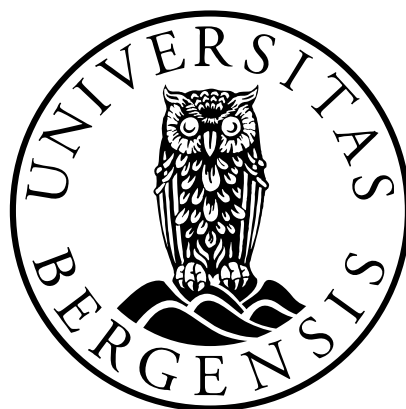


Hvor langt rekker diskrimineringsvernet i arbeidslivet for kvinner som bruker hijab,

*herunder hvorvidt kvinner som bærer hijab er
likestilt i arbeidslivet, samt om arbeidsgiverens
styringsrett setter en begrensning i vernet mot
diskriminering.*

Kandidatnummer: 96

Antall ord: 14720



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

12. desember 2016

Innholdsfortegnelse

1. Innledning.....	3
1.1 Oppgavens tema og problemstilling	3
1.2 Aktualitet.....	3
1.3 Videre fremstilling.....	4
2. Rettskilder og metode.....	5
2.1 Innledning.....	5
2.2 Gjeldende rett.....	5
2.1.1 Internasjonale kilder og forpliktelser	5
2.1.1.1 Sentrale FN-konvensjoner om ikke-diskrimineringsprinsippet:	6
2.1.1.1.1 Håndhevingsapparat.....	7
2.1.1.2 EU-rett	8
2.1.1.2.1 EU-direktiver:.....	8
2.1.1.2.2 Forholdet mellom EMD og Den europeiske unions domstol (EU-domstolen):	9
2.1.2 Norsk rett.....	9
2.1.2.1 Håndhevingsapparatet.....	11
3. Diskrimineringsbegrepet.....	12
3.1 Hva er diskriminering?.....	12
3.2 Systematisk diskriminering	13
3.3 Sammensatt diskriminering.....	13
3.3.1 Hva er sammensatt diskriminering?	13
3.3.2 Gjeldende rett.....	14
3.3.2.1 Forholdet mellom Internasjonal og norsk rett	15
3.3.2.1.1 Folkerettslige forpliktelser og FNs komiteens uttalelser.....	15
3.3.2.1.2 Rettsstilstanden og praksis i norsk rett	16
3.3.2.1.2.1 Praksis om sammensatt diskriminering:	17
3.4 Oppsummering og kritikk	18
4. Arbeidsgiverens aktivitets- og redegjørelsesplikten	20
4.1 Innledning	20
4.2 Gjeldende rett.....	20
4.2.1 Diskrimineringslovens formål	21
4.2.1.1 Likeverd.....	21
4.2.1.2 Like muligheter og rettigheter	21
4.2.1.3 Tilgjengelighet og tilrettelegging	22
4.3 Kritikk.....	22
5. Arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers religionsfrihet	23
5.1 Innledning	23

5.2 Hva er styringsrett?.....	23
5.3 Avgrensning av styringsrett	24
5.4 Lovlig forskjellsbehandling	26
5.4.1 Gjeldende rett.....	26
5.4.1.1 Saker fra ombudet og nemda.....	27
5.4.1.2 EU og Internasjonale forpliktelser	28
5.4.1.3 Praksis fra EMD	30
5.4.1.3.1 Dahlab mot Sveits 2001	30
5.4.1.3.2 Leyla Sahin mot Tyrkia 2005	31
5.4.1.3.3 Kurtulmus v. Tyrkia 2006.....	31
5.4.1.3.4 Eweida and others v. The United Kingdom 2013.....	31
5.4.2 Vurdering av ulike hensyn som begrenser bruk av hijab i arbeidsforhold.	33
5.4.2.1 Innledning.....	33
5.4.2.2 Hensynet til sikkerhet	33
5.4.2.3 Hensynet til hygiene.....	34
5.4.2.4 Hensynet til identifikasjon	34
5.4.2.5 Hensynet til ivaretagelse av virksomhetens profil-generelt	35
5.4.2.6 Hensynet til ivaretagelse av virksomhetens profil – særlig om nøytralitet i statlige institusjoner som forvalter makt på felleskapets vegne	38
5.4.2.7 Hensynet til at det skapes tillit i forbindelse med konkret maktutøvelse.....	40
5.4.2.8 Hensynet til at det skapes respekt og ro.....	41
5.4.2.9 Hensynet til avskaffelse av kjønnsstereotype praksiser	42
5.4.3 Hensynet til religionsfriheten i forarbeider	46
5.4.3.1 Forarbeider NOU 2013: 1. Det livssyns åpne samfunn.....	46
5.4.3.1.1 NOU 2013: 1 kapittel 13 om religiøse plagg	47
5.4.3.2 NOU 2016: 13 Samvittighetsfrihet i arbeidslivet	50
6. Oppsummering og rettspolitiske hensyn	51
Litteraturliste.....	54

1. Innledning

1.1 Oppgavens tema og problemstilling

Oppgavens problemstilling er hvor langt rekker diskrimineringsvernet i arbeidslivet for kvinner som bruker hijab, herunder hvorvidt kvinner som bærer hijab er likestilt i arbeidslivet, samt om arbeidsgiverens styringsrett setter en begrensning i vernet mot diskriminering.

Hijab er et arabisk ord og betyr ”å gjemme/skjule”. Hijab er kjent som skaut, slør og forheng.¹ I denne oppgaven legges det til grunn at hijab er et religiøst symbol og anses som et ledd av praktiseringen av Islam.² Oppgavens tema avgrenses mot andre andre antrekk som burka og niqab.

Retten til å utøve sin tro og sitt livssyn er et svært viktig element i et menneskes liv, og anses som en så stor del av identiteten at enkelte heller velger å utøve religionen sin enn å arbeide. Praktisering av religionen er mest synlig for muslimske kvinner på grunn av hodeplagget hijab. Problemstillingen blir særlig aktuell når en hijabbærende kvinne står overfor en situasjon der hun må velge mellom å enten praktisere religionen eller delta i arbeidslivet. Det kan for den enkelte oppleves som et inngrep i religionsfriheten og krenkelse av personlig integritet dersom vedkommende må velge å ta av hijaben til fordel for å skaffe seg en inntekt. Dette er imidlertid et spørsmål som jeg ikke vil ta stilling til. Hovedfokuset vil være på diskrimineringsvernet i arbeidslivet.

På den annen side har arbeidsgiver både i offentlig og privat sektor styringsretten. Det innebærer at arbeidsgiver har adgang til å bestemme hvilke antrekk og bekledning arbeidstakere skal ha i arbeidet. Med andre ord har arbeidsgiver anledning til å forby religiøse hodeplagg og symboler som hijab på arbeidet.

1.2 Aktualitet

Hijab er et omstridt tema og er ofte gjenstand for debatt og medieoppslag både i Norge og

¹ Se nærmere Vogt (2016), snl

² Se Ot.prp.nr.33 (2004-2005) s. 103

resten av verden. I 2009 skapte hijab i politiet stor debatt og det viste hvor motstridende interessene er.

En undersøkelse viser at Norge er verst i Norden på diskriminering.³ Undersøkelsen omhandlet enkelte diskrimineringsgrunnlag som kjønn, religion, rase og alder. Kvinner som bruker hijab kan omfatte alle disse diskrimineringsgrunnlagene. Individene som bruker hodeplagget hijab er muslimske kvinner med innvandrerbakgrunn. Disse individene er ekstra sårbare og er utsatt for gjentakende og sammensatt diskriminering.

Stadig flere muslimske kvinner som bruker hijab opplever diskriminering i arbeidsforholdet.⁴ Media har gjentatte ganger belyst problematikken. Senest var det et sykehjem i Stavanger som vedtok å forby hijab og andre religiøse symboler.⁵ Frisør-saken fra Bryne er ikke relevant for oppgaven, men illustrer diskrimineringen som muslimske kvinner med hijab blir utsatt for til daglig. De siste årene har antall klager som handler om religionen økt ifølge Ligestillings- og diskrimineringsombudet.⁶

Noen kvinner vegrer seg for å begynne å bruke hijab selv om de ønsker det, i frykt for ikke å få en jobb eller miste jobben de har. Andre gir opp kampen og presses til å ta av seg hijaben.⁷

Jeg ønsket i utgangspunktet å foreta kvalitative intervju for å finne ut hva kvinner som bruker hijab opplever i arbeidslivet, og for å belyse temaet nærmere. Det viste seg imidlertid at man måtte søke om tillatelse fra NSD, norsk senter for forskningsdata. Saksbehandlingen kom til å ta lengre tid enn jeg hadde til rådighet, og på grunn av begrenset tid måtte jeg kutte ut intervjudelen.

1.3 Videre fremstilling

I denne oppgaven ønsker jeg å finne ut hvor langt diskrimineringsvernet på grunn av religion, særlig bruk av hijab, rekker i arbeidslivet.

Før jeg drøfter oppgavens hovedtema vil jeg i kapittel 2 redegjøre for diskrimineringsvernet etter gjeldende rett på grunnlag av både nasjonale og internasjonale rettskilder. Videre vil jeg redegjøre forholdet mellom ulike håndhevingsapparater, og deres betydning i norsk rett.

³ Karrierstart (2015), "Norge er verst i Norden på diskriminering"

⁴ Skotnes (2014), Byavisa

⁵ Hansen (2016), Dagsavisen

⁶ Ligestillings- og diskrimineringsombudet (2016), "Kraftig økning i religionssaker"

⁷ Se Shafi (2016), Aftenposten

Dernest i kapittel 3 vil jeg analysere diskrimineringsbegrepet, særlig sammensatt diskriminering. Problemstillingen i denne delen er hvorvidt gjeldende rett gir kvinner som bærer hijab et vern mot sammensatt diskriminering. I kapittel 4 vil jeg redegjøre for arbeidsgiverens aktivitetsplikt, og diskrimineringslovensformål. I denne delen vil jeg analysere hvordan aktivitetsplikt forbygger og forhindrer diskriminering i arbeidslivet. I slutten av kapittelet vurderer jeg rettstilstanden, og hvorvidt aktivitetsplikten virker etter sin hensikt.

I kapittel 5 drøfter jeg oppgavens kjerneproblemstilling om arbeidsgiverens styringsrett, og hvilke hensyn som kan gi arbeidsgiveren adgang til å sette en begrensning for bruk av religiøse hodeplagg og symboler. Den rettslige problemstillingen er hvordan interesseavveining skal vurderes etter gjeldende rett. Til slutt følger oppsummering og en vurdering av rettspolitikk i kapittel 6.

2. Rettskilder og metode

2.1 Innledning

Det som særpreger oppgaven er kompleksiteten. Metoden er preget av Norges folkerettslige forpliktelser som FN-konvensjoner, EU og EØS-retten. Oppgaven er videre preget av menneskerettighetene herunder diskrimineringsvernet på grunn av religion, kjønn og etnisitet.

Et særtrekk er at det ikke finnes høyesterettsdommer om religiøse plagg i arbeidslivet. Uttalelser fra Likestillings- og Diskrimineringsombudet og Likestillings- og Diskrimineringsnemda samt forarbeider til diskrimineringsloven blir sentral for kartlegging av norsk rett på området.

2.2 Gjeldende rett

2.1.1 Internasjonale kilder og forpliktelser

Internasjonale menneskerettigheter setter rammen for diskrimineringsvernet i Norge. Sentrale menneskerettighetskonvensjoner (ØSK, SP, KDK, EMK) er inkorporert i norsk rett og gjelder som norsk lov gjennom menneskerettsloven § 2 og Grunnloven § 92. Ved motstrid skal disse

inkorporerte konvensjonene gå foran norsk rett. Forrangsbestemmelsen er nedfelt i menneskerettsloven § 3.⁸ Det skal derfor først tas utgangspunkt i internasjonale rettskilder, og deretter nasjonale rettskilder.

2.1.1.1 Sentrale FN-konvensjoner om ikke-diskrimineringsprinsippet:

FNs verdenserklæring om menneskerettigheter av 1948 art. 2 og 7.

FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK) av 1966 art. 2 nr. 2, har aksessorisk forbud i konvensjonens rettigheter. Det vil si at vernet mot diskriminering gjelder kun for konvensjonens rettigheter. ”Konvensjonspartene forplikter seg til å garantere at de rettigheter som anerkjennes i konvensjonen, blir utøvet uten forskjellsbehandling av noe slags p.g.a. rase, hudfarge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller status for øvrig.” Konvensjonspartene plikter etter art. 6 å treffe nødvendige tiltak for å sikre retten til arbeid.

FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) fra 1966 inneholder aksessorisk forbud i konvensjonens rettigheter. Konvensjonens art. 2 nr.1 forplikter konvensjonspartene å sikre rettigheter etter konvensjonen. Artikkel 26 inneholder et selvstendig forbud mot diskriminering. Konvensjonens art.18 fastsetter religionsfrihet.

FNs arbeidsorganisasjon ILO (International Labour Organisasjon) fastsetter ILO-konvensjoner om rettigheter i arbeidslivet. Forbudet mot diskriminering er slått fast i ILO-konvensjonen nr.111 fra 1958 om diskriminering i sysselsetting og yrke artikkel 2.

FNs kvinnekonvensjon fra 18 desember 1979 (KDK) art. 2 a og c om konvensjonspartenes plikt til å sikre rettighetene etter konvensjonen, art. 5 om avskaffelse av kjønnsstereotyper praksis tillegg til artikkel 11 om rettigheter i arbeidslivet.

FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for rasediskriminering av 1 desember 1965 (RDK). Konvensjonspartene har plikt til å avskaffe rasediskriminering etter konvensjonens art. 2. Rasekonvensjonen er ikke inkorporert i menneskerettsloven. Konvensjonen er kun en del av diskrimineringsloven om etnisitet.

⁸ Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven).

Den europeiske menneskerettighetskonvensjon av 1950 (EMK) art. 14 fastslår at vernet mot diskriminering og EMK art. 9 nr. 1 gir rett til religionsfrihet.

2.1.1.1.1 Håndhevingsapparat

FNs menneskerettighetskomité, FNs kvinnekomité og FNs rasediskrimineringskomité er håndhevings- og overvåkingsorganer for medlemsstatene. Konvensjonspartene plikter å sende rapporter om etterlevelse av konvensjonen til ulike komiteer. FNs generelle kommentarer avklarer tolkningen av konvensjoner og gir anbefalinger til myndighetene.

Komiteene har kompetanse til å behandle klagesaker mellom enkelte individer og staten. I Norge har individer adgang til å klage direkte til FN-komiteene etter menneskerettsloven.

EMK og FN-komiteenes betydning i norsk rett:

De viktigste forskjellene mellom EMK og FN-konvensjonen er at EMK først og fremst inneholder sivile og politiske rettigheter, og ikke økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter. Dessuten oppretter EMK en domstol, Den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD), som kan avsi bindende dommer, mens FN-organenes vedtak ikke er rettslig bindende.⁹

Menneskerettslovutvalget hadde i utgangspunktet vedtatt at FNs menneskerettskomiteer skal få samme vekt rettskildemessig som avgjørelser fra EMD ved inkorporering av FN konvensjoner i norsk lov.¹⁰

Internasjonale menneskerettigheter er etter presumsjonsprinsippet en viktig del av norsk rett. Presumsjonsprinsippet innebærer at lover skal tolkes slik at de er i samsvar med Norges internasjonale forpliktelser.

FN-Komiteene sine avgjørelser skal tillegges vekt til tross for at de ikke er rettslig bindende for medlemstatene.¹¹ Konvensjoner har politisk betydning for utvikling av norsk rett, mens EMDs avgjørelser tillegges vekt som en del av nasjonal rett. Diskrimineringsaker fra EMD tillegges dermed større vekt enn menneskerettskomiteene.

⁹ Ruud og Ulfstein (2011), s. 238

¹⁰ Se Innst. O. nr.51 s. 6.

¹¹ Ulfstein (2012), Lov og rett s. 552

2.1.1.2 EU-rett

EU-retten bygger på likebehandlingsprinsipper gjennom ulike traktatsbestemmelser som er blitt til direktiver mot diskriminering.

2.1.1.2.1 EU-direktiver:

EUs rådsdirektiv 2000/43/EF (rasediskrimineringsdirektiv) om gjennomføring av prinsippet om likebehandling uavhengig av rase eller etnisk opprinnelse. EUs rådsdirektiv 2000/78/EF (rammedirektivet) om forbudt mot diskriminering på grunn av religion, livssyn, seksuell orientering, alder og funksjonsevne.

Rasediskrimineringsdirektivet og rammedirektivet er ikke formelt en del av EØS-avtalen. Likevel har Norge frivillig innført rasediskrimineringsdirektivet, og rammedirektivet i diskrimineringslovene. Arbeidsmiljøloven kapittel 13 har i utgangspunktet innført EU direktivene om vern mot diskriminering. Lovgivers intensjon bak reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 13 er at reglene skal tolkes likt som EU-retten, slik at det på grunnlag av arbeidsmiljøloven er en slags ”rettslig” forpliktelse for norske rettsanvendere å bruke EU-kilder og å tolke den norske bestemmelse i samsvar med direktivet. Dette gir i prinsippet samme løsning som om det hadde vært gjennomført som ledd i EØS-avtalen, men man har ikke muligheten til å innhente rådgivende uttalelse fra EFTA-domstolen.

EUs rådsdirektiv 2002/73/EF regulerer likestilling i arbeidslivet. Den reviderte europeiske sosialpakten (ESP) av 1996 ESP fastslår i artikkel 1 nr. 2 retten til arbeid og i artikkel E ikke-diskrimineringsprinsippet.

Lisboa-traktaten av 1. Desember 2009:

Formålet om å bekjempe forskjellsbehandling følger av artikkel 3 (3) og ikke-diskrimineringsbestemmelsene er regulert i Lisboa-traktaten (TFEU) i annen del (likebehandling og unionsborgerskap) artikkel 19. Prinsippet om likebehandling, og like

muligheter i arbeidslivet er videreført fra EF-traktaten til Lisboa-traktatens (TFEU) artikkel 153.¹²

EUs charter av 1. desember 2009, og Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter (EUs charter om grunnleggende rettigheter) av 1. desember 2009, 2012/C 326/02 er ikke en del av EØS-avtalen. Likevel utgjør EUs charter en viktig kilde for tolking av EU-rettslige kilder og direktiver herunder likebehandlings- og ikke-diskrimineringsdirektivene og er dermed av indirekte betydning for norsk rett.¹³

2.1.1.2.2 Forholdet mellom EMD og Den europeiske unions domstol (EU-domstolen):

Individer kan prøve saken for EMD dersom de mener at deres rettigheter er krenket etter EMK. Saken må da først behandles i nasjonale domstoler. Mens i EU-domstolen behandles og fortolkes EU-retten etter anmodning fra nasjonale domstoler.

EU-domstolen har i motsetning til EMD ikke behandlet saker om diskriminering på grunn av religion. EMD og EU-domstolens proporsjonalitetsvurdering er forskjellig. Domstolenes prøvingsintensitet er påvirket av statens skjønnmargin. EU-domstolen har ”margin of discretion”, men EMD har ”margin of appreciation”. Prøvingsintensitet fører til ulike konklusjoner. EMK inneholder minimumskrav for å ivareta menneskerettigheter, og diskrimineringsvern, mens EU-retten kan gi et ekstra vern mot diskriminering enn det som følger av EMK.¹⁴

2.1.2 Norsk rett

I 2014 ble Grunnloven revidert og det ble vedtatt et eget kapittel om menneskerettsvern.

Grunnloven § 98 regulerer likhetsprinsippet og ikke-diskrimineringsprinsippet i norsk rett. Det følger av Grl. første ledd at ”*Alle er like for loven*”.¹⁵ I andre ledd heter det at ”*intet menneske må utsettes for usaklig eller uforholdsmessige forskjellsbehandling*”.

¹² Europalov (2010), ”Anti-diskrimineringsdirektivet”

¹³ Fredriksen (2013), ”Betydning av EUs pakt om grunnleggende rettigheter for EØS-retten”

¹⁴ Se Strand (2014) s. 105-113

¹⁵ Lov 17. mai 1814 nr. 00: Kongeriket Norges Grunnlov

Prinsippet bygger på at alle mennesker er født frie og har samme likeverd.

Diskrimineringslovutvalgets utredninger og høringsuttalelser i NOU 2009: 14 har bidratt til grunnlovfesting av likebehandling og ikke-diskrimineringsprinsippet i norsk rett.¹⁶

Retten til arbeid, yringsfrihet og religionsfrihet er sentrale menneskerettigheter som er lovfestet i Grunnloven.

Rett til arbeid anses som en sosial og økonomisk rettighet. Grunnloven § 110 første ledd slår fast retten til arbeid:

”Statens myndigheter skal legge forholdene til rette for at ethvert arbeidsdyktig menneske kan tjene til livets opphold ved arbeid eller nærig.”

Staten er etter Grunnloven pliktig til aktivt å arbeide for at den enkelte kan skaffe seg et levebrød som er ”tilstrekkelig til å dekke en rimelig levestandard for arbeidstakeren og de han forsørger”.¹⁷

Prinsippet om religionsfrihet er grunnlovfestet og følger av Grl. § 16 første ledd første setning. Bestemmelsen tilsier at ”*alle innbyggjarane i riket har fri religionsutøving*”.

Bestemmelsen om retten til religionsfrihet i Grunnloven § 16 ble endret og vedtatt 21. Mai 2012. Retten til fri religionsutøvelse er også fastsatt i Lov om trdomssamfunn og ymist anna § 1.¹⁸

Arbeidsmiljøloven og diskrimineringslovene regulerer forbudet mot diskriminering i arbeidslivet. Det følger av arbeidsmiljøloven § 13-1 at diskriminering er forbudt.¹⁹

Arbeidsmiljøloven § 13-1 (5) henviser til diskrimineringsloven om etnisitet.

Diskrimineringsloven om etnisitet gir vern mot diskriminering på grunn av etnisitet, religionen og livssyn. Loven gjelder alle samfunnsområder, særlig i arbeidsforhold. Forbud mot diskriminering er regulert i lovens § 6 første ledd.²⁰

¹⁶ NOU 2009: 14 kapittel 25

¹⁷ Jf. Innst. S. Nr. 220 (1954) s. 585

¹⁸ Lov 13. juni 1969 nr. 25 om trdomssamfunn og ymist anna

¹⁹ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven-aml)

”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”.

Direkte og indirekte diskriminering er regulert i bestemmelsens andre ledd:

”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.”

Likestillingsloven forbyr diskriminering på grunn av kjønn.²¹ Alle hijabbærende individer er kvinner. Loven § 5 første og andre ledd omfatter hijabbærende kvinner.

2.1.2.1 Håndhevingsapparatet

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsorgan er håndhevingsorganer som håndhever lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn, jf. diskrimineringsloven om etnisitet § 23 første ledd. Ombudet er et lavterskeltilbud for alle individer i samfunnet. Det er en billigere og mer effektivt måte å håndheve loven enn å bringe saker for domstolene.

Lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemda (diskrimineringsombudsloven) nr. 40/2005 gir ombudet hjemmel til å føre tilsyn, gi uttalelse om et forhold er i strid med loven, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 andre og tredje ledd, jf. § 1 andre ledd nr. 2. Ombudet skal søke å oppnå at partene ”frivillig” retter seg etter

²⁰ Lov 21. juni 2013 nr. 60 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet)

²¹ Lov 21. juni 2013 nr. 59 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)

uttalelsen. Dersom frivillig ordning ikke oppnås, kan ombudet forelegge saken for nemda, jf. § 3 tredje ledd andre og tredje punktum.

Nemda har kompetanse til å fatte bindende vedtak dersom det foreligger brudd på diskrimineringsloven, jf. § 7 første ledd. Nemda kan pålegge stansing, retting og andre tiltak som er nødvendig for å sikre at diskriminering opphører jf. diskrimineringsombudsloven § 7 andre ledd.

3. Diskrimineringsbegrepet

3.1 Hva er diskriminering?

Det rettslige begrepet for diskriminering er usaklig direkte og indirekte forskjellsbehandling som knyttes til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag.

Forskjellsbehandling er ”enhver handling i form av forskjell, utelukkelse, begrensning eller preferanse som har formål eller effekt at noen kommer i en dårligere stilling eller behandles dårligere enn andre”.²² Diskriminering kan også være ”likebehandling som får ulik virkning”.²³

Diskrimineringsgrunnlag er lovgivningens oppstilling av forhold som det er ulovlig å diskriminere noen på grunnlag av som kjønn, etnisitet, religion, alder, funksjonshemming osv.²⁴

Fordommer og stereotypier er noen av årsakene bak diskriminering. Man tar en gruppe eller et egenskap og generaliserer det på alle mennesker som har samme tilhørighet.

Diskriminering er da basert på generelle antakelser, og ikke konkrete vurdering av kvalifikasjon og egenskap.²⁵

²² NOU 2009: 14 s. 39

²³ Samme verk s. 37

²⁴ Strand (2015), snl

²⁵ NOU 2009: 14 s. 37

3.2 Systematisk diskriminering

Systematisk diskriminering er et verktøy, og er knyttet til administrativ praksis og organisasjonskultur som uten saklig grunn forskjellsbehandler en gruppe på bekostning av en annen.²⁶ Strukturell diskriminering er en skjult, og usynlig form for diskriminering. Ubevisste stereotyper kan bidra til uriktig bedømmelse av individer eller grupper og forsterker systematisk diskriminering.

3.3 Sammensatt diskriminering

3.3.1 Hva er sammensatt diskriminering?

Sammensatt diskriminering omtales som interseksjonalitet, kryssdiskriminering, multipl diskriminering, sammenvevd diskriminering og diskriminering på flere grunnlag.

Kimberle Williams Crenshaw, jussprofessor var den første som brukte begrepet interseksjonalitet i 1989. Hun tok stilling til svarte kvinners rettssituasjon i USA. Amerikansk rett tok kun stilling til vern mot enkelte diskrimineringsgrunnlag som kjønn eller rase. Crenshaw derimot hevdet at diskrimineringsgrunnlagene til disse kvinnene var sammensatt.

Interseksjonalitet brukes ved å illustrere maktrelasjoner og viser hvordan sosiale faktorer som kjønn, etnisitet, religion, sosial klasse osv. samvirker og påvirkere individers leve og livsvilkår.²⁷

I forarbeidene til diskrimineringsloven er sammensatt diskriminering definert som en samlebetegnelse for situasjoner der individet diskrimineres på flere grunnlag samtidig, eller situasjoner hvor en kombinasjon av flere diskrimineringsgrunnlag som utgjør grunnlag for diskriminering. Sammensatt diskriminering omfatter to typetilfeller:

- Diskriminering basert på flere diskrimineringsgrunnlag, der ett og ett grunnlag kan vurderes separat.

²⁶ Craig 2007 s. 115-116

²⁷ Thun (2016), sml

- Diskriminering der den ulike virkningen skyldes en kombinasjon av flere grunnlag og der det enkelte grunnlag ikke kan vurderes separat.²⁸

Diskriminering på grunn av hijab er et godt eksempel på sammensatt diskriminering.

Personer som bærer hijab er kvinner, muslimer og har en etnisk minoritetsbakgrunn. Diskrimineringsgrunnlag som kjønn, religion og etnisitet, kombinert sammen utgjør sammensatt diskriminering. Hijabbærende kvinner kan utsettes for både direkte, indirekte og strukturell diskriminering. Direkte diskriminering på grunn av religion og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet og kjønn. Strukturelt på grunn av fordommer og stereotyper.

Likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet har ikke egen bestemmelse om vern mot sammensatt diskriminering. Sammensatt diskriminering er ikke uttrykkelig regulert i loven, men fremgår av forarbeider, og likestillings- og diskrimineringsombudets formål og praksis.

Den rettslige problemstillingen er hvorvidt gjeldende rett gir kvinner som bærer hijab et vern mot sammensatt diskriminering. Videre er spørsmålet hvorvidt et uttrykkelig forbud ville gitt et effektivt vern mot sammensatt diskriminering, og økt forutberegnelighet.

3.3.2 Gjeldende rett

Sammensatt diskriminering er regulert under sekkebetegnelsen ”annet forhold” i FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) artikkel 2 og 26, FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK) artikkel 2, FNs rasediskrimineringskonvensjon (RDK), FNs kvinnekongvensjon (KDK) og Den europeiske menneskerettighetskonvensjon (EMK) artikkel 14.

²⁸ Prop. 88 L (2012-2013) s. 89

3.3.2.1 Forholdet mellom Internasjonal og norsk rett

3.3.2.1.1 Folkerettslige forpliktelser og FNs komiteens uttalelser

FNs menneskerettighetskomités generelle kommentar nr. 28 (2000) om likestilling:

“ Discrimination against women is often intertwined with discrimination on other grounds such as race, color, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status. States parties should address the way in which any instance of discrimination on other grounds affect women in a particular way, and include information on the measures taken to counter these effects”.²⁹

EUs rammedirektiv 2000/78/EF, punkt 3 og EUs rasediskrimineringsdirektiv 2000/43/EF, punkt 14 legger vekt på å fremme likestillingsprinsippet mellom menn og kvinner i henhold til EF-traktaten artikkel 3 nr. 2 for kvinner er ofte ofre for sammensatt diskriminering.³⁰

Europarådets ministerkomite har anbefalt medlemsstatene å innføre lovgivning som forbyr sammensatt diskriminering.³¹

EU-kommisjons anbefalinger i en rapport fra 2007 om lovfestet forbud mot sammensatt diskriminering: Tackling Multiple Discrimination. practice, police and laws anbefaler medlemstatene å innføre en lov mot sammensatt diskriminering.

FNs rasediskrimineringskomité kritiserte Norge i sin nittende og tyvende rapport for ”the double or triple discrimination against women from certain ethnic minority or immigrant backgrounds, in particular those who are victims of violence and/or human trafficking”.³²

FNs kvinnediskrimineringskomité satt fokus på innvandrerkvinner, kvinner med etnisk minoritetsbakgrunn og flyktningkvinner og deres sårbare situasjon i sine femte, sjette,

²⁹ FNs menneskerettighetskomités Genral Comment No. 28 (2000), Article 3, The equality of rights between men and women.

³⁰ Hellum og Kohler-Olsen (2014) s. 41

³¹ Samme sted

³² FNs rasediskrimineringskomités Concluding Observations 19th and 20th periodic reports Norway (2011) avsnitt 16.

syvende og åttende periodiske rapporter.³³ FN-Komiteen har kritisert Norges i åttende rapport i 2012 om at det finnes sammensatt diskriminering innenfor områder som utdanning, arbeid, helse og sosiale og politisk deltakelse:

“The Committee is concerned about the situation of disadvantaged groups of women, including women with disabilities, women of ethnic and minority communities and migrant women, who may be more vulnerable to multiple forms of discrimination with respect to education, health, social and political participation and employment”.³⁴

FNs kvinnekategorier har utfordret Norge på å innføre et forbud mot sammensatt diskriminering og at vernet bør uttrykkes i loven, og ikke kun gjennom en kjønnsnøytral lovgivning. Komiteen krever en nasjonal likestillingspolitikk.³⁵

3.3.1.2 Rettstilstanden og praksis i norsk rett

Som nevnt i punkt 3.3.1 finnes det ikke en lov som regulerer sammensatt diskriminering.

Diskrimineringsutvalget har i NOU 2009: 14 vurdert spørsmålet om en egen bestemmelse som regulerer sammensatt diskriminering i loven. Utvalget konkluderte med at det ikke er behov for en egen bestemmelse, og at vernet mot sammensatt diskriminering bør fremgå av forarbeider.³⁶ Imidlertid mente utvalget at multipl diskriminering kunne omfattes av sekkekategori ”andre liknende vesentlige forhold ved en person”. Denne sekkekategori ble ikke tatt stilling til fordi forslaget om en samlet diskrimineringslov ble forkastet etter kritikk fra kvinneorganisasjoner og FNs kvinnekategorier.

Likestillings- og inkluderingsdepartementet la vekt på at sammensatt diskriminering blir både påberopt og håndhevet i praksis, og at det vil være vanskelig å vedta en klar lov som dekker alle diskrimineringsgrunnlagene.³⁷

³³ FNs kvinnekategorier Concluding Observations fifth and sixth periodic reports Norway (2003); FNs kvinnekategorier Concluding Observations seventh periodic report Norway (2008) avsnitt 24, 27, 34 og 39; FNs kvinnekategorier Concluding Observations eighth periodic report Norway (2012) avsnitt 32, 35 og 36.

³⁴ FNs kvinnekategorier Concluding Observations eighth periodic report Norway (2012) avsnitt 35.

³⁵ Hellum og Kohler-Olsen (2014) s. 59.

³⁶ NOU 2009: 14 Kapittel 14 s. 182

³⁷ Prop 88. L Kapittel 13 s.92 flg

Likestillingsutvalget fikk i oppgave å utrede norsk likestillingspolitikk med utgangspunkt i livsløp, etnisitet og klasse. Utvalget ble oppnevnt ved kongelig resolusjon av 12. februar 2010. Utredningen ble fremstilt i (NOU 2011: 18) Struktur for likestilling og (NOU 2012: 15) Politikk for likestilling.

Utvalget foreslo en egen lovfestet bestemmelse mot sammensatt diskriminering etter FNs kvinnediskrimineringskomites generelle anbefaling nr. 28 og EU-kommisjonens rapport Tackling Multiple Discrimination.³⁸ Forslaget var en ny bestemmelse § 3a i likestillingsloven med følgende ordlyd:

”Diskriminering på grunn av kjønn i kombinasjon med etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn, alder, politisk syn, seksuell orientering eller funksjonsnedsettelse er forbudt.”

Arbeidsdepartementet var imot forslaget. Departementet uttalte at forbudet ikke ville tilføye noe nytt enn det som fulgte av gjeldende rett. Forslaget (lovteksten) var ifølge departementet uklart og skjønnsmessig og kan svekke rettsikkerheten til de ansvarlige som arbeidsgivere.

Etter departementets vurdering er det ikke behov for et lovfestet forbud mot sammensatt diskriminering. Forbudet fremgår allerede av diskrimineringslovene som verner mot diskriminering på enkelte grunnlag. Likestillings- og diskrimineringsombudet, nemnda og domstolene har behandlet en del saker og håndhevet forbudet. Ombudet har i tillegg opplysnings- og veiledningsplikt. Videre følger det av forarbeidene at et av formålene bak opprettelsen av likestillings og diskrimineringsombudet er å følge og behandle saker om sammensatt diskriminering.³⁹

3.3.1.2.1 Praksis om sammensatt diskriminering:

I ombudets sak nr. 07/627 ble en kvinne sagt opp fordi hun nektet å fjerne hijaben etter ordre fra arbeidsgiveren. Ombudet vurderte først om oppsigelsen var i strid med diskrimineringsloven om religion, deretter om diskriminering på grunn av kjønn. Ombudet konkluderte med at oppsigelsen var basert på diskrimineringsgrunnlaget kjønn og religion. Oppsigelse på grunn av hijab er multidiskriminerende ifølge ombudet.

³⁸ NOU 2011: 18 Kapittel 3 s. 43-46

³⁹ Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) Kapittel 5.2.4 s. 32

I nemdas vedtak nr. 26/2009 ble en kvinne presset til å si opp stillingen etter at hun begynte med hijab. Klageren hadde begynt med hijab under ramadan. Arbeidsgiveren spurte om hun kunne ta av seg hijaben mens hun var på jobb fordi andre ansatte følte ubehag ved at klageren bar et religiøst symbol i arbeidstiden. Nemda behandlet saken etter at arbeidsgiveren klaget på ombudets uttalelse. Nemda tok ikke stilling til om kvinnen frivillig sa opp stillingen eller om hun ble avskjediget. Nemda konkluderte med at kvinnen ble behandlet i strid med forbudet mot indirekte diskriminering på grunn av religion i diskrimineringsloven § 4 og forbudet mot indirekte diskriminering på grunn av kjønn i likestillingsloven § 3.⁴⁰

Saken nr. 07/649 fra ombudet og vedtak nr. 1/2008 fra nemda gjaldt to asiatiske kvinner som ble nektet å reservere rom på et hotell. De hotellansatte viste til retningslinjer om at besøkende med hjemmeadresse i Oslo ikke kan reservere rom fordi det kan bli brukt for prostitusjon.

Ombudet og nemnda konkluderte med at nektelsen var bygget på sammensatt diskriminering på grunn av kjønn og etnisitet.

En dom fra tingretten (17. Mars 2010 Øst-Finnmark tingrett) ble det fastslått diskriminering på grunn av kjønn og alder. En kvinne som hadde vikariat som brannkonstabel søkte 100 prosent fast stilling. I stillingsannonsen sto det at det søktes etter personer mellom 22 og 35 år. Kvinnen som søkte stillingen var da 40 år. Stillingen ble tildelt en mannlig søker, og kvinnen ble kandidat nummer 3. Retten kom frem til at arbeidsgiveren har brutt loven ved å diskriminere på grunn av kjønn og alder. Kvinnen var ifølge retten bedre kvalifisert til stillingen en de øvrige søkerne.

3.4 Oppsummering og kritikk

Arbeidsdepartementet har som nevnt ovenfor vært kritisk til en egen bestemmelse om sammensatt diskrimineringsvern i loven. Begrunnelsen var at ombudet praktiserer og håndhever vernet. Problemet er at saken først må komme til ombudet slik at ombudet kan vurdere om det foreligger multipl diskriminering eller ikke. Det er ikke alle diskrimineringsaker som blir behandlet av ombudet.

I proposisjon 88 L (2012-2013) ble det lagt vekt på at forbudet mot sammensatt diskriminering er godt kjent blant diskrimineringsvernets håndhevingsorganer. Spørsmålet er om sammensatt diskriminering er godt kjent blant arbeidsgivere og offentlige virksomheter, som etter likestillings- og diskrimineringsloven har en plikt til å sette og utvikle tiltak som forebygger og forhindrer sammensatt diskriminering etter likestillingsloven § 1 første ledd a.⁴¹ Kvinner med minoritetsbakgrunn har ofte lite kjennskap til regelverket og forbudet mot sammensatt diskriminering. En undersøkelse fra likestillings- og diskrimineringsombudet viser at terskelen for å ta kontakt med ombudet og klage er høyere for minoritetskvinner.⁴²

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet foreslår å samle likestillingsloven og diskrimineringslovene i en ny felles lov. Departementet vil tydeliggjøre at lovens diskrimineringsforbud også gjelder sammensatt diskriminering.⁴³ Likestillings- og diskrimineringsombudet er positive til lovforslaget.

”Ombudet er glad for at et forbud mot sammensatt diskriminering er tatt inn i høringsforslaget. Ved å lovfeste et uttrykkelig forbud mot diskriminering på flere grunnlag samtidig eller i kombinasjon, anerkjenner lovgiver at dette er en reell problemstilling. Selv om ombudet håndterer denne typen diskriminering innenfor dagens lovgivning, vil en uttrykkelig lovfesting fjerne en eventuell tvil omkring håndheving av slike saker. Det kan videre føre til at sammensatt diskriminering blir satt på dagsorden i arbeidsgiveres og offentlige myndigheters arbeid med aktivitetsplikten. En bevisstgjøring omkring sammensatt diskriminering kan etter ombudets tiltak for likestilling og mot diskriminering enn i dag.”⁴⁴

⁴¹ Hellum og Kohler-Olsen (2014) s. 66

⁴² Samme sted

⁴³ Barne- og likestillingsdepartementet (2015), “samler likestillings- og diskrimineringslovene”

⁴⁴ Ørstavik (2015), ”15/2134- Forslag til nye likestillings- og diskrimineringslov” punkt 4.6

4. Arbeidsgiverens aktivitets- og redegjørelsesplikt

4.1 Innledning

Aktivitetsplikten er et tiltak for å fremme aktivt likestillingsarbeid samt avdekke og hindre underliggende strukturer som bidrar til diskriminering. Formålet med arbeidsgiverens aktivitets- og redegjørelsesplikt er å forebygge og ta tak i diskriminering i arbeidsforhold før problemet eskalerer og fører til konflikt.

Den rettslige problemstillingen er hvorvidt aktivitetsplikten bidrar til å styrke hjobbærende kvinners rettsstilling i arbeidslivet.

4.2 Gjeldende rett

Aktivitetsplikt etter internasjonale FNs konvensjoner. Kvinnekonvensjonen (KDK), konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK), og rasediskrimineringskonvensjonen (RDK). Staten har etter konvensjoner plikt til å avskaffe fordommer og stereotypisering av minoriteter.

Arbeidsgiverens aktivitetsplikt er regulert i diskrimineringsloven om etnisitet § 20 og likestillingsloven § 23.

Arbeidsgivers redegjørelsesplikt følger av diskrimineringsloven § 21. Redegjørelsesplikten innebærer en rapporteringsplikt som er delt i to: redegjørelsesplikt for faktisk tilstand, tilstandsredegjørelse, og planlagte tiltak, tiltaksredegjørelse.

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever redegjørelsesplikten. Ombudet kan foreta undersøker, be om opplysninger, gå i dialog med virksomheten og påpeke manglende oppfølging av aktivitetsplikten.⁴⁵ Likevel kan ombudet ikke sanksjonere, og kan ikke treffe vedtak. Det er nær sammenheng mellom redegjørelsesplikt og aktivitetsplikten.

Redegjørelsesplikt medvirker indirekte til at aktivitetsplikten følges.⁴⁶ Dette kan svekke formålet med aktivitetsplikten da aktivitetsplikten kontrolleres indirekte av ombudet.

⁴⁵ Jf. Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) Kapittel 4.7.4

⁴⁶ Jf. Prop. 88 L (2012-2013) Kapittel 15.4

Det følger av diskrimineringsloven § 20 første punktum at arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Det følger videre av bestemmelsen andre punkt at aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Aktivitetsplikten gjelder for arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte og arbeidsgivere i offentlig sektor, jf. § 20 bokstav a) og b).

Med aktivt, målrettet og planmessig menes det å iverksette tiltak, definere målet for arbeidet og hvem som er ansvarlig samt utarbeide og følge en bevisst strategi for å fremme lovens formål.

4.2.1 Diskrimineringslovens formål

Formålet med loven er å fremme likestilling uavhengig av etnisitet, religion og livssyn jf. diskrimineringsloven om etnisitet § 1 første ledd. Formålet med likestillingsloven er å fremme likestilling uavhengig av kjønn, jf. § 1 første ledd. Likestillingsloven tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling, jf. bestemmelsen andre ledd.

Med likestilling menes det etter lovens bokstav a) likeverd, b) like muligheter og rettigheter, c) tilgjengelighet og d) tilrettelegging.

4.2.1.1 Likeverd

Med likeverd menes det etter forarbeidene at alle mennesker skal respekteres for den de er.⁴⁷ Likeverd er selve fundamentet i et demokratisk land og velferdssamfunn.

Den bygger på FNs verdenserklæring om menneskerettigheter.

4.2.1.2 Like muligheter og rettigheter

I følge forarbeidene til diskrimineringsloven og likestillingsloven er et av formålet å styrke stillingen til svake og utsatte personer i samfunnet som kvinner, innvandrere og etnisk minoriteter. Like muligheter er en form for likestilling i samfunnet. Like formelle og reelle muligheter er en sentral del av likestillingsarbeidet. I et demokratisk samfunn er det

⁴⁷ Prop 88. L Kapittel 11 s. 75

nødvendig at alle individer har like rettigheter og samme muligheter. Like muligheter bidrar til inkludering, rettferdighet og et integrert samfunn. Hensikten med diskrimineringsvernet er ”å sikre at rettsstatens idealer- som likhet for loven, forutberegnelighet og vernet mot vilkårlighet og maktmisbruk- oppfylles og ivaretas”.⁴⁸

4.2.1.3 Tilgjengelighet og tilrettelegging

Diskrimineringsvernet tar sikte på at samfunnet har forskjellige individer med ulike behov for tilrettelegging. Likestilling innebærer at samfunnet må tilpasse seg den forskjellen. Reglene om tilgjengelighet og tilrettelegging relateres mest til personer med nedsatt funksjonsevne, men loven gjelder også alle individer som omfattes av diskrimineringsgrunnlag som graviditet, sykdom, livssyn og tro osv.

Arbeidsgiveren har etter lovens formål plikt til å fremme likestilling ved likeverd, like muligheter på arbeidsplassen samt tilrettelegge for bruk av hijab dersom det lar seg gjøre. Aktivitetsplikten gjelder kun private virksomheter som har mer enn 50 ansatte. Spørsmålet som reises er hvorvidt virksomheter med mindre enn 50 ansatte er pliktige til å tilrettelegge for aktivt likestillingsarbeid.

4.3 Kritikk

I departementets nye høringsforslag om samlet diskrimineringslov er aktivitetsplikten for private bedrifter med mer enn 50 ansatte videreført. Videre foreslo departementet å fjerne redegjøringsplikten. Grunnen er at bedrifter med mindre enn 50 ansatte har lite formalisert styringsstruktur og personalpolitikk er i mindre grad basert på skriftlige nedfellede retningslinjer og politikk.

Ombudet er generelt kritisk til lovforslaget, og mener at lovforslaget svekker vernet mot diskriminering. Alle virksomheter bør omfattes av aktivitetsplikten, i følge ombudet. ”Et stort antall av virksomhetene i Norge har færre enn 50 ansatte. Flere bransjer i næringslivet er i dag

⁴⁸ Samme sted

dessuten organisert etter en franchisemodell. Det betyr at mange enheter innen store kjeder vil kunne være unntatt aktivitetspliktene med departementets forslag. Dette er uheldig. Både Diskrimineringslovutvalget (NOU 2009: 14) og Likestillingsutvalget (NOU 2011: 18) foreslo at aktivitetsplikten skulle gjelde alle virksomheter, og at kravene til virksomheter med mer enn 50 ansatte skulle konkretiseres i enten lov eller forskrift. Ombudet foreslår en endring i lovbestemmelsen slik at den omfatter alle arbeidsgivere, men differensierer kravet til arbeidsmetode ut fra antall ansatte i virksomheten for private arbeidsgivere”.⁴⁹

Hijabbærende kvinner kan nettopp oppleve å bli utsatt for diskriminering i private og små bedrifter. Ved å endre reglene slik at alle virksomheter omfattes av aktivitetsplikt bidrar det til å fjerne individuell og strukturell diskriminering samt fremme likestilling i arbeidslivet.

5. Arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers religionsfrihet

5.1 Innledning

Arbeidsgiveren kan i henhold til styringsrett sette krav til bekledning og uniform ved arbeidsforhold. Arbeidstakeren er da pliktig til å innrette seg etter arbeidsgiverens krav. Problemet oppstår når kravet til bekledningen er i strid med arbeidstakerens religion og livssyn som er tilfelle ved bruk av hijab. Den rettslige problemstillingen er hvordan slik interesseavveining skal vurderes etter gjeldende rett.

5.2 Hva er styringsrett?

Arbeidstakeren og arbeidsgiveren inngår en avtale om at arbeidstakeren skal stille sin kraft og tjeneste til arbeidsgiverens disposisjon. Maktbalansen mellom partene er ujevn.

Arbeidsgiveren har større makt ved bestemmelsesrett til å velge mellom ulike arbeidstakere ved ansettelsen. Arbeidstakeren er underordnet, og avhengig av arbeidsgiveren for å tjene til livets opphold. Arbeidsgiveren kan både være offentlig og privat næringsdrivende.

⁴⁹ Ørstavik (2015), ”15/2134- Forslag til nye likestillings- og diskrimineringslov” punkt 7.2

Styringsrett er en selvstendig rettsnorm.⁵⁰ Styringsrett er ikke lovfestet, men beror på ulovfestet rett og sedvaner. Arbeidsgiverens styringsrett er retten til ”å organisere, lede og fordele arbeidet, og til å ansette og si opp arbeidstakere”.⁵¹

Arbeidsgiveren har i henhold til styringsrett rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, jf. Nøkk-dommen Rt. 2000 s. 1602.

Kjernen i styringsrett er at ”arbeidsgiveren som utgangspunkt har en ensidig rett- en heteronom kompetanse- til å treffe bestemmelser som angår arbeidsforholdet og virksomheten”.⁵²

Styringsretten kan innebærer at arbeidstakeren må innrette seg etter spesielle regler om bekledning i arbeidstiden.

5.3 Avgrensning av styringsrett

Arbeidsgiverens styringsrett er begrenset av arbeidsmiljøloven §§ 13-1 til 13-4. En begrensning av arbeidsgiverens frihet til å styre, lede, ansette og si opp arbeidsavtalen.

Det er både materielle og prosessuelle begrensninger. Materielle ved beslutningene som arbeidsgiveren tar må være i samvær med regler. Prosessuelle begrensninger er måten arbeidsgiveren skal gå frem på etter at beslutningen tas.⁵³

Arbeidsgiverens styringsrett begrenses også av ulovfestet og alminnelige saklighetskrav. I Rt. 2001 side 418 (Kårstø-dommen) uttalte Høyesterett at ”styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer” side 427.

Med saklighetskrav menes det riktige beslutninger basert på kvalifikasjoner til arbeidstakere og arbeidets art og omfang, ikke ”utenforliggende” hensyn.

Det er en ”restkompetanse” arbeidsgiveren har etter avskjæring av beslutningsrett:

⁵⁰ Skjønberg og Hognestad (2014) s. 227

⁵¹ Andersen 1967 s. 149

⁵² Evju (2010c) s. 38

⁵³ Skjønberg og Hognestad (2014) s. 231

”Arbeidsgiverens ”styringsrett” er ikke et fruktbart utgangspunkt for tanken når konkrete rettsspørsmål skal løses- nettopp fordi styringsretten ikke er et selvstendig, uavhengig rettsgrunnlag, men en ”restkompetanse” *innenfor rammen* av det som følger av lovgivning og avtaler. Derfor er det dette siste som må tas som utgangspunkter, og undersøkes først, for å fastslå om det er igjen noe ”beslutningsrom” for arbeidsgiveren.”⁵⁴

Utgangspunktet er at internasjonale forpliktelser, arbeidsmiljøloven og diskrimineringsloven om etnisitet setter en begrensning i arbeidsgiverens styringsrett. Likevel kan arbeidsgiveren benytte seg av styringsretten, og foreta en beslutning om forskjellsbehandling dersom formålet er saklig etter aml. § 13-3 og diskrimineringsloven § 7.

Den rettslige problemstillingen er om forskjellsbehandling på grunn av hijab anses å være saklig, og eventuelt når er det tale om saklig forskjellsbehandling. Problemstillingen om bruk av hijab i arbeidsforhold er påpekt i forarbeidet til den tidligere loven.

”I enkelte situasjoner vil den enkeltes religiøse behov og tradisjoner kunne komme i konflikt med legitime krav som oppstilles på ulike områder i samfunnet, og som skal gjelde for alle, uansett religion eller livssyn. Et eksempel kan være at en persons ønske om å bære turban eller hijab på arbeidsplassen kommer i strid med virksomhetens krav til sikkerhet eller helse og hygiene. Det vil da måtte bero på en konkret vurdering hvorvidt en slik form for forskjellsbehandling er saklig, nødvendig og proporsjonal”.⁵⁵

For å vurdere om en forskjellsbehandling er saklig, skal det først ta stilling til saklighetskravet i gjeldende rett, og i praksis deretter vurderes om en forskjellsbehandling på grunn av hijab er saklig.

⁵⁴ Evju 2010c s. 41-42 og Evju 2001 s. 63

⁵⁵ Ot.prp. nr.33 (2004-2005) punkt 10.4.8.3

5.4 Lovlig forskjellsbehandling

5.4.1 Gjeldende rett

Unntak fra hovedregelen om forbud mot diskriminering følger av diskrimineringsloven om etnisitet § 7, lovlig forskjellsbehandling. Forskjellsbehandling er ifølge bestemmelsen lovlig dersom a) den har et saklig formål b) den er nødvendig for å oppnå formålet og c) det er rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.

Det fremgår imidlertid av bestemmelsen at det skal tas en konkret skjønnsmessig helhetsvurdering. Vilkårene er kumulative, alle virkårene må være oppfylt for at det skal være adgang til saklig forskjellsbehandling.

Regelen er en videreføring av gjeldende rett og en avgrensning av diskrimineringsbegrepet. Ved vurdering av lovlig forskjellsbehandling er det av betydning om forskjellsbehandlingen er direkte eller indirekte samt hvilke samfunnsområder det gjelder. Indirekte forskjellsbehandling er videre enn direkte forskjellsbehandling. Unntaket er skjerpet i arbeidsforhold. Etter forarbeidene til diskrimineringsloven er lovlig forskjellsbehandling i arbeidslivet snever. Kravet til forholdsmessighet, rimelighet og avveieende interesser er sentralt ved lovlig forskjellsbehandling.

Forskjellsbehandling må være saklig for at det skal være lovlig. I følge forarbeider kan legitime målsetninger som helse, sikkerhet, beskyttelse av andres rettigheter og plikter osv. sette rammen for saklighetskravet. Subjektive vurderinger skal det ikke legges vekt på.⁵⁶

Videre må forskjellsbehandling må være nødvendig og egnet for å oppnå formålet. Midlene som brukes for å oppnå formålet må være hensiktsmessige. Dersom det trengs bestemte egenskaper for å utføre en oppgave er da forskjellsbehandling tillatt.

For at en saklig og nødvendig forskjellsbehandling skal anses som lovlig, må vilkåret om forholdsmessighet også være oppfylt. Forholdsmessighet er avveining av ulike hensyn og

⁵⁶ NOU 2009: 14 kapittel 16 punkt 16.4.2

interesse ved forskjellsbehandling. Målet er å vurdere beskyttelsen av individet og vernet mot diskriminering vs. formålet med forskjellsbehandling. Vurderingen skal ta sikte på hvilke samfunnsområder forskjellsbehandling gjelder. I arbeidsforhold er adgangen til forskjellsbehandling streng.

Vilkårene er godt oppsummert i forarbeider: ”Adgangen til forskjellsbehandling beror på en konkret vurdering om det aktuelle formålet er saklig, om midlene er nødvendige for å oppnå formålet og om forskjellsbehandling ikke er uforholdsmessig inngripende. Et vurderingstema vil være om formålet er av en slik art at prinsippet om ikke-diskriminering bør vike. Handlingen eller unnlatsen må bygge på et korrekt faktum som fremstår som et rimelig og legitimt grunnlag for å gjøre unntak. Det vil også måtte vurderes om det foreligger andre ikke-diskriminerende handlingsalternativer som er egnet til å oppfylle formålet. Midlene som brukes for å oppnå formålet må ikke gå uforholdsmessig langt eller virke uforholdsmessig sterkt i forhold til formålet med dem. Proporsjonalitetsvurderingen kan bli påvirket av om det dreier seg om direkte eller indirekte forskjellsbehandling. Ved indirekte forskjellsbehandling vil gjerne handlingsalternativet være mer ressurskrevende, siden indirekte forskjellsbehandling i mange tilfeller dreier seg om strukturelle forhold i samfunnet som medfører at større grupper blir stilt dårligere. Dette kan føre til at indirekte forskjellsbehandling oftere må tillates som følge av proporsjonalitetsvurderingen, enn der det dreier seg om direkte forskjellsbehandling.”⁵⁷

5.4.1.1 Saker fra ombudet og nemda

I ombudets sak 16/1071 ble det konstatert diskriminering å nekte personlig assistent å gå i hijab. Klageren søkte om stilling som personlig assistent i Oslo kommune Bydel Ulleren. Etter intervjuet fikk klageren en melding om at hun kunne få stillingen dersom hun var komfortabel å jobbe uten hijab, noe som ikke var aktuelt for klageren. Ombudet konkluderte med at Bydel Ullern handlet i strid med diskrimineringsloven om etnisitet § 5 for å nekte å ansette personlig assistent med hijab.⁵⁸

⁵⁷ Ot.prp.nr.33 (2004-2005) punkt 10.4.8.1

Neste sak 13/2025 (ombudet), 46/2014 (nemda) handler om NRKs forbud mot å bruke religiøse plagg og symboler i nyhetssendingen.

Ombudet tok på eget initiativ stilling til om forbudet mot å bruke kors og andre religiøse symboler var i strid med diskrimineringsloven § 6 om direkte diskriminering på grunn av religion. Ombudet konkluderte med at forbudet var i strid med diskrimineringsloven § 6. Nemda konkluderte derimot med at forbudet var nødvendig for å sikre nøytralitet og ytringsfrihet for pressen.⁵⁹

Sak 13/1837 (ombudet) og 2/2014 (ombudet) gjaldt spørsmål om bruk av religiøse hodeplagg i sikkerhetskontroll.⁶⁰

Ombudet startet på eget initiativ en klagesak mot G4S Aviation Security for selskapet om uniformsreglementet som forbyr ansatte å bruke hijab og andre religiøse symboler. Ombudet konkluderte med at forbudet var i strid med den tidligere diskrimineringsloven § 4 og likestillingsloven § 3. Men nemda konkluderte med at forbudet var ikke i strid med loven.⁶¹

Vedtak 8/2010 fra nemda dreide seg politiets forbud mot hijab i politiuniformen. Nemda slo fast at politiets uniformsreglement som forbyr bruk av hijab og andre religiøse hodeplagg er i strid med diskrimineringsloven § 4 og likestillingsloven § 3.

5.4.1.2 EU og Internasjonale forpliktelser

Etter internasjonale rettskilder er det adgang til forskjellsbehandling dersom forskjellsbehandling: 1) har et saklig og legitimt formål, ”saklighetskravet”, 2) er nødvendig for å oppnå formålet, ”nødvendighetskravet”, og 3) ikke er uforholdsmessig inngripende, ”proporsjonalitetskravet”.

I forarbeidene til den tidligere diskrimineringsloven om etnisitet er det nærmere drøftet hva den internasjonale rett legger vekt på ved vurdering av kravene.

⁵⁹ Se nærmere i oppgavens punkt 5.4.2.5

⁶⁰ Se nærmere på oppgavens punkt 5.4.2.6

”Saklighetskravet innebærer at motivene bak forskjellsbehandlingen må være fornuftige, formålene må være legitime og effektene må være forsvarlige. Nødvendighetskravet innebærer at forskjellsbehandlingen må være hensiktsmessig og nødvendig for å oppnå formålet. Proposjonalitetskravet innebærer at diskrimineringsforbudet likevel er krenket dersom det ikke er et rimelig forhold mellom de anvendte midlene og målet som søkes oppnådd.”⁶²

Etter lovforarbeidene skal bestemmelsen tolkes i samsvar med EUs etnisitetsdirektiv.⁶³

EUs rådsdirektiv 2000/43/EF om likebehandling uavhengig av etnisk opprinnelse gir i artikkel 4 medlemsstatene adgang til å fastsette unntak fra forbudet mot diskriminering.:

”der den pågældende egenskap på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenheng, hvorvi sådanne aktiviteter udøves, udgjør et regulært og afgørende erhvervnæssigt krav, forutsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimelig forhold hertil.”

EUs rådsdirektiv 2000/78/EF om prinsippet om likebehandling i arbeidslivet artikkel 14 nr. 2.

Forskjellsbehandling i arbeidsforhold er etter EU-direktiver snever. I EUs rådsdirektiv 2000/43/EF artikkel 18 er det slått fast at forskjellsbehandling bare kan rettferdiggjøres når den foregår under meget begrensede omstendigheter.

SP artikkel 18 nr. 3:

”Friheten til å utøve en religion eller tro skal ikke være en 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 andre grunnleggende rettigheter og friheter.”

EMK artikkel 9 punkt 2 har et unntak fra hovedregelen om religionsfrihet:

”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.”

⁶² Ot.prp. nr 33 (2004-2005) kapittel 10.4.3

⁶³ Se Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) s. 101

5.4.1.3 Praksis fra EMD

EMD uttaler at hijab er ”prangende” symboler. EMD har gitt statene en vid skjønnsmargin (margin of appreciation) i saker som handler om religion. At det er sekulære stater som Tyrkia, Sveits og Frankrike er også av betydning for utfallet av slike saker. I alle saker som gjelder om forbudet mot hijab, har EMD gitt statene som forbød hijab medhold.

EMK artikkel 9 nr. 2 gir statene adgang til begrensning i individers frihet til å gi uttrykk for religionen. Første vilkår om at inngrepet eller begrensningen er ”forskrevet ved lov” på grunn av hensynet til tilgjengelighet og forutsigbarhet.

Andre vilkår: Legitimt formål, bestemmelsen inneholder en liste over legitime formål:

”hensyn til den offentlige trygghet, for å beskytte den offentlige orden, helse eller moral, eller for å beskytte andres rettigheter og friheter”.

Tredje vilkår er at inngrepet må være nødvendig i et demokratisk samfunn. Nødvendig og forholdsmessig samme resultat kan oppnås med mindre inngrep.

5.4.1.3.1 Dahlab mot Sveits 2001

En kvinne mistet jobben som lærer i barneskole etter at hun konverterte til islam, og begynte å bruke hijab. Spørsmålet i saken var om hennes rett til religionsfrihet ble krenket etter EMK artikkel 9, og om inngrepet er nødvendig i et demokratisk samfunn.

EMD slo fast at forbudet var ”foreskrevet ved lov”. Hensynet var et nøytralt offentlig utdanningssystem samt hensynet til offentlig trygghet og hensynet til å beskytte elevene og deres foreldres rettigheter. Hennes rett til å praktisere religionen måtte vike. EMD la avgjørende vekt på lærerens sterke innflytelse på elevene.

EMD begrunnet i tillegg forbudet med hensynet til avskaffelse av kjønnsstereotyper i kjennelsen s. 13

“ ... it cannot be denied outright that the wearing of a headscarf might have some kind of proselytising effect, seeing that it appears to be imposed on women by a precept which is laid down in the Koran and with, as the Federal Court noted, is hard to square with the principle of gender equality. It therefore appears difficult to reconcile the wearing of an Islamic headscarf

with the message of tolerance, respect for others and, above all, equality and non-discrimination that all teachers in a democratic society must convey to their pupils.”

5.4.1.3.2 Leyla Sahin mot Tyrkia 2005

En kvinnelig medisinstudent ble nektet å bruke hijab på universitetet. Saken gjelder ikke arbeidsretten, men er relevant for EMDs praksis og anvendelsen av EMK artikkel 9 nr. 2.

Spørsmålet var om forbudet var ”nødvendig i et demokratisk samfunn”. EMD konkluderte med at forbudet var ”foreskrevet ved lov”. Hensynet til å ”beskytte andres rettigheter og friheter” og hensynet til ”offentlig trygghet” samt hensynet til tyrkiske sekulæres tradisjon har vært avgjørende ved vurderingen.

“ Upholding the ”principle of secularism”, which is undoubtedly one the fundamental principles of the Turkish State which are in harmony with the rule of law and respect for human rights, may be considered necessary to protect the democratic system in Turkey.”

5.4.1.3.3 Kurtulmus v. Tyrkia 2006

En kvinnelig professor ved Universitet i Istanbul ble nektet å bruke hijab på arbeidsplassen.

EMD uttalte at det ikke forelå diskriminering på grunn av religion eller kjønn.

“ The rules on wearing the islamic headscarf are unrelated to the applicants religious affiliation or her sex, but pursue, among other things, the legitimate aim of protecting public order and the rights and freedoms of others”.

EMD har i sakene ovenfor ikke lagt hensynet til religionsfrihet og bruk av religiøse hodeplagg stor vekt. I sakene har EMD konkludert med at forbudet mot hijab ikke er diskriminering på grunn av religion eller kjønn, og har dermed innskrenket retten til muslimske kvinners rett til deltakelse i arbeidslivet.

5.4.1.3.4 Eweida and others v. The United Kingdom 2013

Dommen handler om indirekte diskriminering på grunn av religion. Den gjelder ikke bruk av hijab, men er relevant for EMDs vurdering av religionsfriheten.

En kvinnelig ansatt med egyptisk bakgrunn kunne ikke ha kors rundt halsen på arbeidsplassen sin i British Airways. Hun ble suspendert fra sin stilling og sendt hjem uten lønn.

Arbeidsgiveren endret reglementet etter en periode slik at Eweida kunne bruke kors rundt halsen. Eweida fikk ikke lønn for perioden hun var hjemme.

Flertallet i dommen la vekt på at hensynet til arbeidstakerens religionsfrihet var i strid med arbeidsgiverens profil (image). Flertallet la vekt på at arbeidsgiveren ikke hadde dokumentert at bruk av for eksempel hijab hadde skadet arbeidsgiverens profil. Arbeidsgiverens endring av reglementet talte for at forbudet mot bruk av kors ikke var nødvendig. Arbeidsgiveren kunne heller ikke dokumentere at Eweidas bruk av kors gjorde et inngrep i andres friheter og rettigheter.

Flertallet uttalte at Storbritannia hadde ikke sikret Eweidas rettigheter etter EMK artikkel 9.

Individens rettigheter og verdien til å kommunisere sin overbevisning i dommen:

”(...)as previously noted, this is a fundamental right: because a healthy democratic society needs to tolerate and sustain pluralism and diversity; but also because of the value to an individual who has made religion a central tenet of his or her life to be able to communicate that belief to others”.⁶⁴

Dommen gir arbeidstakere større vern for bruk av religiøse symboler, og det kan tyde på en rettsutvikling på området. Likevel er Eweida-saken litt spesiell fordi arbeidsgiveren allerede hadde tilrettelagt for bruk av turban og hijab på arbeidsplassen.

Et moment ved helhetsvurderingen er ifølge dommen om arbeidstakeren var klar over reglene som var i strid med hans tro, eller om det hadde skjedd en endring etter at arbeidstakeren ble ansatt. EMD åpnet i denne dommen adgangen til at arbeidstakeren kunne nekte å utføre arbeid som er i strid med ens religion.

⁶⁴ Eweida-dommen, EMD 2013 avsnitt 94

5.4.2 Vurdering av ulike hensyn som begrenser bruk av hijab i arbeidsforhold.

5.4.2.1 Innledning

Vurderingen under er basert på hensynene som Strand har tatt stilling til i sin bok ”Diskrimineringsvern og religionsutøvelse”.⁶⁵ Hun har særlig lagt vekt på uniformproblematikken og organer med maktutøvelse som politi, domstolen, tollvesenet og forsvaret.

5.4.2.2 Hensynet til sikkerhet

Hensynet til sikkerheten kan innskrenke retten til religionsfriheten. Arbeidsgiveren har som regel hovedansvaret for å sikre arbeidsplassen etter helse, miljø og sikkerhetsregler (HMS).

Arbeidsmiljøloven og arbeidsgiveren kan gi instruksjoner som beskytter arbeidstakeren på arbeidsplassen som bruk av spesielle utstyr og kle seg på en bestemt måte. Hensynet til sikkerheten anses som saklig og nødvendig.

I en del avgjørelser ble hensynet til sikkerhet lagt avgjørende vekt på.

Menneskerettskomiteens behandling av saken *Karnel Singh Bhinder mot Canada* omhandlet en mannlig sikh som brukte turban på arbeidsplassen. Han mistet jobben fordi han nektet arbeidsgiverens pålegg om bruke av vernehjem. Menneskerettskomiteen konkluderte med at at det ikke var brudd på SP da bruk av vernehjem var nødvendig. EMD kom til samme resultat i *X. mot Storbritannia*. EMD kom frem til at religionsfriheten måtte vike for hensynet til sikkerhet.

Praksisen etter EMK og SP viser at bruk av hodeplagg på arbeidsplassen kan innskrenkes på grunn av konkrete sikkerhetshensyn på arbeidsplassen.

Arbeidsgiveren kan blant annet gi pålegg om å justere religiøse hodeplagg slik at det ikke setter seg fast i en maskin.

Etter proporsjonalitetsprinsippet må ikke kravet til sikkerhet innskrenke retten til bruk av hodeplagg mer enn det som er nødvendig og rimelig. Imidlertid kan arbeidsgiveren tilpasse

⁶⁵ Strand (2012) s. 343 til s. 357

uniformen eller verneutstyr hvis det lar seg gjøre slik at hensynet til sikkerhet og religionsfrihet ivaretas.

Spørsmålet er om bruk av hijab kan stride mot sikkerheten på en arbeidsplass. Dette varierer fra arbeidsplass til arbeidsplass og hvilke hodeplagg det dreier seg om. Det må tas en skjønnsmessig helhetsvurdering. Hijab er i motsetning til turban ikke stor i volum, noe som gjør at bruk av for eksempel turban og hjelm blir vanskelig, mens hijab ikke nødvendigvis trenger å være så stor. Bruk av vernehjem over hijaben er mulig, og anses ikke som et problem.

5.4.2.3 Hensynet til hygiene

Hygiene er på lik linje med sikkerhet et viktig hensyn som kan innskrenke retten til å bruke religiøse hodeplagg på arbeidsplassen. Arbeidsgiveren har som nevnt ovenfor et ansvar for å ivareta helsen og sikkerheten til både arbeidstakere, kunder, pasienter osv. Dersom arbeidstakerens bruk av hijab kan forårsake dårligere hygiene kan dette være en saklig grunn til å hindre slike hodeplagg på arbeidsplassen. Arbeidsgiveren må imidlertid etter proporsjonalitetsprinsippet først tilrettelegge for både bruk av hodeplagg samt ivareta hygienehensynet ved for eksempel gi arbeidstakeren pålegg om å vaske hodeplagget på en bestemt måte eller at arbeidsgiveren også kan vaske hodeplagget sammen med andre uniformdeler på arbeidsplassen.

Bruk av hodeplagg kan ikke være en grunn til at en person ikke blir ansatt. Tvert imot kan arbeidstakerens bruk av hijab være en fordel i en del yrker hvor tildekking av hår er nødvendig på arbeidsplassen, som for eksempel kokk, kirurg osv. Det blir da ikke noen hindringer dersom hodeplagget vaskes og renses sammen med uniformen på arbeidsplassen. Ullevål og Haukeland sykehus tilbyr ansatte hijab sammen med uniformen.

5.4.2.4 Hensynet til identifikasjon

Bruk av uniform på en arbeidsplass er en viktig grunn for å ivareta identifikasjonshensynet. Ansatte på en arbeidsplass skal da se like ut. Individuer skal da kunne lett identifisere personen

ut ifra hva slags uniform vedkommende har på seg, som lege, butikkmedarbeider, byggearbeider, politi, tollvesenet osv.

Denne likheten blir mindre dersom en eller flere ansatte bruker religiøse hodeplagg. Dette taler mot identifikasjonshensynet. På den andre siden har alle individer etter nasjonale og internasjonale menneskerettigheter rett til å delta i arbeidslivet. Retten til å tro og praktisere troen og religionen er også en menneskerett. Arbeidsgiveren kan ivareta disse interessene og hensyn ved å tilpasse religiøse hodeplagg etter uniformen. Arbeidstakeren er da fortsatt gjenkjennelig og uniformen gjør at han forbindes med yrket, og identifikasjonshensynet er dermed ivaretatt. Dersom det religiøse hodeplagget eller symbolet overskygger uniformen kan forbudet mot plagget være saklig. Det må da tas en konkret og skjønnsmessig vurdering.

5.4.2.5 Hensynet til ivaretagelse av virksomhetens profil-generelt

Arbeidsgiveren har adgang til å bestemme hvilken profil virksomheten skal ha og hva slags verdier virksomheten fremmer. Det kan sette en begrensning i arbeidstakerens rett til å bruke hodeplagg. Proporsjonalitetsprinsippet gjør seg gjeldende her, det må være nødvendig for at arbeidsgiveren kan forby bruk av hodeplagg. Arbeidsgiveren må foreta en konkret vurdering av nødvendighetskravet. Konkrete punkter i virksomheten som å fremstå nøytral kan føre til forbud mot hodeplagg for ansatte som har kontakt med mange mennesker utad. Eweida-dommen og NRK-saken er illustrerende eksempler.

Forbudet mot religiøse symboler for nyhetsprogramledere er diskriminering ifølge ombudet i NRK-saken. Ombudet konkluderte med at forbudet hadde et saklig formål på grunn av hensynet til nøytralitet og upartiskhet for programleder. Imidlertid slo ombudet fast at NRK ikke hadde gjort det sannsynlig at forbudet var nødvendig. Ombudet uttalte at nøytralitet er relativt. ”Nøytralitet har ikke en absolutt størrelse og vil variere med tid, sted og seerne selv som består av et bredt spekter av mennesker med ulik etnisitet, kjønn og klasse.” Ombudet viste til andre land som Danmark og England som hadde programledere med kors under sendinger. Det var ikke gjort sannsynlig at bruk av kors vil svekke nøytraliteten. Videre bygget ombudet sin uttalelse på EMDs avgjørelse i *Eweida and others v. The United Kingdom* der EMD slo fast på arbeidstakerens rett til å bruke religiøse symboler på arbeidsplassen.

NRK mente at forbudet mot bruk av religiøse symbol ikke er diskriminering etter diskrimineringsloven § 6. ”En av pressens viktigste oppgaver i et demokratisk samfunn er å være en offentlig vaktbikkje og sette kritisk søkelys på maktfaktorer i samfunnet, herunder også religiøse institusjoner. For å ivareta denne rollen er pressen nødt til å opptre helt fritt og uavhengig av alle eksterne interesser. Uavhengighetskravet er en helt grunnleggende forutsetning for at pressen skal kunne ivareta sin samfunnsrolle. Det er helt avgjørende at NRK ikke fremstår på en måte som gjør at seerne blir usikre på om uavhengighetskravet er ivaretatt. Nyhetsprogramlederne på tv skal presentere all verdens nyhetssaker for alle slags folk, enten de er kristne, muslimer, buddhister, humanetikere eller annet. NRKs nyhetsprogramledere er ikke bare nyhetsopplesere, men har en bredere oppgave, blant annet ved å intervju personer i studio og er med på å forme innholdet i det som blir presentert.”⁶⁶

Videre mente NRK at det vil være i strid med EMKs artikkel 10 om ytringsfrihet dersom staten pålegger kanalen om å tillatte religiøse symboler for programlederne. NRK påpekte at pressen er gitt sterkere vern i EMK. Statens skjønnsmargin er snever for pressen. Likestillings- og diskrimineringsnemda var enig med NRK. NRK må i følge nemda ikke sannsynliggjøre at forbudet mot religiøse symboler er nødvendig i motsetning til det ombudet uttalte. NRKs forbud mot religiøse symboler under sendinger er ikke i strid med diskrimineringsloven § 6. Nemda konkluderte med at forskjellsbehandlingen er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles.

I Canada og Storbritannia er bruk av religiøse hodeplagg og symboler tillatt. Canada

hadde sin første hijab med nyhetsprogramleder Ginella Massa.⁶⁷ Fatima Manji er også den første nyhetsanker med hijab i Storbritannia.⁶⁸

Føtex-saken fra Danmarks Høyesterett 22/2005:

Føtex er en varehuskjede i Danmark som hadde et bestemt bekledningsreglement. Ansatte måtte gå i uniform og de ansatte som hadde mye kundekontakt hadde ikke adgang til å bruke hodeplagg. Bekledningsreglementet hadde eksistert i virksomheten i mange år. Bakgrunn for reglene var forretningsmessige og driftsmessige hensyn. Føtex-kjeden ønsket å fremstå som

⁶⁷ Se Frej (2016), huffingtonpost

⁶⁸ Wikipedia (2016), ”Fatima Manji”

en politisk, religiøs og kulturelt nøytral virksomhet. Kjeden ville unngå ”støy” mellom kundene og ansatte. Ansatte hadde heller ikke adgang til å ha synlig kors, piercing eller unaturlig hårfarge.

En kvinne som hadde en jobb som kundekontakt i mange år, varslet arbeidsgiveren om at hun ønsket å bruke hijab fremover. Hun fikk tilbud om en annen stilling der det var tillatt å bruke hijab, men hun takket nei til tilbudet. Hun ble sagt opp fra sin stilling og reiste sak mot kjeden for ulovlig diskriminering på grunn av religion og etnisitet.

Dansk Høyesterett slo fast at det ikke var diskriminering å si opp kvinnen fra sin stilling. Høyesterett la avgjørende vekt på forarbeidene. Ifølge forarbeidene hadde arbeidsgiveren etter styringsretten adgang til å sette krav til ansattes bekledning for å ivareta virksomhetens profil, men kravene måtte stilles likt for alle ansatte. Videre mente Høyesterett at lovgiveren gjennom forarbeidene hadde tatt en vurdering om hvordan arbeidsgiverens styringsrett kunne avveis mot arbeidstakerens religionsfrihet.

I sak 07/627 vurderte ombudet om oppsigelse på grunn av hijab var diskriminerende. Arbeidsgiveren anførte at bruken av hijab ikke passet inn i butikkjedens profil. Det var ifølge ombudet ikke en saklig begrunnelse. Hijaben kunne tilpasse uniformen estetisk, mente ombudet. Videre uttalte ombudet i denne saken at bruk av hodeplagg er kjernesonen av diskrimineringsvernet.

Hensynet til ivaretagelse av virksomhetens profil er gjerne begrunnet med tanke på ”tredjepart” som i NRK-saken er seere, og i Føtex-saken er kunder. Virksomheter vil da ivareta en nøytral profil for å unngå bl.a. ”støy” som var bakgrunnen i Føtex-saken.

Religion har historisk sett hatt stor makt, og en dominerende rolle i samfunnet tidligere. Samfunnet har endret seg og blitt mer sekularisert. I et sekularisert samfunn kan enkelte ikke føle seg komfortable med å bli eksponert for andres tro og livssyn, særlig religioner og praksis som er omdiskutert i media. På den andre siden er prinsipper som ytringsfrihet og religionsfrihet en viktig del av et demokratisk land.

5.4.2.6 Hensynet til ivaretagelse av virksomhetens profil – særlig om nøytralitet i statlige institusjoner som forvalter makt på felleskapets vegne

Statlige institusjoner har spesielle samfunnsoppgaver og en maktposisjon i samfunnet og skal dermed fremstå nøytrale i sin bekledding for det er profilen til disse institusjonen som står i fokus utad. Spørsmålet er om hijab svekker nøytralitet i offentlige institusjoner som utøver makt. Ombudet og nemda behandlet en del saker om religiøse hodeplagg og symboler, særlig hijab i saken om hijab i sikkerhetskontroll og hijab i politiet.

LKN 3/2014 B Sikkerhetsselskap forbud mot religiøse plagg

Ombudet konkluderte med at forbudet mot religiøse plagg er direkte diskriminering på grunn av religion, og indirekte diskriminering på grunn av kjønn.

Imidlertid konkluderte nemda med at det ikke var diskriminerende å forby hijab i uniformen for sikkerhetskontrollen. I følge nemda er hensynet til verdinøytralitet et saklig formål.

Forbudet var nødvendig for å oppnå formålet, og ikke uforholdsmessig inngripende overfor de ansatte.

”...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...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...Nemda legger til grunn at verdinøytralitet er et saklig formål for en virksomhet som X, hvor ansattes rolle og myndighet i kraft av deres uniform er sentral.

Formålet med en uniform er at individualiteten tones ned, og at individets på den måten fremstår som nøytral. Det er virksomhetens rolle som skal sannsynliggjøres. Bruken av religiøse hodeplagg kommer lett i motstrid med formålet med uniformen, ved at individet da tilkjenner sin religiøse tilknytning...”

LKN 35/2014 Kort og velpleid skjegg for ansatte i sikkerhetskontroll

Nemda vurderte om sikkerhetsselskapets uniformsreglement om at skjegg skal være kort og velpleid var i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av religion og etnisitet etter

diskrimineringsloven § 6. Nemda slo fast at hensynet til nøytralitet når det gjelder tillitt knyttet til kontroll og eventuelle maktutøvelse, ivaretagelse av virksomhets verdinøytrale profil og behovet for at det skapes respekt og ro anses som saklig formål, og at forskjellsbehandlingen var nødvendig for å oppnå formålet.

LKN 8/2010 Hijab i politiet

Nemda konkluderte med at forbudet mot hijab i politiet er indirekte diskriminering og i strid med den tidligere diskrimineringsloven § 4 og likestillingsloven § 3.

Formålet med nøytralt politi er saklig, men ikke nødvendig. Nemda påpekte at det ikke er dokumentert hvorvidt bruk av hijab i politiet vil svekke nøytralitet og upartiskhet.

”...Videre vektlegger nemda 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...”

Det er interessant at nemda kom til ulike konklusjoner i saker om hijab i politiet og i sikkerhetskontrollen.

”Denne nemd finner grunn til å bemerke at den har hatt en annen tilnærming i nødvendighetsvurderingen enn det nemda foretok i sak 8/2010. Det er flere forhold som skiller sakene og som kan begrunne dette. I sak 8/2010 ville et forbud i praksis kunne ekskludere personer fra en betydelig del av stillingene i politiet, mens det i dette tilfelle kun vil ramme en begrenset del av NRK sin virksomhet knyttet til nyhetsjournalistikken. Det gått fem år siden nemda tok stilling til sak 8/2010. Samfunns- og rettsutviklingen internasjonalt anerkjenner i dag både samfunnets behov for å nedtone det personlige uttrykket i det offentlige og retten til ikke å bære religiøse symboler. I tillegg har senere nemder hatt konkrete begrunnelser for sine resultater i sakene 2/2014 (forbud mot religiøse hodeplagg) og 35/2014 (krav om kort og velpleiet skjegg). Begge sakene gjaldt et sikkerhetselskap med ansvar for sikkerhetsoppdraget på hovedflyplassen der flere ansatte hadde ulik etnisk bakgrunn.”

Hensynet til nøytralitet står sterkt i offentlige organer som utøver makt. Ved å tilpasse hodeplagget til uniformen blir ikke nøytralitet ivaretatt, men svekket. Dette fordi individets religiøse tilhørighet da blir synlig, og hodeplagget gir signaler om individets ståsted. Et spørsmål som gjør seg gjeldende her er om det kun er uniformen som må være nøytral i offentlige institusjoner som utøver makten. I sikhisme er en del av religionspraksis å ha et bestemt etternavn som tyder på at personen hører til sikhisme. Mannlige sikher bruker etternavnet Singh, og kvinner bruker etternavnet Kaur. Sikher bruker i tillegg et stålarmbånd som en del av identiteten.⁶⁹ Slike kjennetegn kan svekke nøytraliteten i offentlige organer. Det kan også være tale om usaklig forskjellsbehandling dersom ikke alle som har religiøse kjennetegn og symboler behandles på lik linje. At en kvinne som har hijab på seg ikke får jobbe i politiet, mens en annen kvinne som er sikh og heter kaur til etternavn likevel får være med, kan innebære indirekte diskriminering i praksis.

Skottland, England, Canada og Sverige er land som blant annet tillater bruk av hijab i politiet. Spørsmålet er hvordan politiet i disse landene ivaretar ulike interesser som nøytralitet og religionsfrihet.

I offentlige institusjoner og forvaltning står prinsipper som nøytralitet og uavhengighet sentralt. Selv om ikke alle utøver makt, kan likevel saksbehandlere gjøre inngrep i individets frihet. Psykiatri, fengselsbetjent og barnevernet er eksempler på yrker hvor ansatte iblant er nødt til å utøve makt. Spørsmålet er om religiøse hodeplagg må forbys i alle offentlige institusjoner på grunn av hensynet til harmoni og konsekvens i rettssystemet samt hensynet til likebehandling.

5.4.2.7 Hensynet til at det skapes tillit i forbindelse med konkret maktutøvelse

Tillit er et grunnleggende element i en offentlig virksomhet og i en rettsstat. Forholdet mellom individer og staten skal baseres på tillit. Individet og borgere i en stat skal være trygge på at de behandles likt i offentlige institusjoner. Tillit er grunnen for forsvarlig saksbehandling og habilitetsregler i det offentlige.

⁶⁹ Sikher.no

Spørsmålet er om bruk av hodeplagg som hijab svekker tilliten til offentlige institusjoner. Videre er spørsmålet hvorvidt allmennheten har tillit til personer som bruker hijab i sin offentlige posisjon, og om disse utfører sine oppgaver i samsvar med deres rolle.

Dersom tillitshensynet skal vektlegges i diskusjoner rundt personer som bruker religiøse hodeplagg, kan dette bidra til stigmatisering av en gruppe ved at denne gruppen blir vurdert som en gruppe som samfunnet har mindre tillit til. For eksempel at man ikke har tillit til at muslimske politibetjenter som bruker hijab er skikket eller egnet til å utøve sin rolle på en forsvarlig måte, selv om personen har kompetanse og erfaring fra politiarbeid. Strand kritiserer tillitshensynet ved å hevde at ”vektlegging av tillitshensynet svært vanskelig å forene med menneskerettslige normer om vern mot diskriminering. Dermed bør ikke dette hensynet tilleggs selvstendig vekt i drøftelser om adgangen til bruk av religiøse hodeplagg i politiet, tollvesenet og domstolene”.⁷⁰

5.4.2.8 Hensynet til at det skapes respekt og ro

Uniformen og bekledningen sender ut signaler til omverden. Disse signalene skaper respekt for personer som utøvere rollen, og skaper dermed ro og hindre konflikt. Hijab i sikkerhetskontroll og Føtex-saken og politisaken er et eksempel på at virksomhetene ønsket å skape ro ved å unngå støy og bråk mellom ansatte og publikum.

Spørsmålet er om hodeplagget fører til mindre respekt ved at plagget tar vekk oppmerksomheten fra rollen personen har, og setter fokus på vedkommendes religiøse tilhørighet. Hvorvidt dette er tilfelle er uklart.

Hensynet til at bekledningen skal skape respekt og ro kan ikke begrunne innskrenkning av bruk av religiøse hodeplagg.

Politibetjenter som bruker hijab kan for eksempel oppleve trakassering og diskriminering fra kriminelle eller andre individer ved utøvelsen av arbeidet.

⁷⁰ Strand, side 354

Hodeplagg kan bidra til å eskalere konflikt ved at ro, orden og sikkerheten til individer står i fare. Imidlertid kan faren for konflikteskalering ikke begrunne et generelt forbud mot religiøse hodeplagg. Nemda uttalte i sak 8/2010 at

”...Ved vurderingen av om tiltaket er nødvendig for å skape ro og orden, har nemda 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 Nemda det slik at virkningen av ytre tegn som hijab vil være *marginal* i forhold til å være konfliktskapende i en allerede spent situasjon.”

Hensynet til at det skapes respekt og ro er ikke helt avgjørende for å innskrenke retten til religionsfriheten.

5.4.2.9 Hensynet til avskaffelse av kjønnsstereotype praksiser

Siste hensyn som begrenser kvinners frihet til å bruke hodeplagget hijab er begrunnet med statens plikt til å avskaffe kjønnsstereotyper etter kvinnekonvensjonens art. 5 a. Hijab er ikke tillatt i offentlige organer som forvalter makt på statens vegne, fordi det fører til brudd på kvinnekonvensjonen.

Ifølge kvinnekonvensjonen art. 5 a) skal statene treffe alle tiltak som er nødvendig for å: ”endre menns og kvinners sosiale og kulturelle adferdsmønstre, 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.”

Spørsmålet er hvordan bruk av hijab bidrar til kjønnsstereotyper i praksis. Strand slår fast at ulike tolkninger av versene i Koranen i et strukturelt perspektiv må ses i sammenheng med en patriarkalsk kjønnsrollestruktur som bygger på at kvinner har et særlig ansvar for ivaretagelse av sømmelig kjønnsadferd i det offentlige rom, og at kvinnen er underordnet i forhold til mannen.⁷¹ Og at dersom staten tilrettelegger for bruk av hijab i organer som forvalter makt bidrar dette til å praktisere kjønnsstereotyper. For å analysere problemstillingen nærmere er det nødvendig å undersøke hva Koranen sier, og hvordan kjønnsstereotyper praktiseres i islam.

⁷¹ Samme verk s.245

I Koranen sure 24: 30-3 står følgende:

”Si til de troende menn at de skal dempe sine øyekast og bevare sin blyghet. Dette er mer sømmelig for dem. Gud er vel underrettet om det de foretar seg. Og si til troende kvinner at de skal dempe sine øyekast og bevare sin blyghet, og ikke vise prydt, unntatt det av den som kommer til syne. La dem trekke khimar, ”sløret” over sine bryst og ikke vise sin prydt til andre enn sine menn, sine fedre, svigerfedre, sønner, stesønner, brødre, nevøer, eller deres hustruer, eller sine slaver, eller menn som betjener dem, men er hinsides kjønnsbegjær, eller barn som ikke forstår seg på kvinners nakenhet”.

Koranen nevner først at ”menn” må være sømmelige, deretter nevner den kvinner. Når Koranen først viser til menn og deretter til kvinner er det da tale for at Koranen stiller samme krav til begge kjønn. Det er altså etter ordlyden i Koranen ikke kun kvinners ansvar å være ”sømmelig”.

I et annet vers i Koranen blir både menn og kvinner bedt om å dekke seg til:

*”Deres Adams barn, Vi har gitt dere klær til å dekke deres nakenhet, og til pynt. Men fromhetens drakt er bedre”.*⁷²

Kvinner og menn anses som likeverdige, og begge har frelsesmuligheter i islam.⁷³ Men de er skapt forskjellig og har dermed ulike egenskaper. Før islam var det på den arabiske halvøya vanlig at jentebarn ble begravd levende når de ble født. Etter islam ble praksisen stoppet. Det følger av Koranen at:

*”Når noen får melding om et nyfødt pikebarn, formørkes hans ansikt, og han må legge bånd på seg. Han gjemmer seg bort for den dårlige nyhet han har fått. Skal han beholde det i vanære eller grave det ned i sanden? Hvor dårlig er deres vurdering”.*⁷⁴

Islam har allerede på 700-tallet gitt kvinner flere rettigheter som arv, rett til arbeid og rett til særeie osv.⁷⁵ Profetens Mohammad kone, Khadija var for eksempel profetens arbeidsgiver, og

⁷² Koranen sure 7, 26

⁷³ Jf. NOU 2008: 1 s. 62

⁷⁴ Koranen 16:60-61

⁷⁵ Wikipedia, ”Kvinner i islam”

en stor forretningskvinne i sin tid. Rabia Al Adawiyya, var en kvinne og banebryter innenfor sufisme. Hun underviste menn sufisme på 700-tallet.

Kjønnsstereotyper har dype røtter og har eksistert i mange kulturer og tradisjoner. Noen kulturer anser kvinnen som ansvarlig for familiens ære, æresdrap finnes for eksempel i alle kulturer.⁷⁶ Kulturbegrepet i kvinnekonvensjons artikkel 5 omfatter også religion. Kultur og religion har en nær sammenheng ifølge kvinnekomiteens kommentarer.⁷⁷

I en del minoritetsgrupper er bruk av hijab helt uaktuelt, likevel praktiseres det ulike kjønnsroller. Mannen anses som ”friere” til å gjøre hva han vil, mens kvinners frihet er begrenset av familien. Hodeplagget kan i noen tilfeller brukes som middel for å kontrollere, og bestemme over kvinnen. Problemet antas å ligge i kulturen og forskjellig familiepraksis. Problemet kan løses dersom individer tar et oppgjør med kulturen og individer som undertrykker. Kjønnsstereotyper avskaffes ikke automatisk ved å f.eks. kun forby hijab i det offentlige rom, det kreves bl.a. en holdningsendring for å kunne avskaffe slik praksis.

I saken Dahlab v. Sveits har EMD blant annet gitt staten medhold på grunn av hensynet til avskaffelse av kjønnsstereotyper.

I sak 13/1837 om bruk av religiøse hodeplagg i sikkerhetskontroll ble kvinnekonvensjon artikkel 5 påberopt. Selskapet viste til muslimske kvinnelige ansatte som 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.

I denne saken uttalte ombudet følgende: ”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 stereotyper og kulturelle oppfatninger omkring påkledning gjennom et forbud mot bruk av religiøse hodeplagg.”⁷⁸

⁷⁶ Se nærmere Castello (2012), utrop

⁷⁷ Hellum (2008) s. 63

Nemda slo fast at bruk av hijab kan sende ut signaler om en aksept av en særskilt sømmelig kjønnsoppfatning som kan være i strid med et strukturelt diskrimineringsvern.

Kvinnekomiteen har ingen saker om artikkel 5. Imidlertid har komiteen uttrykt sin bekymring angående minoritetskvinnens rettigheter i arbeidslivet, særlig hijabbærende kvinner. Komiteen har kritisert Tyrkia og Frankrike for forbudet som innskrenker jenter og kvinners rettigheter.

Staten krenker friheten til kvinner som velger å bruke hijab, adgang til å delta fritt i arbeidslivet ved å forby hodeplagget, og bidrar til systematisk diskriminering.

FNs komité har kritisert Norge gjentatte ganger for manglete vern for minoritetskvinner. Formålet med diskrimineringslovene var å styrke kvinner og minoriteters stilling i samfunnet etter at Norge har blitt kritisert av rasekomiteen for mangel på rettslig vern av personer med minoritetsbakgrunn.

I et åpent og inkluderende arbeidsliv blir kjønnsstereotyper rundt minoritetskvinner mindre samt at likestillingen mellom kjønnene øker.⁷⁹

Norge har fortsatt en del utfordringer på likestillingsfronten. Strukturelle kjønnsstereotyper eksisterer fortsatt. Statens oppgave med å avskaffe slike stereotyper og etterfølge kvinnekonvensjonen må gjelde alle kvinner på alle områder, ikke kun fokusere på å forby hijab. Norske kvinner står fortsatt i en dårligere stilling enn menn blant annet når det gjelder kjønnsdelt arbeidsmarked, lønnsforskjell, midlertidige ansettelse og deltidsstillinger. Kvinner i lederstillinger er i mindretall, antall kvinnelige professorer ved universiteter og høyskoler er lavere enn menn, kvinner som utsettes for seksuell trakassering i arbeidslivet, voldtekt⁸⁰, vold i nære relasjoner, partnerdrap osv. I perioden fra 2000 til 2016 ble 135 kvinner drept av sine partnere.⁸¹ De fleste drapsmenn og ofre var etnisk norske. Praksisen med at kvinner tar mannens etternavn når de gifter seg er også et eksempel på kjønnsstereotyper og at kvinnen er underordnet mannen.

Dersom hijab anses som en kjønnsstereotypi, kan man stille spørsmål ved om politikvinnens bruk av skjørt og høye hæler som en del av uniformen bidrar til kjønnsstereotyper i praksis

⁷⁹ Henriksen (2010), SSB

⁸⁰ Olsen, Aarne og Østli (2016), Aftenposten

⁸¹ Brenna (2016), VG

og burde avskaffes.⁸² Skjørt er typisk for kvinner, ikke for menn. Skjørt var tidligere et religiøs symbol for kvinner.

Første politikvinne måtte bruke skjørt. Det var i tillegg ikke før i 1958 at kvinner ble likestilt med menn ved ansettelse i politiet, og kun syv kvinner ble uteksaminert fra Politiskolen i 1959. I Norge var det helt til 1970-tallet uanstendig for kvinner å vise seg uten hatt eller å gå med bukser.

Mange hijabbærende kvinner er aktive samfunnsdeltakere og avskaffer på denne måten kjønnsstereotyper.

Årets forbilde 2016 er tildelt Lubna Mehdi som er døv, hørselshemmet og bærer hijab. Prisen ble tildelt av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) for Lubnas innsats og frivillige arbeid for å inkludere barn og unge døve og innvandrere i samfunnet.⁸³ Skuespilleren Iman Meskini fra den kjente NRK-seien SKAM bruker også hijab til vanlig.

Blant hijabbærende kvinner er menneskerettighetsaktivister, fredsprisvinnere som Malala Yousafzai og Tawakul Karman. Hijabbærende kvinner deltar nå aktivt i idrett og andre arenaer. Kubra fra Tyrkia vant gullmedalje i taekwondo-VM.⁸⁴ Mens en annen hijabbærende kvinne fra USA vant bronsemedalje i OL i Brasil.⁸⁵

Obamas rådgiver Yasmin Mogahed var en hijabbærende kvinne. Hijab var også representert i NewYork Fashion Week.⁸⁶

5.4.3 Hensynet til religionsfriheten i forarbeider

5.4.3.1 Forarbeider NOU 2013: 1. Det livssynsåpne samfunn

Forarbeidet er relevant ved vurdering og interesseavveining mellom ulike hensyn. Utvalget drøfter praktisering av religionsfriheten og avveier en del momenter om hodeplagg i arbeidslivet.

⁸² Olsen (2013), Aftenposten

⁸³ Røset (2016), NRK

⁸⁴ Ytterstad (2016), Dagbladet

⁸⁵ Weeks (2016), nbcolympic

⁸⁶ Robert (2016), CNN

Tros- og livssynspolitisk utvalg ble oppnevnt i statsråd 25. juni 2010. Regjeringen har besluttet å nedsette et utvalg som skal foreta en gjennomgang av statens tros- og livssynspolitikk. Utvalget skulle fremme forslag som kan bidra til å skape en mer helhetlig politikk på feltet.⁸⁷ Bakgrunnen for oppnevning av utvalget var at Norge har gjennomgått store forandringer på feltet i de siste årene.

5.4.3.1.1 NOU 2013: 1 kapittel 13 om religiøse plagg

Utvalget understrekte viktigheten av å holde fast på de religiøse og livssynstilknyttede symbolenes prinsipielle åpenhet og den enkeltes rett til selv å definere hva egen symbolbruk innebærer. Videre er det viktig å ivareta minoritetens individuelle og kollektive samvittighetsvern og ytringsfrihet selv om majoriteten hevder hva som er den ”rette” tolkingen av symbolet og innføre regler basert på denne majoritetsfortolkningen.⁸⁸

Et spørsmål som utvalget har tatt opp er hvorvidt offentlige ansatte kan bruke religiøse symboler som hijab mens de er på jobb. Skal de offentlige myndigheter begrense religionsutøvelsen og ytringsfriheten til sine ansatte på bekostning av nøytralitet, eller skal det offentlige begrense nøytralitet og upartiskhet ved å ha ansatte med religiøse plagg?

Ved spesielle tilfeller som praktiske hensyn, sikkerhet, kommunikasjon, identifikasjon, helse og hygiene kan religiøse plagg forbys, ifølge utvalget.

Utvalget drøftet særlig religiøse plagg og symbol i politiet, Domstolen og i Forsvaret. Politiets uniformsreglement kapittel 1 punkt 8 forbyr bruk av symboler osv. Det står i reglementet at ”sivile plagg og effekter” ikke skal nyttes synlig sammen med uniformseffekter.

Begrunnelsen for forbudet er at politiet må framstå som nøytralt og upartisk i tjeneste.⁸⁹

Domstolsadministrasjonen har ikke vedtatt noen regel som forbyr bruk av religiøse symboler. Bruk av religiøse plagg i Domstolen ble også gjenstand for debatt i Stortinget i 2011.

Flertallet i Stortinget støttet et forslag om forbud mot bruk av religiøse symboler i Domstolen på lik linje med politiet.⁹⁰ Justisministeren uttalte at Domstolens høye tillit hos samfunnet ble vektlagt av komiteen. ”Dommere skal utøve sin dommergjerning på en måte som inngir tillit og respekt. Det følger videre at de etiske prinsippene for dommeradferd at en dommer skal

⁸⁷ NOU 2013: 1 kapittel 2 s.26

⁸⁸ NOU 2013: 1 Kapittel 13 s. 147

⁸⁹ Henvisning til brev fra Justisdepartementet til Likestillings- og diskrimineringsombudet av 30. Mars 2009

⁹⁰ Innst. 236 S (2010-2011): 1)

opptre slik at det ikke med rimelighet kan stilles spørsmål ved dommerens nøytralitet".⁹¹ Det ble ikke vedtatt noen regel mot bruk av religiøse plagg eller symboler for dommere.

Domstolen har løst problemet under den alminnelige habilitetsregelen for dommere. Dersom en av partene har særlige innvendinger mot slike symboler, skal dette tas til følge i domstolsadministrasjonen.

I Forsvaret er derimot bruk av religiøse plagg i tjenesten tillatt. Forsvaret ønsker å gjenspeile mangfoldet i samfunnet, og anser mennesker med ulike bakgrunn, religion og etnisitet som en ressurs og styrke for Forsvaret. Imidlertid kan retten til å bruke slike plagg bli trukket tilbake på grunn av sikkerhetsmessige årsaker.

Selv om Forsvaret ønsker å gjenspeile mangfoldet i samfunnet, har praksisen i de siste årene tydet på noe annet. Det har kommet en del saker i media i de siste årene om ungdommer som ble nektet å fullføre militærtjenesten fordi foreldrene var fra ikke-vestlige land som Norge ikke har sikkerhetssamarbeid med.⁹² I 2014 kunne over 1000 ungdommer ikke tjenestegjøre på grunn av foreldrenes etnisitet. Disse minoritetsungdommene nektes førstegangstjeneste uten å få noen individuell sikkerhetsvurdering.

Det er også et spørsmål om indirekte diskriminering på grunn av etnisitet. Problemstillingen er ikke tema for oppgaven, likevel setter regelen i praksis hindring for muligheten til å tjenestegjøre med hijab. Dersom en jente som bærer hijab er født og oppvokst i Norge, men har foreldre fra for eksempel Afghanistan, er sannsynligheten høy for at hun ikke får deltatt i Forsvaret. Å kunne påberope seg retten til religionsfrihet i Forsvaret er ikke en realitet dersom man på grunn av forelderens bakgrunn ikke kan delta i militær tjeneste.

Likestillingsombudet er ifølge VG bekymret for praksisen, og ba Forsvarsdepartementet om en redegjørelse for hvilke rutiner som ligger til grunn for vurderinger av sikkerhetsklarering.⁹³

Utvalgets synspunkter :

Utvalget er åpen for bruk av religiøse symboler som hijab, turban, kors, kippa både i private og offentlige rom i tråd med internasjonale menneskerettigheter, religionsfrihet og ytringsfrihet. Utvalget er imot forbud og restriksjoner på bruk av religiøse symboler. Videre

⁹¹ Innst. 236 S (2010-2011): 4)

⁹² Thjømøe (2016a), VG

⁹³ Thjømøe (2016b), VG

legger utvalget vekt på eventuelt forbud på grunn av praktiske årsaker, og ikke i en fortolkning av hva symbolene måtte uttrykke.⁹⁴

Utvalget legger vekt på den enkelte offentlige tjenstemanns utdanning, kompetanse, og formelle kvalifikasjoner, yrkesetikk og instruks fra arbeidsgiveren som prinsipper for utøvelsen av upartiskhet. Ved brudd på upartiskhet er det etter utvalgets vurdering disse prinsippene som ikke er blitt etterfulgt. Det er da ikke religiøse plagg som er i veien for arbeidet.

Videre legger utvalget vekt på at det offentlige som arbeidsgiver må ha ikke-diskriminering som et grunnleggende prinsipp for rekruttering. Dersom søkere som bærer religiøse plagg blir utestengt fra arbeidslivet fører dette til diskriminering. Adgangen til offentlig sektor blir da mindre. Ved å tillate bruk av religiøse plass for ansatte i offentlig sektor, bidrar dette til integrering i samfunnet, og styrking av legitimiteten til de offentlige myndigheter.

Utvalget henviste til Amnesty International som i 2012 kritiserte en rekke europeiske land for diskriminering av muslimske kvinner, særlig i arbeidslivet,⁹⁵ ved å legge restriksjoner på uniform og klesdrakt som ikke er nødvendig og forholdsmessig.

Utvalget anbefaler som hovedregel individers frihet til å praktisere sin religion ved å bruke religiøse plagg. Flertallet i utvalget anbefaler at hovedregelen skal gjelde politiet og Domstolen. Utvalget anbefaler ikke generelle restriksjoner og forbud.

Utvalget slår fast at Norge bør strekke seg langt i å beskytte tros- og livssynsfriheten. Inngrep i denne friheten må ha en reell og dokumenterbar begrunnelse og først og fremst være begrunnet i hensynet til andres rettigheter og friheter eller tungtveiende praktiske hensyn.⁹⁶ Videre legger utvalget vekt på at staten skal sikre at andre borgere ikke hindrer enkeltindivider i å utøve sin religion.⁹⁷

⁹⁴ NOU 2013:1 Kapittel 13 s. 153

⁹⁵ Amnesty International 2012. Choice and Prejudice. Discrimination against Muslims in Europe. London: Amnesty International.

⁹⁶ NOU 2013: 1 Kapittel 8 s. 104 og 105

⁹⁷ Samme verk. Kapittel 9 s. 106

5.4.3.2 NOU 2016: 13 Samvittighetsfrihet i arbeidslivet

Utvalget fikk i oppgave å utrede for fritak og tilrettelegging i arbeidsforhold på grunn av samvittighet. Det var tre tungtveiende momenter og hovedkriterier i vurderingen av reservasjonsretten. Spørsmålet er om arbeidsgiveren kan anvende disse kriteriene ved vurdering av hijabforbudet i arbeidslivet.

1. Bygger arbeidstakers ønske om reservasjon mot å utføre bestemte arbeidsoppgaver på en *dyp og viktig samvittighetsoverbevisning*?
2. Kan reservasjon finne sted uten at det er *inngripende for tredjepart*?
3. Er reservasjon gjennomført i praksis uten for *store ulemper for arbeidsgiver og kollegaer*?

Det er etter utvalgets mening rimelig reservasjonsønske når det kan tolkes som sterkt og viktig i lys av personens etiske holdning og livsanskuelse.

Hvis en person blir tvunget til å handle på tvers av en slik oppfatning, kan hans eller hennes moralske integritet sies å være truet.

”Utvalget vil framheve at ved innvilgelse av reservasjonsadgang aksepterer man implisitt at oppfatningen til den som ønsker å reservere seg er plausibel, dyp og viktig. En innvilgelse av reservasjon er en anerkjennelse av at oppfatningen er et syn som forekommer i vårt pluralistiske samfunn, og videre at oppfatningen er en holdning som det er akseptabelt å ha i vårt liberale demokrati. Innvilgelse av reservasjon signaliserer ikke tilslutning til den moraloppfatningen som reservasjonen uttrykker. Etter utvalgets oppfatning ligger det ikke noe mer i toleranse for reservasjon enn en anerkjennelse av at holdningen finnes i samfunnet, og en aksept av at noen har denne holdningen. Dette innebærer derfor ikke nødvendigvis noe moralsk problematisk ”godkjenning” av den oppfatningen som ligger til grunn for reservasjonsønske. Det ligger i saken natur at reservasjonsønsker, som jo typisk er minoritetsoppfatninger, for en tredjepart kan fremstå ikke bare som fremmedartede og søkte, men til og med støtende. Hvis vi som liberalt demokrati mener alvor med

samvittighetsfriheten som vern også av minoriteters moralske integritet, må borgerne tåle et visst monn av ubehag i møte med visse reservasjonsønsker.”⁹⁸

Det argumentet kan gjelde ved bruk av hijab i arbeidslivet. Arbeidsgivere behøver ikke å akseptere slik bruk, men arbeidsgiveren må etter utvalgets mening tolerere og tilrettelegge for slik bruk.

6. Oppsummering og rettspolitiske hensyn

Oppgaven konkluderes med at vernet mot diskriminering ikke er effektivt. Som nevnt i kapittel 3 blir hijabbærende kvinner utsatt for sammensatt diskriminering, noe som ikke er klart regulert i loven. I kapittel 4 vises det til arbeidsgiverens aktivitetsplikt som kun omfatter private virksomheter som har over 50 ansatte. Denne regelen svekker diskrimineringsvernet fordi svært mange bedrifter har mindre enn 50 ansatte. Arbeidsgiverens styringsrett i det private og offentlige ble drøftet i kapittel 5. Arbeidsgiveren kan etter EMDs og nemdas praksis, begrense bruk av religiøse hodeplagg etter blant annet hensynet til nøytralitet, respekt og ro, og avskaffelse av kjønnsstereotyper. Hensynene anses å ha saklige formål som er nødvendige og ikke forholdsmessig inngriper ovenfor individer.

Rettstilstanden er slik at hijab i realiteten er forbudt i politiet, tollvesene, domstolen, sikkerhetskontrollen og i Forsvaret for personer som har foreldre fra ikke-vestlige land. Forbudet gjelder i tillegg etter NRK-saken også nyhetsprogramledere. Individens rett til å bruke religiøse hodeplagg blir mer og mer innskrenket til tross for at samfunnet blir påvirket av globalisering, internasjonal utvikling og mangfold. Innskrenkingen rammer mest kvinner med hijab. Kvinner som bruker hodeplagget har allerede begrensede valgmuligheter når det gjelder arbeid og utdanning.

Praksis fra nemda de siste fire årene viser at arbeidsgiveren kan avgrense retten til bruk av religiøse hodeplagg og symboler. Til tross for at nemda tidligere har i politihijab og andre vedtekter slått fast at forbudet er i strid mot diskrimineringsloven. Forholdet mellom staten og kirken som erklærte Norge som et sekulært land kan ha påvirket nemdas avgjørelser slik at

⁹⁸ NOU 2016: 13 punkt 9.4.2

det er mindre rom for å bære religiøse hodeplagg og symboler i det offentlige. På den andre siden ble diskrimineringsvernprinsippet grunnlovfestet i 2014. Det innebærer at vernet mot diskriminering er styrket i loven. Hensikten med grunnlovfestingen er å beskytte individer og minoriteter mot varierende politiske stemningsbølger.⁹⁹

For at forbudet skal være legitimt etter EMK art. 9 nr. 2 er det krav om at forbudet skal være ”skrevet ved lov”. Nøytralitetshensynet er ikke regulert i loven. Hensynet omfattes av saklighetskriteriet i diskrimineringsloven § 7.

Det kan være skrevet i en forskrift som politiuniformreglementet, men det kreves en bestemmelse i loven for å kunne gjøre et inngrep i individers religionsfrihet. Det bør imidlertid påpekes at nøytralitetshensynet er abstrakt, relativt uttrykk og varierer fra tid til annen i takt med politiske og samfunnsmessige endringer.

Grunnloven § 2 fra 1814 til 1851 den såkalte ”jødeparagrafen” nektet jesuitter, munkeordener og jøder adgang til riket.¹⁰⁰

”Den evangelisk-lutherske Religion forblir Statens offentlige Religion. De indvaanere, der bekjende seg til den, ere forpligtede til at opdrage sine Børn i samme. Jesuitter og Munkeordener maae ikke taales. Jøder ere fremdeles udelukkende fra Adgang til Riget.”

Forbudet var i takt med samfunnsutviklingen i Europa. Forbudet ble ikke opphevet før i 1956.

Problemstillingen tilknyttet til hijabforbud er ikke særlig drastisk i dag, men det illustrerer hvordan samfunnsutviklingen påvirker loven samt hva som er tillatt og akseptabelt.

Vernet mot diskriminering på grunn av religion bør verne den enkelte individet i en tid hvor majoriteten ikke er troende, eller ikke praktiserer religionen. Det er da individer trenger beskyttelse fra staten til å kunne praktisere religionen i dette tilfellet å bære hodeplagg.

Inngrep i religionsfriheten kan blant annet være saklig, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende dersom det er fare for liv og helse.

⁹⁹ Jf. NOU 2009: 14 Kapittel 25 side 313 og 314.

¹⁰⁰ Dørum (2015), snl

Uklare signaler ved å forby hijab i en del yrker som politi og tillate i andre yrker f.eks. sykepleier kan skape tvil for enkelte arbeidsgivere om hvorvidt hijab skal forbys eller tillates på dere arbeidsplass.

Det som foreligger av manglende avklaring på området nettopp skyldes den regelen – generalklausulen- som de internasjonale konvensjonene legger opp til og som staten har innarbeidet i regelverket. Generalklausuler har den lovgivningstekniske fordel at anvendelsen av den kan utvikle seg – formodentlig- i takt med samfunnet.

Hijabbærendekvinner kan være en ressurs for det offentlige og arbeidsgiveren generelt. Flere egenheter som språk, kulturforståelse og kompetanse kan blant annet forbygge og eskalere konflikten og spare arbeidsgiveren for tid og store kostnader. Ved å tillate hijab økes tillit og legitimitet til offentlige institusjoner fordi det gjenspeiler mangfold og integrering. Toleranse og dialog i samfunnet kan også økes, fordommer og stereotypier avskaffes gjennom kjennskap til andres livssyn og religion.

Individets utdanning, kompetanse og formelle kvalifikasjoner, yrkesetikk og instruks fra arbeidsgiveren bør legges vekt på når det gjelder prinsipper for utøvelsen av upartiskhet etter utvalgets vurdering i NOU 2013: 1 Kapittel 13, og ikke et generelt forbud på grunn av hijab.

Til slutt fører forbudet til en innskrenkning og krenkelse av kvinners rett til religionsutøvelse som anses som en del av identitet og integritet samt begrenset tilgang til arbeidslivet.

Hensynet til diskrimineringslovens formål om likestilling, likeverd og like muligheter tilsier at hijabbærende kvinner bør ha en åpen adgang til arbeidslivet i offentlig og privat sektor.

Litteraturliste

Andersen, Kristen (1967), ” fra arbeidslivets rett” , 1967

Berg, Einar og Kari Vogt, *Koranen, verdens hellige skrifter*, 2000

Craig, Ronald, *Systemic Discrimination in Employment and Promotion of Ethnic Equality, International Studies in Human Rights*, 2007

Evju, Stein (2001), ”Endring an tjenestepensjon mv.”, i Tore Bråthen og Ole Gjems Onstad (red.): *Moderneforretningsjus*, 2001

Evju, Stein (2010c), *Arbeidsrett: utvalgte artikler 2001-2010*, 2010

Hellum, Anne og Kirsten Ketscher, *Diskriminerings – og likestillingsrett*, 2008

Hellum, Anne og Julia Kohler, *Like rettigheter-Ulike liv: Rettslig kompleksitet i kvinne-, barne- og innvandrereperspektiv*, 1. utgave 2014

Ruud, Morten og Geir Ulfstein, *Innføring i folkerett*, 4. utgave 2011

Skjønberg, Alexander Næss og Erik Hognestad, *Individuell arbeidsrett*, 1. utgave 2014

Strand, Vibeke Blaker, *Diskrimineringsvern og religionsutøvelse. Hvor langt rekker individvernet?* 1. utgave 2012

Artikler og tidsskrifter

Fredriksen, Harald Haukeland (2013) ”Betydningen av EUs pakt om grunnleggende rettigheter for EØS-retten” Bora. UiB 31. mai 2013,
http://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/10115/Grunnrettighetspakten_EU.pdf?sequence=3

Strand, Vibeke Blaker, ”Haverkort-Speekenbrink: European Non-Discrimination Law – A Comparison of EU Law and the ECHR in the Field of Non-Discrimination and Freedom of religion in Public Employment with an Emphasis on the Islamic Headscarf Issue”, *Tidsskrift for Rettsvitenskap*, Artikkel 7 av 10, 01/ 2014, s. 105-113
Sisert fra https://www-idunn-no.pva.uib.no/tfr/2014/01/sarah_haverkort-speekenbrink_european_non-discrimination_1

Ulfstein, Geir, Den rettslige betydningen av avgjørelser fra menneskerettslige konvensjonsorganer”, LOV OG RETT, 09/2012 s. 552-570. Sisert fra
<http://ulfstein.net/wp-content/uploads/2012/08/Den-rettslige-betydningen-av-avgjørelser-fra-menneskerettslige-konvensjonsorganer1.pdf>

Norske rettskilder

Lovregister

Lov av 17. mai 1814 nr. 00: Kongeriket Norges Grunnlov

Lov 13. juni 1969 nr. 25 om trdomssamfunn og ymist anna

Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetens stilling i norsk rett (menneskerettsloven)

Lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemda (diskrimineringsombudet)

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven-aml)

Lov 21. juni 2013 nr. 59 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)

Lov 21. juni 2013 nr. 60 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet)

Reglement

Politidirektoratet Uniformsreglement for politi- og lensmannsetaten

Forarbeider

Norges offentlige utredninger

NOU 2002: 12 Rettslig vern mot etnisk diskriminering

NOU 2008: 1 kvinner og homofile i trossamfunn. Likestillingslovens og arbeidsmiljølovens særlige unntak fra forbudet mot diskriminering

NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern – Diskrimineringslovutvalgets utredning om en samlet diskrimineringslov, grunnlovsvern og ratifikasjon av tilleggsprotokoll nr. 12 til EMK.

NOU 2011: 18 Struktur for likestilling

NOU 2012: 15 Politikk for likestilling

NOU 2013: 1 Det livssynsåpne samfunn – en helhetlig tros- og livssynspolitik

NOU 2016: 13 Samvittighetsfrihet i arbeidslivet

Odelstingsproposisjoner

Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv. (plikt til å arbeide for likestilling, skjerping av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn, forbud mot seksuell trakassering mv.)

Ot.prop.nr.33 (2004-2005) Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven)

Lovproposisjoner

Prop. 88 L (2012-2013) Diskrimineringslovgivning (diskriminering om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).

Innstillinger

Innst. S. Nr. 220 (1954) Innstilling fra utenriks- og konstitusjonskomiteen om forslag til ny § 110 i Grunnloven

Innst. O. nr.51 (1998-99) Innstilling fra justiskomiteen om lov om styrking av menneskerettene si stilling i norsk rett (menneskerettsloven)

Innst. 236 S (2010-2011) Innstilling fra justiskomiteen om å forby hijab, niqab, burka og andre religiøse eller politiske symboler som del av arbeidsantrekk for norske dommere

Rettsavgjørelser

Høyesterett

Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk-dommen)

Rt. 2001 s. 418 (Kårstø-dommen)

Tingrett

Dom fra tingretten 17. mars 2010 Øst-Finnmark tingrett

Likestillings- og diskrimineringsnemda (LDN)

LKN- 1/2008

LKN- 26/2009

LKN- 8/2010 Politiets uniformsreglement

LKN- 2/2014 B Sikkerhetselskap

LKN- 35/2014 Kort og velpleid skjegg for ansatte i sikkerhetskontroll

LKN- 46/2014 NRK-saken om forbudet mot religiøse symboler

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)

Sak 07/627

Sak 07/649

Sak 16/1071

Sak 13/2025

Sak 13/1837

Offentlige dokumenter

Henvising til brev fra Justisdepartementet til Likestillings- og diskrimineringsombudet av 30. Mars 2009

Høringsnotat fra departementet

Barne- og likestillingsdepartementet, 20. oktober 2015, ”Samler likestillings- og diskrimineringslovene”, <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/samler-likestillings--og-diskrimineringslovene/id2458451/>

Ørstavik, Sunniva (2015), ”15/2134 Hørings svar – Forslag til ny likestillings- og diskrimineringslov”, Likestillings- og diskrimineringsombudet 18. desember 2015,

<http://www.ldo.no/nyheiter-og-fag/Horingsuttalelser/Arkiv/2015/15-2134-horingsvar-forslag-til-ny-likestillings-og-diskrimineringslov/>

Internasjonale rettskilder:

Konvensjoner

De forente nasjoner internasjonale konvensjon 16. desember 1966 om sivile og politiske rettigheter (FN-SP)

De forente nasjoners internasjonale konvensjon 16. desember 1966 om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (FN-ØSK)

De forente nasjoners verdenserklæring for menneskerettigheter av 1948, Verdenserklæring om menneskerettighetene (UDHR)

De forente nasjoners internasjonale konvensjon 18. desember 1979 om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner (KDK)

De forente nasjoners internasjonale konvensjon 21. desember 1965 om avskaffelse av all forskjellsbehandling på grunn av rase, hudfarge, avstamning eller etnisk opprinnelse (RDK)

Den europeiske menneskerettskonvensjonen: Europarådets konvensjon 4. november 1950 om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter (EMK)

ILO-konvensjon 111: om diskriminering i sysselsetting og yrke, 1958

Den reviderte europeiske sosialpakten (ESP) av 1996: CETS No. 163

Lisboa-traktaten

Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter

EUs charter om grunnleggende rettigheter av 1. desember 2009, 2012/C 326/02

EU-regelverk

Rådskonferansen 2000/43/EF av 29. juni 2000 om likebehandlingsprinsippet uavhengig av rase eller etnisk opprinnelse

Rådskonferansen 2000/78/EF av 27. november 2000 om forbud mot diskriminering i arbeidslivet (rammedirektivet mot diskriminering)

Europaparlaments- og rådskonferansen 2006/54/EF av 5. juli 2006 om gjennomføring av prinsippet om like høv for og lik handsaming av menn og kvinner ved tilsetjing og i arbeidstilhøve (omarbeiding) (Likestillingsdirektiv)

EUs charter om grunnleggende rettigheter av 1. desember 2009, 2012/C 326/02.

Internasjonale rettsavgjørelser

EMDs avgjørelser

Eweida og andre mot Storbritannia, dom av 15. januar 2013

Leyla Sahin mot Tyrkia (storkammeravgjørelse), dom av 10. november 2005

Kulturmus mot Tyrkia, avvisningsavgjørelse av 24. januar 2006

Dahlab mot Sveits, avvisningskjennelse av 15. desember 2001

X. mot Storbritannia, dom av 05. november 1981

Utenlandske rettsavgjørelser

Danmarks Høyesterett 22/2005 Føtex-saken

FN-komiteenes uttalelser

FNs menneskerettighetskomites General Comment no. 28 (2000), Article 3, The equality of rights between men and women (UN Doc. CCPR/C/21Rev.1/Add. 10, 2000)

FNs rasediskrimineringskomites Concluding Observations 19th and 20th periodic reports Norway 2011 (UN Doc. CERD/C/NOR/CO/19-20, 2011)

FNs kvinnediskrimineringskomite Concluding Observations fifth and sixth periodic reports Norway (UN Doc. CEDAW/C/NOR/5 and CEDAW/C/NOR/6, 2003)

FNs kvinnediskrimineringskomite Concluding Observations seventh periodic report Norway (UN Doc. CEDAW/C/NOR/CO/7, 2008)

FNs kvinnediskrimineringskomite Concluding Observations eighth periodic report Norway (UN Doc. CEDAW/C/NOR/CO/8, 2012)

Menneskerettighetskomiteens behandling

FNs menneskerettskomite (1989): Bhinder mot Canada, 09. november 1989, (208/1986), ICCPR, A/45/40 vol. II.

Uttalelser fra andre internasjonale organisasjoner

Amnesty International 2012. Choice and Prejudice. Discrimination against Muslims in Europe. London: Amnesty International.

Nettsider:

Brenna, Jarle Grivi, Jostein Matre og Christina Quist (2016), ”Partnerdrapene 2000-2016”, VG 2016, <http://www.vg.no/spesial/2016/partnerdrapene/overview/kvinne> (sist besøkt 09. desember 2016)

Castello, Claudio (2012), ”Æresdrap i alle kulturer”, Utrop 20.05.2012
<http://www.utrop.no/Nyheter/Kulturnytt/22168> (sist sjekket 07. desember 2016)

Dørum, Knut (2015), ”Jødeparagrafen”, Den store norske leksikon, nettutgave, <https://snl.no/Jødeparagrafen> (sist sjekket 10. desember 2016)

Europalov, 25.10.2010, ”Anti-diskrimineringsdirektivet- Forslag til rådsdirektiv om anvendelse av prinsippet lik behandling av personer uansett religion, funksjonshemming, alder og seksuell legning”

<http://www.europalov.no/rettsakt/anti-diskrimineringsdirektivet/id-1344> (sist besøkt 06. desember 2016)

Frej, Willa (2016), ”Hijabi News Anchor Hopes Her Career Milestone Can Inspire Muslim Women Everywhere”, Huffingtonpost 22. november 2016,

http://www.huffingtonpost.com/entry/canadian-woman-hijab-news-anchor_us_5833114ce4b099512f83c98c (sist besøkt 07. desember 2016)

Hansen, Lasse (2016), ”Blindensol sykehjem forbyr hijab”, Dagsavisen 3. november 2016,

<http://www.dagsavisen.no/rogalandsavis/blidensol-sykehjem-forbyr-hijab-1.799901> (sist sjekket 07. desember 2016)

Henriksen, Kristin (2010), ”Innvandrerkvinner i jobb er mer likestilte”, SSB 1. mars 2010,

<http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/innvandrerkvinner-i-jobb-er-mer-likestilte> (sist sjekket 09. desember 2016)

Karrierestart, 13. november 2015, ”Norge er verst i Norden på diskriminering”.

<https://karrierestart.no/pa-jobben/1261-mer-diskriminering-pa-norske-arbeidsplasser> (sist sjekket: 06. desember 2016)

Likestillings- og diskrimineringsombudet, 08. september 2016, "Kraftig økning i religionssaker", <http://www.ldo.no/nyheter-og-fag/nyheter/nyheter-i-2016/okning-i-religionssaker/> (sist sjekket 06. desember 2016)

Olsen, Inger Anne (2013), "Politiskjørt var i praksis et religiøst symbol", Aftenposten 09. juni 2013, <http://www.aftenposten.no/meninger/Politiskjort-var-i-praksis-et-religios-symbol-117106b.html> (sist besøkt 09. desember 2016)

Olsen, Tomas, Aarnes, Helle og Kjetil Østli (2016), "1 prosent av voldtektene endre med fellende dom", Aftenposten 02. november 2016, <http://www.aftenposten.no/norge/1-prosent-av-voldtektene-ender-med-fellende-dom-43103b.html> (sist besøkt 09. desember 2016)

Roberts, Elizabeth (2016), "History made in New York as one designer shows the first-ever collection to feature hijabs in every look", CNN 16. september 2016, <http://edition.cnn.com/2016/09/15/fashion/nyfw-2016-anniesa-hasibuan-hijabs/> (sist besøkt 09. desember 2016)

Røset, Hanne Haug og Kristine Ramberg Aasen (2016), "Lubna Mehdi er "Årets forbilde", NRK 14. november 2016, <https://www.nrk.no/norge/arets-forbilde-1.13226307> (sist sjekket 09. desember 2016)

Shafi, Tasmayah (2016), "I dag gir jeg opp. Jeg tar av meg dette hodeplagget, som er en del av meg. Jeg orker ikke mer", Aftenposten 27. januar 2016. <http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/I-dag-gir-jeg-opp-Jeg-tar-av-meg-dette-hodeplagget-som-er-en-del-av-meg-Jeg-orker-ikke-mer--Tasmayah-Shafi-16322b.html> (sist besøkt 09.12.16)

Sikher.no, "Introduksjon",

<http://www.sikher.no/2KORT.html> (sist besøkt 07. desember 2016)

Skotnes, Vanja (2014), "-Et slag i trynet for likestillings-kampen", Byavisa 30. januar 2014. <http://byavisa.no/2014/01/30/et-slag-i-trynet-for-likestillings-kampen/> (sist besøkt 09.12.16)

Strand, Vibeke Blaker (2015), "Diskrimineringsgrunnlag", Den store norske leksikon nettutgave, <https://snl.no/diskrimineringsgrunnlag> (sist sjekket 10. desember 2016)

Suvatne, Steinar Solås (2016), "Likestilling i 2016: Kvinner jobber mindre, tjener mindre og går mer på skole – En av våre største utfordringer", Dagbladet 08. mars 2016, <http://www.dagbladet.no/2016/03/08/nyheter/politikk/likestilling/43434286/> (sist besøkt 09. desember 2016)

Thjømøe, Silje Løvstad (2016 a), "Armin (18) ble kastet ut av Forsvaret fordi foreldrene er fra Iran", VG 04. oktober 2016, <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/forsvaret/armin-18-ble-kastet-ut-av-forsvaret-fordi-foreldrene-er-fra-iran/a/23804566/> (sist besøkt 09. desember 2016)

Thjømøe, Silje Løvstad (2016 b), "Likestillingsombudet bekymret for Forsvarets sikkerhetsklareringer", VG 09. oktober 2016, <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/forsvaret/likestillingsombudet-bekymret-for-forsvarets-sikkerhetsklareringer/a/23812982/> (sist besøkt 09. desember 2016)

Thun, Cecilie (2016), "interseksjonalitet", den store norske leksikon, nettutgave, <https://snl.no/interseksjonalitet> (sist sjekket 10. desember 2016)

Vogt, Kari (2016), "Hijab", Den store norske leksikon nettutgave, <https://snl.no/hijab> (sist sjekket 10. desember 2016)

Weeks, Eric (2016), "Ibtihaj Muhammad makes history but Americans eliminated early", nbcolympics 08. August 2016, <http://www.nbcolympics.com/news/ibtihaj-muhammad-makes-history-americans-eliminated-early> (sist besøkt 09. desember 2016)

Wikipedia The Free Encyclopedia, "Fatima Manji", sist endret 25. oktober 2016, https://en.wikipedia.org/wiki/Fatima_Manji (sist sjekket 07. desember 2016)

Wikipedia Den frie encyklopedi, "Kvinner i islam", Sist endret 15. august 2016, https://no.wikipedia.org/wiki/Kvinner_i_islam (sist besøkt 07. desember 2016)

Ytterstad, Matias (2016), "Hijaben til Kubra (20) splitter en hel nasjon- Fra forbud til frihetskamp", Dagbladet 21. Oktober 2016, <http://www.dagbladet.no/sport/hijaben-til-kbra-20-splitter-en-hel-nasjon/63978792> (sist sjekket 09. desember 2016)

