

Diarienummer: DO 2024/3406
Handling: 2024.49933
Handläggare: Caroline Larsson

Kommunen
123 45 Sverige

Beslut

- Kommunen har inte brutit mot förbudet mot diskriminering.
- Kommunen har uppfyllt sin skyldighet att utreda trakasserier och sexuella trakasserier.

Utredning

DO har granskat om Kommunen har brutit mot förbudet mot diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning inom arbetslivet. DO har även granskat kommunens arbete med att utreda upplevda trakasserier och sexuella trakasserier.

Följande är klarlagt. Anmälaren (A) hade i maj 2024 en timanställning hos kommunens bemanningsenhet och var bokad på tre arbetspass inom hemtjänsten. Den 13 maj 2024 när A kom till arbetsplatsen ville kvinnliga kollegor hälsa på honom genom att ta i hand. A informerade att han av religiösa skäl inte tar i hand med kvinnor utanför sin familj. Senare under dagen förklarade A samma sak i samtal med en enhetschef. A slutade arbeta tidigare än planerat den dagen och arbetade inte de två ytterligare bokade arbetspassen. A fick dock lön för de bokade passen. Kommunen har därefter inte erbjudit A fler arbetspass inom hemtjänsten.

A och kommunen har utöver det lämnat sammanfattningsvis följande uppgifter.

Anmälaren

Han skulle under sitt första arbetspass gå bredvid en kvinnlig kollega, men det ändrades så att han i stället fick gå bredvid en man. Under arbetspasset fälde kollegor olika nedvärderande kommentarer till honom. Vissa kommentarer hade koppling till hans religion och andra var av sexuell natur. Han informerade om sin religionsutövning och att han respekterar alla människor.

Han berättade för enhetschefen att han inte tar i hand med kvinnliga kollegor eftersom han är muslim, men att han vid nödläge kan utföra nödvändiga arbetsuppgifter som innebär fysisk kontakt med kvinnliga kollegor. Enhetschefen informerade honom om att handskakning med kvinnliga kollegor var ett krav för att få arbeta kvar.

Härryda kommun

Kommunen har inte diskriminerat A.

Under den första arbetsdagen förklarade A för den kvinnliga handledaren att han inte tänkte ta henne i hand på grund av hennes kön. Kvinnan upplevde situationen som kränkande. Hon oroade sig för att den fortsatta handledningen skulle resultera i fler för henne kränkande situationer och att A skulle avstå från arbetsmoment där fysisk kontakt kunde uppstå. Mot den bakgrunden planerades A:s arbetspass om och han tilldelades en manlig handledare. Flera kvinnliga kollegor ansåg att A:s agerande innebar en särbehandling och kränkning av dem, vilket påverkade deras arbetsmiljö.

Enhetschefen hade ett samtal med A om oron för att han inte kunde ha fysisk kontakt med kvinnliga kollegor. Hon förtydligade för A att rollen som biträde innebär arbete med människor och att det inte kan utföras på ett godtagbart sätt utan fysisk kontakt med kvinnor. A ansåg att det var fråga om ensamarbete och att det därför inte skulle bli aktuellt med fysisk kontakt med kvinnliga kollegor. A uppgav även att han kunde ha fysisk kontakt med brukare men inte med kvinnliga kollegor. Enhetschefen förklarade för A att det är vanligt med dubbelbemanning i rollen som biträde och att kollegor måste kunna samarbeta, vilket innefattar uppgifter som kan kräva fysisk kontakt mellan kollegor, exempelvis vid lyft, användning av liftutrustning och hygienarbete. Momenten innebär att kollegor kan behöva röra vid varandra för att utföra arbetsmomentet säkert och omsorgsfullt. A uppgav att han inte avsåg att ha fysisk kontakt med kvinnliga kollegor under arbetsdagen.

Beslutet att inte boka in A på ytterligare arbetspass berodde på hans hållning och agerande som resulterade i att kvinnliga arbetstagare upplevde sig kränkta. Beslutet grundade sig även i att A:s agerande medförde en befogad oro för att han inte skulle sköta sina arbetsuppgifter på ett godtagbart sätt då majoriteten av personalen i verksamheten är kvinnor. Kommunens agerande var alltså inte föranlett av A:s religion eller annan trosuppfattning. A fick information om att han fick arbeta de planerade arbetspassen och behålla sin anställning som timvikarie om han hälsade på alla kollegor på samma sätt.

Det har genom kommunens utredning av händelseförloppet och samtal med berörd personal inte kommit fram någonting som ger stöd för att anställda ska ha uttryckt sig nedvärderande mot A på det sätt som han påstår.

Bestämmelser

En arbetsgivare får inte diskriminera den som är arbetstagare. Det framgår av 2 kap. 1 § 2 diskrimineringslagen (2008:567).

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 bland annat religion eller annan trosuppfattning. Det anges i 1 kap. 4 § 1 diskrimineringslagen.

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. Det framgår av 1 kap. 4 § 2 diskrimineringslagen.

Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Det framgår av 2 kap. 3 § diskrimineringslagen.

Motivering

Kommunen har inte brutit mot diskrimineringsförbudet

DO bedömer att Kommunen inte 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.)

A har inte blivit utsatt för direkt diskriminering

För att det ska vara fråga om direkt diskriminering krävs för det första att A har blivit missgynnad.

Ett missgynnande innebär att någon försätts i ett sämre läge eller går miste om en förbättring, en förmån, en serviceåtgärd eller liknande. En behandling är missgynnande om den kan sägas medföra en skada eller nackdel för den enskilde. Det som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande är missgynnande. Avgörande är att en negativ effekt inträder, inte vilken orsak som kan ligga bakom missgynnandet. (Se prop. 2007/08:95 s. 486 f.)

A hade en timanställning och tre bokade arbetspass hos kommunen. Det första arbetspasset avbröts tidigare än planerat och A fick inte arbeta vidare. Han fick dock lön för de bokade passen. Kommunens ställningstagande att inte erbjuda A fler arbetspass innebär i detta fall en negativ effekt för A. A har därför missgynnats.

Utredningen ger inte stöd för att kommunen krävde att A skulle hälsa på samtliga kollegor genom att ta i hand. A har därför inte blivit missgynnad genom att kommunen ställde upp ett sådant krav.

För att direkt diskriminering ska föreligga krävs utöver missgynnandet, att A har behandlats sämre än en person i en jämförbar situation och att det har samband med en diskrimineringsgrund.

I diskrimineringslagens förarbeten anges att kravet på jämförbar situation kan ha betydelse till exempel när det gäller att jämföra två arbetssökande varav endast den ene har de kvalifikationer som krävs för att det sökta arbetet ska kunna utföras väl. Om de arbetssökandes meriter skiljer sig åt så klart att personerna inte befinner sig i en jämförbar situation, kan inte

jämförelsen utvisa att den som har de sämre meriterna diskriminerats. (Se prop. 2007/08:95 s. 487.)

DO saknar i denna del anledning att ifrågasätta kommunens uppgifter om att arbetet som biträde kräver att arbetstagaren i det dagliga arbetet har fysisk kontakt med kollegor för att arbetsmoment ska kunna genomföras på ett säkert och omsorgsfullt sätt. Utredningen visar att A inte hade möjlighet att uppfylla detta krav. Han har därför inte befunnit sig i en jämförbar situation.

Slutligen har Kommunen förklarat att anledningen till att A inte erbjöds fler pass inom hemtjänsten var att han inte behandlade män och kvinnor jämställt på arbetsplatsen samt att han inte kunde genomföra samtliga arbetsmoment. DO godtar denna förklaring. Kommunens behandling av A har därför inte haft samband med A:s religionsutövning. Det missgynnande som A utsatts för saknar därmed samband med någon diskrimineringsgrund.

Sammanfattningsvis bedömer DO att Kommunen inte har överträtt förbudet mot direkt diskriminering av skäl som haft samband med religion eller annan trosuppfattning.

A har inte blivit utsatt för indirekt diskriminering

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. (Se prop. 2007/08:95 s. 491 och EU-domstolens dom i mål C-83/14, CHEZ¹.)

Kravet på att en arbetstagare inom hemtjänsten ska kunna ha fysisk kontakt med kollegor vid vissa arbetsmoment är ett sådant krav som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna muslimer (se AD 2018 nr 51 och DO:s beslut den 1 september 2016 i ANM 2016/230).

DO bedömer att kravet har ett berättigat syfte då det krävs för att arbetet ska kunna genomföras på ett säkert och omsorgsfullt sätt. Kravet framstår också som lämpligt, nödvändigt och inte orimligt ingripande i sammanhanget.

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

På samma sätt, som förklarats ovan, är det DO:s bedömning att en arbetsgivare kan kräva att en anställd i sin yrkesroll inte gör någon generell åtskillnad mellan kollegor på grund av deras kön. Kommunen har alltså haft rätt att kräva att A behandlar män och kvinnor på arbetsplatsen på ett likvärdigt sätt utan att detta utgör diskriminering.

Mot den bakgrunden bedömer DO att Kommunen inte har överträtt förbudet mot indirekt diskriminering.

Kommunen har uppfyllt sin utredningsskyldighet utifrån uppgifter om trakasserier och sexuella trakasserier

A har uppgett att han under arbetspasset fick nedvärderande och kränkande kommentarer från kollegor och att uttalandena hade samband med hans religion samt var av sexuell natur. Utifrån kommunens uppgifter om den utredning som genomförts bedömer DO att kommunen har uppfyllt sin skyldighet enligt diskrimineringslagen att utreda uppgifter om trakasserier och sexuella trakasserier.

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.