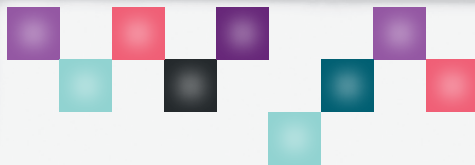


Religion og livssyn på arbeidsplassen





INNHold

1. Innledning	5
<i>Hva er diskriminering?</i>	
<i>Hva er Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)?</i>	
<i>Hva er Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN)?</i>	
<i>Slik finner du saken</i>	
2. Hvordan unngå, eller løse konflikter?	9
<i>Arbeidsgivers aktivitetsplikt</i>	
3. Mat og drikke	11
4. Religiøse hodeplagg og symboler	13
5. Rett til fri i forbindelse med religiøse handlinger eller helligdager	17
6. Ramadan	21
7. Bønn i arbeidstiden/bønnerom	23
8. Håndhilsing	25
9. Misjonering på arbeidsplassen	27
10. Rett til å nekte å utføre arbeidsoppgaver	29
11. Språkbruk og omtale	31
<i>Hvordan unngå trakassering?</i>	
12. Om forskjellsbehandling i trossamfunn	33
13. Hva kan vi i ombudet hjelpe med?	37
<i>Slik behandler vi saker</i>	
14. Kontaktinformasjon til andre relevante instanser	39

1. INNLEDNING

Ytringsfriheten og retten til fri religionsutøvelse er grunnleggende rettigheter, jf. Grunnloven § 100 og § 2. Retten til fri religionsutøvelse kommer også til uttrykk i Lov om trudemssamfunn og ymist anna § 1. Religionsfriheten er også sikret i Den europeiske menneskerettskonvensjon artikkel 9, og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter artikkel 18.

Religions- og livssynsfriheten omfatter retten til å ha og til å gi uttrykk for sin religiøse overbevisning. Kjernen i religions- og livssynsfriheten kan beskrives som den enkeltes rett til å ha den tro eller det livssyn han/hun vil, og til fritt å dyrke den, alene eller sammen med andre. Retten til å ha en religion eller et livssyn er tilnærmet absolutt. Men retten til å utøve religionen er ikke ubegrenset. Tros- og livssynsfriheten kan for eksempel begrenses ved lovgivning, dersom det er nødvendig for å beskytte offentlig sikkerhet, orden, helse eller andres fundamentale rettigheter.

Norge er et flerreligiøst samfunn og arbeidsgivere må ta hensyn til at det kan være ulike religioner og livssyn på en arbeidsplass. Både myndigheter, organisasjoner og arbeidsgivere har ansvar for å tilpasse norske arbeidsplasser slik at religionsfriheten og retten til ikke-diskriminering blir reell for alle.

Hvorfor har vi laget et hefte om religion og livssyn i arbeidslivet?

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) mottar stadig flere henvendelser knyttet til religion og arbeidsliv. I denne håndboken vil vi gi en oversikt over rettigheter og plikter, og komme med forslag til hvordan man kan sikre et godt arbeidsmiljø, fritt for diskriminering på grunn av religion.

Der en konflikt allerede har oppstått, kan håndboken fungere som et oppslagsverk med forslag til løsninger som ivaretar ulike interesser og behov.

Religion praktiseres på ulike måter. De fleste religioner har mange retninger og varianter, og det varierer hvor mye religionen betyr for den enkelte. Det som er viktig religiøs praksis for noen, kan være mindre viktig for andre. Norsk arbeidsliv er stort sett tilrettelagt for kristendom. En del av tilretteleggingen er forankret i lover, mens andre regler er avtalebaserte. For eksempel er de fleste kristne høytidsdager offentlige fridager i Norge, mens bestemmelsene om fri med lønn eller kompensasjon for de som må jobbe på disse dagene er avtalebasert.

Hva er diskriminering?

Diskriminering handler om usaklig forskjellsbehandling av individer og grupper. Diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn er forbudt, jf. diskrimineringsloven om etnisitet § 6.

Det er i utgangspunktet diskriminering når en person blir behandlet dårligere enn andre i en sammenliknbar situasjon (forskjellsbehandling), og den dårlige behandlingen har sammenheng med religion eller livssyn. Dette kalles direkte diskriminering. For eksempel vil det i utgangspunktet være diskriminering dersom en arbeidssøker ikke blir innkalt til intervju fordi han/hun ikke tilhører et bestemt livssyn.

Også likebehandling kan medføre at noen personer på grunn av religion eller livssyn kommer dårligere ut enn andre. Dette kalles indirekte diskriminering. Det betyr at personer blir behandlet likt når de egentlig skulle blitt behandlet ulikt. For eksempel kan manglende tilrettelegging i en arbeidssituasjon noen ganger være et eksempel på slik indirekte diskriminering på grunn av religion.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den som rammes, regnes likevel ikke som diskriminering, jf. § 7. For eksempel kan trossamfunn lovlig stille krav til søkeres livssyn for vigslede stillinger, og arbeidsgiver kan lovlig kreve at arbeidstaker gjør jobben sin i stedet for å be i arbeidstiden.

Hva er Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)?

Likestillings- og diskrimineringsombudet er til for de som blir diskriminert. Alle som trenger råd eller veiledning om dette kan kontakte ombudet. Veiledning og saksbehandling hos LDO er gratis.

Hanne Inger Bjurstrøm er likestillings- og diskrimineringsombud.

www.ldo.no

Hva er Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN)?

Likestillings- og diskrimineringsnemnda behandler klager på Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelser og vedtak. Nemndsbehandlingen er gratis. Nemnda dekker ikke partenes advokatutgifter i henhold til forvaltningsloven § 36.

Nemnda behandler kun saker som først er behandlet av ombudet. En part som er uenig i ombudets uttalelse kan bringe saken inn for nemnda. Ombudet kan også bringe saker inn for nemnda, dersom en av partene ikke retter seg etter ombudets uttalelse.

<http://www.diskrimineringsnemnda.no/>

Slik finner du saken

Likestillings- og diskrimineringsombudet behandler klager og kommer med uttalelser. Disse publiseres på www.ldo.no/nyheiter-og-fag/klagesaker

Likestillings- og diskrimineringsnemnda behandler eventuelle anker på LDOs konklusjoner. LDNs konklusjoner publiserer på www.diskrimineringsnemnda.no

Dersom du har et saksnummer, kan gå fram på følgende måte:

1. LDO:

Skriv inn referansenummeret, f.eks. "07/627", i søkefeltet på www.ldo.no

2. LDN:

Gå inn på www.diskrimineringsnemnda.no. Klikk på "vedtak og uttalelser", velg årstall og finn saken.

2. HVORDAN UNNGÅ, ELLER LØSE KONFLIKTER?

Ikke lag problemer av forskjeller

Norsk arbeidsliv speiler mangfoldet i befolkningen, og religiøst mangfold er blitt vanlig på norske arbeidsplasser. Det er viktig å huske at vi ikke trenger å lage problemer av annerledeshet – mangfold kan være en styrke når vi organiserer arbeidsplassen slik at vi tar høyde for ulike behov. Den som ønsker fri for å markere en religiøs høytid, kan kanskje steppe inn når andre blir borte av andre årsaker.

Noe av det viktigste for å få en arbeidsplass med ansatte med ulike religioner og livssyn til å fungere godt, er å legge til rette for dialog og åpenhet.

Det er viktig å spørre de ansatte hva de forventer av tilrettelegging. Arbeidsgiver har ikke en generell tilretteleggingsplikt. Det er derfor viktig å være tydelig på hvilke forventinger som kan innfris og ikke. Det burde for eksempel være unødvendig for en virksomhet å ha en årlig diskusjon om hvordan man skal legge arbeidsforholdene til rette under ramadan.

Vi anbefaler at prinsipielle spørsmål knyttet til religion på arbeidsplassen legges inn i virksomhetens HMS-rutiner. Både verneombud og tillitsvalgte bør være med i dialogen.

Bakerst i heftet er en oversikt over noen aktuelle trossamfunn i Norge, samt andre instanser med kunnskap om religion og arbeidsliv.

Fakta

Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Det er ikke nok å sørge for at ansatte ikke blir diskriminert. Arbeidsgiver har også en plikt til å drive aktivt arbeid for å fremme likestilling uavhengig av religion og livssyn, jf. diskrimineringsloven om etnisitet § 20. Det betyr at arbeidsgiver må ha et forebyggende arbeid på arbeidsplassen som skal hindre at diskriminering oppstår.

En del problemstillinger kan man ta hensyn til selv om ingen ansatte har påpekt at det er noe problem, for eksempel når det gjelder servering av mat og alkohol, og å sørge for at velferdspolisordninger også inkluderer muligheten til å delta i religiøs praksis.

Arbeidsgiver er forpliktet til å vurdere muligheten for tilrettelegging hvis ansatte opplever sider ved arbeidssituasjonen som utfordrende for sin religion eller tro. Så sant det ikke innebærer en reell ulempe for arbeidsgiver eller kolleger, bør arbeidsgiver ha en positiv innstilling til slik tilrettelegging.

3. MAT OG DRIKKE

Hva man skal servere av mat og drikke er ikke lovbestemt.

Noen religioner og livssyn har matregler. Det vil si at personer som tilhører en religion eller et livssyn enten kan være pålagt å spise, eller skal unngå å spise, en type mat. Mest kjent er det at muslimer vanligvis ikke spiser svinekjøtt, og at jøder skal spise kosher-mat. Også andre religioner og livssyn har matregler. Reglene kan være kompliserte og vanskelige å forstå, og vi anbefaler at arbeidsgivere ber om råd.

Mat som serveres i kantine eller i sosiale sammenhenger bør kunne spises av alle ansatte. Dette kan løses enkelt ved at ansatte blir bedt om å informere om hvilke matvarer de ikke kan spise, og ved å legge opp til alternative retter, eller ved å bestille mat som alle kan spise.

På arbeidsplasser hvor det er kantine, eller hvor det serveres mat i felleskap, anbefaler vi at det aldri bare serveres svin. Det beste er om det i tillegg serveres både halalmat og vegetar. Det er viktig at måltidene er inkluderende, siden dette ofte kan være det eneste sosiale samlingspunktet i løpet av arbeidsdagen.

Når det gjelder større sosiale treff, som sommeravslutning og julebord, er det viktig at man serverer mat som alle kan spise. Det er også viktig å ha et bevisst forhold til alkoholservingen i slike sammenhenger, slik at bruken av alkohol ikke ekskluderer noen.

4. RELIGIØSE HODEPLAGG OG SYMBOLER

Hovedregelen er at det er tillatt å bruke religiøse hodeplagg som hijab, turban eller kalott i arbeidstiden, så lenge det ikke hindrer utførelsen av jobben. På samme måte er det som hovedregel tillatt å bære religiøse symboler som det kristne korset, den jødiske Davidsstjernen eller lignende.

Ombudet har behandlet flere klagesaker om dette. Det rettslige utgangspunktet er altså at arbeidsgiver ikke kan forby arbeidstaker å bruke religiøst hodeplagg. Dette gjelder selv om de ansatte må bruke uniform. Arbeidsgiver kan imidlertid kreve at arbeidstaker bruker virksomhetens plagg eller plagg i virksomhetens farger når det er uniformsplikt. Mange arbeidsgivere har hijaber som passer til resten av uniformen, for eksempel Ullevål sykehus. Både Tollvesenet og Forsvaret tillater bruk av hijab og turban.

Dersom man skal forby noen å bruke religiøse hodeplagg, må forbudet ha et saklig formål. Hygiene og sikkerhetsmessige hensyn er eksempler på formål som kan være saklige.

I tillegg må forbudet mot hodeplagg være nødvendig for å ivareta formålet og ikke uforholdsmessig inngripende overfor den som rammes.

Hijab: LDOs sak 07/627

Eksempel

Ombudet mottok en klage fra en kvinne som ble nektet å bruke hijab på jobb i et bakeri. Dette til tross for at hun var villig til å kjøpe en hijab i samme farge som uniformen, og som knapt ville synes under luen som tilhørte uniformen. Ombudet kom frem til at bakeriets praksis var i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av religion.

Bakeriet ga tilbakemelding om at de ville rette seg etter ombudets uttalelse, og ville gå til anskaffelse av hijab tilpasset uniformen.

Turban på jobben: LDOs sak 08/363

Eksempel

Et busselskap forbød en ansatt å bruke turban til uniformen. Busselskapet mente at turbanen ikke passet til et uniformert personell. Selskapet viste til at det skulle være lett for passasjerer å identifisere hvem som var sjåfør. Ved ulykker skulle sjåførene dessuten være mulig å identifisere for redningspersonell. Til sist anbeforte busselskapet at uniformen gav en myndighetseffekt som var viktig for sjåførene.

Eksempel

Religiøse symboler i NRKs nyhetssendinger

En ansatt i NRK, brukte et halssmykke med et kors under en TV-sending. Arbeidsgiver ba henne ta av seg korset og viste til at nyhetsankere skal være verdinøytrale og at de ikke tillater noen form for religiøse uttrykk eller symboler under sendinger. Spørsmålet for nemnda var om NRKs absolutte forbud mot at nyhetsprogramledere bærer religiøse symboler under TV-sending var i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av religion.

Nemnda mente at hensynet til å ivareta virksomhetens profil generelt (verdinøytralitet), kan begrunne innskrenking i bruken av religiøse hodeplagg i arbeidslivet, og at det må vurderes konkret hvilken gjennomslagskraft hensynet har, avhengig av virksomheten og den konkrete stillingen forbudet er rettet mot.

Nemnda foretok en konkret vurdering, og mente at NRK hadde sannsynliggjort at et forbud var nødvendig for at nyhetsprogramlederne skulle fremstå nøytrale, og dette var igjen av hensyn til pressens troverdighet som uavhengig nyhetsformidler. Nemnda la vekt på at forbudet kun berører et fåtall stillinger i NRK, og at det videre kun gjelder presentasjon av nyheter. Dermed medførte ikke pålegget et yrkesforbud.

Nemnda kom til at NRK sitt forbud ikke var diskriminerende.

Kilde: Likestillingsnemnda, sak 46/2014

Ombudet kom til at selskapet ikke hadde sannsynliggjort at bruken av turban ville påvirke utførelsen av mannens arbeidsoppgaver. Ombudet viste i den forbindelse til at turban er tillatt i Forsvaret. Militærpersonell har anledning til å benytte turban i forbindelse med tjenestegjøringen. Når det gjaldt «selskapets og oppdragsgivers krav til renhold og orden av uniformen og det å se uniformert og skikkelig ut», kunne ikke ombudet se at busselskapet hadde underbygget at bruk av turban ville være i strid med disse hensynene.

Ombudet kom til at forbudet mot turban var i strid med loven.

Eksempel

Oppsigelse på grunn av hijab LDN sak 26/2009

En kvinne klaget til ombudet og deretter til nemnda fordi hun mente hun ble diskriminert ved at hun fikk valget mellom å slutte å bruke hijab på jobb, eller slutte i jobben. Partene var enige om at kvinnen hadde blitt innkalt på et møte med arbeidsgiver, og at kvinnens bruk av hijab og kollegaenes ubehag om dette var et tema for møtet. Arbeidsgiver innrømmet også at han ba kvinnen ta av seg hijaben. Partene var imidlertid uenige om møtet endte med at arbeidsgiver sa opp kvinnen, eller om kvinnen sa opp frivillig.

Ombudet vurderte om kvinnen var blitt diskriminert på grunnlag av sin religion i strid med

diskrimineringsloven, og på grunnlag av kjønn etter likestillingsloven. Ombudet la til grunn at det ikke var noe som indikerte at kvinnen hadde sagt opp sin stilling frivillig. Arbeidsgiver kunne heller ikke sannsynliggjøre at avslutningen av arbeidsforholdet hadde sammenheng med andre forhold enn at kvinnen hadde begynt å bruke hijab.

Ombudet kom derfor til at kvinnen var blitt diskriminert på grunn av religion og kjønn. Nemnda kom til samme resultat som ombudet.

Andre aktuelle saker

LDN 08/2010: Forbud mot religiøst hodeplagg i politiet – lovbrudd

LDN 2/2014: Forbud mot hijab for sikkerhetskontrollører – ikke lovbrudd

LDN 35/2014: Forbud mot langt skjegg for sikkerhetskontrollører – ikke lovbrudd

LDO 07/627: Oppsigelse av ansatt på grunn av bruk av hijab – lovbrudd

LDO 07/1698 Ikke ansatt på grunn av hijab – lovbrudd

5. RETT TIL FRI I FORBINDELSE MED RELIGIØSE HANDLINGER ELLER HELLIGDAGER

I Norge er de fleste offentlige fridager/helligdager knyttet til kristendommen. Det er viktig å ha dette i tankene når ansatte med andre religioner ber om å få fri på helligdager etter deres religion.

Religiøse høytidsdager

Så langt det er mulig bør det legges til rette for fri på religiøse høytidsdager. Dette kan gjøres ved at ansatte årlig blir bedt om å melde inn ønsker til arbeidsgiver, og at en tar hensyn til dette ved planlegging av arbeidstid. På denne måten ansvarliggjøres den ansatte samtidig som det blir mulig for leder å planlegge.

Alternativt bør arbeidstakere selv uoppfordret bidra med informasjon så tidlig som mulig om tidspunkt for religiøse høytidsdager det kan være aktuelt å ta fri på.

Pilegrimsreise

Pilegrimsreise til Mekka (hajj) regnes for mange muslimer som en religiøs plikt så fremt man er praktisk og økonomisk i stand til det. Det oppstår av og til misforståelser når det gjelder lengden på en pilegrimsreise. Reisene er ofte organisert som chartertur og tar totalt tre til fire uker, mens selve pilegrimsreisen bare tar én til to uker.

Arbeidstaker har ikke krav på å ta ut ferie når han eller hun vil. For virksomheter som praktiserer fellesferie vil det kunne være vanskelig å gi ansatte ferie utenom denne. LDO anbefaler at den som ønsker å ta ut ferie for å reise på pilegrimsreise i god tid tar kontakt med arbeidsgiver for å avklare om man kan få tatt ut ferie. Et alternativ kan også være å søke om permisjon uten lønn. Når ansatte har fremsatt ønske om fri i forbindelse med pilegrimsreise, så bør arbeidsgiver så langt som mulig legge til rette for dette.

Begravelse

Det er ingen lovbestemt rett til fri fra arbeidet ved gravferd. Slik fri må enten være avtalefestet i tariffavtale eller lokalt permisjonsreglement, eventuelt avtalt direkte med arbeidsgiver. De fleste arbeidsgivere innvilger imidlertid velferdspermisjon i forbindelse med dødsfall i nærmeste familie. Når begravelsen finner sted i utlandet, vil fraværet naturligvis kunne bli av noe lengre varighet. Da er det viktig at begge parter vurderer bruk av ferie, opparbeidet plusstid eller ulønnet permisjon i tillegg til velferdspermisjonen.

Fakta

Lovverk om rett til fri

Alle har krav på to fridager i året i forbindelse med helligdager knyttet til annen religion enn kristendommen. Dette følger av lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27a. Arbeidsgiver kan kreve at disse ekstra fridagene blir opparbeidet i forkant eller etterkant. Alternativt kan arbeidsgiver vurdere om det er grunnlag for å innvilge velferdspermisjon til dette formål.

Arbeidsmiljøloven gir rett til å avtale uttak av dager til feiring av religiøse helligdager, eller pilegrimsreise, mot at disse jobbes inn på søndager og andre helgedager, jf. arbeidsmiljøloven § 10-10, 5. ledd. Etter denne bestemmelsen kan arbeidsgiver inngå skriftlig avtale med den enkelte om en «tidskonto» slik at den enkelte ikke må bruke av ferien for å oppfylle sine religiøse plikter.

Eksempel

Fri til pilegrimsreise LDOs sak 08/1630

En muslimsk kvinne søkte arbeidsgiveren om ulønnet permisjon for å dra på pilegrimsreise til Mekka. Kvinnen var ansatt som assistent ved en skolefritidsordning. Hun fikk innvilget 14 dagers permisjon, og tilbakemelding om at skolen hadde som fast praksis å ikke innvilge mer uansett grunn. Skolen viste til kommunens felles permisjonsreglement, samt ulempen for elevene ved at voksne som har omsorg for dem blir borte over lengre tid.

Kvinnen fremhevet viktigheten av pilegrimsreisen for en troende muslim og påpekte at dette var en religiøs plikt.

Ombudet viste til at manglende tilrettelegging og individuell vurdering av søknad om permisjon reiser spørsmål om indirekte diskriminering på grunn av religion. I visse sammenhenger kan ikke alle tilfeller behandles likt, og arbeidsgiveren kan dermed være forpliktet til å behandle ulikt for å sikre en faktisk likestilling.

Ombudet la til grunn at det ikke var mulig å gjennomføre pilegrimsreisen fra Norge på kun fjorten dager. En generell praksis om aldri å innvilge mer en fjorten dagers permisjon vil innebære at muslimske ansatte aldri vil kunne gjennomføre hajj.

Ombudet tok ikke stilling til om kvinnen hadde krav på permisjon, men vurderte om den generelle praksisen om permisjon, uten noen form for individuell vurdering, innebar en indirekte diskriminering på grunn av religion.

Ombudet fastslo at skolen hadde handlet i strid med diskrimineringsloven ved sin praktisering av permisjonsregelverket og manglende individuell vurdering av permisjonssøknader utover fjorten dager.

Andre aktuelle saker

LDO 08/1735: Avslag på søknad om permisjon og ferie til pilegrimsreise – ikke lovbrudd

LDO 10/2147: Avslag på velferdspermisjon med lønn for fri på helligdag – lovbrudd

6. RAMADAN

Ramadan er den islamske fastemåneden. Fastemåneden følger den islamske kalenderen, og vil derfor variere fra år til år i forhold til den gregorianske kalender som vi bruker i Norge.

Under ramadan skal man ikke spise eller drikke mellom soloppgang og solnedgang. Dette kan reguleres med klokkeslett i områder hvor det er midnattssol. Små barn, gamle og alvorlig syke er fritatt fra fasten. Se nettsiden til Islamsk Råd Norge for mer informasjon: www.irn.no

Det er viktig at arbeidsgivere i samarbeid med arbeidstakere som ønsker å faste, legger forholdene best mulig til rette slik at man kan gjennomføre fasten. Samtidig er det viktig at arbeidstakeren utfører arbeidsoppgavene sine på en forsvarlig måte. Dette kan for eksempel bety at man under ramadan tilrettelegger for hyppigere pauser (den som faster vil kanskje dele opp lunsjpausen sin i flere korte pauser). Arbeidsgiveren bør varsles i god tid om tidspunktet for ramadan.

Det er arbeidstakers plikt ikke å utsette seg selv eller andre for fare under fasten. Dersom man for eksempel jobber som yrkessjåfør eller i stillas, må både arbeidsgiver og arbeidstaker nøye vurdere sikkerheten dersom den ansatte skal faste. Arbeidstaker har ikke krav på å faste dersom det går utover arbeidsutførelsen, eller det kan innebære fare for eget eller andres liv og helse. På den annen side har heller ikke arbeidsgiver rett til å nekte arbeidstaker å faste dersom det ikke går utover arbeidet.

7. BØNN I ARBEIDSTIDEN/BØNNEROM

Flere virksomheter legger til rette for at ansatte har et sted å be i arbeidstiden. Et slikt rom kan også innredes slik at man kan bruke det til meditasjon eller som hvilerom.

Arbeidsgiver er imidlertid ikke pålagt å legge til rette for at arbeidstaker kan be i arbeidstiden. Man har heller ikke krav på egne rom for å be, men arbeidsgivers imøtekommenhet vil ofte ha positiv innvirkning på arbeidsmiljøet. På alle arbeidsplasser kan arbeidstaker ta en eller flere korte pauser i løpet av arbeidsdagen. I disse pausene bør det være mulig å be dersom det ikke går utover arbeidet.

Fri til fredagsbønn

Det er opp til arbeidsgiver å bestemme om det skal legges til rette for bønn i arbeidstiden. Hva som er mulig å få til på din arbeidsplass, er kanskje avhengig av hva slags arbeidsoppgaver dere har, hvor mange ansatte dere er osv.

Dersom noen ønsker å delta på fredagsbønn eller be i arbeidstiden, anbefaler vi dem å ta spørsmålet opp med arbeidsgiver og høre om det er mulig. Den ansatte kan eventuelt tilby å opparbeide tiden som går med til bønn på slutten av dagen eller en annen dag, eventuelt kombinere det med lunsjpausen.

8. HÅNDHILSING

Dersom en ansatt ikke vil håndhilse på en av det motsatte kjønn av religiøse årsaker, må det foretas en vurdering på bakgrunn av hensynet til religionen på den ene siden, og retten til likebehandling på grunn av kjønn på den andre siden. Det må kunne kreves at kvinner og menn i det norske arbeidslivet behandles på en likeverdig måte. Hva dette innebærer må imidlertid vurderes konkret.

Mellom kollegaer

Arbeidsgiver kan neppe pålegge en arbeidstaker å håndhilse på en kollega dersom det strider mot hans eller hennes religiøse overbevisning. Derimot kan arbeidsgiver kreve at arbeidstakere behandler alle sine kollegaer med respekt. Om en arbeidstaker behandler sine mannlige eller kvinnelige kollegaer dårligere på grunn av deres kjønn, vil det kunne være i strid med likestillingsloven.

Ombudet vil påpeke at det ikke kan settes likhetstegn mellom at man ikke ønsker å håndhilse og mangel på respekt.

Dersom en ansatt ikke ønsker å håndhilse, bør arbeidsgiver ta dette opp med den det gjelder,

slik at man i fellesskap kan finne frem til løsninger som både arbeidstakeren og kollegaer opplever som akseptable. En mulig løsning er at vedkommende ikke håndhilser på noen, men finner alternative måter å vise høflighet og respekt på overfor både kvinnelige og mannlige kollegaer.

I møte med kunder/brukere

I møte med en bruker/kunde er du en representant for arbeidsgiver. Det betyr at fokuset må være å finne gode løsninger overfor brukerne/kundene. Noen ganger vil det å ikke kunne håndhilse være et hinder for utføringen av jobben. Dette må arbeidsgiver og arbeidstaker drøfte, og her må man se konkret på situasjonene og tenke fleksible løsninger.

Eksempel: Dersom du representerer en virksomhet, kan du neppe pålegges å ta initiativ til å håndhilse, men dersom en kunde/bruker strekker fram hånden, vil det kunne oppleves avvisende ikke å gjengjelde dette. I en slik situasjon vil håndhilsing vanligvis være en del av jobben din.

9. MISJONERING PÅ ARBEIDSPLASSEN

Hva som kan regnes som misjonering på arbeidsplassen vil i stor grad være avhengig av hvordan man definerer misjonering, og hvilke sammenhenger slike handlinger inngår i.

For eksempel vil en prest nettopp ha som jobb å misjonere. På en institusjon som drives av en religiøs organisasjon eller menighet, vil misjonering i form av andakt og religiøse arrangementer være naturlig.

Å fortelle åpent at man tilhører en bestemt religion eller et bestemt livssyn er selvfølgelig tillatt. Samtidig er det viktig på en arbeidsplass at alle respekterer hverandres religion eller livssyn. At man ber i arbeidstiden, gitt at det er lagt til rette for det, bør ikke oppfattes som misjonerende.

Hvis man til stadighet, og utenfor sammenhenger hvor det er naturlig, forsøker å påvirke kollegaene til å omvende seg til en bestemt religion eller et livssyn, så kan det virke negativt på arbeidsmiljøet. Dette vil kunne anses som saklig grunn for arbeidsgiver til å gripe inn med irettesettelser.

10. RETT TIL Å NEKTE Å UTFØRE ARBEIDSOPPGAVER

Utgangspunktet i arbeidslivet er at arbeidsgiver har en rett til å lede, organisere og fordele arbeidet i sin virksomhet (styringsrett), og arbeidstaker er forpliktet til å gjøre de oppgaver som følger av avtalen med arbeidsgiver (arbeidsplikt).

En arbeidstaker kan ikke uten videre nekte å utføre en arbeidsoppgave på grunn av sin religion eller overbevisning.

Arbeidstaker kan be arbeidsgiver ta hensyn til et ønske om å frastå fra å utføre en oppgave på jobb når det ikke går utover arbeidsplikten. For eksempel kan en tenke seg at en ansatt på et sykehjem kan få slippe å ta i svinekjøtt dersom det enkelt kan unngås ved organiseringen av arbeidet.

Arbeidstaker kan likevel ikke avstå fra å utføre oppgaver dersom det griper inn i andres rettigheter på en uforholdsmessig måte. Man kan for eksempel ikke nekte å hjelpe et barn i en barnehage å spise, selv om det er svin i maten. Hvis man jobber på sykehjem eller sykehus, kan man heller ikke nekte å stelle eller pleie en pasient av motsatt kjønn eller en som er homofil.

Andre aktuelle saker

LDO 14/388: Lege med spesialisering i kvinnesykdommer ble ikke ansatt ved et sykehus fordi hun på forespørsel oppga at hun ønsket å reservere seg mot å utføre aborter
– lovbrudd

Eksempel

Sak for menneskerettsdomstolen, Eweida m.fl. mot Storbritannia (2013)

En kvinne som jobbet med å registrere sivile ekteskap i Storbritannia, måtte finne seg i sanksjoner fra arbeidsgiver da hun nektet å registrere ekteskap mellom to av samme kjønn. Dette til tross for at å bidra til anerkjennelse av likekjønnede ekteskap stred mot hennes religiøse overbevisning, og at hun hadde jobbet der lenge før innføringen av ekteskap for likekjønnede.

En mann som jobbet med å gi seksualrådgivning til par, ble sagt opp av arbeidsgiver da han nektet å gi råd til homofile par fordi han mente at homofili var synd ut fra sin religiøse overbevisning.

I begge tilfeller kom den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD) til at arbeidsgivers disiplinærvedtak og etterfølgende oppsigelser var rimelige. Det var av betydning at likestilling og ikke-diskriminering var et uttalt formål i begge virksomheter. Dersom arbeidsgiver la til rette for at disse fikk la være å utføre disse oppgavene, ville det i realiteten innebære en aksept for å diskriminere andre på grunn av deres seksuelle orientering.

Kilde: Eweida and others v. United Kingdom av 27. mai 2013.
Nettside: HUDOC <http://hudoc.echr.coe.int/>

11. SPRÅKBRUK OG OMTALE

Respektløs språkbruk kan være det samme som mobbing og trakassering. Diskrimineringsloven forbyr trakassering på grunn av religion, og pålegger arbeidsgiver å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å unngå det. Ledelsen har et spesielt ansvar for å sikre et arbeidsmiljø fritt for trakassering og slå ned på overtramp på arbeidsplassen, men alle ansatte er ansvarlige for å bidra til et godt arbeidsmiljø.

Hva er trakassering?

Trakassering er handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål å virke eller virker krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende. Det er også forbudt å medvirke til slik trakassering.

Trakassering kan være fysisk i form av uønskede handlinger, som for eksempel vold. Den kan også uttrykkes verbalt, skriftlig eller visuelt.

Det er ikke nok at adferd oppleves som plagende og irriterende. Den må også være av en viss alvorlighetsgrad for å kunne regnes som trakassering.

Når en gjør en vurdering av hva som er trakassering, har det betydning om den som trakasserer innså eller burde innsett at adferden kunne virke skremmende, krenkende osv. Andre momenter som må vurderes er krenkelsens grovhet, under hvilke omstendigheter handlingen skjedde, om fornærmede har gitt uttrykk for at handlingen var uønsket osv.

Trakasseringsforbudet er ikke rettet mot ytringer i den offentlige debatt som rammer en hel gruppe, som for eksempel muslimer eller kvinner. Det er bare trakassering som er rettet mot én eller flere konkrete personer som rammes av forbudene. Trakasseringen må ha en tydelig adressat.

Slike ytringer om en hel gruppe kan imidlertid rammes av straffeloven § 135a.

Tips

Hvordan unngå trakassering?

Ved å være nøye med språket vi bruker og måten vi omtaler våre kollegaer på, fremmer vi respekt på arbeidsplassen.

- Vær oppmerksom på faren for at enkeltpersoner blir holdt ansvarlig for hva andre med samme religion eller nasjonalitet gjør eller har gjort.
- Vær spesielt oppmerksom i forbindelse med saker som får stor oppmerksomhet i media.
- Selv om ansatte har samme religiøse eller nasjonale bakgrunn, skal de ikke uten videre omtales eller behandles som en gruppe. Dette kan tvinge frem en gruppetilhørighet som de ikke er bekvemme med, og som kan skape unødige motsetninger.

En forebyggingsstrategi vil innebære å vedta retningslinjer for hva som er akseptert oppførsel i virksomheter og hva som skal reageres på. Ved å gjøre disse kjent og å la organisasjonen diskutere begrunnelsen, har en allerede tatt første skritt.

Rutiner for å behandle mobbing og trakassering må også omfatte diskriminering og trakassering etter diskrimineringslovverket. Våre råd er:

- Inkluder trakassering på grunn av gruppetilhørighet i virksomhetens policy mot mobbing og trakassering.
- Ha et tydelig formulert mål om et inkluderende holdningsklima.
- Kontakt LDO der det er behov for fagkompetanse om trakassering og diskriminering.

12. SÆRLIG OM FORSKJELLSBEHANDLING I TROSSAMFUNN

Tros- og livssynssamfunns adgang til å forskjellsbehandle på grunn av kjønn og seksuell orientering

Hovedreglene om forbud mot forskjellsbehandling og diskriminering på grunn av henholdsvis kjønn og seksuell orientering gjelder også ved ansettelser i trossamfunn.

For eksempel vil det være ulovlig om en høgskole lar være å ansette en lærer med den begrunnelsen at han eller hun er homofil. Dersom læreren har religiøse oppgaver, som forkynnelse eller undervisning, kan det være tillatt å vektlegge søkers samlivsform. Dette må det imidlertid alltid opplyses om i stillingsannonsen.

Forskjellsbehandling i trossamfunn på grunn av kjønn eller samlivsform som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller dem som forskjellsbehandles, er imidlertid tillatt.

Bakgrunnen for unntaket er hensynet til trossamfunnenes religionsfrihet og autonomi.

Kravet om et bestemt kjønn eller seksuell orientering må ikke være vilkårlig, men bygge på et regulert, vesentlig og avgjørende krav som følger av religionen/trossamfunnets lære. Unntaket må begrunnes ut fra konkrete arbeidsoppgaver eller funksjoner, det vil si at stillingen må ha en religiøs funksjon.

Unntaket kan for eksempel omfatte ansettelser av prester, pastorer, kantorer, imamer, "eldste", forstandere, rabbinere, ledere, religiøse lærere osv. Religionsundervisning, søndagsskole og konfirmantundervisning kan også være omfattet. Det vil for eksempel i utgangspunktet ikke gjelde stillinger innen administrasjon og renhold. Det må gjøres en konkret vurdering i hver enkelt sak.

Forskjellsbehandling begrunnet i fordommer mot homofile eller stereotype oppfatninger av kjønnsroller faller utenfor.

Det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at vilkårene for å gjøre unntak er til stede.

Tros- og livssynssamfunns adgang til å forskjellsbehandle på grunn av religion og livssyn

Diskrimineringsloven om etnisitet setter forbud mot direkte og indirekte diskriminering på grunn av religion. Det kan gjøres unntak hvis forskjellsbehandling er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles.

Ved ansettelser i livssyns- og trossamfunn og virksomheter med religiøst eller livssynsmessig formål kan unntaket komme til anvendelse. Det vil i utgangspunktet ikke være lov å forskjellsbehandle på grunn av religion eller livssyn ved ansettelse av for eksempel renholder og vaktmester.

Aktuelle avgjørelser om krav til samlivsform:

LDO 09/1639 Kirkeverge/daglig leder i Vefsn kirkelige fellesråd
– lovbrudd

LDO 13/975 Ungdomsrådgiver i Agder og Telemark bispedømme
– ikke lovbrudd

Aktuelle avgjørelser om krav til kristent livssyn:

LDN 30/2012 Økonomileder ved folkehøgskole – lovbrudd

LDO 08/1023 Renholder i kirke – lovbrudd

LDO 10/761 Stillinger ved internatskole – delvis lovbrudd

LDO 10/778 Idretts- og musikk lærer ved folkehøgskole – lovbrudd

LDO 10/779 Idrettslærer ved folkehøgskole – ikke lovbrudd

13. HVA KAN VI I OMBUDET GJØRE?

Vi kan gi veiledning om diskrimineringslovverket både til enkeltpersoner, arbeidsplasser og organisasjoner. Det gjør vi både ved å veilede i konkrete saker, og ved å holde kurs og foredrag om aktuelle problemstillinger.

Du kan få gratis veiledning og/eller svar på andre spørsmål ved å kontakte oss.

Kontakt oss:

E-post: **post@ldo.no**
Telefon: **23 15 73 00**
Facebook: **facebook.com/mittombud**

Det er også mulig å avtale et oppmøte i våre lokaler i Oslo sentrum.

Du kan også finne relevant informasjon om dette og andre temaer på våre nettsider

www.ldo.no

Vår besøksadresse er:
Mariboegate 13
Postadressen er:
Postboks 8048 Dep, 0031 Oslo.

I arbeidet med denne boken har vi fått innspill fra:

Arbeidstilsynet, IMDi, Islamsk Råd Norge, LO, HSH, Oslo T-banedrift, Politiets fellesforbund og Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn.

Slik behandler vi saker:

Ombudet er et alternativ til domstolsbehandling i saker om diskriminering, og er et lavterskeltilbud som skal være lett tilgjengelig. Den som mener å ha blitt utsatt for diskriminering, kan få råd og veiledning hos oss.

Målet med veiledningen er å finne ut om saken reiser spørsmål om diskriminering, og hvordan saken kan løses på best mulig måte.

Dersom saken ikke løser seg, kan vi behandle saken som en klagesak. En klagebehandling foregår ved at ombudet innhenter skriftlige redegjørelser fra begge parter. Saken ender i en uttalelse hvor vi tar stilling til om diskriminering har skjedd eller ikke. I saker om religion på arbeidsplassen kan vi for eksempel vurdere om arbeidsgiver har diskriminert ved ikke å reellt vurdere muligheten for å imøtekomme arbeidstakers ønske om tilrettelegging på grunn av sin religion.

Dersom en av partene er uenig i uttalelsen, kan den klages inn til Likestillings- og diskrimineringsnemnda, som kan foreta en full overprøving av saken.

14. KONTAKTINFORMASJON TIL ANDRE RELEVANTE INSTANSER

Generelt

Statistisk sentralbyrå, antall medlemmer i trossamfunn: www.ssb.no (Søk «trossamfunn»)

Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn: www.trooglivssyn.no/

Oversikt over noen religioners regulering i forhold til mat:

Samarbeidsrådets sider:
<http://www.trooglivssyn.no/index.cfm?id=147892>

Det mosaiske trossamfunn: <http://www.dmt.oslo.no/no/jodedom/hverdagen/kashrut/>

Buddhismen

Buddhistforbundet: www.buddhistforbundet.no
Spørsmål og svar om buddhismen:
<http://buddhistforbundet.no/FAQ>

Kristendommen

Den katolske kirken i Norge: www.katolsk.no
Den norske kirke: www.kirken.no

Den ortodokse Kirke i Norge Hellige Nikolai menighet: www.ortodoks.com

Den russiske ortodokse kirke i Norge:
www.ortodoks.no/

Hinduismen

Sanatan Mandir Sabha, Norway:
<http://www.mandir.no/>

Islam


Den Islamske Informasjonsforeningen:
www.islam.no
Islamsk Råd Norge: www.irn.no
World Islamic Mission: www.wim.no
Minhaj ul-Quran: www.minhaj.no

Jødedommen

Det mosaiske trossamfunn i Oslo:
<http://www.dmt.oslo.no/>
Spørsmål og svar om jødedommen:
<http://www.dmt.oslo.no/no/faq/>

Sikhismen

www.sikher.no



**Likestillings-
og diskrimineringsombudet**

Besøksadresse: Mariboës gate 13

Postadresse: Postboks 8048 Dep, N-0031 Oslo

Telefon: 23 15 73 00

Faks: 23 15 73 01

SMS: 95 92 05 44

Grønt nummer: 800 41 556

Web: www.LDO.no

Epost: post@LDO.no

LDO 2016

ISBN: 978-82-92852-83-5