

Når noen er *likere* enn andre...

En undersøkelse om bruk av
religiøst hodeplagg på arbeidsplassen

Senter mot etnisk
diskriminering



LIK BEHANDLING • LIK MULIGHET • LIK RETT

Forord

Alvorlig talt, skal vi bare innrømme det? Kvinner som bærer hodeplagg slår en sprekk i våre vestlige forestillinger om hva det betyr å være kvinne, hva det betyr å være fri, og hvor langt man er villig til å gå for å få seg en jobb. Menn som bærer religiøse hodeplagg, som turban, kan vi takle; de er ikke undertrykt av noen. Men de stakkars muslimske kvinnene..., eller?

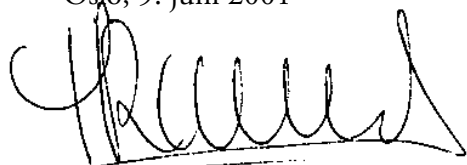
Likestillingsombudet har i 2000 og 2001 fattet flere avgjørelser som slår fast at arbeidsplasser som nekter kvinner å bære hodeplagg bryter likestillingsloven. Diskriminering av etniske minoriteter er også forbudt ifølge arbeidsmiljølovens § 55A som forbyr forskjellsbehandling på grunn av etnisitet ved ansettelse.

Kvinner og menn som bærer hodeplagg i arbeidslivet er noe man snakker om, som vekker nysgjerrighet og skaper engasjement. Det er ikke noe man forsker på enda. Ingen kvinner eller menn har så langt gått rettens vei for å kreve sin rett til å arbeide med hodeplagg og det finnes derfor ingen rettsavgjørelse fattet i Norge om det. Hvor mange kvinner eller menn som faktisk rammes av arbeidsgivernes negative forestillinger om religiøst betinget hodeplagg er ukjent, og omfanget av diskriminering er av den grunn umulig å fastslå.

Vi kunne velge å legge forestillinger om religiøse minoriteter bak oss og betrakte deres innpass i arbeidslivet som en ren juridisk problemstilling. Temaet ligger imidlertid i kjernen av de utfordringene og de dilemmaer som Norge som et flerkulturelt samfunn reiser. Vi har med dette prosjektet ønsket å tilnærme oss noen av de som sitter i posisjon til å velge, og til å velge bort, når en stilling skal fylles, nemlig bedriftsledere og arbeidsgivere.

Vi tror at målsettingen om et samfunn hvor alle har like muligheter på arbeidsmarkedet bare kan oppnås dersom man får alle i tale. Å bryne seg på andres synspunkter kan også bringe interessante overraskelser med seg. Er det slik at alle arbeidsgivere er så negative som man liker å fremstille dem ?

Oslo, 9. juni 2001



Manuela Ramin-Osmundsen
daglig leder
Senter mot etnisk diskriminering

Innholdsfortegnelse

Forord	3
Resymé - våre hovedfunn	6
1. Innledning	7
Bakgrunnen for prosjektet	7
Hvorfor ble prosjektet iverksatt?	8
Religiøst hodeplagg	8
Er forbud mot religiøst hodeplagg et uttrykk for diskriminering?	10
Religionsfrihet versus arbeidsgivers styringsrett	11
Kan en rettssak belyse problemstillingen?	12
Erfaringer fra andre land	13
2. Hør hva de sier!	15
Presentasjon og kommentarer til undersøkelsens funn	15
Tillates bruk av religiøst hodeplagg til uniformen?	15
Spør bedriftene på intervju om søkere har tenkt å bruke hodeplagg på jobben?	16
Religiøst hodeplagg – bedriftenes erfaringer og begrunnelser	16
Forbud mot etnisk diskriminering	17
Skriftlige retningslinjer for uniform med betydning for bruk av religiøst hodeplagg	18
3. Hindrer bruk av religiøst hodeplagg integrasjon på det norske arbeidsmarkedet?	19
En hindring som kun eksisterer i den enkeltes fantasi?	19
Er bruk av religiøst hodeplagg en aktuell problemstilling?	19
Forbud mot religiøst hodeplagg rammer kvinner	20
Betydningen av skriftlige retningslinjer	20
Utgjør retningslinjer for uniform et problem?	20
Hjelper det å ha retningslinjer som forbyr etnisk diskriminering?	21
Er det galt å tie stille om hodeplagget?	22
Er det forskjell mellom små og store bedrifter?	22
Konklusjon	23
4. Presentasjon av respondentene i undersøkelsen	24
Hvor mange har svart?	24
Antall ansatte med minoritetsbakgrunn	24
Hvilken stilling har de som har svart?	25
Hvilket kjønn har de som har svart?	25
Geografisk fordeling av svarene	26
Bruker de ansatte uniform?	26

5. Undersøkelsens design og metode	27
Aktuell forskning og undersøkelser på området	27
Hvem skulle spørres?	27
Bedriftene er strategisk valgt	28
Utformingen av spørreskjemaet og følgebrevet til spørreskjemaet	28
Utsendelsen av spørreskjemaet	29
Bearbeidelsen av svarene slik de fremstilles i rapporten	29
6. Veien videre - forslag til tiltak	30
7. Vedlegg	33
Følgebrev	33
Spørreskjema	35
Senterets mandat	36

Resymé - våre hovedfunn

Norge er et flerkulturelt samfunn. Dette stiller nye krav til samfunnsdeltakerne med hensyn til praktisk håndtering av nye situasjoner og eksisterende regelverk. Formålet med denne undersøkelsen var å innhente arbeidsgiveres erfaringer og praksis med hensyn til bruk av religiøst betinget hodeplagg på arbeidsplassen, både negative og positive. Gjennom å stille arbeidsgivere spørsmål om dette, ønsket Senteret å belyse det følgende spørsmål:

Er bruk av religiøst hodeplagg et hinder for integrasjon på det norske arbeidsmarkedet?

Spørsmålet stilles fordi retten til lik tilgang på arbeid er fundamental, på linje med religionsfriheten. Senteret har mottatt henvendelser fra personer som mener at det ikke er så enkelt, og at de gjennom sin utøvelse av religionsfriheten blir hindret fra å få arbeid. Spørsmålet ble videre aktualisert gjennom oppslag i aviser som for eksempel Aftenposten, Dagsavisen og Adresseavisa¹, som underbygget de henvendelser vi har fått om at muslimske kvinners religiøse hodeplagg er en hindring i arbeidslivet.

For å få et bilde på hvilke holdninger arbeidsgiverne har til bruk av religiøst hodeplagg på arbeidsplassen, sendte Senteret i mars 2001 ut et enkelt spørreskjema til 300 bedrifter; 100 hotell, 100 dagligvarebutikker og 100 kiosker/serveringssteder. Vi fikk svar fra 127 bedrifter. Dette gir en svarprosent på 42,3% .

Svarene fra de 127 bedriftene viser blant annet at:

- 74 bedrifter oppgir at de tillater bruk av religiøst hodeplagg på arbeidsplassen mens 26 bedrifter oppgir at de ikke godtar dette.
- Kun 10 bedrifter begrunner sitt negative standpunkt med at uniformsreglementet forbyr hodeplagg.
- Kun 7 bedrifter opplyser at de per i dag har ansatte som benytter religiøst hodeplagg på arbeid. Samtlige av disse ansatte er kvinner.
- Samtlige bedrifter som opplyser at de har ansatte eller erfaringer med bruk av religiøst hodeplagg på arbeidsplassen ligger i Østlandsområdet.
- Kun 6 bedrifter oppgir at de spør på intervju om man kommer til å benytte religiøst hodeplagg på arbeidet, mens hele 116 bedrifter sier at de ikke spør om dette.
- 53 bedrifter utaler at de har ingen eller nøytrale erfaringer med ansatte som benytter religiøst hodeplagg.
- 43 bedrifter opplyste at konsernet eller kjeden har overordnede retningslinjer som forbyr diskriminering.

Stemmer disse opplysningene med det inntrykk du har fått av denne problemstillingen gjennom aviser og media for øvrig? Stemmer dette med dine eller dine venners personlige erfaringer på området?

Vi ønsker gjennom denne rapporten å gjøre kjent hvor bedriftene oppfatter at skoen trykker, og hvordan de har valgt å håndtere en problemstilling som de ikke selv er herre over. Vi ønsker også kanskje å fjerne noen myter om barrierer som i seg selv kan være et hinder for religiøse minoriteters inntog på arbeidsmarkedet. Men overordnet disse målene står vårt formål om å bidra til å sikre enhver lik adgang på arbeidsmarkedet, uten noen form for diskriminering.

¹ For eksempel Aftenposten Aften 8. mars 2001, Dagsavisen 9. januar 2001, Adresseavisen 23. februar 2001.

Bakgrunnen for prosjektet

Norge er et flerkulturelt samfunn. Dette stiller nye krav til samfunnsdeltakerne med hensyn til praktisk håndtering av nye situasjoner og eksisterende regelverk. Senter mot etnisk diskriminering har som sitt hovedformål å sikre vernet mot etnisk diskriminering.

Helt siden oppstarten av virksomheten i 1999 har Senteret hatt møter med forskjellig miljøer, bedrifter og minoritetsgrupper for å kartlegge hva de oppfatter som problematisk. I møte med muslimske organisasjoner er ett tema tilbakevendende – muslimske kvinners mulighet til å bære hodeplagg på arbeid. Senteret ble tidlig klar over at arbeidsgivere som nekter bruk av religiøst hodeplagg på arbeidsplassen, oppfattes som en reell hindring for muslimske kvinner som ønsker å ta del i arbeidslivet.

Spørsmålet om bruk av religiøst hodeplagg på jobb dreier seg om langt mer enn et stykke stoff som knyttes rundt hodet. Problemstillingen kan ikke håndteres kun fra et juridisk ståsted, også andre aspekter må tas i betraktning. Både kvinnene og bedriftene Senteret snakket med hadde sterke syn på problemstillingen og mange argumenter. Det dreier seg om den enkeltes individualitet i møte med arbeidsgivers ønske om likhet, den enkeltes kvalifikasjoner stilt opp mot bedriftenes ønske om image. Og det er også spørsmål om etnisk diskriminering sett i forhold til eventuell kvinneskandemiskriminering, og vestlige verdier sett i forhold til tradisjonelle syn i andre deler av verden.

Høsten 2000 mottok Senteret henvendelser fra to kvinner som konkret var blitt nektet jobb fordi de ikke ville ta av seg sjålet de hadde på hodet. Meena og Fatima, som vi har valgt å kalle kvinnene, hadde begge søkt stilling som rombetjening på det samme hotellet i Oslo. Og begge kvinnene hadde fått beskjed at de måtte ta av seg hodeplagget eller gå hjem. Dette ultimatumet fra hotellets side, hadde medført at begge kvinnene fant det umulig å jobbe der. De var ikke villig til å gå på akkord med sin religiøse overbevisning for å få en jobb.

Meena hadde allerede fått stilling ved et annet hotell da hun henvendte seg til Senteret. Dette hotellet anså det ikke som noe problem at hun bar hodeplagg til uniformen. Det avgjørende var, slik dette hotellet så saken, at Meena var kompetent til jobben som rombetjening. Hodeplagget gjorde ingen endring i dette. Hotellet hadde imidlertid satt som vilkår at hodeplagget skulle være av en farge og kvalitet som passet til arbeidsuniformen. Dette syntes Meena var helt greit.

Fatima var fremdeles arbeidsledig da hun henvendte seg til Senteret. Hun ønsket fortsatt en stilling ved hotellet som hadde nektet henne jobb. På spørsmål fra Senteret svarte hun at hun, som Meena, var villig til å bruke et hodeplagg som ikke brøt med fargene og kvaliteten på hotellets arbeidsuniform. Hun kunne til og med tenke seg å benytte et uniformert hodeplagg, hvis hotellet laget et slikt, så fremt det oppfylte hennes religiøse behov for tildekning av nakke og hår.

Senter mot etnisk diskriminering har som utgangspunkt at dersom man nekter en person ansettelse på grunn av det religiøse hodeplagget, kan det defineres som diskriminering på religiøst grunnlag. Unntak gjelder i stillinger hvor sikkerhet, helse eller hygiene tilsier at man ikke kan bruke et slikt hodeplagg. Senteret kan ikke se at disse unntakene kan anvendes for rombetjeningen på hotell.

Senteret vurderte hva vi skulle gjøre med saken og valgte å innlede en dialog med hotellet. Vi vurderte også om det ville være ønskelig å få saken avgjort i retten. Etter noen tid ble det imidlertid klart at Fatima ikke orket å gjennomgå en rettssak. Og det var da uaktuelt for Senteret å ta et slikt skritt. Fatimas sak ble imidlertid klaget inn til Likestillingsombudet.

Hotellet var ikke villig til å bekrefte at hodeplagget var årsaken til at Fatima ikke hadde fått jobben. De uttrykte det som en farbar vei at det ble utarbeidet et eget uniformert hodeplagg for de kvinnene som av religiøse årsaker måtte bære hodeplagg på jobb. Samtidig gjorde imidlertid hotellet det klart at de ikke hadde til hensikt å ansette kvinner som ikke ville ta av seg det religiøse hode-

plagget på jobb. Likestillingsombudet vedtok at forbudet mot bruk av religiøst hodeplagg innebærer et brudd på likestillingsloven fordi det rammet kvinner spesielt. Hotellet er uenig i dette og har klaget saken inn for Likestillingsnemnda, som behandlet saken 28. mai 2001. Vedtaket fra Likestillingsnemnda foreligger ikke i skrivende stund.

Hvorfor ble prosjektet iverksatt?

Kunne det virkelig stemme, som kvinnene fortalte oss, at hodeplagget var den direkte årsaken til at de ikke hadde fått jobb? Og var Fatima og Meenas historie eventuelt et unntak, eller var dette regelen? Senteret bestemte seg for å gjøre en undersøkelse om hva som var gjengs holdning blant bedriftene. Ga hotellet vi hadde kontakt med uttrykk for det vanlige syn på ansettelse av personer som bærer et religiøst hodeplagg? Eller var den positive holdningen som mange bedrifter som sto frem i pressen ga uttrykk for, vanlig? Vi var også spørrende til om de forskjellige bedriftene hadde tatt bevisste valg i forhold til ansettelse av personer som bærer religiøst hodeplagg, og hvilke ulemper og fordeler et slikt valg brakte med seg.

Som et utgangspunkt for undersøkelsen forsøkte Senteret å skaffe et bilde av hvor mange som ble berørt av problemstillingen. Enkelte organisasjoner fortalte oss at det er et vanlig problem for muslimske kvinner at de ble nektet å bruke religiøst hodeplagg, mens flere hoteller fortalte oss at de ikke får søkere med hodeplagg og at problemet derfor ikke kan være stort. Konkrete tall er imidlertid umulig å oppdrive. Det viste seg at verken Statistisk sentralbyrå eller andre instanser fører statistikk over bruk av religiøst hodeplagg i et arbeidsperspektiv. Det vil si at man ikke har statistikk over hvor mange kvinner (og menn) som bruker religiøst hodeplagg og i hvilken grad disse tar del i arbeidslivet. Så vidt Senteret er kjent med fører heller ikke trossamfunn eller livssynsorganisasjoner slik statistikk for sine tilhengere/medlemmer.

Senteret innså at en undersøkelse som tok mål av seg til å innhente data om omfanget av personer med religiøst hodeplagg i arbeidslivet ville bli svært omfattende. Undersøkelsen måtte tilpasses Senterets størrelse og kapasitet. Det var derfor nødvendig å begrense undersøkelsen til et utvalgt bedrifter. Undersøkelsen ville da ikke gi svar på de totaltallene vi i utgangspunktet ønsket. Vi kunne imidlertid få vite noe om hvordan personer med hodeplagg var representert i det utvalg bedrifter vi tok for oss. Vi tok derfor inn spørsmål både om totalt antall ansatte, ansatte med innvandrerbakgrunn² og ansatte som benytter religiøst hodeplagg i vårt spørreskjema.

Et av hovedargumentene hotellet i vår sak benyttet for å begrunne sitt nei til religiøst hodeplagg, var at hodeplagget stred mot uniformsreglementet og kravet om likhet på hotellet. Derfor ønsket Senteret å sette fokus på bedrifter hvor medarbeiderne benyttet uniform. Flere bransjer ble vurdert og forkastet på forskjellige grunnlag. Fast food-bransjen ble valgt bort fordi man der står overfor særlige krav til hygiene, som kan ha betydning for arbeidsgivers standpunkt i forhold til bruk av religiøst hodeplagg. Industribedrifter ble valgt bort fordi man der har spesielle krav til sikkerhet som har betydning for muligheten til å bære religiøst hodeplagg.

Etter nøye overveining kom Senteret frem til at vi ønsket å undersøke forholdene innenfor tre bransjer. Dette gjaldt hotell- og dagligvarebransjen, samt bedrifter innenfor kiosk/servering. Servering vil i denne anledning si for eksempel salg av pizza og pølser, uten at man snakker om et gatekjøkken.

Det overordnede formålet med Senterets undersøkelse var å få kartlagt i hvilken grad bruk av religiøst hodeplagg er en hindring for integrasjon på arbeidsmarkedet. Det var herunder et viktig mål for oss å forsøke å skaffe en oversikt over de forskjellige arbeidsgiveres erfaringer med personer som benytter religiøst hodeplagg. Et sideordnet element i undersøkelsen var vårt ønske om å informere om arbeidsmiljøloven § 55A og å undersøke i hvilken grad paragrafen følges i praksis.

¹ I spørreskjemaet spør vi om antallet ansatte med «*innvandrerbakgrunn*» og ikke om «*minoritetsbakgrunn*». Bakgrunnen for dette er at «*minoritetsbakgrunn*» for folk flest fremstår som et mindre klart begrep enn det mer kjente *innvandrerbegrepet*. Vi overlot til respondenten selv å definere innholdet av begrepet. Dette medførte blant annet at en bedrift bemerket at de hadde en ansatt som var adoptert. Senteret benytter konsekvent «*minoritetsbakgrunn*» eller «*etniske minoriteter*» i vår rapport fordi vi finner dette som mer dekkende uttrykk for vårt fagfelt.

Religiøst hodeplagg

Undersøkelsen hadde som utgangspunkt henvendelser og tilbakemeldinger Senteret mottok fra muslimske kvinner og muslimske organisasjoner. Koranen sier ikke direkte at muslimske kvinner skal bruke sjal eller skaut på hodet. Imidlertid stilles det krav til at kvinner skal vise bluferdighet og være sømmelige. Tradisjonelt er dette blitt tolket slik at kvinner ikke skal bruke tettsittende plagg, og at de skal dekke armer, ben, hode, nakke og hals når de er sammen med menn som ikke er deres ektemann, sønn, bror, far, svigerfar, onkel eller nevø³. Enkelte muslimske kvinner bærer som følge av dette et hodeplagg som går helt ned til knærne. Andre muslimske kvinner benytter et mindre sjal eller skaut som dekker hode, hår og nakke. Atter andre kvinner dekker seg ikke, til tross for at de er troende muslimer. Hvorfor det er slike forskjeller, kan kanskje best forklares ved å vise til at praktiseringen av Islam er like individuell som praktiseringen av for eksempel kristendommen. Enkelte kristne mener at man skal gå i kirken hver søndag, mens andre mener at dette ikke er så viktig. Enkelte kristne mener at det er svært viktig å ikke leve i samliv uten å være gift, mens andre igjen mener at dette er greit. Individualismen innen praktiseringen av Islam, synes imidlertid å skape forvirring hos personer som forestiller seg muslimer som en ensartet gruppe uten individuelle forskjeller.

De fleste muslimske kvinner i Norge har innvandrerbakgrunn. Man skal imidlertid være klar over at det blant de 50.000 registrerte muslimene i Norge finnes mer enn 500 «norske» konvertitter⁴ hvorav de fleste er kvinner og bruker hodeplagg.

Islam er ikke den eneste religion som har særskilte regler/normer for bruk av hodeplagg. Sikker skal dekke sitt hår med en turban⁵ som symbol på verdighet. Jødiske menn benytter en kippa⁶ for å vise sin bevissthet over Guds eksistens⁷. For mange jøder betyr

dette at man kun dekker hodet under bønn, mens andre velger å dekke hodet hele tiden (mens de er våkne) for å bevisstgjøre seg selv om at Gud alltid er tilstede. I enkelte konservative kristne menigheter benytter kvinner skaut, og katolske nonner benytter hodeplagg fordi Bibelen sier at kvinner skal dekke sit hode under gudsdyrkelse⁸.

Senterets undersøkelse har i stor grad blitt rettet mot muslimske kvinners bruk av religiøst hodeplagg. Dette har flere årsaker. En årsak er at vi kun har mottatt henvendelser som gjelder muslimske kvinner. Vi antar derfor at problemstillingen er mer aktuell for disse enn for menn og kvinner som har en annen religion. Enkelte arbeidsgivere synes å ha en klar oppfatning om at muslimske kvinners bruk av hodeplagg er et synlig bevis på undertrykking av kvinner. Dette argumentet ble blant annet brukt av hotellet som nektet Fatima og Meena jobb. Andre religioners bruk av hodeplagg synes ikke å bli tillagt den samme signaleffekt om undertrykning.

En annen årsak til vårt fokus på muslimske kvinners bruk av religiøst hodeplagg er at det kan synes som om menns bruk av religiøst hodeplagg er blitt møtt med større forståelse i arbeidslivet enn kvinners bruk av religiøst hodeplagg. For eksempel har det i flere år vært akseptert i Forsvaret og i Oslo sporveier at sikhmenn bruker turban til uniformen, der dette ikke er til fare for den enkeltes sikkerhet og helse.

En tredje årsak er at islam er en relativt utbredt religion i Norge. Statistisk sentralbyrå kan fortelle at det ved inngangen til år 2000 bodde ca. 50.000 muslimer i Norge og at denne gruppen er i rask økning. Til sammenligning bodde det på samme tidspunkt ca. 1800 sikker og ca. 1000 jøder i Norge.⁹

Europarådets kommisjon mot rasisme og intoleranse påpeker i sin årsrapport for 2000¹⁰ at islamofobi er en bekymringsfull trend i Europa. Også dette gir grunn-

³ Jf. Koranen (24:30-31, 33:59) og *hadith* (overleveringer fra Profeten Muhammad)

⁴ *Stavanger Aftenblad*, 22. juni 2000

⁵ Pålagt for menn, valgfritt for kvinner. En sikh-turban kan være i forskjellige farger. Den består av et tøyestykke som er fem meter langt og en meter bredt som bindes rundt hodet uten at noe tøy henger ut.

⁶ Typen hodeplagg som jødiske menn dekker hodet med varierer veldig. Mest vanlig i den vestlige verden er den lille runde; en rund «lue» som kan lages av et hvilket som helst stoff. Det er i den senere tid blitt populært med bekleet kippa som ofte er fargerike med forskjellig mønster.

⁷ Jf. *Det Mosaiske Trossamfunns hjemmesider på Internett*; www.dmt.oslo.no.

⁸ Paulus' brev til korinterne, 11. Kap.

⁹ SSB, *Kulturstatistikk. Den norske kyrkja 1999, og trus- og livssynssamfunn utanfor Den norske kyrkja, per 1. januar 2000*.

¹⁰ *European Commission against Racism and Intolerance, «Annual report on ECRIs activities covering the period from 1 January to 31 December 2000».*

lag for å se særskilt på de problemer muslimske kvinner måtte møte i arbeidslivet.

Senter mot etnisk diskriminering har ikke grunnlag for å mene noe om i hvilken grad antallet personer som ønsker å benytte et religiøst hodeplagg vil øke i framtiden. Vi har heller ikke grunnlag for å si om for eksempel lang botid i Norge vil medføre endringer i muslimske kvinners ønske om å bære hodeplagg. Tallene fra Statistisk sentralbyrå viser imidlertid at det mest praktiske, sett ut fra dagens situasjon, er å fokusere på muslimske kvinner når det gjelder vanskeligheter knyttet til bruk av religiøst hodeplagg i arbeidslivet.

Er forbud mot bruk av religiøst hodeplagg et uttrykk for etnisk diskriminering?

Religion som diskrimineringsgrunnlag

Enkelte vil mene at begrepet «etnisk diskriminering» ikke omfatter diskriminering på religiøst grunnlag.

Senterets mandat er formet med bakgrunn i FN's rasediskrimineringskonvensjon. Denne konvensjonen definerer «rasediskriminering» slik i artikkel nr. 1:

«...enhver forskjellsbehandling, utelukkelse, innskrenkning eller begunstigelse på grunn av rase, hudfarge, avstamning eller nasjonal eller etnisk opprinnelse, hvis formål eller virkning er å oppheve eller begrense anerkjennelsen av, nytelsen eller utøvelsen på like fot av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter på det politiske, økonomiske, sosiale, kulturelle eller hvilket som helst område av det offentlige liv.»

I tillegg til denne konvensjonen planla FN å utarbeide en egen konvensjon om avskaffing av alle former for religiøs intoleranse. Arbeidet med den siste konvensjonen ble imidlertid aldri sluttført. FN vedtok derimot en erklæring i 1981 om avskaffelse av alle former for intoleranse og diskriminering basert på religion eller tro. I norsk straffelovgivning er trosbekjennelse tatt med som et grunnlag for diskriminering. På denne bakgrunn ble også trosbekjennelse tatt med som diskrimineringsgrunnlag ved utformingen av Senterets mandat i 1998.

I Senterets mandat pkt. 1 defineres etnisk diskriminering slik:

«Med etnisk diskriminering forstås her negativ forskjellsbehandling på grunnlag av tro, rase, hudfarge eller nasjonal eller etnisk opprinnelse.» (Vår understrekning).

Et utvalg er nedsatt for å utarbeide en lov mot etnisk diskriminering i Norge. De har fått frist for å komme med sitt forslag til juni 2002. Senter mot etnisk diskriminering forventer at denne loven på en eksplisitt måte vil ta inn religion som et diskrimineringsgrunnlag.

Diskriminering i praksis

En negativ forskjellsbehandling kan være både direkte og indirekte. For eksempel vil et forbud som eksplisitt nevner bruk av religiøst hodeplagg være direkte diskriminerende, mens et uniformsreglement som definerer en uniform hvor religiøst hodeplagg ikke inngår vil være indirekte diskriminerende, fordi det bidrar til å utelukke personer fra etniske grupper som bruker religiøst hodeplagg.



Illustrasjon: Karine Haaland

¹¹ FN konvensjon av 7. mars 1966 vedtatt av Norge 6. august 1970.

¹² Jf. Straffeloven §135a og 349a.

¹³ Lovutvalg for lov mot etnisk diskriminering oppnevnt av Kongen i statsråd den 3. mars 2000.

Det er også viktig å understreke at en handling kan være direkte diskriminerende, selv om dette ikke har vært hensikten. Det er nok at en handling eller unnlatelse har diskriminerende virkning.

EUs ministerråd vedtok i november 2000 et direktiv om likebehandling på arbeidsmarkedet¹⁴ hvor direkte og indirekte diskriminering er definert slik i artikkel 2:

- «a) direkte forskjellsbehandling anses for å finne sted der én person blir behandlet mindre gunstig enn en annen blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en sammenlignbar situasjon på grunnlag av rasemessig eller etnisk opprinnelse,
- b) indirekte forskjellsbehandling anses for å finne sted der en tilsynelatende nøytral bestemmelse, kriterium eller praksis ville føre til særlig ulempe for personer av en bestemt rasemessig eller etnisk opprinnelse sammenlignet med andre personer, dersom ikke omtalte bestemmelse, kriterium eller praksis er objektivt rettfærdiggjort av et legitimt mål, og midlene for å oppnå dette målet er hensiktsmessige og nødvendige.»
(Vår oversettelse.)

Dette direktivet er ikke direkte bindende for Norge som følge av EØS avtalen. Senteret antar likevel at direktivet vil bli tillagt stor vekt i lovutvalgets arbeid med utforming av forslag til en lov mot etnisk diskriminering.

Religionsfrihet versus arbeidsgivers styringsrett

150 år med religionsfrihet

Lenge hadde vi ikke religionsfrihet i Norge. Da Grunnloven ble vedtatt i 1814 var det forbudt for jøder og jesuitter å komme inn i landet. I 1851 ble imidlertid denne regelen opphevet, og vi fikk Grunnloven § 2 som i sitt første ledd lyder: «Alle Indvaanere af Riget have fri Religionsutøvelse». Dette betyr at selv om den evangelisk-lutherske religion er statsreligionen i Norge, så skal enhver ha rett til å velge selv hvilken religion man vil tilhøre og utøve, eller eventuelt ha rett til å velge å ikke ha noen religion. 150 år etter at regelen om religionsfrihet ble innført

kan det imidlertid fremdeles foreligge usikkerhet rundt håndhevingen av denne paragrafen i praksis.

Regelen om religionsfrihet er også slått fast i flere internasjonale konvensjoner som Norge har vedtatt og gjort til lov. Som eksempel nevnes Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjonen¹⁵ som er gjort til norsk lov gjennom menneskerettighetsloven av 1999¹⁶. EMK art. 9 lyder:

- «1. Enhver har rett til tankefrihet, samvittighetsfrihet og religionsfrihet; denne rett omfatter frihet til å skifte sin religion eller overbevisning, og frihet til enten alene eller sammen med andre og såvel offentlig som privat å gi uttrykk for sin religion eller overbevisning, ved tilbedelse, undervisning, praksis og etterlevelse.
2. Frihet til å gi uttrykk for sin religion eller overbevisning skal bare bli undergitt slike begrensninger som er foreskrevet ved lov og er nødvendige 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.»

Arbeidsgivers rettigheter

Det finnes flere skrevne og uskrevne regler som har betydning i forhold til utøvelsen av religion på arbeidsplassen. Arbeidsgiver har en ulovfestet styringsrett. Dette er retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt retten til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør.¹⁷ Med grunnlag i styringsretten kan for eksempel arbeidsgiveren bestemme at alle som arbeider i bedriften skal bruke en spesiell arbeidsuniform. Styringsretten er imidlertid underlagt begrensninger gjennom blant annet arbeidsmiljøloven og likestillingsloven.

Arbeidsmiljøloven § 55A, 2. ledd forbyr forskjellsbehandling ved ansettelse:

«Arbeidsgiveren må ikke ved ansettelse forskjellsbehandle søkere på grunn av rase, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, homofil legning eller homofil samlivsform¹⁸. Med forskjellsbehandling menes enhver handling som uten saklig grunn direkte eller indirekte stiller personer ulikt på grunn av rase, hudfarge eller etnisk eller nasjonal opprinnelse, homofil legning eller homofil samlivsform.»

¹⁴ Council directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. COM(2000)652 final, 1999/0225(CNS).

¹⁵ Av 4. november 1950.

¹⁶ Lov av 21. mai 1999 nr. 30.

¹⁷ Henning Jakbell «Oversikt over arbeidsretten» 2. utg. s. 40 flg.

¹⁸ Fra 1. juli 2001 vil også funksjonshemming være et diskrimineringsgrunnlag etter loven jf. endringslov av 04.05.2001 nr. 15.

Paragrafen sier ikke direkte noe om bruk av religiøst hodeplagg, men forarbeidene til paragrafen går inn på dette spørsmålet. Forarbeider er blant annet kommentarer fra departementet som har utformet loven om hvordan denne skal forstås og fremkommer blant annet i odelstingsproposisjoner. Forarbeidene er tolkningsmomenter som blir hyppig brukt av domstolene når man er i tvil om hva lovteksten egentlig rammer.

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven §55A heter det: «Når det gjelder krav fra arbeidsgiveren om en særlig påkledning kan dette tenkes å stå i strid med klesplagg som i det daglige benyttes innenfor visse religioner og kulturer. Arbeidsgiver kan etter departementets vurdering som utgangspunkt ikke forby arbeidstakeren f.eks å bruke religiøse hodeplagg, da slike i de fleste tilfeller bør kunne anvendes sammen med et uniformert klesantrekk. Dette er i overensstemmelse med de retningslinjer som gjelder innenfor Forsvaret hvor det er tillatt å anvende turban sammen med uniformen, med mindre det ut fra sikkerhetsmessige årsaker ikke vil være mulig. Tilsvarende må også gjelde for andre klesplagg som er av begrenset fysisk utstrekning eller som bæres som et supplement til andre klær som f.eks slør.»¹⁹

Når forarbeidene uttaler seg så klart om en konkret problemstilling skal det svært mye til for at en domstol skal komme til en annen tolkning²⁰.

Likestillingsloven bestemmer at arbeidsgiver ikke kan forskjellsbehandle kvinner og menn ved for eksempel ansettelse. Likestillingsombudet har lagt til grunn at et forbud mot å bruke hodeplagg på arbeidsplassen i hovedsak vil ramme muslimske kvinner, og har konkludert med at et slikt forbud vil være i strid med likestillingsloven § 4 jf. § 3, med mindre man kan begrunne forbudet med hensynet til helse, sikkerhet eller hygiene. I disse dager behandler Likestillingsnemnda spørsmålet, og det gjenstår å se hva utfallet blir.

Begrensninger?

På noen arbeidsplasser er det særlige krav til *helse, hygiene eller sikkerhet* som gjør at det kan være helt eller delvis forbudt å bruke hodeplagg. Dette kan for eksempel være hvis man jobber med en maskin hvor det er fare for at hodeplagget skal henge seg opp og skade arbeidstakeren. Hvis man jobber for eksempel

på et kjøkken eller et sykehus hvor det er strenge krav til hygiene har arbeidsgiveren rett til å forlange at hodeplagget er laget av et stoff, for eksempel bomull, som tåler kokevask.

Arbeidsgiveren kan bestemme at hodeplagget skal være i en bestemt farge for å passe til uniformen. Hvis det til uniformen er laget et spesielt hodeplagg som oppfyller de religiøse behovene, kan arbeidsgiver kreve at man skal benytte dette hodeplagget. Dette følger av arbeidsgiverens ulovfestede styringsrett.

Kan en rettssak belyse problemstillingen?

Hovedmålet med en eventuell rettssak ville være å skaffe jobb til Fatima eller eventuelt sørge for at hun får en økonomisk kompensasjon for det tap hun har lidd som følge av diskrimineringen. En slik kompensasjon vil også kunne fungere som en sanksjon av arbeidsgiveren som har brutt loven. Men i tillegg ville det være et mål å få retten til å si noe om arbeidsmiljøloven virkelig skal tolkes slik som forarbeidene sier.

Hotellet som nektet Fatima og Meena jobb på grunn av hodeplagget, ga klart uttrykk for at de etter deres mening ikke hadde gjort noe galt. De så saken i sammenheng med at de for eksempel også hadde forbud mot bruk av piercinger. Senterets påpekte svært tidlig forskjellen som ligger i at et religiøst hodeplagg er beskyttet av reglene om religionsfrihet og arbeidsmiljøloven § 55A, mens regler mot piercing ikke har noen slik beskyttelse og at arbeidsgiver derfor kan forby det med hjemmel i styringsretten. Hotellet aksepterte imidlertid ikke dette, fordi de ikke kunne se at det sto noe direkte forbud i loven mot å skille ut kvinner med hodeplagg ved ansettelse.

En dom i saken kunne fått stor betydning for kvinner som ønsker å bruke religiøst hodeplagg på jobb. Man ville imidlertid ikke ha noen garanti for at arbeidsmiljøloven § 55A og de siterte forarbeidene ville bli belyst i dommen. Dette kan forklares med følgende tenkte eksempel:

Fatima bringer sin sak inn for retten, og hennes advokat prosederer på to grunnlag. For det første at det

¹⁹ Ot.prp. nr. 67 (1996-97) s. 47 flg.

²⁰ Torstein Eckhoff «Rettskildelære» 2. utg. s. 70.

har skjedd et brudd på likestillingsloven § 4 jf. § 3, og for det andre at det har skjedd ett brudd på arbeidsmiljøloven § 55A. Retten starter sin vurdering med å se på likestillingsloven, og kommer til at man står overfor et klart brudd på likestillingsloven. De kan da velge å avgjøre saken med utgangspunkt i likestillingsloven, og trenger ikke ta standpunkt til om det også er brudd på arbeidsmiljøloven. Dersom retten velger en slik løsning av saken vil saken ikke kunne brukes ved senere tilfeller for å si noe om innholdet av arbeidsmiljøloven.

Spørsmålet om hvilken løsning retten vil falle ned på og hvilke rettsregler de vil legge til grunn er alltid et tvilstema i forbindelse med rettsaker. Senteret er av den oppfatning at man i denne saken ville hatt god sjanse for å få rettens syn på tolkningen av arbeidsmiljøloven § 55A. Hotellet er meget klar i sin tale med hensyn forbud mot religiøse hodeplagg, og retten ville antagelig ønske å benytte en sak som har et klart faktum til å belyse en rettsregel som av noen oppfattes som usikker. Det er imidlertid uaktuelt for Senteret å gå videre med denne saken mot vår klients ønske.

Erfaringer fra andre land

Eksempler på hvordan spørsmålet om religiøst hodeplagg og arbeidsuniform behandles kan hentes fra andre land hvor både private og offentlige bedrifter har tatt skritt for å møte utfordringer knyttet til hodeplagg i arbeidslivet.

I Danmark har Østre Landsret avsagt dom for at varehuset Magasin brøt forbudet om forskjellsbehandling på arbeidsmarkedet da de nektet en ung muslimsk kvinne praksisplass så lenge hun benyttet sitt religiøse hodeplagg.²¹ Magasin ble dømt til å betale en bot på DKR. 10.000,- i tillegg til saksomkostningene. I etterkant av saken har Magasin tatt skritt for å utforme et uniformert hodeplagg for muslimske kvinner.

Flere andre danske butikkjeder valgte til tross for dommen å opprettholde sitt forbud mot religiøst hodeplagg. Dette fikk 17 frivillige organisasjoner til å samle seg i et opprop hvor de ba butikkene om å endre holdning. Dette medførte blant annet at butikkjeden FBD, som tilsvarende Coop i Norge, skiftet standpunkt. Sammenslutningen av organisasjoner jobber videre for å få enda flere til å skifte policy²².

Danmarks Statsbaner (DSB), som tilsvarende NSB i Norge, startet allerede for tre år siden arbeidet med å designe et eget sjal med logo for muslimske kvinner. DSBs informasjonssjef uttalte i denne anledning følgende: «Med tørklædet signalerer vi, at de ansattes etniske og religiøse baggrund ikke får lov til at blive et problem hos os.»²³

Sveriges diskrimineringsombud (DO) har behandlet flere saker som gjelder arbeidsgivere som nekker sine ansatte å bære religiøst hodeplagg. I en sak ble det vist til at arbeiderne av hygieniske grunner skulle bære hårnett. En muslimsk kvinne ønsket å bære sitt hodeplagg under hårnettet for at håret ikke skulle synes igjennom. Dette nektet arbeidsgiveren henne. Resultatet i saken ble at arbeidsgiver måtte betale SEK 17.000,- i erstatning til kvinnen.²⁴

I England har man i mange år hatt gode ordninger. Det britiske forsvaret har uniformsregler som åpner for bruk av religiøst hodeplagg, og Metropolitan Police har uttalt at de i tillegg til at de i lang tid har hatt uniformerte turbaner for sikkerhet, nå også vil lage uniformerte hodeplagg for muslimske politikvinner²⁵. Prestisjetunge selskaper, som for eksempel British Airways, har designet uniformen slik at det finnes alternativer som oppfyller religiøse krav til tildekning av kroppen. I et brev²⁶ til Senteret kommenterer de dette slik:

«... we do include garments which allow wearers whose religion demands that areas of the body should be covered (and the bodyform concealed) are able to accommodate this. These garments are supplied on request from a wearer. Turbans fall into this category, as do the shalwar kameez outfits.»²⁷

²¹ Østre Landsrets 2. afdeling, 10. august 2000, sak nr. B-3096-99.

²² Mellempåfølgende Samvirke, www.ms-dan.dk/Politik_presse/presse/toerklaedebrev2.htm

²³ Fyns Stiftstidende 12. august 2000.

²⁴ Nyhetsbrev nr. 6, september 2000.

²⁵ BBC News 24. april 2001, http://news.bbc.co.uk/1/hi/english/uk/newsid_1294000/1294417.htm

²⁶ Brev datert 21. februar 2001.

²⁷ Tunika og bukse som bæres av kvinner bl.a. i Sør-Asia.

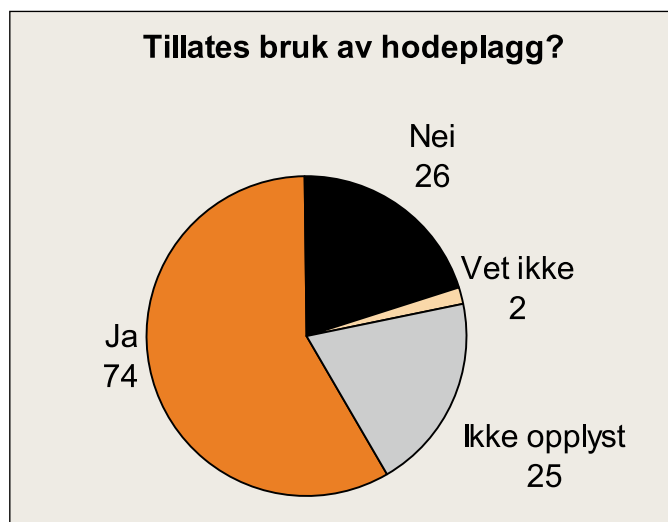
Presentasjon og kommentarer til undersøkelsens funn

Spørreskjemaet ble sendt ut til 300 bedrifter fordelt på tre bransjer: hotell, dagligvare og kiosk/servering. 100 bedrifter i hver bransje fikk skjemaet. Vi mottok 127 svar innen utløpet av svarfristen. Dette gir en svarprosent på 42,3%.

Senteret gjør oppmerksom på at man i det følgende materialet vil ta utgangspunkt i de 127 bedrifter som har svart, slik at 127 svar i utgangspunktet utgjør 100%. Flere steder i fremstillingen nedenfor er det imidlertid oppgitt et lavere respondenttall enn 127. Dette skyldes at en del av de som har svart ikke har besvart alle spørsmål på skjemaet. Dette vil imidlertid bli presisert i tilknytning til de tabeller og figurer dette gjelder.

Tillates bruk av religiøst hodeplagg til uniformen?

Senteret ønsket klare svar på det ovennevnte spørsmål. Spørreskjemaet ble derfor utformet slik at respondentene skulle krysse av for enten ja eller nei på dette spørsmålet.



Av de 127 mottatte svar sier hele 74 bedrifter at de tillater bruk av religiøst hodeplagg til uniformen. Kun 26 svarer klart nei til dette spørsmålet.

Det er viktig å være oppmerksom på følgende mulige feilkilder:

- Vi har i følgebrevet²⁸ til spørreskjemaet opplyst om at det etter vårt syn er i strid med loven å forby bruk av religiøst hodeplagg. Dette kan ha gjort at enkelte bedrifter har gitt uttrykk for å være mer positive, enn det de faktisk er i praksis.
- De bedriftene som er negative til bruk av hodeplagg har kanskje i mindre grad enn de positive ønsket å svare på vårt spørreskjema, slik at vi har en overvekt av svar fra de som er positivt innstilt.
- Hele 20% av de spørreskjemaene vi har mottatt i retur oppgir ikke noe svar på om de aksepterer bruk av religiøst hodeplagg. Kanskje må flesteparten av disse manglende svarene tolkes slik at disse bedriftene i realiteten ikke aksepterer bruk av religiøst hodeplagg eller eventuelt at de ikke har gjort seg opp noen formening om dette.

Senteret mener imidlertid at vi har begrenset de ovennevnte feilkildene betydelig ved å gjøre det helt klart i følgebrevet at skjemaet ville bli behandlet anonymt, og at svarene ikke i noe tilfelle ville bli benyttet til juridisk forfølgning av de enkelte bedrifter. Det er også verdt å merke seg at vi har fått en relativt høy svarprosent og at vi har mottatt svar fra alle deler av landet. Dette gjør, etter Senterets mening, at de mottatte svarene kan antas å gi et relativt oppriktig bilde av arbeidsgiveres synspunkter i forhold til dette spørsmålet.

Bransjeforskjeller?

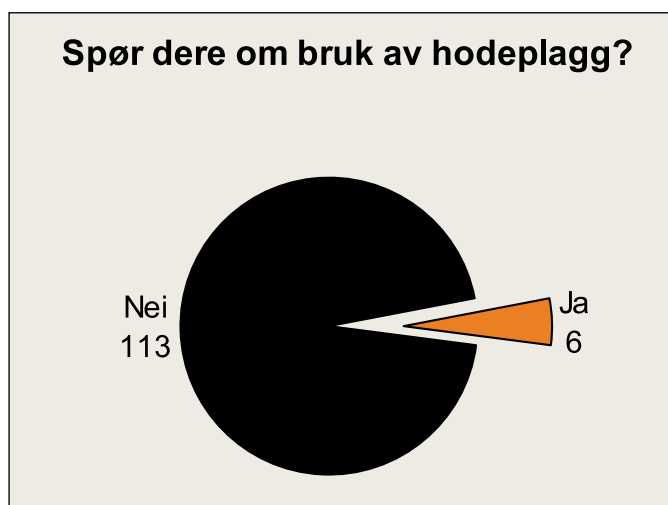
Henholdsvis 38 hoteller, 21 dagligvarebedrifter og 15 bedrifter innenfor kiosk/servering sier klart ja til bruk av religiøst hodeplagg. Justert for forskjeller i antall innkomne svar fra de forskjellige bransjene viser dette at 69% av svarene fra hotell er positive, mot 63% av dagligvarebedriftene og 40% av bedrifter innen kiosk/servering. Avviket mellom hotell og kiosk/servering er på hele 29%. Vi må imidlertid være klar over at vi snakker om relativt små tall for bedrifter innen

²⁸ Inntatt som vedlegg bakerst.

kiosk/servering, i og med at vi totalt kun har mottatt 38 svar fra denne bransjen. Et «nei» eller «vet ikke» svar vil derfor gi større prosentvist utslag for denne bransjen enn for hotellbransjen. Senteret mener derfor at man ikke kan tillegge forskjellene noen avgjørende vekt.

Spør bedriftene på intervju om søkere har tenkt å bruke hodeplagg på jobben?

Senteret ønsket et klart svar også på dette spørsmålet. Bedriftene ble derfor spurt om å sette kryss enten for ja eller for nei.



Kun 6 bedrifter opplyste at de spør om dette, mens hele 113 bedrifter sier at de ikke gjør det.

Årsaken til at så mange bedrifter svarer nei på dette spørsmålet kan være flere:

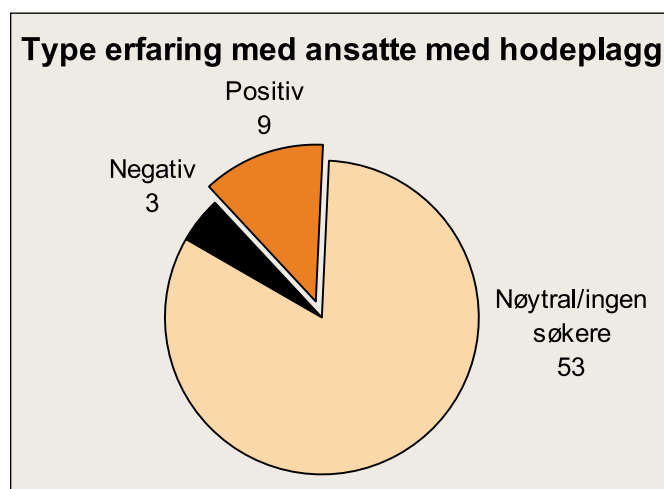
- Arbeidsgiveren vil antagelig ikke finne dette spørsmålet relevant, med mindre den intervjuede benytter religiøst hodeplagg i selve intervjusituasjonen. Og når den intervjuede har hodeplagg, så oppfattes spørsmålet kanskje som allerede besvart.
- De fleste arbeidsgivere er kjent med at det forbud mot å spørre om religiøs tilhørighet på intervju.²⁹ Spørsmål om bruk av religiøst hodeplagg ligger veldig nært til denne problemstillingen og bedriftene vil (med rette) føle at de opptrer i strid med loven dersom de spør om dette.
- Forhold som at den intervjuede tar av hodeplagget under intervju, kan oppfattes av bedriften som et signal på at vedkommende også vil kunne arbeide uten hodeplagg.

Religiøst hodeplagg - bedriftenes erfaringer og begrunnelser

Senteret ønsket å vite om bedriftenes svar med hensyn til bruk av hodeplagg til uniformen var resultat av et bevisst valg. Dette kan vanskelig belyses gjennom avkrysningsalternativer, da dette ville låse bedriftene i Senterets tankespor. Derfor ble bedriftene i to tilfeller bedt om selv å formulere sine svar. Det ene tilfellet gjaldt bedriftenes erfaringer. Det andre tilfellet kom i tilknytning til spørsmålet om hvorvidt man aksepterte bruk av hodeplagg til uniformen. De mottatte svarskjemaene viser at bedriftene har svart på spørsmålene litt om hverandre. Som følge av dette har Senteret valgt å grovsortere svarene etter sitt innhold, slik at svarene i noen grad blir behandlet samlet.

Bedriftenes erfaringer

Spørsmålet lød: «Uavhengig av om dere i dag har ansatte som benytter hodeplagg, hvilke erfaringer har dere gjort dere med søker/ansatte som bærer religiøst betinget hodeplagg?» I følgebrevet til spørreskjemaet var det presisert at vi var ute etter både eventuelle gode og dårlige erfaringer.



Totalt 64 bedrifter har gitt uttrykk for sine erfaringer. Når man lar bedriftene selv formulere sine svar, blir det selvsagt vanskeligere å kategorisere de mottatte svarene. Vi har derfor valgt å definere tre grupper; en positiv, en negativ og en nøytral gruppe, hvor svarene har blitt ført inn. Den nøytrale gruppen omfatter svar som; ingen erfaring og vi har ikke hatt noen søkere. Positive erfaringer dekker erfaringer som er betegnet som; gode og OK. Negative erfaringer er de som klart uttrykker at de har hatt ansatte som har brukt hodeplagg og at dette har vært/er problematisk.

Det store flertall av de som har svart på dette spørsmålet har ingen eller en nøytral erfaring. Dette gjelder hele 53 respondenter eller nærmere 83% av alle de mottatte svarene. Gruppen er svært jevnt fordelt på de tre bransjene. Det kan kanskje være riktig å anta at også de respondentene som ikke har ført opp noe i tilknytning til dette i hovedsak tilhører denne nøytrale gruppen. Legger vi sammen disse to gruppene, øker prosenten av bedrifter med nøytrale erfaringer til ca. 90% av totalt antall mottatte svar.

Kun 3 bedrifter oppgir å ha negative erfaringer, mens 9 bedrifter oppgir å ha positive erfaringer. De negative svarene lyder som følger:

- «Søkere som ikke vil innordne seg etter bedriftens retningslinjer for bruk av uniform – får heller ingen ansettelse»
- «Det må ærlig talt være viktigere ting i dagens samfunn å sette søkelys på»³⁰
- «Under arbeid m/ferskvarer stilles strenge krav til hodeplagg. Renhet, utforming og materialvalg»

De positive svarene kan eksemplifiseres slik:

- «Bare positive erfaringer. Kundene venner seg til hodeplagg»
- «Vi har hatt ett tilfelle tidligere, og det fungerte bra»
- «Dette er ikke noe problem»

Hvorfor ja eller nei?

Uavhengig av om bedriftene krysset for ja eller nei på spørsmålet om de tillot bruk av religiøst hodeplagg til uniformen, ba vi om å få opplyst hvorfor.

Kommentarer gitt på spørreskjemaene gir uttrykk for at temaet vekker sterke følelser hos de som har svart. Svarene går fra de helt positive til de helt negative. En uttaler at de tillater religiøst hodeplagg til uniformen «P.g.a. respekt for religionen». En annen begrunner sitt nei på samme spørsmål slik: «Får være grense!» Enkelte svar går så langt at de er direkte fordømmende og rasistiske. En svarer for eksempel: «Skal følge norske skikker, ellers kan de dra hjem» og en annen: «Hører ikke til uniformen! Religiøs får man være hjemme! Ikke plage andre!!!!!!!»³¹

Likhetstanken blir brukt som begrunnelse for begge ståsteder. En uttaler at de godtar religiøst hodeplagg «For ikke å støte noen/forskjellsbehandle» mens en annen

begrunner at de ikke aksepterer hodeplagg med at «Alle behandles like, vi tillater kun hodeplagg som er en del av uniformen».

10 bedrifter begrunner sitt negative svar med at reglene for uniform forhindrer bruk av religiøst hodeplagg.

Som eksempel på kommentarene kan nevnes:

«Uniformsinstruks som følges – der hodeplagg er definert.»

En annen sier det slik: «Vi har uniformsplikt i kjeden. Hodeplagg er ikke med i uniformen.» En svarer nei fordi

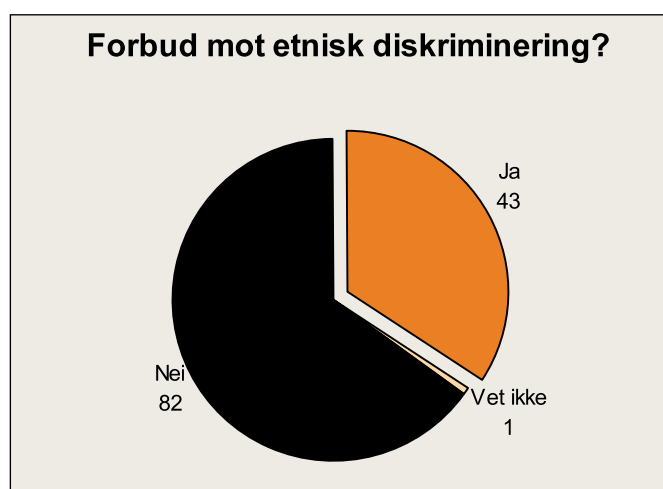
«...det passer seg ikke i en restaurant å gå med hodeplagg til uniformen.» Den samme personen tilføyer imidlertid i anførselstegn: «Men må de så må de.» Dette viser at denne personen likevel ikke ser uniformsreglementet som absolutt.

En person ser meget pragmatisk på uniformsreglementet og begrunner sin aksept av religiøst hodeplagg slik: «Det står ingen steder at det er forbudt.» En bedrift forteller at de nå vurderer å utforme hodeplagg i farger som matcher uniformen. De begrunner hvorfor på denne måten: «Mange av våre ansatte og ledere er innvandrere selv. Det er en naturlig utvikling.»

En person ser meget pragmatisk på uniformsreglementet og begrunner sin aksept av religiøst hodeplagg slik: «Det står ingen steder at det er forbudt.» En bedrift forteller at de nå vurderer å utforme hodeplagg i farger som matcher uniformen. De begrunner hvorfor på denne måten: «Mange av våre ansatte og ledere er innvandrere selv. Det er en naturlig utvikling.»

Forbud mot etnisk diskriminering

Enkelte konsern og bedrifter har en eksplisitt likebehandlingspolicy som signaliserer at diskriminering er forbudt. Vi var interessert i å vite om dette gjaldt noen av de 300 bedriftene vi hadde henvendt oss til. Senteret spurte «Har konsernet/kjeden skriftlige retningslinjer som forbyr etnisk diskriminering?» Svarene ble oppgitt som kryssalternativer, ja eller nei.



³⁰ Kommentaren er noe forkortet.

³¹ Senteret har tillatt seg å rette skrivefeil i de to siste kommentarene.

Totalt 125 bedrifter svarte på dette spørsmålet. 43 bedrifter opplyste at det fantes slike retningslinjer, mens hele 82 bedrifter svarte benektende på dette. Det var ingen større forskjell i svarene fordelt på bransje.

Bedriftene har ikke blitt spurt om det konkrete innholdet av disse retningslinjene, eller i hvilken grad de anses å være bindende for den enkelte bedrift. Senterets ønske var kun å kartlegge i hvilken grad et forbud mot etnisk diskriminering på et overordnet nivå kunne synes å innvirke på bedriftenes praksis. Vi vil komme tilbake til dette spørsmålet.

Skriftlige retningslinjer for uniform med betydning for bruk av religiøst hodeplagg

Spørreskjemaet ble sendt til bedrifter hvor de ansatte benytter arbeidsuniform.³² Vi ønsket imidlertid å se om det var noen forskjell på bedriftens holdninger avhengig av om kravet til uniformering var nedfelt i et skriftlig uniformsreglement eller ikke. Vi spurte derfor: «*Har konsernet/kjeden skriftlige retningslinjer for uniform som har betydning for bruk av religiøst betinget hodeplagg?*» Svarene ble oppgitt som avkrysningsalternativer ja/nei.



Totalt 126 bedrifter besvarte dette spørsmålet. 28 bedrifter svarte bekreftende, mens 94 bedrifter svarte at slike retningslinjer ikke eksisterte. Variasjonene innenfor de forskjellige bransjene er ubetydelige.

Hindrer bruk av religiøst hodeplagg integrasjon på det norske arbeidsmarkedet?

Senteret satte i gang undersøkelsen fordi vi var nysgjerrige på hvilke holdninger arbeidsgiverne hadde til bruk av religiøst hodeplagg på arbeidsplassen. Vårt overordnede mål var å få svar på spørsmålet om bruk av religiøst hodeplagg hindrer integrering på det norske arbeidsmarkedet. Statistikk over personer som bruker religiøst hodeplagg og deres deltagelse i arbeidslivet eksisterer ikke. Gjennom svarene fra vår undersøkelse, mener imidlertid Senteret å ha grunnlag for å si noe om hvilke tendenser vi ser.

En hindring som kun eksisterer i den enkeltes fantasi?

Samtaler Senteret har hatt med forskjellige representanter for minoritetskvinner viser at kvinnene selv mener at hodeplagget er en alvorlig hindring for å få arbeid. Enkelte kvinner som selv benytter religiøst hodeplagg på jobb har imidlertid ymtet om at noen kvinner skylder på hodeplagget når det er manglende kompetanse som er den egentlige årsaken til at de ikke får jobb. Atter andre har nevnt at troen på at man ikke vil få jobb dersom man vil bruke religiøst hodeplagg, i seg selv er med på å skape en innbilt barriere mellom brukere av religiøst hodeplagg og arbeidsmarkedet. Det er blitt hevdet at kvinnene er så sikre på at de ikke vil få jobb, at de ikke en gang gjør et forsøk på å finne en egnet stilling.

20% av alle bedriftene som har svart på undersøkelse svarer at de ikke tillater bruk av religiøst hodeplagg til uniformen. Dette viser at personer som bruker religiøst hodeplagg har færre muligheter på arbeidsmarkedet enn personer som ikke bruker religiøst hodeplagg. Dette viser imidlertid også at størsteparten av de som har svart, respekterer religionens krav om tildekning. Dette antyder at den innbilt barrieren kan være større enn den reelle barrieren.

Er bruk av religiøst hodeplagg en aktuell problemstilling?

Av alle de 127 bedriftene som har svart på vårt spørreskjema er det bare 7 bedrifter som oppgir at de har ansatte som benytter religiøst hodeplagg på jobben. Det lave antallet bedrifter som opplyser å ha ansatte som benytter religiøst hodeplagg, står i sterk kontrast til at hele 74 bedrifter opplyser at de tillater bruk av religiøst hodeplagg på arbeidsplassen. Dette er enda mer oppsiktsvekkende når man tar i betraktning at spørreskjemaene er sendt til bedrifter innenfor tre bransjer hvor det tradisjonelt er ansatt mange kvinner og mange personer med minoritetsbakgrunn. En kan på denne bakgrunn spørre om bruk av religiøst hodeplagg er en aktuell problemstilling for bedriftene rundt om i landet. Av bedriftene som har ansatte som bruker religiøst hodeplagg er seks stykker lokalisert i Oslo og Akershus, mens den siste bedriften holder til i Østfold.

Vi ser av svarene at det i dag er svært få ansatte som bruker religiøst hodeplagg hos bedriftene som har svart oss. De av bedriftene som har tallfestet dette, oppgir at de har mellom en og fire ansatte som bruker religiøst hodeplagg på jobb. Hele 31 bedrifter har bemerket at de aldri har hatt søkere som har bedt om å få bruke hodeplagg og at dette derfor ikke har vært noen aktuell problemstilling for dem. En stor andel av svarskjemaene angir også at man ikke har noen erfaringer med hodeplagg. Det er sannsynlig at bakgrunnen er man ikke har fått spørsmål om dette fra ansatte/søkere.

Ut fra de små tallene er det vanskelig å vite hvor aktuell problemstillingen egentlig er for disse og andre bransjer. Vi ser at problemstillingen fremstår som mer aktuell i Østlandsområdet enn i de øvrige delene av landet vårt. Man må imidlertid anta at med økt innvandring, vil man også få et økt mangfold i andre deler av landet. Og med økt innvandring kan man anta at også antallet personer som benytter religiøst hodeplagg vil øke. Statistisk sentralbyrå

bekrefter at Islam per i dag er blant de religionene som øker mest i Norge.³³ Senterets inntrykk er at de tilfellene av personer som ønsker å benytte religiøst hodeplagg på arbeid i dag, kan være startskuddet for den kommende utvikling. Spørsmålet om hvordan arbeidsgivere skal håndtere ønsker om å bruke religiøst hodeplagg og hvilke signaler samfunnet sender, bør med fordel komme på dagsorden før vi står overfor en fastlåst krise.

Forbud mot religiøst hodeplagg rammer kvinner

Svarene vi har mottatt viser at de ansatte med hodeplagg befinner seg i hotell og dagligvarebransjen. De som har opplyst kjønn på de ansatte med hodeplagg, oppgir samtlige at dette dreier seg om kvinner. Dette bekrefter vår påstand om at problemstillingen har større betydning for muslimske kvinner som bruker religiøst hodeplagg enn det har for sikher og jøder som også bruker hodeplagg i henhold til sin religion. Dette bekrefter også Likestillingsombudets standpunkt om at et forbud mot bruk av hodeplagg på arbeidsplassen i praksis rammer kvinner.

Bedriftene vi har spurt, opplyser at kvinnene er ansatt i følgende type stillinger: butikk-/kassemedarbeider, etasjeverv/rombetjening, husøkonom, lagerarbeider og renhold. Ingen av de ansatte utenom dagligvarebransjen har såkalte «synlige» stillinger. Kun en person som er ansatt som husøkonom kan sies å være ansatt i noe tilnærmet en ledende stilling.

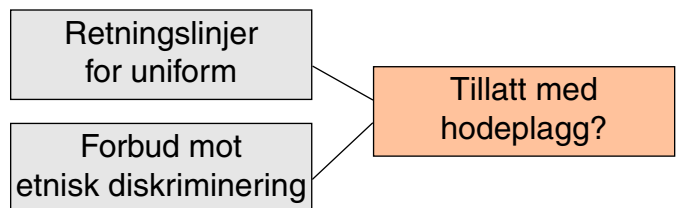
Bakgrunnen for dette kan være mange. Det kan være at det er lettere for bedriften å akseptere religiøst hodeplagg i stillinger hvor man ikke anses å representere bedriften utad. Dette er en holdning som flere hoteller Senteret har vært i kontakt med har gitt uttrykk for. Dette presiseres også på et spørreskjema mottatt fra et hotell hvor det kommenteres at om hodeplagg aksepteres «avhenger av hvilken stilling/avdeling vedkommende arbeider i». Det anses antagelig som relativt uproblematisk at en kvinne med hodeplagg jobber som værelsesbetjening, men i resepsjonen vil man ikke se hodeplagget. Dette skillet gjør seg også gjeldende i de andre bransjene. Et svar vi har mottatt fra en kiosk-/serveringsbedrift lyder: «Har ingen motforestillinger mot bruk av hodeplagg på

kjøkkenet, men i restauranten avviker det fra uniformen.»

Betydningen av skriftlige retningslinjer

Som vist i forrige kapittel, ba Senteret om å få opplyst om bedriftene har skriftlige retningslinjer som forbyr etnisk diskriminering og om de har skriftlige retningslinjer for uniform med betydning for religiøst hodeplagg. Bakgrunnen for disse spørsmålene var at vi ønsket å belyse om slike retningslinjer eventuelt har noen betydning for bedriftenes syn på muligheten til å benytte religiøst hodeplagg til uniformen.

Hvilken betydning har det om bedriften har skriftlige retningslinjer mot etnisk diskriminering? På forhånd antok vi at bedrifter som har slike retningslinjer ville være mer påpasselig i forhold til mulig etnisk diskriminering og at de derfor ville være tilbøyelige til å akseptere bruk av religiøst hodeplagg. Stemmer den antagelsen med virkeligheten? Og hvilken betydning har det at bedriften har skriftlige retningslinjer for uniform? Vi antok at et skriftlig uniformsreglement ville bli oppfattet som bindende og dermed skape problemer for den som ønsker å bruke et religiøst hodeplagg. Stemmer den antagelsen med virkeligheten? Våre problemstillinger kan illustreres med følgende tegning:



Utgjør retningslinjer for uniform et problem?

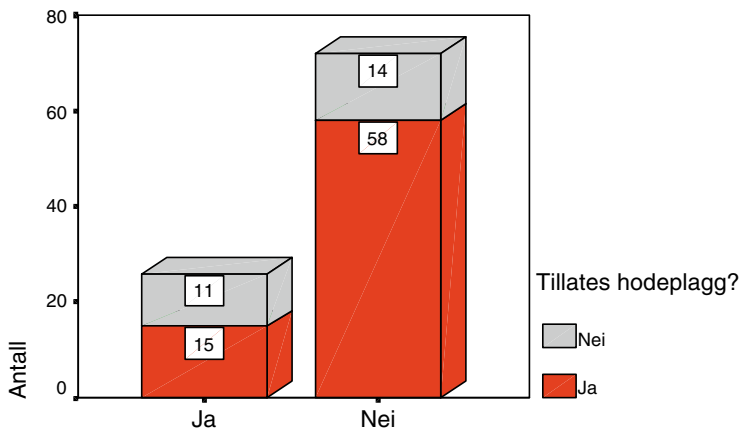
Kun 10 bedrifter oppgir bruk av uniform som argument for å nekte bruk av hodeplagg. Dette tallet er oppsiktsvekkende lavt tatt i betraktning at 99,2% av våre respondenter oppgir at de ansatte benytter uniform. Dette antyder at uniformsreglementer ikke har så stor betydning for denne problemstillingen som Senteret trodde.

Det lave antallet kan imidlertid ha mange årsaker:

- Følgerevnet til spørreskjemaet informerte om at bruk av uniform ikke var en gyldig begrunnelse for å forby bruk av religiøst hodeplagg. Dette kan ha medført at bedriftene ikke har turt å begrunne svaret med dette.
- Det kan argumenteres for at grunnen til at man nekter bruk av hodeplagg ligger mer i at den enkelte ikke liker det, enn i at uniformen skal følges for enhver pris.
- Det kan også være at en del bedrifter er på gli når det gjelder tilpassing av uniformen til religiøse minoriteters behov. En bedrift som ikke har møtt problemstillingen enda uttaler: «Om dette hadde blitt tatt opp med oss fra de ansatte ville vi nok ha godtatt dette.»

Totalt 28 bedrifter opplyser at de har retningslinjer for uniform som har betydning for bruk av religiøst hodeplagg mens totalt 94 bedrifter opplyser at de ikke har slike retningslinjer. I figuren under har vi koblet svarene på dette spørsmål sammen med svarene på spørsmålet om bruk av religiøst hodeplagg er tillatt eller ikke.

Uniformreglers betydning for bruk av hodeplagg



Finnes retningslinjer for uniform som har betydning?

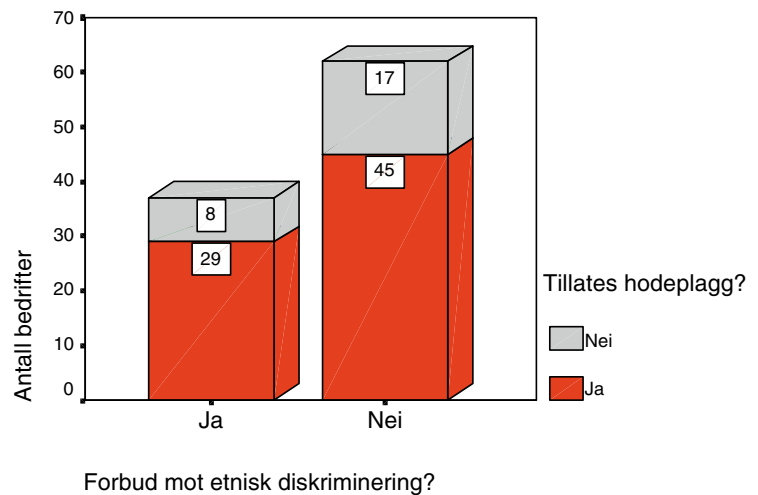
Totalt 98 bedrifter har besvart begge disse spørsmålene. Figurene viser tydelig at et forholdsmessig større antall av de bedrifter som har retningslinjer for uniform er negative til hodeplagg enn de som ikke har slike retningslinjer. 11 av de 26 bedriftene som har retningslinjer for uniform med betydning for religiøst hodeplagg svarer at de ikke tillater bruk av religiøst hodeplagg til uniformen. Til sammenligning

sier kun 14 av 72 bedrifter som ikke har slike retningslinjer at de ikke tillater bruk av religiøst hodeplagg. Dette kan tyde på at skriftlige retningslinjer for uniform i stor grad slår negativt ut for personer som benytter religiøst hodeplagg. Dette bekrefter Senterets antagelse knyttet til dette spørsmålet.

Hjelper det å ha retningslinjer som forbyr etnisk diskriminering?

Av en total på 127 bedrifter svarte 43 bedrifter at de har overordnede retningslinjer som forbyr etnisk diskriminering, mens 82 bedrifter opplyser at de ikke har slike retningslinjer. Totalt 99 av disse bedriftene har også svart på spørsmålet om de godtar bruk av religiøst hodeplagg til uniformen.

Diskrimineringsforbudets betydning for bruk av hodeplagg



I figuren over er spørsmålet om retningslinjer mot etnisk diskriminering koblet sammen med de samme bedriftenes svar på spørsmålet om man tillater bruk av religiøst hodeplagg til uniformen. 8 bedrifter som sier at de har retningslinjer som forbyr etnisk diskriminering sier at de ikke tillater bruk av hodeplagg. Disse bedriftene anser antagelig ikke et forbud mot bruk av religiøst hodeplagg til uniformen som et utslag av etnisk diskriminering.

Totalt 45 av de 62 bedriftene som ikke har retningslinjer mot etnisk diskriminering sier at de godtar bruk av religiøst hodeplagg til uniformen. Disse bedriftene har altså valgt en tolerant linje, uten at dette kan knyttes til noen overordnet policy.

Senteret mener at tallene over gir grunnlag for å si at bedriftene trenger mer informasjon om hva etnisk diskriminering egentlig er. Dersom bedriftene får klarhet i dette, er det vår oppfatning at bedriftene også vil søke å etterleve eventuelle overordnede retningslinjene. Retningslinjer alene er imidlertid ikke tilstrekkelig hvis den grunnleggende forståelsen av hva de rammer ikke er tilstede.

Er det galt å ti stille om hodeplagget?

Kun seks bedrifter opplyste at de spør om bruk av hodeplagg på intervju. Dette er et svært lavt tall. En bedrift kommenterer at en person som ønsker å bruke religiøst hodeplagg på jobben bør være ærlig og opplyse om dette på intervju. Det er imidlertid et paradoks at denne ærligheten i enkelte tilfeller kan medføre at man ikke får tilbud om jobb. Et annet alvorlig paradoks er at arbeidsgiver, dersom han får opplyst at søkeren ønsker å benytte religiøst hodeplagg, kan begrunne et avslag på en jobbsøknad med andre hensyn. Dersom man holder tilbake informasjon på intervju og senere blir fratatt jobben når man stiller å arbeidsplassen med religiøst hodeplagg, har man bedre bevis for at arbeidsgiver har tatt utenforliggende hensyn ved sin avgjørelse. Problemstillingen er parallell med det dilemma som eksisterer for kvinner som er gravide i en intervjusituasjon.

Bedrifter Senteret har hatt kontakt med utenfor undersøkelsen har flere ganger uttrykt frustrasjon over kvinner som stiller på intervju uten hodeplagg for deretter å kreve å kunne bruke hodeplagget på jobben. Senteret forstår at dette kan fremstå som urimelig. Man må imidlertid være klar over det følgende:

- Dersom personen som gjennomfører intervjuet er en kvinne, vil det være naturlig for en muslimsk kvinne å ta av seg hodeplagget i hennes nærvær. I en arbeidssituasjon vil man imidlertid ha omgang med begge kjønn. Dermed inntreer behovet for å dekke seg til.
- Enkelte kvinner kan anse det som legitimt å gjøre et unntak med hensyn til religiøs tildekking i en intervjusituasjon. Dette trenger imidlertid ikke å medføre at hun vil og kan gjøre unntak hver dag.

- Retten til religionsfrihet innebærer også en rett til å ta til seg en ny religion, eller til å bli mer eller mindre troende på ethvert tidspunkt i livet. Det at man ikke benytter hodeplagg på intervju, betyr ikke at man aldri vil begynne å bruke det.

Er det forskjell mellom små og store bedrifter?

Det er åpenbart at det vil være stor forskjell på relasjoner mellom medarbeiderne avhengig av størrelsen på bedriften. Det kan også være nærliggende å anta at behovet for uniformering vil være annerledes i en bedrift med mange ansatte, enn i en bedrift med få ansatte. Samtidig er det nærliggende å anta at vektlegging av personlige egenskaper kanskje vil være annerledes i en liten bedrift enn i en stor.

For å belyse vårt spørsmål om hvorvidt det er forskjeller mellom små og store bedrifter, har vi valgt å se nærmere på de små og de store bedriftene for seg.

- 19 bedrifter opplyste at de hadde mellom 10 og en ansatte. Av disse svarte 7 at de hadde ansatte med minoritetsbakgrunn. Kun én av disse bedriftene oppga imidlertid at de hadde ansatte som benyttet religiøst hodeplagg (5,3%).
- Til sammenligning svarte 10 bedrifter at de hadde 100 eller flere ansatte totalt. 9 av disse svarte at de hadde ansatte med minoritetsbakgrunn, og to bedrifter oppgir at de har ansatte som benytter hodeplagg (20%).

På bakgrunn av disse tallene kan det være fristende å si at det er lettere å få jobb med hodeplagg hvis bedriften er av en viss størrelse. Før man trekker denne konklusjonen er det imidlertid viktig å merke seg følgende:

- Av bedriftene med 10 eller færre ansatte svarer hele 58% at det er tillatt med religiøst hodeplagg på arbeidsplassen.
- Av bedriftene med 100 eller flere ansatte svarer 70% at det er tillatt å benytte religiøst hodeplagg.

Forskjellen mellom svarene fra små og store bedrifter er etter dette ikke så stor at den gir grunnlag for å trekke noen sikre konklusjoner.

Konklusjon

Senterets gjennomgang av problemstillingene over belyser alle ulike faktorer som kan virke hemmende for en person som ønsker å bruke religiøst hodeplagg på jobb. Selv om den hemmende effekten av hvert element ikke nødvendigvis er så stor, er det Senteret oppfatning at man har en samvirkning av disse faktorene og at bruk av religiøst hodeplagg innebærer en ikke ubetydelig hindring for integrasjon på det norske arbeidsmarkedet.

Presentasjon av respondentene i undersøkelsen

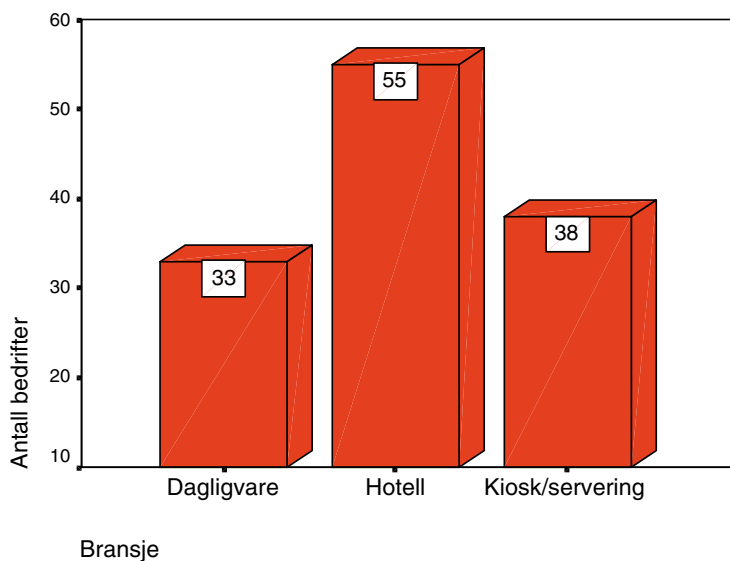


Hvor mange har svart?

Spørreskjemaet ble sendt ut til 300 bedrifter fordelt på tre bransjer: hotell, dagligvare og kiosk/ servering. 100 bedrifter i hver bransje fikk skjemaet. Vi mottok 127 svar innen utløpet av svarfristen. Dette gir en svarprosent på 42,3% av totalen. Svarprosenten er svært høy, sett i forhold til at bedriftene ikke var forpliktet til å svare.

Svarene fordeler seg på de tre bransjen som vist i figuren under.

Hvem har svart (etter bransje)



Som det går frem av denne figuren, har vi mottatt noe flere svar fra hoteller enn fra de to andre bransjene. Vi antar at noe av grunnen til denne forskjellen kan være den relativt stor medieoppmerksomhet knyttet til enkelt-saker hvor hoteller har nektet kvinner med hodeplagg ansettelse samt oppmerksomhet rundt vår undersøkelse. En annen grunn kan være at Reiselivsbedriftenes landsforbund, der flere av hotellene er medlem, tok en oppfordring om å svare på undersøkelsen inn på sine nettsider³⁴ og at de også i pressen uttalte at de ikke så

noe problem med sjal³⁵. Atter en annen årsak kan være at Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet tok opp problemstillingen i sitt medlemsblad og på sine nettsider³⁶. All denne fokus fra bransjen internt har antagelig bidratt til en god svarprosent. Det er naturlig å anta at noe av denne fokuseringen har sitt grunnlag i at hotellbransjen er opptatt av uniformering av sine ansatte, samtidig som de har et stort behov for arbeidskraft. Problemstillingen er derfor i aller høyeste grad aktuell for dem.

Også dagligvarebransjen har opplevd en del oppmerksomhet fra pressen. Fokuseringen har imidlertid vært mest knyttet til at en stor del av bransjen har gått bort fra sitt tidligere forbud mot hodeplagg. Dette, samt den noe lavere svarprosenten, kan være et signal om at problemstillingen i stor grad oppfattes som håndtert i dagligvarebransjen.

Antall ansatte med minoritetsbakgrunn

De tre bransjene som Senteret valgte å spørre i undersøkelsen, er alle bransjer som tradisjonelt ansetter mange med minoritetsbakgrunn. Dette var et poeng for oss, fordi vi antok at bedrifter i disse bransjene ville ha et bedre grunnlag for å besvare våre spørsmål, enn bedrifter hvor det ikke er vanlig å finne personer med minoritetsbakgrunn. For å forsikre oss om at vi hadde funnet frem til de riktige bedriftene tok vi inn et spørsmål om bedriftenes totale antall ansatte og antall ansatte med minoritetsbakgrunn³⁷.

Totalt 104 bedrifter besvarte begge spørsmålene. Totalt antall ansatte strekker seg fra én til ca. 5.500 ansatte. Hovedvekten av respondentene hadde imidlertid mellom én og 100 ansatte. Både små og store bedrifter oppga at de hadde ansatte med minoritets-

³⁴ www.rbl.no

³⁵ *Aftenposten* 9. mars 2001.

³⁶ www.mymamut.com/homepages/Norway/2/14/HRAF

³⁷ Jf. fotnote nr. 1.

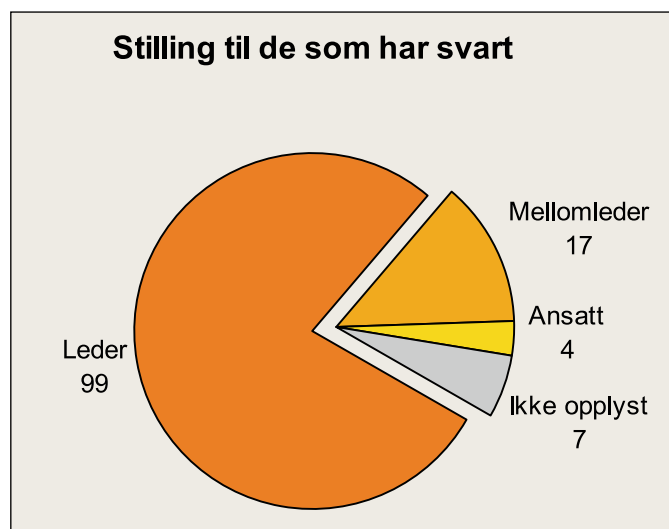
bakgrunn. Totalt antall ansatte med minoritetsbakgrunn strekker seg fra null til 36. I gjennomsnitt hadde disse 104 bedriftene ca. 13 % ansatte med minoritetsbakgrunn.

Hvilken stilling har de som har svart?

Følgerevnet til spørreskjemaet var rettet til «personalansvarlig», det vil si den eller de personene som har det overordnede ansvaret for ansettelser i bedriften. Bakgrunnen er at den personen som har dette ansvaret må antas å være den mest kompetente til å svare på spørsmålene i spørreskjemaet. For å forsikre oss om at vi hadde nådd frem til rett person, tok vi inn et spørsmål om respondentens stilling.

Respondentene oppga å ha forskjellige titler. Vi har for enkelthets skyld samlet svarene i tre hovedkategorier; leder (herunder direktør, adm.dir.) og mellomleder (herunder personalsjef, organisasjonssjef, nestkommanderende) og ansatt.

Av de 127 mottatte svar, var hele 99 skjemaer fylt ut av en person i lederstilling, og ytterligere 17 spørreskjemaer var fylt ut av en person på mellomledernivå. Dette utgjør til sammen ca. 91,3% av alle mottatte svarskjemaer. 7 spørreskjemaer inneholdt ikke opplysning om stilling.



Bedriftene har, som nevnt over, svært varierende størrelse. Det vil si at en personalsjef kan ha ansvaret for alt fra én til flere tusen personer. Etter Senterets mening er ikke dette avgjørende for vår analyse. Uavhengig av bedriftenes størrelse må en person på

ledernivå antas å ha god innsikt i bedriftens ansettelsesprosedyrer og overordnede retningslinjer. Når en meget stor andel av svarene vi har mottatt er gitt av en person på ledelsesnivå øker dette svarenes troverdighet.

Hvilket kjønn har de som har svart?

Senteret var også interessert i å avdekke eventuelle forskjeller i holdninger avhengig av kjønn på den som svarte på vårt spørreskjema. Var det slik at kvinner var mer negative til hodeplagg enn menn? Eller var det kanskje stikk motsatt? Vi ba derfor om å få opplyst kjønn på den som svarte.

De mottatte svarene viste at det var nesten dobbelt så mange menn som hadde svart på undersøkelsen som kvinner.

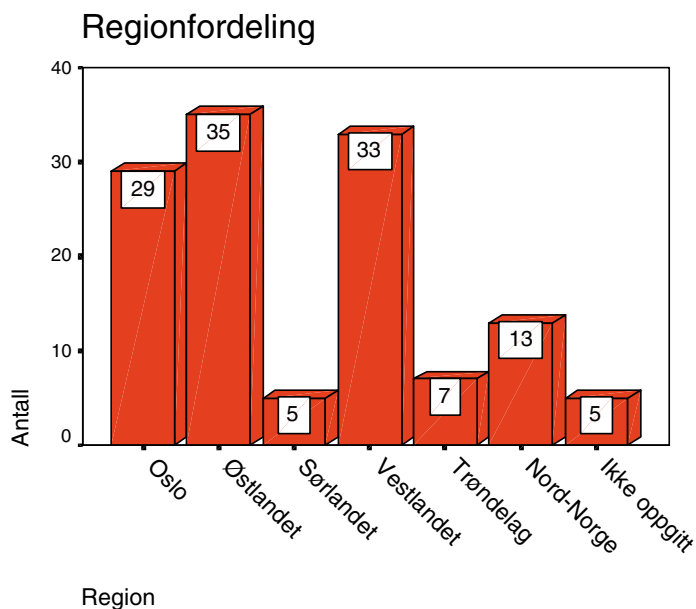


Totalt mottok vi 127 svar, hvorav 47 svar fra kvinner og 83 svar fra menn. Svarene viser at det kun er meget små forskjeller i svarene fra kvinner og menn, slik at man vanskelig kan trekke noen konklusjon i forhold til dette. Vi har derfor valgt å ikke fokusere på mulige kjønnsforskjeller i behandlingen av svarene.

Geografisk fordeling av svarene

Bedriftene som mottok spørreskjemaet lå spredt over hele landet. Vi valgte imidlertid i noen grad å vektlegge utsending til byene Oslo, Bergen, Stavanger og Trondheim. Bakgrunnen for dette er at man i byene

har større tetthet av personer med minoritetsbakgrunn enn ellers i landet. Senteret hadde en oppfatning om at vår problemstilling derfor antagelig ville være mer aktuell for bedrifter som er lokalisert i byene. Det er viktig å ta denne vektlegging av byer ved utsendelsen i betraktning ved vurdering av antall mottatte svar fra de forskjellige regioner. Geografisk fordelingen av mottatte svar fremgår av figuren under.

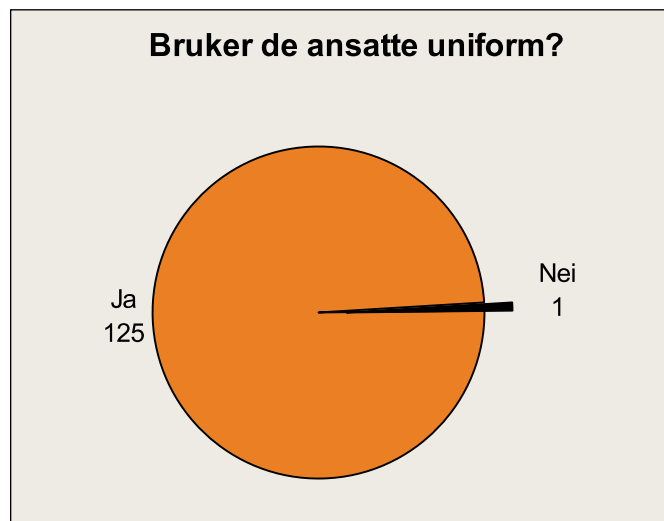


Hele 22,8 % av svarene kommer fra bedrifter i Oslo. Dette er ikke overraskende, tatt i betraktning at ca. 30 % av alle utsendelsene gikk til Oslo og at 35 % av alle med innvandrerbakgrunn i Norge bor i Oslo³⁸. Slår vi sammen Oslo og Østlandet, ser vi at dette utgjør hele 50,4% av de svarene vi har mottatt. Det er sannsynlig at bedrifter i Oslo og Østlandsområdet i større grad enn bedrifter andre steder i landet møter ønsker fra sine ansatte om å bruke hodeplagg. Det har også vært stor medieoppmerksomhet rundt muslimske kvinners bruk av hodeplagg i Aftenposten Aften, som i all hovedsak har sitt nedslagsfelt i Oslo og Østlandet. Problemstillingen fremstår derfor antagelig som særlig aktuell for bedrifter i dette området.

Det kan synes overraskende at hele 33 svar, (ca. 26% av svarene) kommer fra vestlandsregionen. Det er imidlertid viktig å bemerke at byene Bergen og Stavanger inngår i denne regionen. Resultatet kan antagelig forklares ved at begge disse byene ble vektlagt ved utsendelsen og at man i større byer har en mer mangfoldig befolkningssammensetning som gjør at problemstillingen anses for å være mer aktuell.

Bruker de ansatte uniform?

Senteret ønsket å belyse om bruk av arbeidsuniform medfører spesielle vanskeligheter i forhold til bruk av religiøst hodeplagg. Spørreskjemaene ble derfor sendt til bedrifter der medarbeiderne etter våre opplysninger benyttet uniform. For å kontrollere at vi spurte riktige bedrifter, tok vi inn et spørsmål om uniformsbruk i spørreskjemaet.



126 bedrifter besvarte dette spørsmålet, og av disse svarte hele 125 at noen eller alle de ansatte benyttet uniform. Kun én bedrift svarte negativt på dette. Dette viser at vi i stor grad har fått svar fra den type bedrifter som vi ønsket å nå.

Undersøkelsens design og metode

Senter mot etnisk diskriminering har som oppgave å sikre vernet mot diskriminering. Dette fremgår av vårt mandat pkt. 3. I mandatets pkt. 5 bokstav b. heter det videre:

«Senteret skal dokumentere og overvåke situasjonen mht art og omfang av diskriminering og drive utadrettet virksomhet ved å

- ...
- *innhente dokumentasjon om diskriminering*
- ...
- *ha kontakt med andre parter for å forebygge og forhindre diskriminering fremme forslag til tiltak som forhindrer diskriminering i samfunnet»*

Senterets undersøkelse om bruk av religiøst hodeplagg på arbeidsplassen er gjennomført i lys av vår dokumentasjonsoppgave. Den foreliggende rapport er et bidrag til dokumentasjon om diskriminering av personer som bruker religiøst hodeplagg, og forhåpentlig vis også et bidrag til påvirkning slik at religiøst hodeplagg ikke anses som et diskvalifiserende element på arbeidsmarkedet.

Rapporten er skrevet for bedriftsledere og de øvrige parter i arbeidslivet, i tillegg til personer og organisasjoner som møter problemet i praksis, statsforvaltningen og politikere og for øvrig alle som måtte være interessert. Vi pretenderer ikke å si at den er en forskningsrapport. Språket er med hensikt gjort så enkelt som mulig. Rapporten gir imidlertid en liten flik av et større bilde, og Senteret kan helt ut stå inne for rapportens pålitelighet sett fra et metodisk perspektiv.

Aktuell forskning og undersøkelser på området

Det finnes, så vidt Senteret er kjent med, per i dag ingen forskning i Norge som dekker spørsmålet om hvordan bedrifter ser på bruk av religiøst hodeplagg på arbeidsplassen. Jon Rogstad er så vidt innom problemstillingen i sin rapport «Mellom faktiske og forestilte forskjeller, Synlige minoriteter på arbeids-

plassen».³⁹ Men han har et vidt perspektiv på sin undersøkelse og går derfor ikke i dybden på dette konkrete spørsmålet.

Parallelt med at Senteret gjennomførte sin undersøkelse gjennomførte Ragnar Næss /Pertinax en undersøkelse for Oslo kommune om innvandrere og deres religiøse og kulturelle ønsker og behov i arbeidslivet. Hans undersøkelse tar utgangspunkt i mulige ønsker arbeidstakere med minoritetsbakgrunn måtte ha for et bedre arbeidsmiljø. Det gjelder for eksempel ønsker om lang ferie for reiser til hjemlandet, ønsker om bønnenrom og kulturelt tilpasset mat i kantinen. Enkelte kvinner som benytter religiøst hodeplagg er imidlertid intervjuet om dette og deres teorier og opplevelse av muligheten for å jobbe med hodeplagget på. Denne undersøkelsen er i skrivende stund ikke fullført. Senteret er imidlertid av den oppfatning at undersøkelsen av arbeidstakernes ønsker og vår undersøkelse av arbeidsgivernes holdninger og erfaringer i stor grad supplerer hverandre. De belyser problemet knyttet til bruk av religiøst hodeplagg på arbeidsplassen fra forskjellig ståsted.

Hvem skulle spørres?

Senter mot etnisk diskriminering ønsket å vite om bruk av religiøst hodeplagg er et hinder for integrasjon på det norske arbeidsmarkedet. For å få vite noe om dette kunne vi ha valgt å spørre personer som benytter religiøst hodeplagg. Denne formen for undersøkelse var imidlertid befengt med flere vanskeligheter. For det første måtte vi da fremskaffe et representativt antall personer som benytter religiøst hodeplagg rundt i de forskjellige distrikter av landet vårt. Da opplysninger om religiøs tilhørighet er en sensitiv opplysning, anså vi at det kunne by på relativt store vanskeligheter både å finne navn og adresse på personer som bruker religiøst hodeplagg. Dersom vi klarte å finne et representativt utvalg var det også usikkerhet knyttet til om disse personene var villig til å svare på våre spørsmål. For det andre er det faktum at for at en slik undersøkelse skulle kunne si noe om

³⁹ Rapport 17:2000, Institutt for samfunnsforskning.

mulige hindringer for integrasjon, ville vi også bli nødt til å intervju en del personer som ikke benytter religiøst hodeplagg for å få et sammenligningsgrunnlag. En slik undersøkelse blant enkeltpersoner ville krevet langt mer ressurser enn det Senteret besitter.

Senteret hadde i flere anledninger hatt kontakt med forskjellige arbeidsgivere som hadde sterke meninger om bruk av religiøst hodeplagg på arbeidsplassen, og vi ble stilt overfor påstander både om at dette ikke var noe problem og at dette var et kjempestort problem. Dette ga oss idéen til å undersøke blant et utvalg arbeidsgivere hvilke holdninger de hadde, og om disse bevisst eller ubevisst hindret personer som benytter religiøst hodeplagg ansettelse. Denne metoden hadde flere fordeler:

- Bedriftenes navn og adresser var lett tilgjengelig via telefonkatalogen. Dette gjorde det lett å finne adressene, samtidig som resultatene kunne anonymiseres.
- Samtidig ville en henvendelse til bedriftene belyse ikke bare om man var negativ til religiøst hodeplagg, men eventuelt hvorfor. Var det på grunn av uniformsreglementet, problemstillinger knyttet til helse, sikkerhet eller hygiene eller var det kanskje den enkelte arbeidsgivers holdninger til religiøse hodeplagg?

Bedriftene er strategisk valgt

Senteret kunne velge mellom et uttall av bedrifter til vår undersøkelse. Bedriftene i undersøkelsen er imidlertid et strategisk utvalg basert på flere kriterier.

- Uniform
Senteret hadde bemerket at de enkelthenvendelser vi hadde mottatt på Senteret, alle gjaldt bedrifter hvor det ble lagt stor vekt på uniform. Vi ønsket derfor å få belyst om uniformerte bedrifter generelt var skeptiske til bruk av hodeplagg. Gjennom at vi bare henvendte oss til bedrifter hvor medarbeiderne benytter uniform, mente vi å kunne få belyst dette.
- Geografiske hensyn
Senterets oppgaver er landsdekkende, og det var derfor viktig for oss at skjemaet skulle nå frem til så mange som mulig deler av landet. Vi valgte derfor å forholde oss til større kjeder som har avdelinger/filialer i flere distrikter. Da samtlige henven-

deler vi har mottatt har kommet fra enkeltpersoner med innvandrerbakgrunn, valgte vi imidlertid å legge litt større vekt på utsendelser til store byer hvor det generelt er en mer sammensatt befolkning enn på landsbygda.

- Kjedepolicy
Valget av bedrifter i kjede skjedde i tillegg av de geografiske fordelene på grunnlag av at vi ønsket å se om kjedene hadde utviklet en felles policy på området.
- Mangfold blant de ansatte
De utvalgte bransjene er alle bransjer som tradisjonelt er kjent for å ansette mange personer med minoritetsbakgrunn. Vårt håp var å nå frem til en del bedrifter som hadde møtt på denne problemstillingen tidligere eller som ville komme til å møte den i nær fremtid.
- Privat sektor
Ansettelsesprosedyrene i offentlig forvaltning er mer regelbundet og innebærer generelt en større sikkerhet for søkeren en ansettelsesprosedyrene i privat sektor. Vi valgte derfor kun å henvende oss til bedrifter i privat sektor, da vi antok at problemene var mer synlige der. Ved å begrense undersøkelsen til én sektor, kunne vi også begrense undersøkelsens omfang, da man unngår sammenligning mellom sektorene.

Utformingen av spørreskjemaet og følgebrevet til spørreskjemaet

Spørreskjemaet⁴⁰ ble utformet med sikte på å være så enkelt som mulig. Bakgrunnen for dette var at bedriftene ikke var forpliktet på noen måte til å besvare vår henvendelse, og vi antok at vi ville få flere svar dersom skjemaet var raskt å fylle ut. Skjemaet ble i hovedsak utformet med avkrysningsalternativer. Imidlertid var det også satt av plass til bedriftens kommentarer til de forskjellige spørsmålene.

Spørreskjemaet er anonymt, og spør kun om bransje samt fylke. Dette ble gjort med hensikt for å forsikre respondentene om at de ikke risikerte noen juridisk oppfølging fra vår side dersom de oppga å handle i strid med loven. Spørreskjemaet ble utstyrt med vårt telefaksnummer nederst. I tillegg ble baksiden utstyrt

med vår postadresse slik at man ved å brette skjemaet i to og feste med en stift eller tapebit kunne sende skjemaet direkte i posten. Dette ble gjort for å gjøre det lettere for bedriftene å svare. Skjemaene ble imidlertid ikke påført porto, slik at bedriftene eventuelt måtte bekoste dette selv.

Enkelte bedrifter valgte å returnere skjemaene både per telefaks og med post. Disse dobbeltbesvarelsene er sortert ut før analysen ble påbegynt.

Sammen med skjemaet ble det sendt ut et følgebrev⁴¹. Følgebrevet opplyste om spørreundersøkelsen, og la i tillegg vekt på å informere arbeidsgiveren om gjeldende regler på området. Dette ble gjort med hensikt fra Senterets side av flere årsaker:

- Vår kontakt med arbeidsgivere i enkeltsaker viste at kunnskapen om arbeidsmiljøloven § 55A og tolkningen av denne ikke var kjent.
- De som var kjent med paragrafens eksistens, kjente stort sett ikke til lovens forarbeider hvor man går direkte inn på hodeplagg. Vi ble derfor i flere tilfeller møtt med påstander som at «loven sier ikke noe om dette» eller «det er ikke forbudt».
- Senteret har en rettshjelpsoppgave og følte derfor et behov for å gi informasjon om gjeldende regler. Det falt naturlig å gjøre dette samtidig med at man spurte de enkelte bedrifter om hvordan de praktiserer loven.

En ulempe med å gi slik informasjon i følgebrevet til spørreskjemaet er at denne informasjonen kan ha innvirket på svarene vi har fått. Til tross for at skjemaet er anonymisert, kan enkelte bedrifter ha vegret seg for å fortelle at de nekter bruk av hodeplagg i frykt for å bli møtt med negativ omtale i mediene, eller kanskje til og med søksmål for diskriminering. Fordelene med å gi denne informasjonen ble imidlertid vurdert som større enn ulempene.

Både spørreskjemaet og følgebrevet ble sendt på høring til forsker Jon Rogstad, til Likestillingsombudet v/Lars Christensen, dr.phil. Andreas Føllesdal samt til Islamsk Kvinnegruppe Norge. Dette avstedkom ingen større endringer i skjemaet og følgebrevet, da disse i stor grad var enige i vår utforming av dette.

Utsendelse av spørreskjemaet

Spørreskjemaet og følgebrevet ble sendt med post til 300 bedrifter den 5. mars med svarfrist 30. mars 2001. 30. mars ble det sendt et purrebrev med svarfrist 20. april 2001. Bakgrunnen for denne relativt lange fristen var at påskeferien lå i denne perioden.

Alle bedrifter ble valgt ut på basis av adresser fra Gule sider i telefonkatalogen på Internett, samt fra konsernledelsens/bedriftens hjemmesider på Internett.

Bearbeidelse av svarene slik de fremstilles i rapporten

Rapporten tar for seg svarene på samtlige hovedspørsmål i spørreskjemaet. Rapporten inneholder ikke en egentlig statistisk analyse. Vi har i enkelte tilfeller valgt å se på samvariasjon mellom variablene, det vil si hvordan svarene på ett spørsmål innvirker på svaret på et annet spørsmål. Da vi i enkelte sammenhenger står overfor meget små tall, har vi imidlertid gjort slike kryssundersøkelser i færre tilfeller enn vi kanskje på forhånd hadde håpet å kunne gjøre. Bakgrunnen for dette er at når man opererer med relativt små tall, vil hvert enkelt svar gi stort prosentvis utslag, og selv en stor prosentandel vil ikke gi grunnlag for å trekke sikre konklusjoner fra resultatene.

⁴¹ Se vedlegg nr. 2.

Veien videre - forslag til tiltak

Innledning

Senter mot etnisk diskriminering konkluderer vår analyse av svarene med at bruk av religiøst hodeplagg innebærer et hinder for integrering på det norske arbeidsmarkedet. Bakgrunnen for dette er både innbilte barrierer, som at de det gjelder er sikre på at de ikke vil få jobb, og reelle barrierer, knyttet til bedriftenes holdninger, håndhevelsen av uniformsreglement, manglende kunnskap om lovverket m.m.

Senteret finner det overraskende at undersøkelsen viser at hele 58% av respondentene tillater bruk av hodeplagg til uniformen. Like overraskende er det at kun 7 bedrifter opplyser at de har ansatte som bruker religiøst hodeplagg. Det siste funnet kan forklare hvorfor personer som bruker religiøst hodeplagg har en oppfatning om at hodeplagget hindrer ansettelse – det finnes nesten ingen rollemodeller i arbeidslivet.

Undersøkelsen dokumenterer enkelte bedrifters syn på problemstillingen. Senterets oppfatning er at vi har skrappt litt på overflaten av en problemstilling med utgangspunkt i én gruppes synspunkter og ståsteder. Det sier seg selv at vår undersøkelse ikke gir noe tilstrekkelig eller helhetlig bilde av hele problemstillingen.

Vi vil i det følgende fremsette forslag til tiltak som kan bidra til å belyse problemstillingen grundigere. På denne måten ønsker Senteret å bidra til å sikre personer fra religiøse minoriteter den samme adgang til det norske arbeidsmarkedet som enhver annen.

Forslag til tiltak

Presisering av lovverket på området

Arbeidsmiljøloven § 55A er ikke tydelig på at den også rammer diskriminering på grunnlag av bruk av religiøst hodeplagg. Dette medfører at både arbeidsgivere og arbeidstakere føler seg usikre på hva som faktisk er riktig tolkning av paragrafen.

Senteret ser det som essensielt at man i en kommende lovgivning presiserer at loven også verner om bruk av religiøse hodeplagg. Dette kan skje i forbindelse med en endring av arbeidsmiljøloven, eller i forbindelse med utformingen av den kommende loven mot etnisk diskriminering. Den kommende loven mot etnisk diskriminering bør særskilt nevne at diskriminering på grunnlag av religion rammes av loven.

Arbeidsgiver og arbeidstaker må få mer informasjon

20% av bedriftene som svarte på vår undersøkelse sier at de ikke tillater bruk av religiøst hodeplagg til uniformen. Dette viser at det blant arbeidsgiverne er et relativt stort antall som enten ikke kjenner til gjeldende lover og regler på området eller som hever seg over disse.

Det bør utarbeides informasjonsmaterieell som informerer om religionsfrihet versus arbeidsgivers styringsrett, samt arbeidsmiljøloven og likestillingsloven. Dette kan gjøres i form av enkle informasjonsbrosjyrer som sendes arbeidsgivere og arbeidsgiver-/takerforeningene. Aetat eller Arbeidstilsynet kan for eksempel få ansvaret for dette.

En annen mulighet er at det blir laget en kort informasjonsvideo som for eksempel kan vises på arbeidsgiver-/arbeidstakerforeningers landsmøter eller kanskje som informasjonsinnslag i reklamepausene på fjernsynet. Videoen bør vise både kvinner og menn med hodeplagg i forskjellige situasjoner. Kvinnene bør fortrinnsvis vises som sterke selvstendige individer, slik at bildene kan bidra til å fjerne folks oppfatning av at alle muslimske kvinner som bruker religiøst hodeplagg er undertrykket. Gode eksempler fra arbeidslivet i andre land bør samles og systematiseres i undervisningsøyemed.

Forskning på religiøse minoriteter og arbeidsdeltakelse

Statistikk er fraværende når man spør om religiøse minoriteter, bruk av religiøst hodeplagg og deltakelse i arbeidslivet. Det er ingen som kan svare på hvor mange personer som bruker religiøst hodeplagg som er i arbeid i Norge.

Senter mot etnisk diskriminering



LIK BEHANDLING • LIK MULIGHET • LIK RETT

Til personalansvarlig/leder

Deres ref

Vår ref
2001/00026

Dato
5. mars 2001

UNDERSØKELSE OM BRUK AV RELIGIØST BETINGET HODEPLAGG PÅ ARBEIDSPLASSEN

Bakgrunn

Senter mot etnisk diskriminering er et offentlig kontor som ble opprettet av Regjeringen i 1998. Senteret har en dokumentasjonsoppgave og en rettshjelpsoppgave. Du finner mer informasjon om oss på vår hjemmeside på Internett: www.smed.no.

Dagens samfunn er flerkulturelt. Dette stiller nye krav til samfunnsdeltakerne med hensyn til praktisk håndtering av nye situasjoner og eksisterende regelverk. Formålet med denne undersøkelsen er å innhente arbeidsgiveres erfaringer og praksis med hensyn til bruk av religiøst betinget hodeplagg på arbeidsplassen, både negative og positive. Det vil være til nytte for samfunnet, og særlig for arbeidslivets parter, å få kunnskap om hvordan man håndterer arbeidstakernes ønsker om å benytte religiøst betinget hodeplagg på forskjellige arbeidsplasser.

Med "religiøst betinget hodeplagg" sikter vi særlig til *hijab* som er betegnelsen på det sjal som en del muslimske kvinner benytter for å dekke hår og nakke. Vi sikter imidlertid også til andre religiøst betingede hodeplagg, som for eksempel turban for menn. Hodeplagg uten religiøs betydning, slik som baseball-caps, faller utenfor.

Arbeidsmiljøloven § 55a, 2. ledd forbyr forskjellsbehandling ved ansettelse. I følge forarbeidene til denne loven er det som utgangspunkt et brudd på loven dersom man på en arbeidsplass forbyr bruk av religiøst betinget hodeplagg. Likestillingsombudet har konkludert med at det i utgangspunktet er i strid med likestillingsloven § 4 jf. § 3 å nekte ansatte å benytte hodeplagg på arbeidet. Bakgrunnen er at det i hovedsak er kvinner som bærer hodeplagg og at et slikt forbud i praksis rammer kvinner.

Senteret ønsker å undersøke hvordan dette lovverket håndteres i hverdagen, og hvilke utfordringer det skaper på arbeidsplassene.