

Ärende GRA 2017/76 handling 16

Scandinavian Airlines System
Dept: STOIZ-L
195 87 Stockholm

Tillsyn avseende arbetsgivares uniformspolicy samt arbete med aktiva åtgärder

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har granskat om SAS genom sin uniformspolicy överträder eller riskerar att överträda förbudet mot diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning samt hur bolaget arbetar med aktiva åtgärder.

DO:s beslut

DO bedömer att utredningen inte ger stöd för att SAS har överträtt förbudet mot diskriminering i 2 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567), DL.

DO bedömer att SAS förebyggande och främjande arbete uppfyller kraven i DL i dess lydelse före den 1 januari 2017. Sedan den 1 januari 2017 gäller nya regler för arbetet med aktiva åtgärder. DO erinrar om att dessa åtgärder ska ha vidtagits senast den 1 januari 2018.

Om ärendet

Bakgrund till DO:s beslut att inleda tillsyn

DO har tagit del av uppgifter om att SAS har en uniformspolicy som innebär att synliga religiösa symboler är förbjudna och att en person har nekats anställning med hänvisning till att hon bär slöja.

Utredningen i ärendet

DO har begärt ett yttrande från SAS i syfte att granska den aktuella uniformspolicyn och vilka konsekvenser den har vid rekrytering samt hur SAS arbetar förebyggande och främjande för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter.

SAS har sammanfattningsvis uppgett följande.

Den person som nekades anställning sökte arbete hos SAS Ground Handling Sweden AB (SGH) som är ett företag i SAS-koncernen. Anställda med kundkontakt inom SAS-koncernen har alltid burit uniform. Riktlinjer avseende uniformens utseende och sättet på hur den får bäras har alltid varit reglerat i en

uniformspolicy. Under hösten 2016 lanserades nya uniformer. I samband med det reviderades uniformspolicyn. I syfte att säkerställa likabehandling av alla medarbetare och för att undvika juridiska gränsdragningsproblem infördes en neutralitetskod i uniformspolicyn. Den nu gällande neutralitetskoden innebär att inga synliga religiösa, politiska eller ideologiska symboler får bäras tillsammans med uniformen. SAS sätter ett stort värde i att samtliga medarbetare med daglig kundkontakt ska vara religiöst, politiskt och ideologiskt neutrala i förhållande till kunderna. Syftet bakom neutralitetskoden har inte varit att utestänga personer som bekänner sig till en viss religion eller annan trosuppfattning.

SAS har gjort bedömningen att en muslimsk huvudduk utgör en religiös symbol. Enligt neutralitetskoden får inga synliga religiösa, politiska eller ideologiska symboler bäras tillsammans med uniformen. Samma sak som gäller för huvudduk gäller även för kippa, kors, turban, kvinnokampssymbolen, regnbågspin, partisymboler samt andra religiösa, politiska och ideologiska symboler. Uniformspolicyn omfattar bara personal som har kontakt med kunder. Övrig personal omfattas inte.

Arbetsökande blir informerade om uniformspolicyn i samband med att de erbjuds anställning. Anledningen till att de informeras först då är att arbetsökande inte ska värderas utifrån några andra kriterier än rent kvalifikations- och kompetensmässiga. SAS tillämpar kompetensbaserad rekrytering. Medarbetare och arbetsökande behandlas enligt formella och sakliga kriterier. En person som söker en tjänst som innefattar uniformskrav och kundservice måste kunna dölja eller ta av sig symboler eller liknande attribut för att komma ifråga för anställning. Vid tidpunkten då den nya uniformspolicyn trädde i kraft fanns redan två anställda som bar muslimsk huvudduk hos SGH. Eftersom de redan var anställda när policyn ändrades har SGH tillåtit dem att även i fortsättningen få bära sina huvuddukar.

SAS har lämnat in sin likabehandlingsplan från 2014. I den ingår SAS jämställdhetsplan. Likabehandlingsplanen ska enligt SAS ses över och uppdateras hösten 2017.

Rättslig reglering på området

En arbetsgivare får inte diskriminera den som söker eller gör en förfrågan om arbete, 2 kap. 1 § DL.

En av diskrimineringsgrunderna är religion eller annan trosuppfattning, 1 kap. 1 § DL.

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (1 kap 4 § 1 DL).

Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer utifrån en viss diskrimineringsgrund om det inte finns ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet (1 kap. 4 § 2 DL).

Enligt 3 kap 2 § DL innebär aktiva åtgärder att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
3. vidta de åtgärder som skäligen kan krävas,
och
4. följa upp arbetet enligt 1-3.

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande och åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så fort som möjligt (3 kap 3 § DL).

DO:s bedömning

SAS uniformspolicy

SAS har hänvisat till en neutralitetspolicy som innebär att inga synliga religiösa, politiska eller ideologiska symboler får bäras tillsammans med uniformen. Enligt uppgift i SAS svar till DO är det bara anställda som har direkt kundkontakt som omfattas av uniformspolicyn. EU-domstolen har uttalat (Dom av den 14 mars 2017, G4S, C-157/15, EU:C:2017:203) att ett företag utan hinder av förbudet mot diskriminering som har samband med religion kan kräva att arbetstagare som har kundkontakter inte ger uttryck för sin religiösa uppfattning genom till exempel sin klädsel utan att det är fråga om diskriminering med hänvisning till en önskan att uppvisa en politisk, filosofisk eller religiös neutralitet för sina kunder. En förutsättning är dock att en sådan policy verkligen tillämpas på ett neutralt och konsekvent sätt och att de åtgärder som vidtas mot en arbetstagare med stöd av policyn är proportionerliga.

Vidare är det inte tillåtet att med hänvisning till en neutralitetspolicy förbjuda sådana uttryck som är kopplade till en särskild religion. Ett sådant tillvägagångssätt skulle enligt EU-domstolen utgöra direkt diskriminering i strid med lagen (Dom av den 16 juli 2015, C83/14, EU:C2015:480 punkten 76).

Även om policyn är neutral såtillvida att den gäller alla typer av religiösa symboler kan den få särskilda konsekvenser för vissa grupper. En policy av det aktuella slaget drabbar främst personer som uttrycker sin religion med synliga symboler som inte går att dölja under uniformen; exempelvis ortodoxa judar, den grupp muslimska kvinnor som bär slöja och sikher som bär turban. Personer som uttrycker sin religion med synliga symboler är således förhindrade att få ett arbete med direkt kundkontakt inom SAS-koncernen. En

policy av det aktuella slaget kan därför utgöra indirekt diskriminering om inte SAS kan visa att det finns ett berättigat intresse av policyn.

EU-domstolen har uttalat att en arbetsgivares önskan att uppvisa en neutral bild i förhållande till kunder är berättigad, under förutsättning att det bara är de arbetstagare som kommer i kontakt med kunder som omfattas (G4S, C-157/15, EU:C:2017:203, punkterna 37, 38 och 42). SAS har i sitt svar till DO betonat att neutralitetspolicyn bara gäller anställda som har direkt kundkontakt. Av den policy som DO har tagit del av framgår dock inte att den bara gäller för anställda med kundkontakt. I den del den även omfattar andra personer kan den inte anses tillåten.

En ytterligare förutsättning för att policyn ska kunna godtas är att den tillämpas neutralt och konsekvent. Det har inte framkommit av utredningen att SAS gör åtskillnad mellan olika religiösa uttryck. Däremot får personer som redan är anställda behålla sina huvuddukar medan arbetssökande som bär huvudduk nekas anställning.

EU-domstolen har också uttalat att ingreppen i de friheter som är aktuella ska begränsas till vad som är strängt nödvändigt (G4S, C-157/15, EU:C:2017:203, punkten 43). Det innebär att en arbetsgivare ska vidta de åtgärder som är minst ingripande. SAS beslut att inte vidta några åtgärder mot personer med huvudduk som redan är anställda ska ses i det ljuset. Avvägningen får ses som skälig mot bakgrund av dessa personers starka intresse att behålla sitt arbete, även om resultatet blir att policyn inte upprätthålls konsekvent. Den inkonsekvens som i detta fall uppstår som en eftergift till redan anställda i huvudduk är alltså inte av ett sådant slag att den enligt DO:s bedömning medför att policyn inte kan rättfärdigas.

SAS har vidare uppgett att möjligheten att få anställning vid SAS och SGH generellt sett inte påverkas av att en arbetssökande bär huvudduk av religiösa skäl. I DO:s utredning har inget framkommit som ger skäl att ifrågasätta den uppgiften.

DO bedömer alltså att SAS uniformspolicy i sig, förutsatt att den bara gäller anställda med direkt kundkontakt, inte strider mot diskrimineringslagen.

Arbetet med aktiva åtgärder

Även om det är tillåtet att ha en neutralitetspolicy som innehåller ett förbud mot synliga religiösa symboler vid direkt kundkontakt kvarstår SAS skyldighet att bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder. Införandet av den aktuella policyn kan inte anses stå i strid med detta.

SAS har lämnat in en likabehandlingsplan som även innehåller bolagets jämställdhetsplan från 2014 och har uppgett att den ska uppdateras hösten 2017.

DO har granskat det underlag SAS har lämnat in och bedömer att det uppfyller kraven i DL i dess lydelse före den 1 januari 2017.

Sedan den 1 januari 2017 nya bestämmelser för aktiva åtgärder. Enligt de nya reglerna ska samtliga sju diskrimineringsgrunder inkluderas i det förebyggande och främjande arbetet, det vill säga kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det tidigare kravet på att ta fram en jämställdhetsplan respektive likabehandlingsplan har ersatts med ett allmänt krav på att hela arbetet med aktiva åtgärder ska dokumenteras. DO erinrar om att dessa åtgärder ska ha vidtagits senast den 1 januari 2018.

Mer information om aktiva åtgärder finns på <http://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/>.

Med dessa synpunkter avslutar DO ärendet.

Detta beslut går inte att överklaga. De bedömningar som DO gör i beslut är inte juridiskt bindande och beslutet påverkar inte enskildas möjligheter att själva väcka talan om diskrimineringsersättning i tingsrätt.

Agneta Broberg
Diskrimineringsombudsman