

Diarienummer: DO 2024/3260  
Handling: 2024.49981  
Handläggare: Caroline Larsson

Bolaget  
Adress

## Beslut

DO bedömer att Bolaget har brutit mot förbudet mot diskriminering.

## Utredning

DO har granskat om Bolaget vid en rekrytering har brutit mot förbudet mot diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning.

Följande är klarlagt. Anmälaren (A) sökte en tjänst som trygghetsvärd vid Bolaget och blev kallad till intervju. När A inför intervjun via mejl informerade Bolaget om att han av religiösa skäl inte hälsar genom att ta i hand, avbokade Bolaget intervjun med hänvisning till företagets neutralitetspolicy.

I Bolagets neutralitetspolicy avseende förbud mot politiska, filosofiska och religiösa symboler och manifestationer står det bland annat "[v]ad avser religiösa manifestationer avses t ex en vägran att hälsa genom att ta någon i hand". Vidare anges att ett brott mot policyn innebär att arbetsrättsliga åtgärder kan komma att vidtas och ytterst att anställningen kan tas under prövning.

A och Bolaget har utöver det lämnat sammanfattningsvis följande uppgifter.

## Anmälaren

Han gick inte vidare i rekryteringen på grund av att han inte tar kvinnor i hand. Detta har samband med hans religionsutövning och utgör därför diskriminering. Han hälsar på män genom handskakning men tar inte i hand med främmande kvinnor.

Arbetet som trygghetsvärd kräver sällan fysisk kontakt med någon annan person. I akuta och eventuellt mindre akuta situationer kan han ha

kroppskontakt med en person som behöver hjälp, oavsett om det är en man eller en kvinna.

## **Bolaget**

Bolaget har inte diskriminerat A i samband med rekryteringen.

### Tjänsten som trygghetsvärd

En del av Bolagets verksamhet består i bevakningsuppdrag inom kollektivtrafiken i Stockholms län. De anställda som arbetar med sådan bevakning kallas trygghetsvärdar. Arbetet bedrivs på uppdrag av Storstockholms Lokaltrafik (SL).

Trygghetsvärdarna tjänstgör alltid i par om två. De ska skapa trygghet och lugn genom sin närvaro. Om en ordningsstörning av något slag inträffar ska de i första hand stävja den genom dialog och tillsägelser. Om det inte hjälper ska de kontakta SL:s trygghetscentral, som bedömer om exempelvis ordningsvakter eller polis ska tillkallas. Arbetet som trygghetsvärd syftar till att skapa och bibehålla trygghet, säkerhet och ordning för resenärer i den kollektivtrafik som SL bedriver.

### Bolagets neutralitetspolicy

Neutralitetspolicyn innebär att anställda under arbetstid på arbetsplatsen och vid kontakter med kunder och andra utomstående intressenter utanför arbetsplatsen inte får bära synliga politiska, religiösa eller filosofiska symboler eller på annat sätt manifesteras sin religion, politiska eller filosofiska tillhörighet, exempelvis genom att vägra ta någon i hand.

Neutralitetspolicyn syftar till att visa upp en neutral bild, att minska risken för hot, våld, verbala angrepp och liknande samt att minska riskerna för spänningar mellan anställda. Policyn är lämplig och nödvändig för att uppnå angivna syften, och det finns inte någon annan mindre ingripande metod för detta.

### Tjänsten som trygghetsvärd kräver fysisk kontakt

Det ingår i trygghetsvärdarnas arbete, och därmed i deras skyldigheter som arbetstagare, att hjälpa resenärer och andra som på olika sätt rör sig i kollektivtrafikmiljön. Av Region Stockholms kravspecifikation om uppdragets innehåll framgår bland annat att trygghetsvärdens uppdrag innefattar att assistera människor som behöver hjälp att ta sig fram i kollektivtrafiken samt att trygghetsvärderna ska kunna använda defibrillator och ge första hjälpen. En trygghetsvärd kan också behöva trösta en person

som råkat illa ut. I en sådan situation kan det vara naturligt att visa stöd genom att exempelvis lägga sin arm om personen eller ge en klapp på axeln.

Det är inte tillräckligt att A kan utföra arbetsuppgifter som kräver kroppskontakt i akuta situationer, då detta ger honom utrymme för skönsmässiga bedömningar. En sådan inställning medför att varken arbetsgivaren eller patrullkollegan kan vara säker på om A i situationer som kräver kroppskontakt kommer att utföra sitt arbete fullt ut.

Det förekommer ofta att poliser och ordningsvakter som trygghetsvårdarna samverkar med sträcker fram handen för att hälsa eller för att tacka för visst utfört arbete. Handhälsning förekommer också med resenärer, exempelvis när någon vill visa sin tacksamhet för hjälp eller stöd.

## Rättsliga utgångspunkter

### Diskrimineringslagen med mera

En arbetsgivare får inte diskriminera den som söker arbete hos arbetsgivaren. Det framgår av 2 kap. 1 § 2 diskrimineringslagen (2008:567).

Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med bland annat viss religion eller annan trosuppfattning, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Det anges i 1 kap. 4 § 2 diskrimineringslagen. (Se även prop. 2007/08:95 s. 491 och EU-domstolens dom i mål C-83/14, CHEZ<sup>1</sup>).

Religionsfrihet är en grundläggande mänsklig rättighet, som kommer till uttryck bland annat i 2 kap. 1 § första stycket regeringsformen och artikel 9 i Europakonventionen.

### EU-domstolen om neutralitetspolicys

EU-domstolen har vid flera tillfällen prövat om arbetsgivares så kallade neutralitetspolicys är förenliga med unionsrätten. Samtliga mål har handlat

---

<sup>1</sup> Se EU-domstolens dom (stora avdelningen) den 16 juli 2015, mål C-83/14, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, EU:C:2015:480.

om neutralitetspolicys som innebär förbud för arbetstagare att bära synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler.<sup>2</sup>

Av domstolens praxis framgår att en neutralitetspolicy som förbjuder alla synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler – och som därmed innebär en indirekt särbehandling på grund av religion eller annan trosuppfattning – kan utgöra indirekt diskriminering. För att policyn ska vara tillåten behöver den objektivt motiveras av ett berättigat mål. Medlen för att uppnå målet måste också vara lämpliga och nödvändiga, det vill säga det krävs att policyn svarar mot ett verkligt behov. Enligt EU-domstolen ska begreppen berättigat mål samt lämpliga och nödvändiga medel tolkas restriktivt.

### **Svenska domstolar om neutralitetspolicys och andra neutralt utformade kriterier**

Även svenska domstolar har vid flera tillfällen prövat tillåtligheten av arbetsgivares neutralitetspolicys samt andra angränsande neutralt utformade kriterier. Nedan presenteras ett urval av dessa avgöranden som är relevanta för bedömning av aktuellt ärende.

Arbetsdomstolen bedömde i AD 2018 nr 51 att en kvinna hade blivit utsatt för indirekt diskriminering. Kvinnan gjorde en förfrågan om arbete som tolk. Tolkföretaget tillämpade en neutralitetspolicy som innebar att anställda inte fick vägra ta andra i hand på grund av personens kön. Sedan kvinnan avböjt att hälsa genom handskakning på en manlig företrädare för företaget, avbröts rekryteringen. Domstolen fann att kvinnan hade missgynnats genom att företaget avbrutit rekryteringsförfarandet endast med hänvisning till att hon inte hälsat i hand med manliga företrädare för företaget.

I AD 2023 nr 71 kom Arbetsdomstolen fram till att samma neutralitetspolicy som detta ärende handlar om inte stod i strid med förbudet mot diskriminering på grund av kön och religion när bolaget med stöd av policyn förbjöd en trygghetsvärd i tunnelbanan att bära muslimsk huvudduk.

---

<sup>2</sup> Se EU-domstolens dom (stora avdelningen) av den 14 mars 2017 i mål C-157/15, Samira Achbita och Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mot G4S Secure Solutions NV, EU:C:2017:203, EU-domstolens dom (andra avdelningen) den 13 oktober 2022 i mål C-344/20, L.F mot S.C.R.L., EU:C:2022:328, EU-domstolens dom (stora avdelningen) den 15 juli 2021 i mål C-804/18 och C-341/19, IX mot mot WABE eV och MH Müller Handels GmbH mot MJ, EU:C:2021:594 och EU-domstolens dom (stora avdelningen) den 28 november 2023 i mål C-148/22, OP mot Commune d'Ans, EU:C:2023:924.

Arbetsdomstolen ansåg att förbudet mot att bära muslimsk huvudduk var lämpligt och nödvändigt för att uppnå policyns syften.

Svea hovrätt bedömde den 22 mars 2017 i mål T 777–16 att Arbetsförmedlingen hade utsatt en arbetssökande för indirekt diskriminering. Fallet rör en man som deltog i ett arbetsmarknadspolitiskt program där han blev erbjuden en intervju för en tjänst som säljare inom lotteriverksamhet. Den arbetssökande var medlem i Jehovas vittnen och kunde av moraliska och etiska skäl inte arbeta med lottförsäljning. Sedan han tackat nej till intervjun, återkallade Arbetsförmedlingen hans anvisning till programmet. Hovrätten konstaterade att Arbetsförmedlingen hade tillämpat ett neutralt kriterium för medverkan i programmet, som särskilt kunde komma att missgynna medlemmar i Jehovas vittnen. Domstolen menade att Arbetsförmedlingens i och för sig berättigade syfte att den arbetssökande skulle erbjudas en anställning skulle vägas mot dennes intresse av att få följa sin och sitt samfunds religiösa övertygelse utan risk för negativa konsekvenser. I denna intresseavvägning har enligt hovrätten religiösa motiv särskild tyngd.

## Motivering

### **Bolaget har brutit mot diskrimineringsförbudet**

DO bedömer att Bolaget har brutit mot diskrimineringsförbudet. Motiveringen till det är följande.

Att hälsa på olika sätt

Enligt DO:s bedömning är det inte förenligt med diskrimineringslagen att en arbetsgivare kräver att anställda som av religiösa skäl hälsar på ett visst sätt i stället ska hälsa genom att ta i hand. Beröring är något som inte alla människor är bekväma med och det finns ingen anledning att insistera på just handskakning eftersom det finns andra sätt att hälsa respektfullt på som inte involverar fysisk kontakt.

Däremot kan en arbetsgivare – utan att det utgör diskriminering – kräva att en anställd i sin yrkesroll inte gör någon generell åtskillnad mellan kollegor på grundval av deras kön, religion, ålder, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck.

Ett sådant krav på likabehandling får nämligen i sig anses uppfylla ett berättigat syfte (upprätthålla likabehandling som norm) samt vara lämpligt och nödvändigt i förhållande till syftet. (Se DO:s beslut den 1 september 2016 i ANM 2016/230 och jfr AD 2018 nr 51.)

En bedömning av indirekt diskriminering görs i flera steg

Den diskrimineringsform som kan bli aktuell i detta ärende är indirekt diskriminering. En bedömning av indirekt diskriminering görs i flera steg utifrån begreppen missgynnande, jämförelse och intresseavvägning.

DO ska först bedöma om bolaget – genom att avbryta rekryteringsförfarandet – har grundat sitt ställningstagande på tillämpningen av en bestämmelse, ett kriterium eller förfaringsätt som framstår som neutralt men som vid en jämförelse särskilt kan komma att missgynna personer med viss religion eller trosuppfattning. Om så anses vara fallet ska DO, i nästföljande led, bedöma om tillämpningen av bolagets neutralitetspolicy haft ett berättigat syfte och om de medel som använts är nödvändiga och lämpliga för att uppnå syftet. Beroende på denna bedömning ska DO slutligen, i enlighet med EU-domstolens praxis, pröva om tillämpningen av neutralitetspolicy medfört orimligt ingripande konsekvenser för A i förhållande till de eftersträlvade målen med policy.<sup>3</sup>

Det är fråga om indirekt diskriminering

Bolaget missgynnade A när bolaget avbröt rekryteringsförfarandet med A endast med hänvisning till att han inte hälsar genom att ta i hand.

Det står vidare klart att Bolagets neutralitetspolicy, som föreskriver att anställda måste kunna hälsa genom handskakning, är en sådan neutral norm som särskilt kan komma att missgynna muslimer som på grund av sin tro inte har fysisk kontakt med personer av motsatt kön utanför den närmsta familjekretsen.

Bolaget har framfört att neutralitetspolicy syftar till att:

- visa upp en neutral bild av företaget,
- minska risken att bland andra trygghetsvårdar utsätts för hot, våld, verbala angrepp och liknande samt
- minska riskerna för spänningar mellan anställda.

DO bedömer att nyss nämnda syften skulle kunna anses vara berättigade i sig.

För att en åtgärd ska vara tillåten krävs även att den är lämplig, nödvändig och inte framstår som orimligt ingripande för att uppnå syftet. I första hand ska mindre missgynnande åtgärder vidtas.

---

<sup>3</sup> Se EU-domstolens dom (stora avdelningen) den 16 juli 2015, mål C-83/14 CHEZ Razpredelenie Bulgaria, EU:C:2015:480.

Enligt DO är kravet på att alla som ska arbeta som trygghetsvärdar hos bolaget måste hälsa genom att just ta i hand varken lämpligt eller nödvändigt för att uppnå syftena bakom bolagets neutralitetspolicy. Det finns andra sätt att hälsa respektfullt på som inte involverar fysisk kontakt. Handhälsning kan inte heller anses vara en central del av utövandet av tjänsten som trygghetsvärd. Som ovan nämnts har en arbetsgivare emellertid möjlighet att upprätthålla en allmän likabehandlingsprincip på arbetsplatsen. Huruvida A hade respekterat denna princip eller inte på arbetsplatsen har bolaget inte kunnat avgöra enbart utifrån den omständighet att han inför intervjun uppgett att han hälsar på annat sätt än genom att ta i hand.

Vidare har bolaget hänvisat till att det inte är möjligt att utföra flera av de vanligt återkommande arbetsuppgifterna i tjänsten som trygghetsvärd om medarbetaren vägrar att ha kroppskontakt med personer av motsatt kön. I det sammanhanget har bolaget utifrån A:s besked om att han inte tar kvinnor i hand, utgått från att han i sitt arbete inte skulle kunna ha någon fysisk kontakt med personer av motsatt kön. Bolaget har grundat detta på att de regler inom islam som förbjuder kroppsberöring med det motsatta könet innefattar all kroppskontakt.

DO ifrågasätter inte att en trygghetsvärd i sitt arbete kan behöva ha fysisk kontakt med personer av motsatt kön, till exempel vid hjärt- och lungräddning. Det är dock en alltför långtgående slutsats att en person som av religiösa skäl inte hälsar genom handskakning inte skulle följa de krav som arbetsuppgifterna ställer. Under alla förhållanden borde bolaget genom frågor eller dialog med A ha försökt klarlägga om hans religiöst betingande agerande skulle komma att medföra hinder eller svårigheter i arbetet som trygghetsvärd.

Bolagets neutralitetspolicy, som bland annat innebär att anställda måste kunna hälsa genom att ta i hand, framstår enligt DO som alltför ingripande i förhållande till A:s intresse att utan risk för negativa konsekvenser kunna utöva sin religion.

Med denna bedömning avslutar DO ärendet.

Karin Ahlstrand Oxhamre  
enhetschef, rättsenheten

Caroline Larsson har föredragit ärendet. I den slutliga handläggningen har också tf. sektionschefen Nathalie Stenmark deltagit.

DO skickar en kopia av beslutet till anmälaren.

Det här beslutet går inte att överklaga. De bedömningar som DO gör i beslut är inte juridiskt bindande. Den som vill har möjlighet att själv väcka talan om diskrimineringsersättning i tingsrätt.