



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Unntatt offentlighet
Offl § 15 Dok innh utanfrå for den int
saksførebu

Vår ref.:
13/1837

Deres ref.:

Dato:
05.12.2013

Uttalelse i klagesak - spørsmål om bruk av religiøse hodeplagg i sikkerhetskontroll

Likestillings- og diskrimineringsombudet har på eget initiativ startet en klagesak om uniformsreglementet til G4S Aviation Security AS (G4S) som forbyr de ansatte å bruke religiøse hodeplagg og andre religiøse symboler.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet frem til at bestemmelsen i G4S sitt uniformsreglement om forbud mot bruk av religiøse hodeplagg til uniformen er i strid med diskrimineringsloven § 4 og likestillingsloven § 3.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker fra selskapet har mottatt dette brevet, se vedlagte orientering.

Vennlig hilsen

Margrethe Søbstad
seniorrådgiver

Marte Bauge
rådgiver

Vedlegg:

1. Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 05.12.2013
2. Orientering om at uttalelsen kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

G4S har ansvar for sikkerhetsoppdraget på Oslo Lufthavn Gardermoen (OSL). Selskapets ansatte foretar sikkerhetskontrollen av passasjerer, bagasje og gods i tillegg til å levere de øvrige sikkerhetstjenestene på lufthavnen. Gjennom sitt uniformsreglement har de på bakgrunn av ønsket om at de ansatte skal fremstå mest mulig nøytrale forbudt bruk av hijab og andre religiøse hodeplagg til uniformen. Av uniformsreglementet følger det at:

«Smykker som inngir politiske/religiøse budskap skal ikke bæres synlig til uniform. Religiøse hodeplagg og slør tillates ikke brukt til G4S uniform»

G4S viser i sin redegjørelse til at de ansatte skal fremstå nøytrale, og mener på bakgrunn av dette at det er saklig å forby bruk av hijab og andre religiøse hodeplagg til uniformen. Det er helt nødvendig å forby bruk av religiøse symboler av denne grunn. Selskapet viser til at mange reisende opplever sikkerhetskontrollen på flyplasser som både belastende og ubehagelig. I en slik situasjon er det viktig at kontrollen ikke oppfattes verre enn nødvendig, og at det ikke er unødvendige elementer som kan føre til ubehag for de reisende. Sikkerhetskontrollørens tilkjenneivelse av politisk og religiøs tilhørighet vil kunne føre til merbelastning for den reisende, blant annet på grunn av den reisendes eget religiøse ståsted. I sikkerhetskontrollen blir enkelte personer tatt til side for ytterligere kontroll, og deretter kroppsvisitert. Dersom kontrolløren ikke fremstår som nøytral, vil de reisende som blir tatt til side kunne bli usikre på om de ble vurdert nøytralt når de ble plukket ut. Kroppsvisiteringen vil kunne føre til problemer i situasjoner hvor reisende og kontrollør tilhører ulike religioner.

Nøytraliteten er viktig også av hensyn til den ansatte selv og deres arbeidsforhold. Sikkerhetskontrollørene kan komme opp i ulike situasjoner, blant annet på grunn av religionskonflikter. Dersom det tillates bruk av religiøse symboler, vil dette kunne føre til flere konflikter eller at de utarter.

Selskapet viser videre til at EMK artikkel 9 ikke bare beskytter retten til å manifestere sin religion, men også retten til ikke å være religiøs. De ansatte har overfor arbeidsgiver gitt tydelig uttrykk for at de selv mener det er en fordel at uniformene er politisk og religiøst nøytrale. I tillegg har kvinnelige muslimske ansatte gitt uttrykk for at de ville syntes det var en belastning dersom

uniformsreglementet endres slik at det tillates hijab. Dette vil kunne føre til at det blir vanskeligere å ikke bruke hijab.

Selskapet viser også til FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner. Konvensjonen artikkel 5 omfatter adferdsmønstre på bakgrunn av kulturelle stereotyper som ifølge FNs kvinnekomite også innbefatter religiøse stereotypier. Selskapet vil på bakgrunn av dette ikke endre sitt uniformsreglement.

Rettslig grunnlag

Ombudet skal føre tilsyn med og medvirke til at bestemmelsene i diskrimineringsloven og likestillingsloven overholdes, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 andre ledd, jf. § 1 andre ledd nr. 1 og nr. 2. Ombudet kan ta opp saker av eget tiltak, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 fjerde ledd. Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med bestemmelser i diskrimineringsloven eller likestillingsloven, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd.

Diskrimineringsloven og likestillingsloven

Likestillingsloven og diskrimineringsloven forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av henholdsvis kjønn og religion.

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnløtelse har som formål eller virkning at personer på grunn av kjønn og religion blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

Med indirekte diskriminering menes en tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnløtelse som faktisk virker slik at en person på grunn av kjønn eller religion stilles dårligere enn andre. Ved forskjellsbehandling på grunn av religion utenfor arbeidslivet er det et vilkår at den som rammes, stilles "særlig ufordelaktig sammenliknet med andre", før man kan si at det er skjedd indirekte diskriminering, jf. diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd.

Forskjellsbehandling for å oppnå et saklig formål, som er nødvendig og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor dem som forskjellsbehandles, er tillatt, jf. likestillingsloven § 3 fjerde ledd og diskrimineringsloven § 4 fjerde

ledd. Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om G4S sitt uniformsreglement er i strid med forbudet mot direkte diskriminering på grunn av religion i diskrimineringsloven og indirekte diskriminering på grunn av kjønn i likestillingsloven.

Spørsmål om diskriminering på grunn av religion

Ombudet vil først ta stilling til om bestemmelsen i uniformsreglementet er i strid med forbudet mot direkte diskriminering på grunn av religion i diskrimineringsloven § 4.

Ombudet skal vurdere om G4S sitt uniformsreglement faktisk stiller personer med religiøse hodeplagg og symboler dårligere enn andre på grunn av religion. Kravet innebærer at det må påvises en faktisk negativ virkning for personer med religiøse hodeplagg og symboler sammenlignet med personer som ikke gir uttrykk for sin religion gjennom bekledning.

Den første forutsetningen som må være til stede, er at det å bære hodeplagget eller symbolet må anses å være utøvelse av en religion. Ombudet legger til grunn at de fleste som bærer hodeplagg som hijab, turban eller kippa bærer det av religiøse årsaker.

Forarbeidene til diskrimineringsloven forutsetter uten nærmere drøftelse at det å bære feks hijab eller turban er omfattet av vernet mot diskriminering på grunn av religion, jf. Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) side 103. Klagenemnda for likestilling la i sin sak nr. 8/2001 til grunn at "*[a]v religiøse grupper representert i Norge brukes religiøst betingede hodeplagg i første rekke av mannlige sikher og medlemmer av det mosaiske trossamfunn samt av kvinnelige muslimer.*" Både hijab og turban er anerkjent som uttrykk for religion, jf. tidligere uttalelser fra ombud og nemnd. Ombudet finner ikke grunn til å gå nærmere inn på hvilke plagg eller symboler som er vernet gjennom forbudet mot diskriminering på grunn av religion. Det må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Det er den enkeltes begrunnelse for å bære religiøst hodeplagg som er avgjørende.

Ombudet legger til grunn at det å bære religiøst hodeplagg og symboler omfattes av retten til å gi uttrykk for sin religion. G4S sitt reglement, slik det er utformet i dag, begrenser den enkeltes rett til å gi uttrykk for sin religion.

Ombudet mener at et generelt forbud mot bruk av religiøse symboler og hodeplagg faktisk kan virke slik at en arbeidssøker eller arbeidstaker stilles

dårligere enn andre arbeidssøkere eller arbeidstakere på grunn av religion, jf. diskrimineringsloven § 4.

Unntaksadgangen

Dersom bestemmelsen i uniformsreglementet er begrunnet i saklige formål, er nødvendig og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor dem som forskjellsbehandles, vil handlingen ikke være i strid med loven, jf. diskrimineringsloven 4 fjerde ledd. I Det vil bero på en konkret vurdering om forskjellsbehandlingen ivaretar et saklig formål, er nødvendig og proporsjonal, jf. Ot.prp. nr. 33 (2004- 2005) side 103. arbeidsforhold vil vurderingen av unntaksadgangen knytte seg til stillingens karakter og/eller formålet med virksomheten og hva som er nødvendig for å oppnå dette formålet, jf. Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) side 102.

Saklig formål

Ombudet skal først ta stilling til om uniformsreglementet ivaretar et *saklig formål*. Forarbeidene viser til at dersom en persons ønske om å bære turban eller hijab på arbeidsplassen kommer i konflikt med virksomhetens krav til sikkerhet, helse eller hygiene, vil det kunne medføre at unntaksbestemmelsen kommer til anvendelse.

Hensynene i forarbeidene er nevnt som eksempler og er ikke en uttømmende liste av saklige hensyn, men de kan tolkes som at det skal vektige grunner til for å tillate unntak. Forarbeidene har ikke behandlet spørsmålet om hensynet til å framstå nøytralt, objektivt eller uavhengig er saklige formål etter loven. Unntaksbestemmelsen har i norsk forvaltningspraksis blitt tolket snevert i forbindelse med adgangen til å nekte bruk av hijab.

Ombudet og nemnda har i tidligere praksis, herunder i saken om hijab i politiet (nemndas sak 18/2010) slått fast at hensynet til nøytralitet er et saklig formål.

Spørsmålet er da om forbudet mot bruk av religiøse hodeplagg og symboler er nødvendig for å ivareta det saklige formålet.

Med nødvendig menes noe mer enn at forbudet er ønskelig, men forbudet trenger på den annen side ikke å være uunnværlig. I kravet ligger både et krav om at forbudet er egnet og at det ikke er mulig å oppnå det samme formålet uten en diskriminerende virkning. Dersom det er mulig, må alternativet benyttes så langt det ikke er uforholdsmessig ressurskrevende. Spørsmålet blir

derfor om hensynet til å framstå nøytralt og objektivt i jobben som sikkerhetskontrollør kan ivaretas uten et forbud mot religiøse plagg.

G4S har for det første vist til at flere passasjerer blir tatt til side for kontroll i sikkerhetskontrollen, og at det er nødvendig at sikkerhetskontrolløren fremstår nøytral og fordomsfri. Ellers vil de reisende kunne bli usikre på om de ble vurdert nøytralt når de blir plukket ut til kontroll. Videre er det viktig med nøytralitet av hensyn til religionskonflikter og for å unngå konfrontasjoner.

Ombudet er enig i at konfliktsituasjoner og konfrontasjoner bør unngås, men kan ikke se at opplysningene i denne saken gir dekning for å hevde at bruk av religiøse hodeplagg og symboler kan føre til slike situasjoner i særlig grad. Det er blant annet ikke fremlagt undersøkelser eller erfaringsmateriale fra land det er naturlig å sammenligne seg med, eller fra sammenlignbare situasjoner eller bransjer i Norge. Ombudet legger til grunn at eventuelle konfliktsituasjoner som kan oppstå kan håndteres gjennom andre tiltak, herunder opplæring av personalet i konflikthåndtering.

Ombudet mener også at det er viktig og nødvendig at sikkerhetspersonalet på Gardermoen opptrer på en respektfull måte overfor passasjerer. Ombudet kan imidlertid ikke se at det svekker den ansattes evne til å opptre respektfullt og fordomsfritt utad at en har på seg hijab eller et annet religiøst hodeplagg. Ombudet viser også til at Likestillings- og diskrimineringsnemnda i sak 18/2010 om hijab i politiet konkluderte med at det ikke var nødvendig av nøytralitetshensyn å forby ansatte å bruke hijab til politiuniformen.

Etter en helhetsvurdering er ombudet kommet til at det ikke er nødvendig av hensyn til nøytralitet å forby religiøse hodeplagg til uniformen for de ansatte i sikkerhetskontrollen.

Ettersom ombudet har kommet til at forbudet ikke er nødvendig, og vilkårene for å anvende unntaksbestemmelsen således ikke er til stede, er det ikke nødvendig for ombudet å ta stilling til om forbudet er å anse som uforholdsmessig inngripende for de som rammes. Ombudet vil likevel bemerke at virkningen av et forbud mot religiøse hodeplagg vil kunne være at personer som uttrykker sin religiøse overbevisning gjennom hodeplagg og /eller religiøse symboler blir utelukket fra denne typen stillinger.

I sak 08/2010 om hijab i politiet uttaler nemnda blant annet følgende:

«... Videre vektlegger nemnda at Norge tar mål av seg til å være et multikulturelt og inkluderende samfunn, og at dette også bør gjenspeile seg i politiet som i alle andre yrkesgrupper. Et forbud mot religiøse hodeplagg kan hindre mangfold i politiet og vanskeliggjøre rekrutteringen av personer med en religiøs overbevisning som nødvendigjør bruk av religiøst hodeplagg. For en del av Norges befolkning vil dette i praksis kunne innebære et yrkesforbud...»

Ombudet er enig med nemnda i at et forbud mot hodeplagg kan vanskeliggjøre rekruttering av personer med religiøs overbevisning, og at det er viktig å jobbe for et inkluderende arbeidsliv. Dette gjelder også for sikkerhetspersonalet på Gardermoen.

Ombudet er på denne bakgrunn kommet til at G4S sitt uniformsreglement er i strid med diskrimineringsloven 4..

Spørsmål om indirekte diskriminering av kvinner etter likestillingsloven:

Forbudet mot religiøse hodeplagg til uniform hos G4S er i utgangspunktet et kjønnsnøytralt forbud som gjelder begge kjønn. Ombudet antar imidlertid at reglementet først og fremst vil ramme kvinner, fordi det fortsatt er slik at det er flest kvinner som bærer religiøse hodeplagg, og da særlig muslimske kvinner. Saken må derfor også vurderes etter forbudet mot indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn i likestillingsloven § 3 første, tredje og fjerde ledd. Dette er slått fast gjennom praksis fra det tidligere likestillingsombudet og Klagenemnda for likestilling, av nåværende ombud og senest av Likestillings- og diskrimineringsnemnda i saken om hijab i politiet, sak 08/2010.

Forbudet vil, som nevnt over, særlig ramme kvinner. Kvinner som bærer religiøse hodeplagg må enten velge ikke å bære hodeplagget eller ikke å søke på denne typen stilling. De stilles dermed dårligere enn mannlige arbeidssøkere eller arbeidstakere, jf. likestillingsloven § 3.

Når det gjelder vurderingen av om vilkårene i unntaksregelen i likestillingsloven er oppfylt vises det til vurderingen av unntak etter diskrimineringsloven som ble gjort ovenfor. Den samme vurderingen vil være aktuell under likestillingsloven.

G4S har anført at EMK artikkel 9 ikke bare gir rett til å praktisere sin religion, men også retten til ikke å være religiøs. Firmaet viser til at muslimske kvinnelige ansatte har gitt uttrykk for at det vil være en belastning dersom det åpnes for

hijab fordi det da vil være vanskelig for disse ansatte ikke å bruke hijab. Firmaet ber LDO videre se hen til FNs kvinnekonvensjon artikkel 5 om adferdsmønstre på bakgrunn av kulturelle stereotypier.

Ombudet legger til grunn at det er ulike meninger om kvinners bruk av hijab i ulike miljøer, og at dette reiser spørsmål om kulturelle stereotype oppfatninger av kvinner og kvinnerollen. Et forbud mot hodeplagg vil på sin side imidlertid kunne utestenge kvinner og menn som bruker religiøse hodeplagg fra arbeidslivet. Inkludering i arbeidslivet og arbeid for mangfold på arbeidsplassen er svært viktige hensyn. I en interesseavveining mener ombudet at dette må veie tyngre enn bekjempelse av eventuelle stereotypier og kulturelle oppfatninger omkring påkledning gjennom et forbud mot bruk av religiøse hodeplagg. Ombudet er på denne bakgrunn kommet til at G4S sitt uniformsreglement også er i strid med likestillingsloven § 3.

Konklusjon

Bestemmelsen i G4S' uniformsreglement om forbud mot bruk av religiøse hodeplagg i tilknytning til uniformen er i strid med diskrimineringsloven § 4 og likestillingsloven § 3.

Ombudet vil oppfordre G4S å endre sitt uniformsreglement slik at religiøse hodeplagg som hijab eller lignende kan tillates brukt til uniformen. Vi ber om svar fra G4S om hvordan firmaet stiller seg til ombudets uttalelse innen **20. desember 2013**, dersom G4S velger ikke å bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Oslo, 05.12.2013

Sunniva Ørstavik
likestillings- og diskrimineringsombud