

Att hantera önskemål kopplat till religion eller kultur

Diskrimineringsperspektiv

Grundläggande begrepp

Direkt diskriminering - Någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Diskrimineringen ska vara kopplad till någon av diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering – En regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer utifrån de olika diskrimineringsgrunderna.

Berättigat syfte – Det är inte indirekt diskriminering om regeln, policyn, riktlinjen, etc., (som åsyftas i definitionen av indirekt diskriminering) har *ett berättigat syfte*. Samt att de medel som används är lämpliga och *nödvändiga* för att uppnå detta, samt att det *inte finns andra alternativ* för att uppnå syftet.

Intresseavvägning – Bedömningen av syfte och medel är ett uttryck för intresseavvägningen mellan arbetsgivarens (i sig berättigade) intresse av att försäkra sig om en väl utförd arbetsprestation och den arbetssökandes (likaledes berättigade) intresse av att inte uteslutas från möjligheten att få en anställning på grund av ett icke-relevant krav.

Religion som diskrimineringsgrund – Med religion avses fenomen som i vardagligt tal kallas religion, såsom exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar övertygelser som *tydligt relaterar till religion*, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Aktuellt exempel: är en neutralitetspolicy förenlig med diskrimineringslagen?

Företag kan med hänvisning till *intresset att uppvisa ett neutralt varumärke* kräva att anställda vid kundkontakter inte ska ge uttryck för sin politiska, filosofiska eller religiösa uppfattning genom exempelvis sin klädsel.

Förutsättning:

- Det finns en existerande policy
- Policyn tillämpas konsekvent och icke-diskriminerande, den förbjuder uttryck för alla politiska, filosofiska eller religiösa uppfattningar
- Neutralitetsintresset kan enbart användas (har ett berättigat syfte) när det handlar om anställda med visuell kontakt med kunder.

Att hantera önskemål kopplat till religion eller kultur

Värderingsperspektiv / kompletterande diskussionsfrågor

Relevant kultur- och religionskunskap

Vilka kunskaper om kultur och/eller religion är relevanta för att förstå, tolka och hantera önskemålet?

Vilka kunskaper om kultur och/eller religion är relevanta för att förstå, tolka och bemöta den som framför önskemålet?

Värdekrockar

Önskemålet i relation till lagstiftning/regler/konventioner: Hamnar önskemålet i konflikt med lagstiftning? Regler i lokal verksamhet? Värderingar? Sociala konventioner? (Kan vara flera samtidigt.)

Finns det värdekrockar?

Hur tar de sig uttryck?

Är det nödvändigt att göra värdeprioriteringar där vissa värden får företräde framför andra?

Är det önskvärt att lösa önskemålet på ett pragmatiskt/praktiskt sätt? Kan det finnas skäl att försöka hitta en kompromiss?

Finns det möjlighet till *flexibilitet* inför religiösa och kulturella preferenser? I vilken utsträckning? Kan religiös och/eller kulturell tillhörighet vara en *tillgång* i sammanhanget?

Strider pragmatiska lösningsförslag mot *principer* (värderingar, regler, etc.) som väger tungt? Finns det värderingar, regler, principer, etc., som är *oförhandlingsbara*?

Konsekvenser om önskemålet beviljas, eller inte beviljas?

Vilka blir konsekvenserna för *de individer/grupper som uttrycker önskemålet*?

Vilka blir konsekvenserna för andra?

Vilka blir konsekvenserna för beslutsfattaren / verksamheten?

Fundera på:

Vilka krav kan man ställa på människor i ett mångkulturellt, mångreligiöst och mångreligiöst samhälle där människor (i någon mening) ska kunna samexistera? Nyckelbegrepp: majoritets- och minoritetskultur, integration, assimilation, makt.

Aktualiserar önskemålet maktförhållanden *inom* minoritetsgrupper?

Referenser

Barry, B. (2001). *Culture and equality: an egalitarian critique of multiculturalism*. Cambridge: Polity.

Berggren, H. & Trägårdh, L. (2009). *Är svensken människa? Gemenskap och oberoende i det moderna Sverige*. (Ny utg.). Stockholm: Norstedt.

Göndör, E. (2017). *Religionskollision: majoritet, minoritet och toleransens gränser*. Stockholm: Timbro.

Johansson Heinö, A. (2012). *Gillar vi olika? Hur den svenska likhetsnormen hindrar integrationen*. Stockholm: Timbro.

Johansson Heinö, A. (2015). *Farväl till folkhemmet: frihet, jämlikhet och sammanhållning i invandrarlandet Sverige*. Stockholm: Timbro.

Okin, S.M. (2002). *Mångkulturalism - kvinnor i kläm?*. Göteborg: Daidalos.

Stier, J. (2009). *Kulturmöten: en introduktion till interkulturella studier*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Om religion som diskrimineringsgrund:

<https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder/religion-eller-annan-trosuppfattning-som-diskrimineringsgrund>

Exempel på aktuella fall med religion som diskrimineringsgrund:

<https://www.do.se/kunskap-stod-och-vagledning/tillsynsbeslut-och-domar/arbetsliv/arbetsgivare-avbrot-rekrytering-nar-sokande-berattade-att-han-inte-tar-kvinnor-i-hand>

<https://www.do.se/kunskap-stod-och-vagledning/tillsynsbeslut-och-domar/arbetsliv/sjukhus-nekade-anstalld-bara-lostagbara-engangsarmar>

<https://www.do.se/kunskap-stod-och-vagledning/tillsynsbeslut-och-domar/utbildning/karolinska-institutet-forbjod-tandlakarstudent-att-bara-engangsarmar>

<http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2017/65-17.pdf>