



Sak nr. 2/2014

Vedtak av 1. april 2014

Sakens parter:

Likestillings- og diskrimineringsombudet – B Sikkerhetsselskap

Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:

Geir Lippestad (møteleder)

Ellen Katrine Hætta

Johans Tveit Sandvin

Sverre Erik Jebens

Saken gjelder

Spørsmålet i saken er om B Sikkerhetsselskap sitt uniformsreglement som forbyr bruk av religiøse hodeplagg er i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av religion, etnisitet og/eller kjønn. Saken er avgrenset til å dreie seg om hodeplaggene kipa, turban og hijab, ikke mer heldekkende hodeplagg som for eksempel burka og niqab.

Sakens faktiske forhold

B Sikkerhetsselskap har ansvar for sikkerhetsoppdraget på flere lufthavner, blant annet Oslo Lufthavn Gardermoen (OSL). Selskapet foretar sikkerhetskontrollen av passasjerer, bagasje og gods i tillegg til å levere de øvrige sikkerhetstjenestene på lufthavnens utendørs- og innendørsområder. Det er fra selskapets side opplyst at det anses som svært viktig å signalisere at selskapet er en politisk og religiøs nøytral virksomhet. Det er derfor viktig at de ansatte fremstår som nøytrale ved at de ikke bærer noen symboler som inngir politiske eller religiøse budskap. Selskapet har på denne bakgrunn følgende som en del av sitt uniformsreglement:

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

B Sikkerhetsselskap sitt uniformsreglement forbyr også andre individuelle uttrykk, slik som smykker, unaturlige hårfarger, synlige tatoveringer og lignende som kan innebære at sikkerhetskontrolløren ikke fremstår som nøytral.

B Sikkerhetsselskap sitt uniformsreglement gjelder for alle ansatte som bærer uniform, men de aller fleste av disse er sikkerhetskontrollører på Gardermoen. Selskapet har over 800 ansatte som bærer uniform. Av disse er det kun ca. 40 som ikke er sikkerhetskontrollører. Gruppen på 40 ansatte som bærer uniform består av ca. 20 servicemedarbeidere og ca. 20 flyplassvektere.

Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang:

Ombudet tok, i brev datert 14. oktober 2013 til B Sikkerhetsselskap, på eget tiltak opp spørsmålet om selskapets uniformsreglement var i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av religion og kjønn. Bakgrunnen var ombudets behandling av en sak som omhandlet B Sikkerhetsselskap sitt forbud mot langt skjegg for sikkerhetskontrollører.

I uttalelse av 5. desember 2013 konkluderte ombudet med at uniformsreglementet som forbød bruk av religiøse hodeplagg var i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av religion og kjønn.

B Sikkerhetsselskap ga i brev av 20. desember 2013 tilbakemelding om at virksomheten var uenig i ombudets vurderinger og konklusjon, og ville derfor ikke endre sitt uniformsreglement. På denne bakgrunn sendte ombudet saken over til nemnda for behandling ved brev datert 8. januar 2014.

Saken ble behandlet i nemndas møte 25. februar 2014. I behandlingen deltok nemndas medlemmer Geir Lippestad (møteleder), Ellen Katrine Hætta, Johans Tveit Sandvin og Sverre Erik Jebens. Fra ombudet møtte Elisabeth Lier Haugseth. B Sikkerhetsselskap var representert ved C, D og advokat Eva Schei. Nemndas sekretariat var representert ved Else Anette Grannes, Ingeborg Aas og Anette Klem Funderud.

Partenes argumenter

Ombudet har i hovedsak gjort gjeldende:

B Sikkerhetsselskap 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.

Direkte diskriminering etter diskrimineringsloven

Det å bære religiøse hodeplagg og symboler omfattes av retten til å gi uttrykk for sin religion, og er omfattet av vernet mot diskriminering på grunn av religion, jf. forarbeidene til tidligere diskrimineringslov Ot. prp. nr. 33 (2004-2005) side 103. B Sikkerhetsselskap sitt reglement, slik det er utformet i dag, begrenser den enkeltes rett til å gi uttrykk for sin religion.

Et generelt forbud mot bruk av religiøse symboler og hodeplagg kan virke slik at en arbeidssøker eller arbeidstaker stilles dårligere enn andre arbeidssøkere eller arbeidstakere på grunn av religion.

Dersom bestemmelsen i uniformsreglementet er begrunnet i saklige formål, er nødvendig og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor de som forskjellsbehandles, vil handlingen ikke være i strid med diskrimineringsloven. Det vil bero på en konkret vurdering om forskjellsbehandlingen ivaretar et saklig formål, og er nødvendig og proporsjonal, jf. nevnte forarbeider side 103. I 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. de nevnte forarbeidene side 102.

Ombudet og nemnda har i tidligere praksis, herunder i saken om hijab i politiet (nemndas sak 8/2010), slått fast at hensynet til nøytralitet er et saklig formål.

I kravet om at forskjellsbehandlingen må være nødvendig, 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 dette ikke er uforholdsmessig ressurskrevende.

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

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

Det er også 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 annet religiøst hodeplagg, i nemndas sak 8/2010, som gjaldt spørsmålet om bruk av hijab i politiet,

konkluderte nemnda med at det ikke var nødvendig av nøytralitetshensyn å forby ansatte å bruke hijab til politiuniformen.

I vurderingen av om forbudet er å anse som uforholdsmessig inngripende for de som rammes, bemerkes det 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 type stillinger.

Indirekte diskriminering etter likestillingsloven

Forbudet mot religiøse hodeplagg til uniform hos B Sikkerhetsselskap er i utgangspunktet et kjønnsnøytralt forbud som gjelder begge kjønn. Ombudet antar imidlertid at forbudet 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. Det samme er lagt til grunn i tidligere saker fra det tidligere likestillingsombudet og Klagenemnda for likestilling, av nåværende ombud og senest av nemnda i nevnte sak om hijab i politiet.

Kvinner som bærer religiøse hodeplagg må enten velge ikke å bære hodeplagget, eller ikke å søke på denne type stilling. De stilles dermed dårligere enn mannlige arbeidssøkere eller arbeidstakere, jf. likestillingsloven.

Når det gjelder vurderingen av om vilkårene i unntaksregelen i likestillingsloven er oppfylt vises det til vurdering av unntak etter diskrimineringsloven. Den samme vurderingen vil være aktuell i forbindelse med likestillingsloven.

B Sikkerhetsselskap anfører at Den Europeiske menneskerettskonvensjonen (EMK) artikkel 9 ikke bare gir rett til å praktisere sin religion, men også rett til ikke å være religiøs. Virksomheten viser til at muslimske kvinnelige ansatte har gitt uttrykk for at det vil være en belastning dersom det åpnes for bruk av hijab, fordi det da vil være vanskelig for disse ansatte ikke å bruke hijab. Det vises også til FNs kvinnekonvensjon artikkel 5 om adferdsmønstre på bakgrunn av kulturelle stereotypier.

I en interesseavveining må det veie tyngre at forbud mot religiøse hodeplagg kan stenge kvinner ute fra arbeidslivet, enn bekjempelse av eventuelle stereotypier og kulturelle oppfatninger.

B Sikkerhetsselskap har i hovedsak gjort gjeldende:

Virksomheten vil ikke endre sitt uniformsreglement, da dette må anses å være lovlig forskjellsbehandling.

Det at vekterne fremstår som nøytrale er et saklig formål, og dette er svært viktig. For at vekterne skal fremstå nøytrale, og at de skal oppfattes som det av publikum, er det helt nødvendig å forby at religiøse eller politiske symboler bæres synlig sammen med uniformen. Et slikt forbud er ikke uforholdsmessig inngripende.

Uniformsreglementet har eksistert lenge, og har blitt håndhevet konsekvent for de ansatte. Det legges stor vekt på å integrere personer med annen etnisk bakgrunn enn norsk.

Uniformsreglementet forbyr også unaturlig hårfarge, synlig piercing og synlig kors. Det vises her til dom avsagt av dansk høyesterett 21. januar 2005 om ansattes adgang til å bruke hijab til uniform i dagligvarekjeden Føtex, hvor Høyesterett kom fram til at kvinnen som saken omhandlet ikke hadde blitt ulovlig forskjellsbehandlet. På bakgrunn av det arbeidet som

utføres av sikkerhetskontrollørene, må hensynet til nøytralitet anses som viktigere for sikkerhetskontrollører enn for Føtex sine ansatte.

I tillegg til at selskapet ønsker å fremstå som politisk og religiøst nøytral, er det nødvendig at sikkerhetskontrollørene fremstår som nøytrale både av hensyn til medarbeiderne selv, og av hensyn til publikum.

Mange reisende oppfatter sikkerhetskontrollen på flyplasser som både belastende og ubehagelig. Den griper inn i en privat sfære på en måte som mange ikke liker, men som ikke kan unngås dersom man ønsker å reise med fly. I denne situasjonen er det viktig at kontrollen ikke oppfattes verre enn nødvendig, og at det ikke er unødvendige elementer som for de reisende kan føre til ubehag. At sikkerhetskontrolløren fremstår som nøytral og fordomsfri er derfor et vesentlig element. Sikkerhetskontrollørenes tilkjennevisning av politisk eller religiøs tilhørighet vil kunne føre til merbelastning for den reisende, blant annet på bakgrunn av den reisendes eget religiøse ståsted. I denne vurderingen er det viktig å ta med hvordan sikkerhetskontrollen gjennomføres. I sikkerhetskontrollen blir enkelte personer tatt til side for ytterligere kontroll, og deretter kroppsvisitert. Dersom sikkerhetskontrolløren ikke fremstår og oppfattes som nøytral, vil de reisende som blir tatt til side kunne bli usikre på om de blir vurdert nøytralt når de plukkes ut. I tillegg vil det at noen bærer religiøse symboler kunne skape problemer i forhold til kroppsvisiteringen, både der reisende og sikkerhetskontrollør tilhører ulike religioner, men ikke minst der reisende og sikkerhetskontrollør av ulikt kjønn tilhører samme religion. Det presiseres at B Sikkerhetsselskap ikke stiller spørsmål om sikkerhetskontrollører med religiøse hodeplagg utfører jobben basert på nøytrale og objektive kriterier.

Sikkerhetskontrollen er per i dag også kjønnsnøytral. Det vil si at kroppsvisitering i utgangspunktet foregår uavhengig av kjønn. Dersom en reisende foretrekker å bli kroppsvisitert av en med samme kjønn, prøver sikkerhetskontrollen å tilrettelegge for dette. Dette er imidlertid ikke alltid mulig.

Nøytralitet er også viktig av hensyn til de ansatte selv og deres arbeidsforhold. I forbindelse med sikkerhetskontrollørenes utførelse av arbeidet kan de komme opp i ulike situasjoner, blant annet på grunn av religionskonflikter. Sikkerhetskontrollørene er daglig i direkte fysisk kontakt med svært mange reisende fra hele verden, med en rekke ulike holdninger og religionstilhørighet. Dersom det tillates at sikkerhetskontrollørene bærer religiøse symboler, vil dette kunne føre til ytterligere konfrontasjoner eller religionskonflikter, og det vil også kunne føre til at disse utarter. Religiøse symboler kan også i seg selv skape en konflikt der det ellers ikke ville vært noen konflikt. I motsetning til det som gjelder for politiet kommer ikke sikkerhetskontrolløren inn i allerede oppståtte konflikter eller situasjoner, men vil eventuelt være en del av den aktuelle konflikten/situasjonen. Sikkerhetskontrollørene har ikke samme myndighet eller adgang som politiet til å bruke makt for å håndtere konfliktsituasjoner. Hensynet til sikkerhet gjør at virksomheten anser det helt nødvendig at sikkerhetskontrollørene fremstår og oppfattes nøytrale. Det bemerkes at personalet får opplæring i konflikthåndtering.

Virksomheten er ikke kjent med at andre land det er naturlig å sammenligne seg med har sikkerhetskontrollører der religiøse hodeplagg er tillatt. I de landene dette er tillatt, f.eks. muslimske land, er sikkerhetskontrollen vesentlig annerledes ved at den er kjønnsdelt. Sikkerhetskontrollene på norske flyplasser er alle lagt opp slik at de er kjønnsnøytrale og at

kvinner og menn kontrolleres likt av de samme sikkerhetskontrollørene. Øvrige vaktelskap i Norge tillater heller ikke religiøse symboler til sine uniformer.

Uniformstilpasset hodeplagg vil ikke medføre at vekteren på tross av hodeplagget fremstår som nøytral. Hodeplagg tilpasset uniform vil enda tydeligere understreke vekterens religiøse tilhørighet. Uavhengig av hvordan hodeplagget er utformet vil det støte mot nøytralitetshensynet.

Med henvisning til praksis fra Den Europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD) kan virksomheten ikke se at vernet etter EMK artikkel 9 går så langt at man må tillate bruk av religiøse symboler, herunder religiøse hodeplagg. Det vises spesielt til EMDs praksis knyttet til forbud mot bruk av hijab.

I ombudets praksis er hensynet til nøytralitet i utgangspunktet et saklig formål. Dette er i overenstemmelse med EMDs praksis, som viser at hensynet til nøytralitet (etter EMK) veier tungt.

I vurderingen av nødvendigheten og forholdsmessigheten av et forbud mot religiøse symboler for å oppnå det saklige formålet nøytralitet, må det hensynstas at EMK artikkel 9 ikke bare beskytter retten til å manifestere sin religion, men også retten til ikke å være religiøs. Virksomheten har ansatte fra over 35 ulike nasjoner, og samtlige av de store religionene er representert. B Sikkerhetsselskap har totalt 823 ansatte. Av disse har 212 personer (26 %) annen etnisk bakgrunn enn nordisk. 67 av disse (32 %) er kvinner. Undersøkelser har vist at av de 67 kvinnene med annen etnisk bakgrunn har 23 (34 %) muslimsk bakgrunn.

De ansatte har overfor arbeidsgiver gitt klart uttrykk for at de selv mener det er en fordel at uniformene er politisk og religiøst nøytrale. I tillegg har muslimske kvinnelige ansatte gitt klart uttrykk for at de synes det vil være en belastning dersom uniformsreglementet endres slik at det tillates bruk av hijab. Dersom det er tillatt å bruke hijab til uniformen, vil det gjøre det vanskelig for disse ansatte ikke å bruke hijab. Dersom man tolker diskrimineringsloven og likestillingsloven slik at virksomheten må tillate bruk av religiøse symboler, vil dette medføre at en annen ansatts frihet innskrenkes. Dette vil stride mot EMDs praksis om at én persons frihet ikke kan virke innskrenkende på en annens frihet. I denne sammenheng må det også ses hen til FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner. Konvensjonens art. 5 omfatter adferdsmønstre på bakgrunn av kulturelle stereotyper, som i følge FNs kvinnekomité også innbefatter religiøse stereotyper, og således også bruk av hijab. Konvensjonen gjelder som norsk lov, jf. menneskerettsloven § 2 nr. 5 (lov nr. 30/1999).

Virksomhetens ønske om verdi- religions- og politisk nøytralitet innebærer at man ikke ønsker å øke presset på virksomhetens muslimske kvinnelige ansatte med hensyn til å bruke hijab. I motsatt fall pålegges virksomheten å ta aktive skritt som bidrar til en tildekkingspraksis overfor kvinner. Dette er vanskelig forenelig med FNs kvinnekonvensjon.

Dersom nemnda kommer fram til at uniformsreglementet må endres, vil dette få innvirkning på hvordan selve sikkerhetskontrollen utføres. Blant annet vil ikke en ansatt med hijab kunne kroppsvisitere en mann. Dette vil medføre en innføring av kjønnsdelt sikkerhetskontroll, noe virksomheten av prinsipp ikke ønsker. I tillegg kommer de praktiske og organisatoriske utfordringene knyttet til endringer i sikkerhetskontrollen

Sakens rettslige side

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har kompetanse til å føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av diskrimineringsloven om etnisitet og likestillingsloven. Dette følger av lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda § 6, jf. § 1 andre ledd nr. 1 og nr. 2 (diskrimineringsombudsloven nr. 40/2005).

Saken gjelder privat virksomhet. Nemnda legger til grunn at den har kompetanse til å treffe vedtak i saken jf. diskrimineringsombudsloven § 7, jf. § 9.

Det nasjonale diskrimineringsvernet

Ombudet har vurdert saken i henhold til dagjeldende diskrimineringslov (lov nr. 33/2005) og likestillingslov (lov nr. 45/1978). Per 1. januar 2014 trådte ny lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn i kraft (diskrimineringsloven om etnisitet, lov nr. 60/2013) og ny lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven, lov nr. 59/2013). Da det påklagede forhold fortsatt er aktuelt, legger nemnda til grunn at det er disse lovene som danner utgangspunktet for nemndas vurderinger, jf. diskrimineringsombudsloven § 1.

Diskrimineringsloven om etnisitet § 6 lyder som følger:

«Diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn er forbudt. Diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk regnes også som diskriminering på grunn av etnisitet. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig etnisitet, religion eller livssyn. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter § 7 eller § 8. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person eller et foretak blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes etnisitet, religion eller livssyn. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av etnisitet, religion eller livssyn.»

Forarbeidene til diskrimineringsloven forutsetter at det å bære f.eks. hijab eller turban er omfattet av vernet mot diskriminering på grunn av religion, jf. Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) side 103 jf. Prop.88 L (2012-2013) side 176.

Forskjellsbehandling er likevel tillatt dersom alle vilkårene i diskrimineringsloven om etnisitet § 7 er oppfylt. Bestemmelsen lyder:

«Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 6 når:

- a) den har et saklig formål,*
- b) den er nødvendig for å oppnå formålet og*
- c) det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.»*

Det følger av bestemmelsen at adgangen til forskjellsbehandlingen avhenger av en konkret, skjønnsmessig helhetsvurdering.

Det følger av Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) side 206 og 207 jf. Prop.88 L (2012-2013) side 176, at det må foretas en proporsjonalitetsvurdering mellom mål og middel i vurderingen om forholdet er «uforholdsmessig inngripende».

Likestillingsloven § 5 lyder som følger:

«Diskriminering på grunn av kjønn er forbudt. Diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon regnes som diskriminering på grunn av kjønn. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av en persons faktiske, antatte, tidligere eller fremtidige graviditet eller permisjon. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av kjønn til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.

Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter § 6 eller § 7. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes kjønn. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av kjønn.»

Forskjellsbehandling er likevel tillatt dersom alle vilkårene i likestillingsloven § 6 er oppfylt. Bestemmelsen lyder:

«Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 5 når:

- a) den har et saklig formål,*
- b) den er nødvendig for å oppnå formålet og*
- c) det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.»*

Vurderingen av vilkårene i likestillingsloven er den samme som etter diskrimineringsloven om etnisitet § 7.

Spørsmål om diskrimineringsvernets rekkevidde ved individers bruk av religiøse hodeplagg på arbeidsplassen har ikke vært bragt inn for de ordinære domstoler i Norge. Enkelt saker om bruk av religiøse hodeplagg har imidlertid vært gjenstand for behandling av ombudet og nemnda (også den tidligere Klagenemnda for likestilling, før 2006).

I sak 8/2010 tok nemnda stilling til om forbudet mot bruk av religiøse hodeplagg i politiet var i strid med daværende diskrimineringslov § 4 og daværende likestillingslov § 3. Nemnda tok utgangspunkt i at et forbud mot bruk av religiøse hodeplagg var begrunnet i hensynet til at politiet skulle uttrykke nøytralitet og likhet, og at dette utgjorde et saklig formål. Spørsmålet var dermed om forbudet var nødvendig for å oppnå formålet. Nemnda ga følgende vurdering:

«[...]Sentralt i nødvendighetsvurderingen er spørsmålene om religiøse hodeplagg kan sies å svekke folks/publikums tillit til politiets upartiskhet, og om bruk av religiøse hodeplagg i politiet vanskeliggjør politiets rolle med hensyn til å opprettholde ro og orden.

Som Justisdepartementet peker på, nyter norsk politi i dag stor respekt i befolkningen, noe som i stor grad er bygget på at politiet utøver sin myndighet i samsvar med grunnleggende prinsipper som habilitet, likhet og saklighet. Selv om uniformeringen i stor grad underbygger og støtter inntrykket av politiet som nøytralt og upartisk, kan Nemnda vanskelig se at denne tilliten i betydelig grad skulle svekkes ved at religiøse hodeplagg tillates. Nemnda viser i denne forbindelse også til at i de land som har tillatt religiøse hodeplagg, er det et svært lavt antall personer som faktisk bruker religiøse plagg i tjenesten, og ut fra det Nemnda kjenner til, er det ikke rapportert om spesielle problemer knyttet til politiets tjenesteutføring der hvor slike hodeplagg er i bruk. Det må antas at det også i Norge vil dreie seg om et lite antall, uten at dette i seg selv er avgjørende for Nemndas vurdering.

Ved vurderingen av om tiltaket er nødvendig for å skape ro og orden, har Nemnda stor forståelse for departementets synspunkter om risikoen for at symboleffekter i visse situasjoner kan eskalere konfliktsituasjoner, og at det i stor grad er behov for nøytrale uniformer.

Likevel vurderer Nemnda det slik at virkningen av ytre tegn som hijab vil være marginal i forhold til å være konfliktskapende i en allerede spent situasjon.

Politidirektoratet og departementet er nærmest til å vurdere det politioperative. Uttalelsene derfra er imidlertid ikke entydige. Det var nettopp disse etatene som fremmet det opprinnelige forslaget om å endre uniformsreglementet, sannsynligvis etter at de politioperative forhold var vurdert.

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 nødvendiggjør bruk av religiøst hodeplagg. For en del av Norges befolkning vil dette i praksis kunne innebære et yrkesforbud.»

Nemnda konkluderte med at forbudet mot bruk av religiøse hodeplagg i politiet var i strid med daværende diskrimineringslov § 4 og likestillingslov § 3.

Det internasjonale diskrimineringsvernet

Diskrimineringsforbudene i likestillingsloven og diskrimineringsloven om etnisitet er utformet på en måte som skal være i tråd med EØS/EU-retten. Dermed er også EØS/EU-retten av betydning når den nasjonale diskrimineringslovgivningen skal tolkes med hensyn til rekkevidden av arbeidstakers rett til bruk av religiøse hodeplagg. De sentrale direktivene er 2006/54/EF om likebehandling mellom kvinner og menn og 2000/43/EF om vernet mot diskriminering på grunn av etnisitet. Vernet mot diskriminering på grunn av religion følger av EUs rammedirektiv om likebehandling i arbeidslivet, direktiv 2000/78/EF (likebehandlingsdirektivet). Verken direktiv 2000/78/EF eller direktiv 2000/43/EF er formelt sett en del av EØS-avtalen, men norske myndigheter har politisk forpliktet seg til å gjennomføre direktivene nasjonalt. Det finnes ikke rettspraksis fra EU-domstolen som berører spørsmålet om innskrenkninger i adgangen til bruk av religiøse hodeplagg.

Det følger av menneskerettsloven § 2 at de internasjonale menneskerettskonvensjonene FNs kvinnekonvensjon (KDK), FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (SP), FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK) og Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) er inkorporert i norsk lov. Nasjonal rett anses å være i

overensstemmelse med de folkerettslige forpliktelser staten har påtatt seg. Dette prinsippet innebærer at internasjonale konvensjoner er en rettskilde som har vekt og relevans ved fortolkning av nasjonal rett. Inkorporasjonen av internasjonale konvensjoner omfatter konvensjonstekst, dommer fra internasjonale menneskerettighetsdomstoler, individklager etter SP og KDK, generelle anbefalinger fra konvensjonenes overvåkningsorganer og konkluderende kommentarer til statsrapporter.

FNs kvinnekonvensjon (KDK)

Staten har etter KDK artikkel 2 f) og artikkel 5 a) en plikt til å ta skritt for å forhindre praksiser som bygger på stereotype oppfatninger av kjønnes roller, eller som bygger på forestillingen om at ett av kjønnene er det andre underlegent eller overlegent. I henhold til KDK artikkel 2 e) skal staten også hindre at private foretak diskriminerer kvinner.

KDK artikkel 2 e) og f) lyder som følger:

«Konvensjonspartene fordømmer alle former for kvinnediskriminering og er enige om å føre en politikk, uten opphold og med alle egnede midler, som tar sikte på å avskaffe alle former for kvinnediskriminering, og for dette formål forplikter de seg til:

- e) å treffe alle tiltak som er nødvendige for å hindre at personer, organisasjoner eller foretak diskriminerer kvinner,*
- f) å treffe alle tiltak som er nødvendige, også i lovs form, for å endre eller oppheve eksisterende lover, forskrifter, sedvane og praksis som innebærer diskriminering av kvinner,»*

I KDK artikkel 5 a) heter det at statene skal treffe alle tiltak som er nødvendig for å:

«endre menns og kvinners sosiale og kulturelle atferdsmønstre, med sikte på å avskaffe fordommer og hevdvunnen og all annen praksis som bygger på stereotype manns- og kvinneroller, eller på forestillingen om at et av kjønnene er det andre underlegent eller overlegent.»

KDK artikkel 11 omhandler kvinners rettigheter i arbeidslivet, og i første ledd slås det fast at konvensjonen skal *«treffe alle tiltak som er nødvendig for å avskaffe diskriminering av kvinner i arbeidslivet»*.

KDK fastslår med dette både et individuelt diskrimineringsvern og et strukturelt diskrimineringsvern.

Etter det nemnda kjenner til foreligger det ikke konkret praksis på hvor langt individets diskrimineringsvern rekker etter KDK i forbindelse med forbud mot bruk av religiøse hodeplagg i arbeidslivet.

FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (SP)

I SP følger retten til religionsfrihet av artikkel 18. Individets religionsutøvelse kan begrenses på de vilkår som nærmere er angitt i artikkel 18 nr. 3:

«Friheten til å utøve en religion eller tro skal ikke være gjenstand for andre begrensninger enn slike som er foreskrevet i lov og som er nødvendig for å beskytte den offentlige sikkerhet, orden, helse eller moral, eller andres grunnleggende rettigheter og friheter.»

FNs menneskerettskomité har presisert at unntaksbestemmelsen skal tolkes snevert (*General Comment No.22* (1993) punkt 4).

Menneskerettskomiteen har avsagt en realitetsavgjørelse som omhandler spørsmålet om adgangen til å innskrenke bruken av religiøse hodeplagg i arbeidslivet etter SP artikkel 18. Saken *Karnel Singh Binder mot Canada* (Communication No. 208/1986) omhandler en mannlig sikh som brukte turban. Binder ble ansatt som vedlikeholdselektriker på nattskiftet i det kanadiske jernbaneverket, hvor han måtte bruke hjelm. Han mistet jobben som følge av at han, på grunn av bruk av turban, unnlot å etterkomme arbeidsgiverens reglement. Menneskerettskomiteen konstaterte at reguleringen var begrunnet i et konkret sikkerhetshensyn som ikke gikk lenger enn det som var nødvendig.

Vernet mot diskriminering følger også av SP artikkel 2 nr. 1 og artikkel 26, og retten til likestilling mellom kvinner og menn følger av konvensjonens artikkel 3.

FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK)

ØSK konvensjonens diskrimineringsvern følger av diskrimineringsforbudene i konvensjonens artikkel 2 nr. 2 og artikkel 3. I artikkel 2 nr. 2 heter det at:

«[k]onvensjonspartene forplikter seg til å garantere at de rettigheter som anerkjennes i konvensjonen, blir utøvet uten forskjellsbehandling av noe slag på grunn av rase, hudfarge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller status for øvrig.»

I konvensjonens artikkel 3 heter det at:

«[k]onvensjonspartene forplikter seg til å sikre menn og kvinner lik rett til å nyte alle de økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter som er fastsatt i denne konvensjonen.»

Retten til arbeid følger av konvensjonens artikkel 6 første ledd:

«[k]onvensjonsparter anerkjenner retten til arbeid, som omfatter mulighet for enhver til å tjene sitt levebrød ved arbeid som han fritt har valgt eller godtatt; og skal treffe de nødvendige tiltak for å trygge denne rettighet»

At retten til arbeid skal sikres uten diskriminering på noe grunnlag, anses for å være en del av kjerneforpliktelsen som følger av ØSK artikkel 6, jf. ØSK-komiteen *General comment No. 18* (2005) punkt 31. Når det gjelder ØSK artikkel 3 sett i sammenheng med ØSK artikkel 6, har ØSK-komiteen uttalt at menn og kvinner skal ha samme tilgang til arbeid både i privat og offentlig sektor, jf. ØSK-komiteen *General comment No. 16* (2005) punkt 23.

Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK)

EMK inneholder ikke en nærmere definisjon av diskrimineringsbegrepet. Det følger imidlertid av EMK artikkel 14 at man har et diskrimineringsvern på grunnlag av religion. Retten til religionsfrihet følger av EMK artikkel 9 nr. 1:

«Enhver har rett til tankefrihet, samvittighetsfrihet og religionsfrihet; denne rett omfatter frihet til å skifte sin religion eller overbevisning, og frihet til enten alene eller sammen med andre og så vel offentlig som privat å gi uttrykk for sin religion eller overbevisning, ved tilbedelse, undervisning, praksis og etterlevelse.»

Adgangen til å gjøre begrensninger i retten til å uttrykke sin religion er regulert i EMK artikkel 9 nr. 2:

«Frihet til å gi uttrykk for sin religion eller overbevisning skal bare bli undergitt slike begrensninger som er foreskrevet ved lov og er nødvendig i et demokratisk samfunn av hensyn til den offentlige trygghet, for å beskytte den offentlige orden, helse eller moral, eller for å beskytte andres rettigheter og friheter.»

Den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD) har i flere saker vurdert spørsmålet om begrensninger i individers adgang til bruk av religiøse hodeplagg.

EMDs behandling av saker som gjelder arbeidsliv, er alle fra utdanningsområdet. Saken *Kurtulmuş mot Tyrkia (Application no. 65500/01)* omhandlet en kvinnelig professor som brukte hijab på sin arbeidsplass ved Universitetet i Istanbul. Bruken av hijab var i strid med universitetets klesreglement, som bygget på et utgangspunkt om at offentlig ansatte ikke skulle synliggjøre sin religiøse tilhørighet. Det ble iverksatt disiplinærtiltak mot Kurtulmuş og til slutt fratrådte hun sin stilling. Det sentrale vurderingstemaet var om innskrenkningen i retten til å bære hijab var *«nødvendig i et demokratisk samfunn»*, jf. EMK artikkel 9 nr. 2. I vurderingen ble det særlig lagt vekt på betydningen av at en stat kan sikre ivaretagelse av sekularitet i offentlige utdanningsinstitusjoner. Det ble satt i sammenheng med sekularisme som et fundamentalt prinsipp i Tyrkia. Domstolene la også vekt på at når en person velger å bli ansatt i en offentlig utdanningsinstitusjon, kan vedkommende samtidig sies å slutte seg til og akseptere de regler som gjelder for bekledning for offentlig ansatte.

Domstolen viste videre til statenes vide skjønnsmargin og konkluderte med at det ikke forelå brudd på EMK artikkel 9. Saken ble avvist som åpenbar grunnløs.

I andre saker vedrørende bruk av hijab, har EMD også blant annet lagt vekt på de stereotype oppfatninger om kjønnetes roller som bruken av hijab formelt sett hviler på (*Dahlab mot Sveits, Application no. 42393/98*), hvilken samfunnsarena og kontekst forbudet berører (*Ahmet Arslan m.fl. mot Tyrkia, Application no. 41135/98*), og at ivaretagelse av pluralisme og demokrati kan gjøre det nødvendig med begrensninger i noen individers rettigheter, av hensyn til ivaretagelse av andre individers interesser (*Leyla Sahin mot Tyrkia, Application no. 44774/98*). EMD har i sine avgjørelser i liten grad vurdert muslimske kvinners rett til deltakelse i arbeidslivet i forbindelse med de nevnte sakene.

Annen nasjonal praksis

Fra annen relevant nasjonal praksis, vises det til dansk Høyesteretts behandling av den såkalte Føtex-saken fra 2005 (sak 22/2004). Føtex er en landsdekkende varehuskjede i Danmark der det både selges matvarer og en rekke andre varer. Virksomheten hadde et bekledningsreglement som innebar at de ansatte bar uniform. Personer med kundekontakt hadde ikke adgang til å bruke hodeplagg. Reglementet hadde eksistert i en årrekke og var blitt håndhevet konsekvent overfor alle ansatte. Føtex la stor vekt på å integrere personer med annen etnisk bakgrunn enn dansk. På kjøpesenteret hadde over 18 % av de ansatte annen etnisk bakgrunn enn dansk. Reglementet var begrunnet i forretningsmessige og driftsmessige

hensyn. Føtex ønsket å fremstå som en politisk, religiøs og kulturelt nøytral virksomhet. Det ble ansett som viktig å unngå «støy» i relasjonen mellom de ansatte og kundene, og de ansatte hadde heller ikke anledning til for eksempel å farge håret i en unaturlig farge, ha synlig piercing eller synlig kors. Høyesterett kom fram til at kvinnen som saken omhandlet, ikke hadde blitt ulovlig diskriminert. I denne saken viste dansk Høyesterett kun til egen nasjonal lovgivning og EMK.

Forholdet mellom EMK og FN-konvensjonene

I følge juridisk teori, jf. blant annet Vibeke Blaker Strand, *Diskrimineringsvern og religionsutøvelse* (2012) side 313 flg., går det en skillelinje mellom EMK og FN-konvensjonene på spørsmålet om diskrimineringsvernets rekkevidde. EMK fokuserer i stor grad på hvilket spillerom staten har til å gjøre innskrenkninger i individers bruk av religiøse hodeplagg, mens de ulike FN-komiteenes praksis i langt større grad er rettet mot enkeltindividenes stilling og mulighet til deltakelse. Generelt taler rettskildematerialet for at FN-konvensjonene inneholder et sterkere individvernet når det gjelder adgang til bruk av religiøse hodeplagg enn det som er tilfellet etter EMK.

Nemndas vurdering

Nemnda skal ta stilling til om B Sikkerhetsselskap sitt uniformsreglement er i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av religion, etnisitet og kjønn.

Utgangspunktet for nemndas vurdering er nasjonal lovgivning, jf. diskrimineringsombudsloven § 1 (lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestilling- og diskrimineringsnemnda, lov nr. 40/2005).

Spørsmål om hodeplagg befinner seg ofte i skjæringspunktet mellom religion, etnisitet og kjønn. Innskrenkninger i adgangen til bruk av religiøse hodeplagg berører flere diskrimineringsgrunnlag på samme tid, såkalt multipl diskriminering. Ved begrensninger i adgangen til bruk av religiøse hodeplagg oppstår spørsmål om rekkevidden av vernet mot å bli diskriminert på grunn av religion. I tillegg har ofte de som bruker religiøse hodeplagg bakgrunn i et etnisk minoritetsmiljø, og det oppstår da spørsmål om diskriminering også på grunn av etnisitet. Forbud mot bruk av religiøse hodeplagg vil i praksis særlig ramme muslimske kvinner og deres bruk av hijab. Innskrenkninger i adgangen til bruk av religiøse hodeplagg vil derfor også dreie seg om rekkevidden av individers vern mot diskriminering på grunn av kjønn.

Spørsmålet om bruk av religiøse hodeplagg i arbeidslivet er en avveining mellom individets rett til religionsutøvelse og å gi uttrykk for sin religion på den ene siden, og hvordan bruken av de religiøse kjennetegnene berører andres interesser og rettigheter på den andre. Som utgangspunkt har arbeidsgivere stor grad av frihet til å ta beslutninger som gjelder arbeidsplassen. Dette omtales som arbeidsgivers styringsrett. Styringsretten er likevel underlagt de begrensninger som følger blant annet av diskrimineringslovgivningen. Når individers religiøse hodeplagg kommer i konflikt med ulike hensyn som arbeidsgiver ønsker å fremme, må det vurderes om dette utgjør en lovlig forskjellsbehandling.

Nemnda legger til grunn at et forbud mot religiøse hodeplagg innebærer direkte forskjellsbehandling på grunn av religion, og indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Dette er partene også enige om. Hovedspørsmålet i nemndas vurdering er derfor om forbudet likevel utgjør en lovlig forskjellsbehandling ved at det har et «saklig formål», er «nødvendig for å oppnå formålet» og at «det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å

oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere», jf. diskrimineringsloven om etnisitet § 7 og likestillingsloven § 6. Den norske diskrimineringslovgivningen skal i utgangspunktet være i overensstemmelse med Norges internasjonale forpliktelser. I vurderingen av om forbudet utgjør en lovlig forskjellsbehandling må det derfor ses hen til de internasjonale menneskerettskonvensjonene, jf. menneskerettsloven § 2.

Bruk av religiøse hodeplagg har nær sammenheng med individers rett til deltakelse i arbeidslivet, da et forbud vil kunne medføre utestengning. Retten til ikke å bli utsatt for forskjellsbehandling i forbindelse med adgang til arbeidslivet er sterkt forankret i de internasjonale menneskerettskonvensjonene, særlig KDK artikkel 11 og i ØSK artikkel 6 om retten til arbeid, sett i sammenheng med ØSK artikkel 2 nr. 2 om diskrimineringsvern og ØSK artikkel 3 om likestilling mellom kjønnene. Individers adgang til bruk av religiøse hodeplagg står på denne bakgrunn sterkt. Unntak fra dette utgangspunktet krever en tungtveiende begrunnelse som tilfredsstiller det konkretiseringskrav som kan utledes av FN-konvensjonene.

Av de internasjonale menneskerettskonvensjonene og praksis knyttet til disse er det i teorien utledet åtte hensyn som kan begrunne at adgangen til bruk av religiøse hodeplagg i arbeidslivet innskrenkes (jf. Vibeke Blaker Strand, *Diskrimineringsvern og religionsutøvelse* (2012) side 342 flg.). Hensynene kan oppsummeres på følgende måte: sikkerhet (det vil si at hodeplagget utgjør en fysisk risiko), hygiene, identifikasjon, ivaretagelse av virksomhetenes profil generelt (verdinøytralitet), ivaretagelse av virksomhetenes profil i statlige institusjoner som forvalter makt på fellesskapets vegne (svekkelse av nøytralitet), tillit i forbindelse med konkret maktutøvelse, respekt og ro og avskaffelse av kjønnsstereotype praksiser. Disse hensynene er utledet med utgangspunkt i forbud mot bruk av religiøse hodeplagg i statlige virksomheter, men vil også være relevante i en privat virksomhet.

Nemnda vil først ta stilling til om forbudet mot religiøse hodeplagg utgjør et saklig formål, og om forbudet er nødvendig for å oppnå formålet.

Nemnda legger til grunn at bruken av uniform blant annet handler om de signaler en uniformert ansatt sender ut. Uniformen skal i seg selv bidra til at det skapes respekt hos reisende, som igjen skal bidra til ro. Uniformen står sentralt for at sikkerhetskontrollørene skal kunne bli identifisert og således inngi den nødvendige respekt. Bruken av religiøse hodeplagg vil kunne føre til at publikum i mindre grad respekterer den funksjonen som utøves, fordi fokuset skyves i retning av individet og bort fra den funksjonen sikkerhetskontrolløren er satt til å fylle.

I utgangspunktet er nemnda enig med ombudet i at hensynet til at bekledningen skal skape respekt og ro ikke kan begrunne begrensninger i adgangen til bruk av religiøse hodeplagg. De som opplever mindre grad av respekt enn andre på grunn av sitt religiøse hodeplagg, kan sies å bli utsatt for direkte diskriminering og trakassering. Risikoen for slik diskriminering og trakassering bør derfor som hovedregel ikke kunne anvendes som begrunnelse for å forby bruk av religiøse hodeplagg.

Nemnda er imidlertid av den oppfatning at hensynet til respekt og ro må vektlegges når det kommer til sikkerhetskontrollørenes uniformer. I nemndas sak 8/2010 ble virkningen av ytre tegn som hijab sett på som en marginal konfliktskapende faktor i en allerede spent situasjon. Sikkerhetskontrollørenes arbeidshverdag og arbeidsvilkår skiller seg vesentlig fra politiets, selv om det for begge grupper er av stor betydning å skape ro og orden.

Sikkerhetskontrollørene er daglig i direkte fysisk kontakt med svært mange reisende fra hele verden, med en rekke ulike holdninger og ulik religionstilhørighet. Dersom det tillates at sikkerhetskontrollørene bærer religiøse symboler, vil dette kunne skape konfrontasjoner eller føre til ytterligere konflikteskalering, for eksempel ved at en sikkerhetskontrollør som bruker kipa skal kroppsvisitere en muslim fra Midtøsten. Sikkerhetskontrollørene har ikke samme myndighet eller adgang som politiet til å bruke makt for å håndtere konfliktsituasjoner. Ifølge uttalelser fra B Sikkerhetsselskap, er det særlig kvinner med hijab som vil kunne havne i religiøse konfliktsituasjoner, og det er derfor lite aktuelt at muslimske kvinner med hijab kan kroppsvisitere menn. Ved å ikle seg hijab tilkjenner kvinnen sin islamske tro, og kroppsvisitering av menn vil kunne skape større konfliktsituasjoner enn det som er tilfelle i dag. Denne sikkerhetsrisikoen vil kunne nødvendiggjøre innføring av kjønnsdelt sikkerhetskontroll. Etter nemndas vurdering er en kjønnsdelt sikkerhetskontroll ikke et aktuelt handlingsalternativ. Nemnda har i den forbindelse lagt vekt på at en kjønnsdelt sikkerhetskontroll trolig ikke er i samsvar med likestillingslovens intensjon om å fremme likestilling uavhengig av kjønn.

Videre legger nemnda til grunn at arbeidsgiver i utgangspunktet har frihet til å ta beslutninger knyttet til hvilken profil en virksomhet skal ha. Dersom denne profilen innebærer forbud mot religiøse symboler, må det foretas en konkret vurdering av om forbudet har et saklig formål i den konteksten virksomheten opererer i, og om forbudet er nødvendig av hensyn til virksomhetens profil.

B Sikkerhetsselskap ønsker en verdinøytral profil, noe som fremgår av uniformsreglementet. I tillegg til å pålegge bruk av uniform, forbyr reglementet all bruk av religiøse og politiske symboler, unaturlige hårfarger, synlige tatoveringer osv. Reglementet er begrunnet i driftsmessige hensyn. I Føtex-saken fra Danmark kom Høyesterett fram til at hensynet til verdinøytralitet var et saklig formål. Høyesterett la særlig vekt på at varekjeden hadde en helhetlig tanke med sitt uniformsreglement, og at en rekke individuelle uttrykk var forbudt i henhold til reglementet. Reglementet var basert på forretningsmessige hensyn og hadde blitt gjennomført konsekvent i en årrekke. Føtex kunne også dokumentere en rekrutteringspolitikk der en stor andel av de ansatte hadde en annen etnisk bakgrunn enn dansk.

Nemnda legger til grunn at verdinøytralitet er et saklig formål for en virksomhet som B Sikkerhetsselskap, hvor ansattes rolle og myndighet i kraft av deres uniform er sentral. Formålet med en uniform er at individualiteten tones ned, og at individet på den måten fremstår som nøytral. Det er virksomhetens rolle som skal synliggjøres. Bruken av religiøse hodeplagg kommer lett i motstrid med formålet med uniformen, ved at individet da tilkjenner sin religiøse tilknytning. Nemnda legger derfor etter en konkret vurdering til grunn at sikkerhetskontrollens karakter tilsier at forbud mot bruk av religiøst hodeplagg er nødvendig. Nemnda har i sin vurdering dessuten lagt vekt på at B Sikkerhetsselskap også forbyr andre individuelle uttrykk, at reglementet er basert på driftsmessige hensyn og er gjennomført konsekvent i en årrekke. B Sikkerhetsselskap har dokumentert at en stor andel av de ansatte har en annen etnisk bakgrunn enn norsk.

Når det gjelder plikten til å bygge ned kjønnsstereotype praksiser, er dette først og fremst en plikt som påhviler staten. Den nasjonale diskrimineringslovgivningen skal imidlertid være i overensstemmelse med Norges internasjonale forpliktelser, og hensynet til å avskaffe praksis(er) som bygger på oppfatninger av kjønnetes rolle vil derfor også kunne være relevant for private virksomheter. Ombudet har i sin uttalelse lagt 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. Bruk av hijab sammen med uniform kan imidlertid sende ut signaler om en aksept av en særskilt oppfatning om sømmelig kjønnsoppfatning i det offentlige rom. Dette gjelder særlig dersom det utformes egne hijaber som er tilpasset den enkelte uniform. På den annen side kan hijab tilpasset uniform bidra til at den enkelte kvinne får tilgang til en aktuell arbeidsplass. Et individuelt og et strukturelt diskrimineringsvern kommer her i konflikt.

Etter en helhetsvurdering, har nemnda kommet fram til at forbudet mot religiøse hodeplagg utgjør et saklig formål ut fra hensynet til respekt og ro, verdinøytralitet og som et ledd i å avskaffe kjønnsstereotyp praksis. Et forbud er således nødvendig for å oppnå formålet.

En lovlig forskjellsbehandling forutsetter imidlertid også at forskjellsbehandlingen står i et *«rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere»* være oppfylt, jf. diskrimineringsloven om etnisitet § 7 bokstav c og likestillingsloven § 6 bokstav c.

Ombudet har anført at virkningen av et forbud mot religiøse hodeplagg kan være at personer i praksis blir utelukket fra stillinger som sikkerhetskontrollør. Ombudet viser til uttalelse i nemndas sak 8/2010:

«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 nødvendiggjør bruk av religiøst hodeplagg. For en del av Norges befolkning vil dette i praksis kunne innebære et yrkesforbud.»

I nemndas sak 8/2010 ble det særlig bemerket fra nemndas side at *«forbudet vil kunne oppfattes som meget inngripende overfor kvinner som opplever det som en religiøs plikt å bruke hijab, ved at de i praksis utelukkes fra politiyrket, og det er tvilsomt om lovens krav til forholdsmessighet ville kunne anses som oppfylt.»*

Nemnda har foretatt en interesseavveining, og har kommet til at forskjellsbehandlingen ikke er uforholdsmessig inngripende overfor de som ønsker å bruke religiøse hodeplagg. Nemnda har da tatt i betraktning at et forbud i praksis særlig vil ramme kvinner som bruker hijab.

I vurderingen har nemnda særlig lagt vekt på at tillatelse til bruk av hijab i praksis kan fremtvinge en kjønnsdelt sikkerhetskontroll. En kjønnsdelt sikkerhetskontroll vil være i strid med likestillingslovens intensjoner. Å tillate bruk av hijab uten å tilrettelegge nærmere kan innebære økt konfliktnivå og dermed også en sikkerhetsrisiko for de ansatte. Nemnda har i tillegg lagt vekt på at B Sikkerhetsselskap, i motsetning til politiet, har rekruttert ansatte fra mange ulike nasjoner og religioner, herunder kvinnelige ansatte med muslimsk bakgrunn. Ut i fra et mangfoldsperspektiv synes det ikke å være et begrunnet behov for å tillate bruk av religiøse hodeplagg.

Nemnda har i sin vurdering også sett hen til at de som jobber i B Sikkerhetsselskap også har en rett til å ikke bruke religiøse hodeplagg. EMK artikkel 9 fastslår både rett til å uttrykke sin religiøsitet, og en rett til ikke å være religiøs. Bruken av religiøse hodeplagg er nært knyttet til identitet. I tillegg kan det i et religiøst og sosialt fellesskap foreligge sterke forventninger om at man skal bruke religiøse hodeplagg. B Sikkerhetsselskap har vist til at flere ansatte har

uttrykt seg positivt til forbudet mot religiøse hodeplagg på grunn av press fra sine respektive sosiale miljøer. Et verdinøytralt uniformsreglement er med på å ivareta disse enkeltpersonenes rettigheter. Sett i lys av hensynet til å bekjempe kjønnsstereotyper, vil det å beskytte individer mot sosialt religiøst press også handle om ivaretagelse av kvinners rettigheter.

Nemndas konklusjon er følgelig at B Sikkerhetselskap sitt uniformsreglement som forbyr bruk av religiøse hodeplagg ikke er i strid med diskrimineringsloven om etnisitet § 6 og likestillingsloven § 5.

Vedtaket er enstemmig.

Sak 2/2014

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

B Sikkerhetsselskaps uniformsreglement vedrørende forbud mot bruk av religiøse hodeplagg i tilknytning til uniformen er ikke i strid med diskrimineringsloven om etnisitet § 6 (lov nr. 60/2013) eller likestillingsloven § 5 (lov nr. 59/2013).

Geir Lippestad (sign.)
møteleder

Ellen Katrine Hætta (sign.)

Johans Tveit Sandvin (sign.)

Sverre Erik Jebens (sign.)