a comparable situation, if this disadvantaging is associated with ethnic origin, religion or other belief, sexual orientation or disability; 2. indirect discrimination: that an individual is disadvantaged by the application of provisions, criteria or practices that are apparently neutral but in practice particularly disadvantage individuals of a certain ethnic origin, religion or

other belief, sexual orientation or disability, in so far as these provisions, criteria or practices cannot be justified by legitimate objectives and the means are appropriate and necessary for achieving these objectives; 3. harassment: conduct that violates a person's dignity and that is associated with ethnic origin, religion or other belief, sexual orientation or disability; 4. instructions to discriminate: orders or instructions to discriminate against a person as described in subsections 1-3 that are given to a person who is in a subordinate or dependent position relative to the person who gives the orders or instructions or who has committed herself or himself to fulfilling an assignment for that person.

Ethnic origin, sexual orientation and disability

Section 4. In this Act the following terms have the meaning set out in this section. 1. ethnic origin: the condition of belonging to a group of persons who have the same national or ethnic origin, race or skin colour; 2. sexual orientation: homosexual, bisexual or heterosexual orientation; 3. disability: permanent physical, mental or intellectual limitations of a person's functional capacity that as a consequence of injury or illness existed at birth, have arisen since then or may be expected to arise. **Prohibition of discrimination Labour market policy activities**

Section 5. Discrimination against employees or persons seeking employment that is associated with ethnic origin, religion or other belief, sexual orientation or disability is prohibited 1. in job placement services offered by public employment offices or other organisations or parties offering employment services, 2. in connection with other measures included in labour market policy activities. The prohibition of discrimination does not, however, constitute an obstacle to the application of provisions that are integral to endeavours to promote equal opportunities regardless of ethnic origin. **Starting or running a business**

Section 6. Discrimination that is associated with ethnic origin, religion or other belief, sexual orientation or disability is prohibited in connection with financial support, permits, registration or similar arrangements that are needed or may be of importance in enabling an individual to start or run a business.

Occupation

Section 7. Discrimination that is associated with ethnic origin, religion or other belief, sexual orientation or disability is prohibited in connection with qualification, certification, authorisation, registration, approval or similar arrangements that are needed or may be of importance in enabling an individual to engage in a certain occupation.

Membership etc.

Section 8. Discrimination that is associated with ethnic origin, religion or other belief, sexual orientation or disability is prohibited in connection with 1. membership of or participation in an employees' organisation, employers' organisation or occupational organisation, and 2. benefits that any such organisation provides to its members.

Goods, services and housing

Section 9. Discrimination that is associated with ethnic origin, religion or other belief, sexual orientation or disability is prohibited in connection with the professional provision of goods, services or housing.

Social services etc.

Section 10. Discrimination that is associated with ethnic origin, religion or other belief is prohibited in connection with 1. services provided by the social services, and 2. entitlement to local and national transport services for disabled people and housing adaptation allowances.

Social insurance system

Section 11. Discrimination that is associated with ethnic origin, religion or other belief is prohibited in connection with the social insurance system and connected benefit systems.

Unemployment insurance

Section 12. Discrimination that is associated with ethnic origin, religion or other belief is prohibited in connection with unemployment insurance.

Health and medical care

Section 13. Discrimination that is associated with ethnic origin, religion or other belief is prohibited in connection with health and medical care and other medical services.

Prohibition of victimisation

Section 14. A person who is claimed to have discriminated against somebody as defined in this Act may not subject any individual to victimisation because he or she has reported or drawn attention to the discrimination or taken part in an investigation into the discrimination.

Invalidity and damages

Invalidity

Section 15. If a person is discriminated against by a provision in a contract in a manner that is prohibited under this Act, the provision shall be adjusted or declared invalid if the person discriminated against requests this. If the provision is of such significance for the contract that it cannot reasonably be demanded that the contract shall apply in other respects without material changes, the contract may also be adjusted in other respects or be declared invalid in its entirety. If a person is discriminated against in a manner that is prohibited under this Act by termination of a contract or by some other such legal document, the legal document shall be declared invalid if the person discriminated against requests this.

Damages

Section 16. Anyone discriminating against a person in a manner that is prohibited under this Act shall pay damages for the violation that the discrimination involves. If an employee discriminates against a person, the damages shall be paid by the party in whose service the employee is engaged.

Section 17. Anyone subjecting a person to victimisation in a manner that is prohibited under Section 14 shall pay damages for the violation that the victimisation involves. If an employee subjects a person to victimisation, the damages shall be paid by the party in whose service the employee is engaged.

Section 18. Damages under Section 16 or 17 can be reduced or cancelled if it is reasonable to do so.

Supervision

Section 19. The Ombudsman against Ethnic Discrimination, the Ombudsman against Discrimination based on Sexual Orientation and the Disability Ombudsman are to supervise compliance with this Act. The Ombudsmen shall attempt to induce parties covered by the prohibitions against discrimination and victimisation to follow the Act voluntarily.

Legal proceedings Applicable rules

Section 20. Cases concerning application of the prohibitions against discrimination and the prohibition against victimisation under this Act shall be dealt with in accordance with the provisions of the Swedish Code of Judicial Procedure concerning procedures in civil cases where conciliation in the matter is permitted.

The Court may, however, order that each party shall bear its own litigation costs if the person who considers that he or she has been discriminated against or subjected to victimisation has lost the case and had reasonable cause to have the dispute examined. However, this does not apply when one of the Ombudsmen brings the action in accordance with Section 22.

Burden of proof

Section 21. If a person who feels that he or she has been discriminated against or subjected to victimisation demonstrates circumstances that give reason to presume that he or she has been discriminated against or subjected to victimisation, the respondent shall show that discrimination or victimisation has not occurred.

Right to bring an action

Section 22. In a dispute under this Act, the Ombudsman against Ethnic Discrimination, the Ombudsman against Discrimination because of Sexual Orientation or the Disability Ombudsman may act as the party bringing the action on behalf of an individual who considers that he or she has been discriminated against or

subjected to victimisation, if this individual gives her or his consent. If the Ombudsman brings such an action the Ombudsman may also in the same judicial proceedings bring another action as representative for that person.

Statutory limitation etc.

Section 23. Legal proceedings in a case under this Act must be initiated within two years from the date of the action in question or from the last date on which an obligation should have been fulfilled. Otherwise the right to initiate legal proceedings is forfeit. **Section 24.** The provisions of the Swedish Code of Judicial Procedure concerning parties with respect to disqualification, pending proceedings, personal appearance and examination on oath as well as other questions relating to evidence shall also apply to the person on whose behalf the Ombudsman against Ethnic Discrimination, the Ombudsman against Discrimination because of Sexual Orientation or the Disability Ombudsman brings an action under this Act. The provisions of the Swedish Code of Judicial Procedure concerning pending proceedings for an individual bringing an action under this Act shall also apply to an Ombudsman bringing an action on behalf of the individual under this Act.

Section 25. The decision of the Court in a case in which the Ombudsman against Ethnic Discrimination, the Ombudsman against Discrimination because of Sexual Orientation or the Disability Ombudsman brings an action on behalf of an individual has legal force in relation to this person. The decision may be appealed by the individual.