

Redovisning av uppdrag att utveckla kunskap om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning

Innehåll

Sammanfattning	2
Inledning och bakgrund.....	3
Uppdraget och dess genomförande	3
Skyddet mot diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning	7
Diskrimineringslagen	8
Rättspraxis från EU-domstolen	12
Svensk rättspraxis.....	14
Diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning	21
Diskriminering i arbetslivet	22
Diskriminering inom utbildningsväsendet	29
Diskriminering inom övriga samhällsområden	32
Fientlighet mot och hinder för trossamfund	37
Sammanfattande slutsatser	41
Några förslag till åtgärder	41
Referenser	44

Sammanfattning

Diskrimineringsombudsmannen (DO) fick i oktober 2021 i uppdrag av regeringen att utveckla kunskap om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning. I uppdraget ingick att sammanställa och analysera anmälningar till DO om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning och att ta fram ett kunskapsunderlag om vilka utmaningar, och hinder som människor möter när de utövar sin religion respektive är synliga i sin religion. DO skulle särskilt granska hur människor som på grund av sitt utseende eller namn antas tillhöra någon religion riskerar att diskrimineras. Inom ramen för uppdraget skulle diskriminering av judar och muslimer särskilt belysas. I april 2022 beslutade regeringen om en ändring av uppdraget, vilket innebar att datum för slutredovisning av uppdraget flyttades från 1 juni till 1 december 2022. Ändringen innebar också att DO, utöver det som redan framgick av uppdraget, skulle genomföra insatser för att sprida den kunskap som tas fram.

Inom ramen för arbetet har DO genomfört dialogmöten med företrädare för fler än 50 trossamfund och organisationer i det civila samhället.

Myndigheten har också analyserat anmälningar till DO om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning. Vidare har DO gått igenom domar, tillsynsbeslut och förlikningar som rör diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning. DO har inom ramen för uppdraget även gått igenom och sammanställt för uppdraget relevant forskning och genomfört dialogmöten med Brottsförebyggande rådet och Myndigheten för stöd till trossamfund.

Kunskapsunderlaget ger en bild av att diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning är ett omfattande samhällsproblem som förekommer inom alla samhällsområden och drabbar enskilda individer med olika religioner och trosuppfattningar. Många individer upplever att de utifrån sin religion diskrimineras i vardagen. Negativa föreställningar om religion och diskriminering påverkar många människors livsvillkor och utgör ett reellt hinder för individers tillgång till lika rättigheter och möjligheter. Det är uppenbart att människor som är synliga i sin religion, genom till exempel religiösa symboler eller religiös klädsel, i stor utsträckning får utstå olika former av kränkningar, inklusive diskriminering. Diskrimineringen av muslimer är omfattande.

I kunskapsunderlagets sammanfattande slutsatser redovisas även några förslag till åtgärder som rör stärkt skydd mot diskriminering, ökad kunskap om diskriminering och arbete för att undanröja hinder för trossamfund.

Inledning och bakgrund

Diskrimineringsombudsmannen (DO) fick i oktober 2021 i uppdrag av regeringen att utveckla kunskap om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning.¹ Uppdraget delredovisades den 1 mars 2022 och slutredovisas den 1 december 2022 genom detta kunskapsunderlag.²

Uppdraget och dess genomförande

Uppdraget till DO har syftat till att öka kunskapen om förekomsten av diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning och hur den samspelar med diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet.

Den ena delen av uppdraget har handlat om att sammanställa och analysera anmälningar till DO om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning och hur denna samspelar med diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet. Denna del av uppdraget redovisades, genom promemorian *Diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning – en analys av anmälningar*, den 1 mars 2022.³

Den andra delen av uppdraget, som redovisas genom denna promemoria, har handlat om att ta fram ett kunskapsunderlag om vilka utmaningar och hinder som människor möter när de utövar sin religion respektive är synliga i sin religion, till exempel genom klädsel. I denna del av uppdraget har det också ingått att "[s]ärskilt granska hur människor, som på grund av sitt utseende eller namn antas tillhöra någon religion, riskerar att diskrimineras, t.ex. på arbetsmarknaden."

Enligt uppdraget från regeringen ska DO särskilt belysa diskriminering av judar och muslimer. DO ska även genomföra insatser för att sprida den kunskap som tas fram inom ramen för uppdraget.

Under arbetet med uppdraget har DO genomfört en kvantitativ och kvalitativ analys av till myndigheten inkomna anmälningar om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning.

¹ Arbetsmarknadsdepartementet (2021).

² Arbetsmarknadsdepartementet (2022).

³ Diskrimineringsombudsmannen (2022 a).

Den kvantitativa analysen utgår från de anmälningar om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning som inkommit till DO under åren 2015–2021.⁴ Totalt rör det sig under dessa år om 1 293 anmälningar, vilket kan sättas i relation till att DO under samma tidsperiod totalt tog emot 15 948 anmälningar om diskriminering.⁵ År 2021 var antalet anmälningar till DO om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning 222 stycken. Den kvantitativa analysen har syftat till att utveckla kunskap om förekomst av diskriminering när det kommer till hur många anmälningar om diskriminering DO tar emot och vilka samhällsområden anmälningarna rör.⁶

I den kvalitativa analysen har DO gjort en genomgång av anmälningar utifrån ett slumpmässigt urval av 250 anmälningar om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning och som inkom under perioden 1 januari 2017–31 oktober 2021. Under denna period inkom totalt 980 anmälningar, vilket gör att urvalet motsvarar cirka 25 procent av det totala antalet inkomna anmälningar om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning. Den kvalitativa analysen av anmälningar bidrar med viktig kunskap om hur diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning upplevs och bidrar till att identifiera problemområden inom olika samhällsområden.⁷

Vidare har DO gått igenom de tillsynsbeslut, domar och förlikningar som finns och som rör diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning. Även dessa utgör underlag för redovisningen.

DO har inom ramen för uppdraget även genomfört dialogmöten med företrädare för ett femtiotal organisationer i civila samhället. Syftet med dialogmötena har varit att inhämta erfarenheter från trossamfund och organisationer om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning. Vidare har DO inom ramen för uppdraget genomfört

⁴ Statistiken är framtagen enligt samma metoder och samma material som DO:s statistikrapporter om anmälningar. En längre beskrivning av materialet, dess begränsningar och några utmaningar vid tolkningen av resultaten finns i DO:s delredovisning och i DO:s statistikrapport, Diskrimineringsombudsmannen (2021 a).

⁵ Under september 2020–december 2021 tog DO emot tips och klagomål. Under övriga delar av perioden har DO tagit emot anmälningar. Från och med den 1 januari 2022 tar DO återigen emot anmälningar. I denna redovisning används genomgående begreppet anmälningar, även för de tips och klagomål som inkom september 2020–december 2021.

⁶ Diskrimineringsombudsmannen (2022 a).

⁷ Diskrimineringsombudsmannen (2022 a). För en utförligare beskrivning av hur och utifrån vilket material analysen av anmälningarna gjorts se Diskrimineringsombudsmannen (2022 a) s 1 ff.

samråd med judiska trossamfund och organisationer i enlighet med lagen (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk.⁸ DO har även genomfört dialogmöten med Brottsförebyggande rådet och Myndigheten för stöd till trossamfund och tagit del av de båda myndigheternas kunskap i frågan.

För att få en tydlig inblick i aktuell forskning har DO också gjort en översiktlig sammanställning som sammanfattar de senaste tio årens forskningsresultat som rör förhållanden i Sverige och som är relevanta för uppdraget.

I de 25 forskningsartiklar och avhandlingar som DO fångat in i den sökning som gjorts dominerar korrespondensstudier som undersöker förekomst av diskriminering vid rekrytering genom att jämföra utfall för fiktiva personer med svenska respektive arabiska/muslimska⁹ namn. Endast i en av

⁸ DO har inom ramen för uppdraget genomfört dialogmöten med Sveriges kristna råd (Pingströrelsen, Svenska kyrkan, Katolska kyrkan, Svenska Alliansmissionen, Evangeliska frikyrkan, Ortodoxa kyrkorna, Eumeniakyrkan, Frälsningsarmén), Islamiska samarbetsrådet (Islamiska shiasamfundet, Sveriges muslimska förbund, Islamiska kulturcenterunionen, Förenade islamiska föreningar, Svensk-senegambiska trossamfundet), Rumänska ortodoxa kyrkan, Georgiska ortodoxa kyrkan, Serbisk ortodoxa kyrkan, Makedonska ortodoxa kyrkan, Alevitiska Riksförbundet, Ezidiska församlingen, Bahai samfundet, Jehovas vittnen, Islamic center Malmö, Trossamfundet Imam Malek, Spanska riksförbundet, Bosnisk-Hercegovinska Riksförbundet, Kurdiska riksförbundet, Sveriges buddhistiska gemenskap, Sikhiska församlingen, Hindu Forum, The International Society for Krishna Consciousness, Kvinngruppen Stora moskén i Stockholm, Kvinngruppen Imam Ali moskén i Järfälla, Svenska muslimer för fred och rättvisa, Islamakademin, Internationella Romska Evangeliska Missionen, Pingst Ung, Svenska kyrkans unga, SALT, Sveriges unga katoliker, Eumenia, Sveriges Jiddischförbund, Judiska centralrådet, Judiska ungdomsförbundet, World Jewish Congress, Muslimska kvinnors nätverk i Stockholm, Antidiskrimineringsbyrå Uppsala (ADB), Antidiskrimineringsbyrå Väst (ADB), Diskrimineringsbyrå Humanitas (ADB), Byrå mot diskriminering i Östergötland (ADB), Örebro Rättighetscenter (ADB), Antidiskrimineringsbyrå Norra Skåne (ADB), Rättighetscentrum Halland (ADB), Rättighetscentrum Västerbotten (ADB), Rättighetscentrum Norrbotten (ADB), Civil Rights Defenders (ADB), Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK.

⁹ Den forskning som DO refererar till i denna redovisning har ofta undersökt förekomsten av diskriminering genom att studera ett visst utfall mellan fiktiva personer med typiskt arabisk klingande namn jämfört med fiktiva personer med typiskt svensk klingande namn. Mot denna bakgrund benämns i detta kunskapsunderlag de typiskt svensk klingande namnen som valts i studierna som "svenska namn". De arabiska namn som valts i studierna har ofta en tydlig muslimsk tillhörighet, såsom exempelvis namnet Mohammed. Sådana så kallade korrespondensstudier säger dock oftast ingenting om den diskriminering som konstateras har samband med etnisk tillhörighet eller religion eller annan trosuppfattning, eller om diskrimineringen har samband med båda dessa diskrimineringsgrunder. För att tydliggöra kopplingen till diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning har DO i detta kunskapsunderlag valt att benämna dessa namn som "arabiska/muslimska namn" och den diskriminering som de utsätts för som diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet eller religion eller annan trosuppfattning. För ett längre resonemang kring detta se Diskrimineringsombudsmannen (2022 b) s. 4–6.

studierna undersöks diskriminering som har samband med någon annan religion än islam, och det gäller judendom i förhållande till kristendom.¹⁰

För att sprida den kunskap som utvecklats inom ramen för arbetet med uppdraget har DO genomfört en rad insatser. DO har anordnat seminarier om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning vid Järvaveckan i juni 2022 och vid Mänskliga rättighetsdagarna i november 2022. Som nämnts ovan har DO även, utifrån bland annat kunskapen i delredovisningen, genomfört dialogmöten med organisationer i civila samhället och samråd med judiska organisationer.

¹⁰ En beskrivning av de vägval och avgränsningar som gjorts i samband med framtagandet av forskningssammanställningen och en mer utförlig beskrivning av forskningsresultaten finns underlagspromemorian DO:s sammanställning av forskning om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning denna sammanställning, Diskrimineringsombudsmannen (2022 b).

Skyddet mot diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning

Religionsfriheten har ett grundlagsskydd i regeringsformen. Det finns en generell skyldighet för det allmänna att motverka diskriminering av människor på grund av olika omständigheter som gäller den enskilde som person, bland annat religiös tillhörighet.¹¹ Individens rätt till religionsfrihet framgår av att det i regeringsformen anges att var och en gentemot det allmänna är tillförsäkrad religionsfrihet: frihet att ensam eller tillsammans med andra utöva sin religion.¹²

Sverige har en rad internationella åtaganden rörande diskriminering som har samband med religion. Rätten att inte diskrimineras av skäl som har samband med religion slås fast i en rad FN-konventioner och i Europakonventionen.¹³ Europakonventionen gäller dessutom sedan 1995 som svensk lag.¹⁴ Diskrimineringslagstiftningens utveckling i Sverige från 1990-talet och framåt är huvudsakligen dock en mer direkt följd av regler i EU:s grundfördrag och olika EU-direktiv så som direktivet mot etnisk diskriminering¹⁵ och direktivet om likabehandling i arbetslivet¹⁶.

I sammanhanget bör nämnas att Europakonventionens reglering av individens rätt till religionsfrihet behöver beaktas vid bedömningen av omfattningen av diskrimineringslagens (2008:567) skydd mot diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning. Enligt artikel 9 i Europakonventionen har var och en rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet, och denna rätt innefattar frihet att byta religion eller tro och frihet att ensam eller i gemenskap med andra, offentligt eller enskilt, utöva sin religion eller tro genom gudstjänst, undervisning,

¹¹ 1 kapitlet 2 § femte stycket regeringsformen (1974:152).

¹² 2 kapitlet 1 § sjätte stycket regeringsformen (1974:152).

¹³ Sådana förbud finns i artikel 26 i konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (1966), artikel 2.2 i konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (1966) och artikel 2 i konventionen om barnets rättigheter (1989). ILO, FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor, har även antagit konventioner som rör skydd mot diskriminering där grunden religion omfattas. Dessa är ILO-konventionen nr 111 om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning (1958) och ILO-konventionen nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ (1982). Sverige har ratificerat dessa konventioner och är alltså folkrättsligt bundet att respektera deras diskrimineringsförbud.

¹⁴ Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

¹⁵ Europeiska rådet (2000 a).

¹⁶ Europeiska rådet (2000 b).

sedvänjor och ritualer. Friheten att utöva sin religion eller tro får endast underkastas sådana begränsningar som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den allmänna säkerheten, till skydd för allmän ordning, hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter.

Vid bedömningen av diskrimineringslagens skydd mot diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning ska domstolar och myndigheter beakta rätten till religionsfrihet och möjliga begränsningar av denna enligt konventionen och Europadomstolens praxis, så att diskrimineringskyddet åtminstone motsvarar det skydd som följer av religionsfriheten enligt konventionen.¹⁷ Dessutom innebär diskrimineringsförbudet i artikel 14 i Europakonventionen att inskränkningar i religionsfriheten inte får ske på ett diskriminerande sätt i förhållande till individers religionstillhörighet.¹⁸

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning på de samhällsområden som diskrimineringslagen omfattar – arbetslivet, utbildning, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag, start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet, medlemskap i vissa organisationer på arbetslivets område, varor, tjänster och bostäder m.m., hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m., socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd, värnplikt och civilplikt samt vid bemötande av allmänheten inom offentlig anställning.

Det finns ett undantag från diskrimineringsförbuden som kan beröra diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning. Undantaget gäller i arbetslivet och innebär att förbudet inte hindrar särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet.¹⁹ Undantaget kan, när det gäller grunden religion eller annan

¹⁷ Detta följer av den så kallade principen om fördragskonform tolkning.

¹⁸ Danelius, Hans (2015).

¹⁹ 2 kap. 2 § 1 Diskrimineringslagen (2008:567).

trosuppfattning, enligt förarbetena bland annat motivera att religiösa sammanslutningar får kräva att den som ska arbeta i funktioner som berör själva religionsutövningen eller som ska företräda verksamheten gentemot allmänheten eller medlemmar bekänner sig till den tro eller religion som utövas.²⁰

Undantaget har utformats utifrån motsvarande undantag i artikel 4.1 i direktivet om likabehandling i arbetslivet. EU-domstolen har i praxis understrukit att det endast är under mycket begränsade omständigheter som en egenskap som avser religion kan utgöra ett sådant verkligt och avgörande yrkeskrav som kan motivera ett undantag från diskrimineringsförbudet.²¹

Om diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning

Den första civilrättsliga regleringen mot diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning tillkom 1986 genom lagen (1986:442) mot etnisk diskriminering. Lagen hade till ändamål att motverka etnisk diskriminering, vilket avsåg att en person eller en grupp av personer missgynnas i förhållande till andra eller på annat sätt utsätts för orättvis eller kränkande behandling på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse. Diskrimineringsgrunderna var desamma som i brottsbalkens dåvarande bestämmelser om olaga diskriminering och hets mot folkgrupp.

Som skäl för att inkludera trosbekännelse i begreppet etnisk diskriminering anfördes att diskriminering på grund av trosbekännelse ofta innefattade någon form av ”etnisk diskriminering i egentlig mening” och att det låg ett stort värde i att använda diskrimineringsgrunder som direkt knöt an till gällande rätt i brottsbalkens bestämmelser.²² Den nya lagen innehöll dock inte någon regel med förbud mot etnisk diskriminering utan i stället en allmän bestämmelse om lagens ändamål att motverka etnisk diskriminering.²³

1994 överfördes bestämmelserna i den tidigare lagen till en ny lag, lagen (1994:134) mot etnisk diskriminering, som även innehöll ett förbud mot

²⁰ Prop. 2007/08:95 s. 160.

²¹ EU-domstolens dom av den 14 mars 2017 ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, stycke 38.

²² Prop. 1985/86:98 s. 65.

²³ Bland annat inrättades därför Ombudsmannen mot etnisk diskriminering som på olika sätt skulle verka för att etnisk diskriminering inte förekom i arbetslivet eller på andra områden av samhällslivet.

otillbörlig särbehandling av arbetssökande och arbetstagare på etnisk grund. Diskrimineringsgrunderna var desamma som i 1986 års lag, det vill säga ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse. Det anfördes att diskriminering på grund av trosbekännelse ofta innefattade någon form av etnisk diskriminering i egentlig mening.²⁴

Några år senare ersattes 1994 års lag av lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Trosbekännelse omfattades, på samma sätt som i tidigare lagar, men en nyhet var att den nu ingick som en del av den nya diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet.²⁵ Även i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan som kom 2001 omfattades trosbekännelse av definitionen av diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet, som var en av de skyddade diskrimineringsgrunderna i denna lag.

I 2003 års ändringar av den svenska diskrimineringslagstiftningen som föreslogs i propositionen 2002/03:65 Ett utvidgat skydd mot diskriminering gjordes ett flertal förändringar.²⁶ Syftet var att genomföra EU:s två direktiv från år 2000 mot etnisk diskriminering och om likabehandling i arbetslivet.²⁷

Diskrimineringsgrunderna i de svenska lagarna anpassades så att de motsvarade diskrimineringsgrunderna i EU-direktiven. Det medförde bland annat att begreppet trosbekännelse bröts ut ur definitionen av diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet som i stället kom att avse att någon tillhör en grupp personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg.²⁸ I stället för att som tidigare inkludera

²⁴ Prop. 1993/94:101 s. 33 f.

²⁵ Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet (se även not 26). Med etnisk tillhörighet avsågs i denna lag att någon tillhör en grupp av personer som har samma ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse.

²⁶ Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering var en ny civilrättslig lag som för grunderna etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning gällde i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet; start eller bedrivande av näringsverksamhet; yrkesutövning; medlemskap, medverkan och medlemsförmåner i arbetstagarorganisationer och yrkesorganisationer; tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder; socialtjänsten, färdtjänst, riksfärdtjänst och bostadsanpassningsbidrag; socialförsäkringen och anslutande bidragssystem; arbetslöshetsförsäkringen och hälso- och sjukvården och annan medicinsk verksamhet.

²⁷ Se mer ovan om dessa direktiv under rubriken Skyddet mot diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning på sidan 5. Här fokuseras på de ändringar som hade betydelse för skyddet mot diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning.

²⁸ I lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan tillfördes dock inte "ras" till definitionen.

trobekännelse i diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet infördes nu istället ”religion eller annan trosuppfattning” som en självständig diskrimineringsgrund.²⁹

I förarbetena konstaterades att det saknades en definition av grunden religion eller övertygelse i direktivet om likabehandling i arbetslivet men direktivets utformning i artikel 1 visade att orden religion och övertygelse hade ett nära inbördes samband och att ”övertygelse” därför skulle läsas i förhållande till ”religion”. Med ”övertygelse” borde alltså avses sådan övertygelse som har nära samband med eller i allmänhet förknippas med begreppet religion.³⁰

Vidare skulle begreppet trobekännelse ersättas med ”religion eller annan trosuppfattning” eftersom åskådningar som ateism och agnosticism var jämförbara med religion och omfattades av begreppet annan trosuppfattning. Dock ansåg regeringen att det inte var nödvändigt med en särskild definition av vare sig religion eller annan trosuppfattning utan att innebörden, liksom för den tidigare grunden trobekännelse, fick framgå av rättspraxis. Orden ”annan trosuppfattning” fick dock inte tolkas för vidsträckt utan endast en sådan annan trosuppfattning som hade sin grund i eller samband med en religiös åskådning borde omfattas av diskrimineringsförbudet.

Andra etiska eller filosofiska värderingar som inte hade samband med religion föll utanför och inte heller politiska åskådningar omfattades.³¹

När den nu gällande diskrimineringslagen tillkom 2008 flyttades diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning över från de tidigare lagarna till den nya diskrimineringslagen utan att begreppets innebörd ändrades. Det ansågs inte heller i fortsättningen nödvändigt med en legaldefinition av begreppet.

Regeringen framhöll i förarbetena att grunderna religion eller annan trosuppfattning respektive etnisk tillhörighet kompletterade varandra, och att vad som kunde uppfattas som ett kulturellt eller traditionellt beteende eller uttryck därför i allmänhet kunde antas falla under grunden etnisk tillhörighet om det inte ansågs omfattas av grunden religion eller annan trosuppfattning. Det gick inte att dra en enkel skiljelinje mellan religiösa och

²⁹ Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet bytte även namn till lagen om åtgärder i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

³⁰ Prop. 2002/03:65, s. 81.

³¹ Prop. 2002/03:65 s. 82.

kulturella eller traditionella förhållanden – exempelvis kunde gränstragningen mellan kulturellt och religiöst betingad klädsel vara vansklig att göra – men tillsammans täckte de båda grunderna ett betydande område.³²

Rättspraxis från EU-domstolen

Det finns några rättsfall från EU-domstolen som rör skyddet mot diskriminering på grund av religion i arbetslivet, varav följande fall av intresse för svensk del kan nämnas. Domstolen har meddelat fyra domar som rört frågan om privata arbetsgivares förbud för arbetstagare mot att bära religiös klädsel i form av huvudduk strider mot förbudet mot diskriminering på grund av religion i arbetslivet.

Enligt direktivet om likabehandling i arbetslivet får medlemsstaterna i sin nationella reglering föreskriva att sådan särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med en diskrimineringsgrund inte utgör diskriminering, om denna egenskap utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, förutsatt att målet är legitimt och kravet proportionerligt.³³ EU-domstolen har i praxis uttalat att denna artikel ska tolkas så, att en arbetsgivares vilja att ta hänsyn till en kunds önskemål om att de tjänster som arbetsgivaren tillhandahåller inte längre ska utföras av en arbetstagare som bär muslimsk huvudduk, inte kan anses utgöra ett sådant verkligt och avgörande yrkeskrav som kan utgöra grund för undantag från förbudet mot diskriminering på grund av religion. Begreppet ”verkligt och avgörande yrkeskrav” omfattar nämligen inte subjektiva överväganden, såsom en arbetsgivares vilja att ta hänsyn till en kunds särskilda önskemål.³⁴

I tre domar³⁵ har EU-domstolen bedömt om privata arbetsgivares så kallade neutralitetspolicys på arbetsplatsen, som förbjuder eller begränsar arbetstagares bärande av synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler eller klädsel på arbetsplatsen, är förenliga med diskrimineringsförbudet i arbetslivet. Enligt denna praxis utgör en sådan

³² Prop. 2007/08:95 s 121 f.

³³ Europeiska rådet (2000 b) Artikel 4.1. Det finns ett motsvarande undantag i 2 kap. 2 § 1 diskrimineringslagen (2008:567) men där är det begränsat till att gälla vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran.

³⁴ EU-domstolens dom av den 14 mars 2017 ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204.

³⁵ EU-domstolens dom av den 14 mars 2017 i målet Achbita, C-157/15, EU:C:2017:203 och EU-domstolens dom av den 15 juli 2021 i de förenade målen IX och Müller, C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594.

policy inte direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse i förhållande till arbetstagare som följer vissa klädregler enligt sin religiösa övertygelse, under förutsättning att ett sådant förbud tillämpas generellt och lika på alla arbetstagare hos arbetsgivaren. Däremot kan en neutralitetspolicy utgöra indirekt diskriminering om den i praktiken särskilt missgynnar arbetstagare med viss religion, exempelvis kvinnliga arbetstagare som bär slöja/huvudduk på grund av sin muslimska tro, såvida inte policyn objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Det senare innebär att det ska ske en proportionalitetsprövning och i den senare domen har domstolen förtydligat och skärpt innebörden av dessa krav.

Kravet på berättigat syfte innebär att arbetsgivaren måste visa att det i objektiv mening finns ett verkligt behov av att tillämpa en neutralitetspolicy. Då är det bland annat av betydelse att arbetsgivaren kan visa att arbetsgivaren utan en sådan policy med hänsyn till verksamhetens art eller det sammanhang i vilket den ingår skulle drabbas av ofördelaktiga konsekvenser av något slag, till exempel negativa ekonomiska konsekvenser.

Kraven på lämpliga och nödvändiga medel förutsätter att policyn måste gälla alla symboler och all klädsel oavsett typ och storlek. När det är fråga om en begränsning av arbetstagarens religionsfrihet i form av ett förbud mot att bära sådan klädsel eller symboler som ger uttryck för arbetstagarens religiösa övertygelse så måste begränsningen också framstå som strängt nödvändig med hänsyn till de ofördelaktiga konsekvenser som arbetsgivaren försöker undvika genom ett sådant förbud.

EU-domstolen har i IX och Müller även klargjort att när det är fråga om flera motstående grundläggande rättigheter och principer – exempelvis principen om icke-diskriminering, religionsfriheten och näringsfriheten – måste bedömningen av om proportionalitetsprincipen följts göras utifrån en nödvändig sammanjämkning av kraven på skydd för de olika rättigheter och principer som är i fråga samt en rimlig avvägning mellan dem. Med hänsyn till mångfalden i medlemsstaternas syn på vilken ställning religion eller övertygelse ska ges i samhället, ska enligt domstolen, varje medlemsstats specifika sammanhang beaktas.

Medlemsstaten har också ett utrymme för skönsmässig bedömning inom ramen för den nödvändiga sammanjämkningen av de olika rättigheter och intressen som är i fråga, för att säkerställa en korrekt balans mellan dessa.

I en nyligen meddelad dom³⁶ har EU-domstolen bekräftat tidigare praxis att en privat arbetsgivares neutralitetspolicy på arbetsplatsen som förbjuder arbetstagare att i ord, genom kläder eller på annat sätt uttrycka sina religiösa eller filosofiska övertygelser, oavsett vilka, inte utgör en direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse av arbetstagare som avser att utöva sin religionsfrihet eller samvetsfrihet genom att bära ett synligt tecken eller religiös klädedräkt. Detta gäller förutsatt att neutralitetspolicyn tillämpas generellt och utan åtskillnad.

Domstolen har även gjort vissa klargöranden om skyddet för grunden religion eller övertygelse i direktivet om likabehandling i arbetslivet, som alltså motsvaras av grunden religion eller annan trosuppfattning i diskrimineringslagen, bland annat att grunden omfattar såväl religiös som filosofisk eller spirituell övertygelse.

Svensk rättspraxis

Det finns ett antal domar i mål som rör diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning från svenska domstolar. Den rättspraxis som utvecklats i Arbetsdomstolen (AD) och i allmänna domstolar är relevant för förståelsen av omfattningen och räckvidden av skyddet mot diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning.

Arbetsdomstolen

AD har under åren meddelat ett antal domar i mål som rört diskriminering i arbetslivet som har samband med religion eller annan trosuppfattning, varav följande av särskilt intresse kan nämnas.

Rättsfallet AD 2005 nr 21 handlade om en undersköterska som på grund av sin tillhörighet till Jehovas vittnen inte varit beredd att utföra vissa arbetsuppgifter som hon hade i egenskap av så kallad aktiverare på ett äldreboende. AD konstaterade att hon ansåg sig förhindrad att delta inte endast i traditionellt helgfirande innebärande, bland annat dans kring midsommarstång och julgran, utan även att delta i planeringen av aktiviteter vid och förberedelser inför dessa och andra högtider. Det hade medfört att hon av arbetsgivaren fråntagits sin roll som aktiverare.

AD fann att det var ett rimligt krav från arbetsgivarens sida att den som åtog sig det extra uppdraget som aktiverare också personligen kunde utföra detta

³⁶ EU-domstolens dom av den 13 oktober 2022 i målet L.F., C-344/20, ECLI:EU:C:2022:774.

i allt väsentligt, varför det måste godtas att arbetsgivaren i den aktuella situationen hade rätt att tilldela någon annan anställd uppdraget eller lösa frågan på något annat sätt. AD ansåg att även om skälet till att hon blev fråntagen uppgifterna var att hennes trosuppfattning gjorde att hon inte var beredd att utföra vissa av uppgifterna kunde det vid en hypotetisk prövning inte antas att en annan aktiverare, som av andra skäl skulle ha vägrat att utföra dessa uppgifter, skulle ha behandlats annorlunda.

AD fann sålunda att hon inte hade visat att hon missgynnats i lagens mening.³⁷

Målet AD 2017 nr 23 gällde en blivande barnmorska som hade sökt arbete på olika kvinnokliniker inom en region. Vid ansökningstillfällena upplyste barnmorskan arbetsgivaren om att hon inte kunde vara med och utföra aborter på grund av sin tro och livsåskådning. Barnmorskan erbjöds därför inte anställning vid de kvinnokliniker hon ansökt till.

I målet uppkom dels frågan om regionen kränkt barnmorskans religions- och yttrandefrihet enligt Europakonventionen, dels frågan om regionen gjort sig skyldig till diskriminering som haft samband med religion eller annan trosuppfattning.

AD gjorde bedömningen att kvinnans ställningstagande, att inte medverka vid abort, när det manifesterade sig i form av en vägran att utföra beordrat arbete var att anse som sådan religionsutövning som skyddades av religionsfriheten enligt artikel 9.1 i Europakonventionen. AD konstaterade att friheten att utöva religionen enligt artikel 9.2 kan inskränkas efter en proportionalitetsprövning som ligger i linje med den proportionalitetsprövning som ska göras vid indirekt diskriminering.

AD fann att det var klarlagt att regionens beslut att inte erbjuda kvinnan anställning som barnmorska inte grundades på hennes religiösa övertygelse, utan på att hon förklarat att hon, till följd av sin religiösa övertygelse, inte avsåg att utföra vissa arbetsuppgifter som respektive befattning avsåg. AD fann därmed att det inte var fråga om direkt diskriminering och att det av samma skäl inte var fråga om en kränkning av hennes religions- och samvetsfrihet enligt artikel 9 i Europakonventionen.

När det gällde frågan om indirekt diskriminering konstaterade AD att regionen tillämpat ett kriterium – kravet att barnmorskor, efter ordination av ansvarig läkare, skulle iordningsställa och ge aborterande läkemedel –

³⁷ Arbetsdomstolen 2005 nr 21.

som framstod som neutralt men som kunde komma att särskilt missgynna personer med viss religion.

Enligt AD motiverades kravet av ett berättigat syfte, nämligen god hälsovård för den abortsökande kvinnan som den definieras enligt lagstiftning antagen i demokratiska former. Av utredningen hade bland annat framgått att abortverksamheten var en integrerad del av kvinnoklinikernas verksamhet som berörde flera avdelningar och att arbetet var organiserat på ett sådant sätt att en barnmorska måste vara beredd att arbeta på samtliga dessa avdelningar.

Vid en sammantagen bedömning ansåg AD att det tillämpade kriteriet för anställning som barnmorska fick anses som både lämpligt och nödvändigt för att uppnå det aktuella syftet. Regionen hade därmed haft rätt att uppställa kriteriet och agerandet hade därmed inte utgjort indirekt diskriminering. Av samma skäl fann AD att det inte heller skett någon kränkning av kvinnans rätt till religionsfrihet och förbudet mot diskriminering enligt artiklarna 9 och 14 i Europakonventionen.³⁸

I målet AD 2017 nr 65 handlade det om en kvinnlig tandläkare som på grund av sin muslimska tro vid arbetet med patienter använt engångsärmar för att skylla sina bara armar inför män. Folk tandvården i Stockholms län hade beslutat att förbjuda användningen av engångsärmar av hänsyn till patientsäkerheten (hygienskäl).

DO förde som part i målet talan för kvinnans räkning och gjorde gällande att det var fråga om indirekt diskriminering genom att hon missgynnades särskilt av förbudet. Detta eftersom hon tillhörde den grupp muslimska kvinnor vars trosinriktning innebar att kvinnor av religiösa skäl ska bära kläder som täcker kroppen, inklusive armarna.

AD valde att direkt inrikta prövningen i målet på frågan om Folk tandvården visat att förbudet mot engångsärmar³⁹ varit ett lämpligt och nödvändigt medel för att bibehålla patientsäkerheten, som parterna var överens om var ett berättigat syfte. AD fann att utredningen visade att så var fallet och att Folk tandvården därför inte diskriminerat kvinnan som arbetstagare. AD grundade sin bedömning bland annat på att patientsäkerhetsintresset – skyddet mot risker för människors hälsa och liv – vägde tyngre när det vägdes mot att förbudet mot engångsärmar medförde att muslimska kvinnor som av religiösa skäl skylde sina armar inför män uteslöts från

³⁸ Arbetsdomstolen 2017 nr 23.

³⁹ Prövningen avsåg fall då skyddshandskar skulle användas samtidigt som engångsärmar.

arbete som tandläkare i patientnära vårdarbete hos Folktandvården. AD beaktade även att kvinnan inte drabbats orimligt hårt av förbudet eftersom hon efter den avslutade anställningen hos Folktandvården arbetade som tandläkare i patientnära vårdarbete hos andra vårdgivare i Stockholm.⁴⁰

I rättsfallet AD 2018 nr 51 handlade det om en kvinna som gjort en förfrågan om arbete som tolk. Tolkföretaget avbröt rekryteringsförfarandet sedan kvinnan under en anställningsintervju, med hänvisning till sin muslimska tro, inte hälsat på en manlig företrädare på företaget genom att ta i hand.

DO förde som part talan för kvinnans räkning och gjorde gällande att hon blivit utsatt för indirekt diskriminering genom att företaget tillämpat ett kriterium – ett krav på att anställda oavsett kön ska hälsa genom att ta hand – som särskild missgynnade den grupp muslimer som hon tillhörde och som av religiösa skäl inte tar personer av annat kön utanför den närmaste familjekretsen i hand.

AD fann att utredningen visade att kvinnans vägran att ta personer av annat kön i hand fick anses ha en sådan nära och direkt koppling till en religiös trosuppfattning att det var fråga om en sådan religiös manifestation som skyddas av religionsfriheten enligt artikel 9 i Europakonventionen. AD beaktade att det av Europadomstolens praxis⁴¹ framgår att ett visst agerande skyddas som en religiös manifestation även om den aktuella tolkningen av religionen är omtvistad och bara iaktas av en minoritet av de som delar trosuppfattningen.

När det gällde frågan om företagets policy om att anställda inte får vägra ta andra i hand på grund av kön är särskilt missgynnade personer med ”viss religion” menade AD att uttrycket borde anses omfatta i vart fall sådana religiösa manifestationer som skyddas av artikel 9 i Europakonventionen, vilket alltså var fallet här.

AD fann därför att kvinnan missgynnats genom tillämpningen av företagets policy och att denna policy särskilt missgynnade personer med viss religion, nämligen de muslimer som i likhet med henne inte hälsar på någon av annat kön som inte är nära släkt genom att ta i hand.

AD gjorde sedan en prövning av om företagets policy var lämplig och nödvändig för att uppnå de berättigade syften som framförts – främst att

⁴⁰ Arbetsdomstolen 2017 nr 65.

⁴¹ Europadomstolens dom av den 1 juli 2014 i målet S.A.S. mot Frankrike, mål nr 43835/11, stycke 108.

undvika obehag för den vars hälsning inte besvaras, undvika konflikter på arbetet som ett sådant agerande var ägnat att medföra och upprätthålla krav på jämställt agerande i arbetslivet.

AD fann sammanfattningsvis att företagets policy inte var lämplig och nödvändig för att uppnå sina syften och att bolaget, genom att avbryta rekryteringsförfarandet, utsatt kvinnan för indirekt diskriminering. En faktor som AD beaktade var att en sådan policy som företaget upprätthöll var ägnad att utestänga personer som gjorde samma tolkning av islam som kvinnan från delar av arbetsmarknaden. Tolkföretaget ålades därför att betala diskrimineringsersättning till kvinnan med 40 000 kr.⁴²

Allmänna domstolar

Det finns även exempel på rättspraxis från allmänna domstolar där frågan om diskriminering som har samband med religion har prövats, varav följande två domar från hovrätterna bör nämnas. Den första är en dom från Hovrätten för Västra Sverige 2008⁴³ där den tidigare Ombudsmannen mot etnisk diskriminering förde talan för två muslimska kvinnor mot Göteborgs stad. Kvinnorna kunde med hänsyn till sin religion inte bära annat än heltäckande klädsel.

I målet fann hovrätten att det var utrett att kvinnorna, när de som medföljande föräldrar besökte en simhall, fick en tillsägelse av en badmästare att byta om till lättare klädsel, trots att de var ombytt till träningsoverallbyxor, långärmad tröja och huvudduk, samt att deras klädsel inte i objektiv mening stött i strid mot de regler som simhallen uppställt för medföljande föräldrar.

Hovrätten konstaterade att kvinnorna till följd av sin religiösa övertygelse saknat möjlighet att efterkomma tillsägelsen och att det låg nära till hands att, som de också hade gjort, uppfatta en sådan tillsägelse som att de inte var välkomna. Vidare var det ostridigt att kvinnorna hade burit en tydlig markör för sin religion och det hade inte ifrågasatts att badmästaren vid sina ingripanden insåg att de var troende muslimska kvinnor. Genom dessa förhållanden ansåg hovrätten att ombudsmannen visat omständigheter som gav anledning att anta att kvinnorna blivit diskriminerade på ett sätt som hade samband med deras religion, varför bevisbördan gick över på staden att bevisa att diskriminering inte förekommit.

⁴² Arbetsdomstolen 2018 nr 51.

⁴³ Hovrätten för Västra Sveriges dom den 29 januari 2008 i mål T 2049-07.

Eftersom staden inte hade visat att det funnits objektiva sakliga skäl för att ge just kvinnorna tillsägelser att byta om, ansåg hovrätten att en hypotetisk jämförelseperson inte hade drabbats av motsvarande tillsägelse. Staden hade inte visat att tillsägelsena inte åtminstone delvis haft samband med att kvinnorna bar en för troende muslimska kvinnor typisk klädsel med bland annat huvudduk. Hovrätten ansåg därför att det var fråga om direkt diskriminering och staden ålades att betala skadestånd med 20 000 kr till var och en av kvinnorna för den kränkning som diskrimineringen inneburit.

Det andra fallet är en dom från Svea hovrätt 2017 där DO förde talan för en man mot Staten genom Arbetsförmedlingen.⁴⁴ Mannen var medlem i det kristna samfundet Jehovas vittnen och angelägen om att följa samfundets levnadsregler i form av påbud och förbud. En av samfundets levnadsregler var att man som troende inte fick ägna sig åt spel eller lotterier.

Mannen var under en period anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen och deltog då i ett arbetsmarknadspolitiskt program varigenom han var berättigad till ersättning i form av aktivitetsstöd. Arbetsförmedlingen hade återkallat mannens anvisning till programmet med följderna att han förlorade rätten till aktivitetsstöd. Anledningen till återkallelsen var att Arbetsförmedlingen ansåg att mannen utan godtagbart skäl hade medverkat till att en anställningsintervju för en tjänst hos ett företag inom ramen för programmet inte kommit till stånd. Mannen hade förklarat för Arbetsförmedlingen att han som Jehovas vittne ansåg sig förhindrad att söka det anvisade arbetet som försäljare av lotter. Arbetsförmedlingen hade dock ansett att hans religiösa skäl inte var godtagbara och därför bedömt hans agerande som misskötsel.

Hovrätten konstaterade att Arbetsförmedlingens ställningstagande att mannens religiösa skäl inte varit godtagbara för att inte medverka till att en anställningsintervju kom till stånd hos företaget, borde jämföras med att Arbetsförmedlingen tillämpat ett kriterium för programmet som framstod som neutralt, nämligen att den arbetssökande var skyldig att medverka till att han erbjöds ett arbete som främjade lotteriverksamhet. Domstolen bedömde att tillämpningen av detta kriterium kunde komma att särskilt missgynna medlemmar i Jehovas vittnen i jämförelse med en grupp personer som bestod av ett tvärsnitt av Sveriges befolkning. DO hade därför visat sådana omständigheter som gav anledning att anta att mannen blivit utsatt för indirekt diskriminering, varför bevisbördan gick över till

⁴⁴ Svea hovrätts dom den 22 mars 2017 i mål T 777-16.

Arbetsförmedlingen att visa att kriteriet haft ett berättigat syfte och att de medel som använts varit lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Hovrätten konstaterade att syftet med det arbetsmarknadspolitiska programmet, att personer skulle bli självförsörjande, i sig utgjorde ett berättigat syfte. När det gällde frågan om återkallelsen av mannens anvisning till programmet var lämplig och nödvändig för att uppnå syftet, vägde domstolen Arbetsförmedlingens i och för sig berättigade syfte att mannen skulle erbjudas en anställning mot dennes intresse av att få följa sin och sitt samfunds religiösa övertygelse utan risk för negativa konsekvenser.

Hovrätten, som menade att religiösa motiv hade särskild tyngd i den intresseavvägningen, ansåg att Arbetsförmedlingen inte hade motbevisat presumtionen om indirekt diskriminering. Enligt domstolen hade Arbetsförmedlingen därför utsatt mannen för indirekt diskriminering och ålade myndigheten att utge diskrimineringsersättning till honom med 60 000 kr.

Diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning

Utifrån anmälningar till DO, DO:s dialog med civila samhället och forskning är det tydligt att diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning är ett stort samhällsproblem. När det kommer till att identifiera förekomst av diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning finns mer kunskap om problemområden inom arbetslivet än inom andra samhällsområden, vilket också speglas i det här kunskapsunderlaget. Detta eftersom en stor andel av anmälningarna till DO rör arbetslivet och eftersom det finns mer forskning som rör diskriminering som har samband med religion inom arbetslivet än inom andra samhällsområden.

DO tar i det här kunskapsunderlaget inte ställning till om de händelser som beskrivs i anmälningar till DO och i DO:s dialog med civila samhället kan innebära diskriminering i juridisk mening. Fokus i sammanställningen är individers upplevelser.

Det bör i sammanhanget framhållas att det kan vara svårt att veta om diskriminering har samband med etnisk tillhörighet eller religion eller både och. Om det inte uttryckligen sägs går det inte alltid att veta om till exempel en viss arbetsgivare diskriminerar någon och om det har samband med att en individ är muslim eller har bakgrund i till exempel Mellanöstern eller har utländsk bakgrund. Kanske förmodar arbetsgivaren att individen är muslim utifrån namn eller utseende, men i själva verket är individen kanske kristen eller ateist. Dessutom kan individer uppleva att deras religiösa tillhörighet är en integrerad del av deras etniska tillhörighet och att de därför inte själva skiljer på etnisk och religiös diskriminering. Religionstillhörighet kan för vissa personer vara en integrerad del av deras etnisk tillhörighet.⁴⁵

Det bör också framhållas att anmälningar om diskriminering till DO ger en bild av diskrimineringsproblem som finns i samhället, men inte hela bilden. Det förekommer diskriminering som av olika skäl inte anmäls till DO. Ett sådant skäl kan vara att den som utsatts inte själv inser att den kan ha blivit diskriminerad. Det kan också finnas fall där enskilda utsatts för diskriminering men avstår från att anmäla, till exempel på grund av rädsla

⁴⁵ Se även resonemanget under rubriken Om diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning och jämför även med till exempel Hylland Eriksen, Thomas (1998) sid 13ff. och Weber, Max (1983) sid 274 ff.

för repressalier. Alla känner inte heller till DO och möjligheten att anmäla diskriminering. Det är således svårt att uppskatta hur stort mörkertalet är.

Diskriminering i arbetslivet

Diskriminering vid rekrytering

En genomgång av forskningsresultat om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning och som rör förhållanden i Sverige visar sammantaget att personer med arabiska/muslimska namn, särskilt män, utsätts för omfattande diskriminering i arbetslivet i samband med rekrytering. De måste söka mellan dubbelt och upp till fyra gånger så många jobb som personer med svenska namn för att få samma chans till respons på sin ansökan, även om de är födda i Sverige och har lika eller bättre meriter.⁴⁶

Det finns också forskning som visar på att boendesegregation har negativ inverkan på vissa gruppers möjligheter på arbetsmarknaden. Personer med arabiska/muslimska namn som uppger i jobbansökningar att de bor i socioekonomiskt svaga områden får betydligt lägre (42%) respons från arbetsgivare än personer med svenska namn och som bor i socioekonomiskt starka områden.⁴⁷

Bilden från anmälningar till DO och från DO:s dialog med muslimska trossamfund och organisationer stämmer väl överens med vad som framkommer i de forskningsartiklar om diskriminering vid rekrytering som DO tagit del av. I dialogen framkommer såväl upplevelser av att muslimer diskrimineras vid rekrytering, utestängs från mer kvalificerade arbeten och att det förekommer att individer byter till svenskklingande namn för att undkomma bortsortering vid rekrytering.⁴⁸

Ett flertal anmälningar till DO om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning handlar om att arbets sökande inte får det arbete som de sökt eller att de missgynnats under rekryteringen. I flera anmälningar beskrivs inte närmare om de nekade anställningarna motiverats på sätt som har ett samband med den sökandes religion eller trosuppfattning, men anmälarna upplever att det finns ett sådant samband.

⁴⁶ Bursell, Moa (2012), Erlandsson, Anni (2022), Agerström Jens, Björklund, Fredrik, Carlsson, Rickard och Rooth Dan-Olof (2012), Eriksson, Stefan, Johansson, Per och Langenskiöld, Sophie (2017), Vernby, Kåre och Dancygier, Rafaela (2019).

⁴⁷ Carlsson, Magnus, Reshid, Abdulaziz Abrar och Rooth, Dan-Olof (2018).

⁴⁸ Diskrimineringsombudsmannen (2022 c).

I en del fall finns dock beskrivet att arbetsgivaren motiverat den avslagna jobbansökan på ett sätt som har samband med den sökandes religion eller trosuppfattning.

Ett exempel är ett fall där DO genomförde en tillsyn med anledning av uppgifter i en anmälan om diskriminering. Av anmälan framgår att en kvinna sökt anställning vid ett bemanningsföretag och därigenom fått arbete på ett företags lager. Erbjudandet om att få tjänstgöra som inhyrd personal drogs sedan tillbaka med hänvisning till att kvinnan bar huvudduk. Bemanningsföretaget framförde på uppmaning av företaget att de hade en klädkod och att kvinnan av säkerhetsskäl därför inte kunde arbeta på lagret.

DO konstaterade i tillsynsbeslutet att företaget överträtt förbudet mot indirekt diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning, genom att inte ta emot en person som bär huvudduk som inhyrd arbetskraft för lagerarbete. Företaget angav som skäl för beslutet att personens huvudduk utgjorde en säkerhetsrisk i arbetet, men framförde till DO att det på företagets andra lager på andra håll i landet har funnits anställda med huvudduk och att företaget inte längre såg några hinder för att anställa personer som bär huvudduk för denna typ av arbete. DO konstaterade i sitt tillsynsbeslut att säkerhet i sig är ett så kallat berättigat syfte, och att det under vissa omständigheter kan vara skäl för att föreskriva viss klädsel på en arbetsplats. Ett förbud mot huvudduk kunde dock inte i den aktuella situationen anses vara lämpligt eller nödvändigt för att upprätthålla säkerheten på den aktuella arbetsplatsen.⁴⁹

Ett annat exempel är en anmälan där anmälaren beskriver hur arbetsgivaren nekar anställning med hänvisning till att den sökande inte hälsar på personer med annat kön genom handskakning. I en dom från AD belyses en liknande situation. En kvinna hade sökt anställning på en tolkcentral där tolkningen i huvudsak erbjuds via telefon eller video. Hon blev kallad till anställningsintervju men företaget avbröt intervjun när det blev känt att hon inte hälsade genom att ta i hand. Kvinnan hälsade inte fysiskt på personer av annat kön, på grund av sin religiösa övertygelse. I stället hälsade hon på män genom att lägga handen på hjärtat. DO ansåg därmed att bolaget utsatt kvinnan för diskriminering som har samband med hennes religion och stämde bolaget i AD.

Domstolen kom fram till att kvinnans vägran att ta personer av annat kön i hand skyddas av religionsfriheten enligt artikel 9 i Europakonventionen.

⁴⁹ Diskrimineringsombudsmannen (2020 a).

Domstolen ansåg att tolkningsföretaget utsatt kvinnan för indirekt diskriminering och beslutade att företaget skulle betala 40 000 kronor i diskrimineringsersättning till kvinnan.⁵⁰

Det finns också exempel på anmälare som beskriver hur de, utifrån att de är muslimer, tillskrivs en kvinnofientlig inställning och får frågor om hur de ställer sig till att arbeta under en kvinnlig chef.

Några anmälningar handlar om att ett religiöst samfund vid rekrytering för administrativa tjänster uttrycker att de förutsätter att de som söker tjänsterna är medlemmar i samfundet.

Diskriminering vid befordran eller förlängning av anställning

I anmälningar till DO förekommer att tillsvidareanställda som visat intresse för och sökt mer kvalificerade arbetsuppgifter inom ett företag, eller som sökt mer kvalificerade tjänster som arbetsgivaren utlyst, upplever sig diskriminerade. Det finns exempel där anmälare uppger att de har minst lika goda kvalifikationer som de som får mer kvalificerade tjänster, men att arbetsgivaren väljer bort dem av skäl som har samband med deras religion eller trosuppfattning. Det finns även beskrivet i anmälningar att möjligheterna till nytt arbete eller karriärsutveckling hämmas av att tidigare arbetsgivare lämnar dåliga referenser på grund av att muslimer tillskrivs en negativ kvinnosyn.

Det finns också exempel på individer med tidsbegränsade anställningar, som exempelvis vikariat, som i anmälningar till DO beskriver att de inte får fortsatt anställning och att de upplever att det har samband med deras religion eller trosuppfattning. Det kan till exempel handla om timanställda som inte får fortsatta jobbfrågningar trots att andra timanställda får detta. Även här är det ofta så att arbetsgivaren inte uttalat nekar fortsatt anställning med hänvisning till den anställdas religion eller trosuppfattning, men att anmälaren upplever att det finns ett sådant samband.

Ett ärende hos DO som synliggör den här problematiken rör en kvinna som arbetade som timanställd inom hemtjänsten i en kommun. Kvinnan som bar slöja och täckande klädsel under sina arbetspass. Kvinnans chef tog under ett ledningsgruppsmöte upp frågan om inköp av slöjor som arbetskläder. Verksamhetschefen för äldreomsorgen meddelade då att det inte var tillåtet för hemtjänstmedarbetare att bära slöja under arbetet. På grund av detta

⁵⁰ Arbetsdomstolen 2018 nr 51. Rättsfallet behandlas även under rubriken Arbetsdomstolen sid 12. Jämför även Stockholms tingsrätts dom 2010-02-08 i mål nr T 7324-08.

fick kvinnan kort därefter beskedet av sin chef att hon inte skulle få fortsatt anställning om hon bar slöja under arbetet.

Av DO:s utredning framgick att anmälaren till följd av beskedet under cirka en månads tid inte fick arbeta några pass inom ramen för sin timanställning i äldreomsorgen. Utöver den missgynnande behandlingen ledde agerandet även till att anmälaren förlorade inkomst. Kommunen medgav att kvinnan genom beskedet blev missgynnad. Kommunen menade dock att händelsen berodde på ett missförstånd som skett under det möte där de diskuterat frågan om inköp av hijab som en del av arbetskläderna. Under överläggning med DO förklarade verksamhetschefen att hon av misstag uppfattat att frågan rört inköp av den typ av slöja som täcker bärarens ansikte. Efter att kommunen blev uppmärksam på det inträffade så erbjöds kvinnan att fortsätta sin timanställning.

DO bedömde efter utredning av händelsen att kvinnan utsatts för diskriminering som haft samband med religion eller annan trosuppfattning och begärde att kommunen skulle betala 70 000 kronor i diskrimineringsersättning samt ersättning för förlorad inkomst till kvinnan. Kommunen medgav att kvinnan diskriminerats och betalade begärd diskrimineringsersättning till kvinnan.⁵¹

I några anmälningar till DO beskriver arbetstagare att de blir uppsagda av skäl som har samband med religion. Det handlar till exempel om personer som utifrån sin religion, eller sin förmodade religion, blir misstänkliggjorda och anses olämpliga att utföra sitt arbete. En arbetstagare beskriver hur den blir uppsagd, eftersom en buddhistisk symbol misstolkas som en symbol för nazismen, vilket gör att arbetstagaren betraktas som olämplig att utföra sitt yrke.

Ytterligare ett exempel är en anmälan där anmälaren beskriver hur hon inte fick slutföra väktarutbildning med hänvisning till att hon bar slöja. Företaget menade att det går emot deras policy att medarbetare bär slöja.⁵²

⁵¹ Diskrimineringsombudsmannen (2022 d).

⁵² Det finns ett pågående rättsfall som rör frågan om huruvida det är diskriminering att ett företag i en policy förbjuder anställda att bära synliga religiösa symboler, se Solna tingsrätts dom 2022-03-29 i mål FT 1945-21. Domen överklagades till AD av Civil Rights Defenders, som är ombud för den käre i målet, och AD har beviljat prövningstillstånd. Se även Diskrimineringsombudsmannen (2021 b).

Diskriminering vid ledning och fördelning av arbete

Ett större antal anmälningar om diskriminering som har samband med religion handlar om att arbetsgivare på olika sätt upplevs missgynna anmälaren vid ledning och fördelning av arbete. Det kan till exempel handla om att arbetstagare som bär slöja enbart får arbetsuppgifter där de inte möter kunder.

Ett antal anmälningar handlar om arbetstagare som av arbetsgivare förmodas ha en kvinnofientlig inställning för att de är muslimer och därför omplaceras. Det kan också handla om att anmälaren tilldelas många fler arbetsuppgifter än andra arbetstagare eller att kraven på att prestera är högre på anmälaren än på andra arbetstagare. Vissa anmälningar handlar om att anmälaren får mindre kvalificerade arbetsuppgifter än vad denne har kompetens för, eller att anmälaren inte alls tilldelas några arbetsuppgifter.

I de flesta av dessa anmälningar beskrivs inte hur det upplevda missgynnandet har ett samband med den sökandes religion eller trosuppfattning, men anmälaren upplever att det finns ett sådant samband. I några anmälningar tas också frågan om missgynnande vid lönesättning upp och inte sällan beskrivs hur lönesättningen skett som en del i en kontext som också innefattar missgynnande vid ledning och fördelning av arbete och upplevelser av trakasserier från arbetsgivaren. Denna bild bekräftas i DO:s dialog med civila samhället där det framkommer ytterligare exempel på upplevelser av diskriminering inom arbetslivet.

En återkommande fråga är att arbetsgivare inte tillåter muslimer att be på arbetsplatsen eller att arbetsgivare nekar individer tillgång till ett rum att be i och att detta upplevs som diskriminerande. Det kan också handla om arbetsgivare som inte ger ledighet vid religiösa högtider och helgdagar utanför den kristna kalendern.⁵³

Det finns även uppgifter om att en arbetsgivare nekat en arbetstagare bisyssla i en muslimsk organisation eftersom arbetsgivaren ansåg ett sådant engagemang som förtroendeskadande för företaget.⁵⁴

Trakasserier

Om en chef, eller annan person som har en arbetsledande funktion i förhållande till den drabbade individen, utsätter en arbetstagare eller vissa andra personer i verksamheten för trakasserier så betyder det att

⁵³ Diskrimineringsombudsmannen (2022 c).

⁵⁴ Diskrimineringsombudsmannen (2022 c).

arbetsgivaren har brutit mot diskrimineringsförbudet i arbetslivet och att arbetsgivaren kan hållas direkt ansvarig för den individens agerande.⁵⁵ Vidare så har en arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare i samband med arbetet anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen en skyldighet att först utreda vad som har hänt. Om det visar sig att någon har blivit trakasserad måste arbetsgivaren också genomföra sådana åtgärder som skäligen kan krävas och som syftar till att förhindra trakasserier i framtiden. Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Att brista i denna utrednings- och åtgärdsskyldighet är således en överträdelse av diskrimineringslagen.⁵⁶

Av såväl DO:s dialog med civila samhället som i anmälningar till DO framgår att det förekommer att arbetstagare upplever trakasserier från kollegor. De flesta av anmälningarna handlar om att muslimer kallas öknamn eller blir misstrodda av kollegor. I flera fall beskrivs att trakasserierna har samband med att arbetstagaren bär slöja. Ett exempel är en läkare som anklagas av kollegor för att arbeta ohygieniskt med hänvisning till att hon bär slöja och långärmad arbetsklädsel, trots att hon kavlar upp ärmarna när hon möter patienter.

I anmälningar där anmälaren upplever trakasserier från kollegor saknas ofta beskrivningar av hur arbetsgivaren agerat när den fått kännedom om trakasserierna. I flera anmälningar uppges dock att anmälaren upplever att arbetsgivaren inte tar trakasserierna på allvar. I några fall beskrivs att den utsatte arbetstagaren fått lämna arbetsplatsen medan personer som utsatt andra för trakasserier arbetat kvar.

Ett exempel på ett ärende som DO utrett och som rör trakasserier mellan kollegor handlar om en muslimsk man som praktiserade hos en kommun. Efter en kort tid började en kollega utsätta mannen för trakasserier som hade samband med religion eller annan trosuppfattning och etnisk tillhörighet. Mannen tog flera gånger upp problemet, dels med sin kontaktperson på Arbetsförmedlingen, dels med sin närmaste chef. Ändå fortsatte de verbala kränkningarna. Efter ett tag valde mannen att lämna praktikplatsen.

⁵⁵ 2 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567).

⁵⁶ 2 kap. 3 § diskrimineringslagen (2008:567).

DO gjorde en utredning och ansåg att det har varit fråga om trakasserier och att kommunen borde ha gjort mer för att förhindra fortsatta trakasserier. Därmed hade kommunen brustit i sin utrednings- och åtgärdsskyldighet och DO stämde därför kommunen i AD. Kommunen medgav att de hade brustit i ansvar i samband med att mannen blev trakasserad av en arbetskamrat och enligt en överenskommelse mellan kommunen och DO betalade kommunen 40 000 kronor i ersättning till mannen.⁵⁷

Att chefer eller arbetsgivare uttryckt sig kränkande eller på annat sätt trakasserat arbetstagare på ett sätt som tydligt har samband med arbetstagarens religion eller trosuppfattning är en annan problematik som belyses i anmälningar till DO. Det kan också handla om att arbetstagare ignoreras av chefer eller blir utfrysta. I de senare fallen är sambandet med religion oftast inte lika tydligt uttryckt, men anmälaren upplever att det finns ett samband. Anmälningar om att arbetstagare blir ignorerade eller utfrysta innehåller i flera fall också beskrivningar av att arbetsgivaren också upplevs missgynna arbetstagaren vid ledning och fördelning av arbetet.

DO har i ett ärende som rörde trakasserier på ett sjukhus genomfört en tillsyn. Tillsynen inleddes efter att DO tagit del av uppgifter i media som gjorde gällande att läkare på ett sjukhus under flera år hade utsatts för vad som beskrevs som antisemitiska trakasserier. Läkarna hade anmält saken till arbetsgivaren utan att sjukhuset hade vidtagit några relevanta åtgärder för att utreda trakasserier.

DO granskade i sin tillsyn om sjukhuset under den aktuella perioden hade agerat på det sätt som krävs av en arbetsgivare som får kännedom om att en eller flera arbetstagare kan vara utsatta för trakasserier. DO:s bedömning var att sjukhuset under perioden brustit i sin utredningsskyldighet vid upplevda trakasserier enligt diskrimineringslagen.⁵⁸

Diskriminering av facklig organisation

Det finns också exempel på att medlemmar upplever sig diskriminerade av sin fackliga organisation. I en anmälan till DO uppgav en medlem att denne upplevde sig utsatt för diskriminering genom att fackförbundet inte hade gett ett sådant fackligt stöd som förbundet normalt ger sina medlemmar.

I utredningen har DO tagit del av en ljudinspelning där det framgår att förbundet har lämnat ett besked till medlemmen att förbundet aldrig skulle

⁵⁷ Diskrimineringsombudsmannen (2016).

⁵⁸ Diskrimineringsombudsmannen (2020 b).

föra fram en grov anklagelse om antisemitism till medlemmens arbetsgivare eftersom det skulle kunna skada förbundets relation till arbetsgivaren. DO menar i sitt tillsynsbeslut att beskedet inte kunde tolkas på annat sätt än att det skulle vara meningslöst för medlemmen att anmäla trakasserier till fackförbundet och bedömde att förbundet genom beskedet utsatt mannen för diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet.⁵⁹

Diskriminering inom utbildningsväsendet

En stor del av anmälningarna inom utbildningsområdet handlar om elever som upplever trakasserier som har samband med religion eller annan trosuppfattning. Av anmälningarna framgår anmälares upplevelser av såväl trakasserier från lärare som från andra elever. Det här är en bild som bekräftas i DO:s dialog med civila samhället.⁶⁰

Om en lärare, eller annan representant för exempelvis en förskola, skola eller högskola, utsätter ett barn, en elev eller en student för trakasserier så betyder det att utbildningsanordnaren har brutit mot diskrimineringsförbudet inom utbildningsområdet och att denna kan hållas direkt ansvarig för individens agerande.⁶¹ Vidare så har en utbildningsanordnare, som får kännedom om att ett barn, en elev eller en student som deltar i utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier, enligt diskrimineringslagen en skyldighet att först utreda vad som har hänt. Om det visar sig att någon har blivit trakasserad måste den verksamhetsansvariga också genomföra sådana åtgärder som skäligen kan krävas och som syftar till att förhindra trakasserier i framtiden. Att brista i denna utrednings- och åtgärdsskyldighet är således en överträdelse av diskrimineringslagen.⁶²

Anmälningar om att elever trakasseras av andra elever handlar till stor del om muslimska elever som beskriver hur de utsätts för trakasserier, men det förekommer även anmälningar om trakasserier som har samband med andra religioner, till exempel judendom. Det finns också exempel på att elever upplever sig trakasserade av andra elever för att de inte bekänner sig

⁵⁹ Diskrimineringsombudsmannen (2020 c).

⁶⁰ Diskrimineringsombudsmannen (2022 c).

⁶¹ 2 kap. 5 § diskrimineringslagen (2008:567).

⁶² 2 kap. 7 § diskrimineringslagen (2008:567).

till en viss religion eller att andra elever uppfattar att de inte i tillräckligt hög grad lever i enlighet med en religiös tradition.

Återkommande i anmälningar och i DO:s dialog med civila samhället är att muslimska flickor beskriver hur de utsätts för trakasserier utifrån att de bär slöja. Det finns också exempel på elever som utsätts för trakasserier som har samband med judendom eller kristendom eller för att de uppfattas vara judar eller kristna.⁶³

Anmälningarna till DO om elever som upplever trakasserier av lärare i grundskola eller gymnasium rör i huvudsak trakasserier av muslimska elever. Det finns enstaka exempel på anmälningar som rör trakasserier som har samband med andra religioner. Precis som i anmälningarna om trakasserier mellan elever så finns det flera exempel på upplevelser där lärare utsätter muslimska flickor för trakasserier utifrån att de bär slöja. Det finns också anmälningar som handlar om att muslimska pojkar trakasseras.

I flera anmälningar beskrivs att muslimer som fastar under ramadan eller inte äter griskött blir föremål för trakasserier. Det finns ett ärende som DO utrett och som rör trakasserier från skolpersonal och som exemplifierar detta där en lärare hånade en elev. Läraren gjorde sig lustig på elevens kostnad inför hennes skolkamrater och ifrågasatte hennes val att bära huvudduk. Läraren ställde också frågor som insinuerade att den unga kvinnan snart skulle giftas bort av sina föräldrar. Kommentarererna fick till följd att eleven undvek att gå på lärarens lektioner och slutade även kort därefter att bära huvudduk. DO ansåg efter utredning att det var fråga om trakasserier som hade samband med såväl religion som etnisk tillhörighet och kön. Skolan medgav trakasserier och ingick en förlikning med DO som innebar att skolan betalade 45 000 kr i ersättning till eleven.⁶⁴

En kommun som antog en klädpolicy som innebar ett förbud mot att använda huvudduk, burka och niqab i kommunens förskolor och grundskolor har i en tillsyn granskats av DO. I tillsynsbeslutet gjorde DO bedömningen att syftet med den av kommunen antagna klädpolicy var att förbjuda religiöst präglade klädesplagg som döljer barn, elever och personal i kommunens förskolor och grundskolor. Med undantag för de enskilda situationer där ett sådant klädesplagg påverkar en elevs eller anställds sakliga förutsättningar att genomföra ett utbildningsmoment eller en arbetsuppgift, så innebär en tillämpning av den av kommunen antagna

⁶³ Diskrimineringsombudsmannen (2022 c).

⁶⁴ Diskrimineringsombudsmannen (2014).

klädpolicyn enligt DO:s bedömning en överträdelse av förbudet mot direkt diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning. DO:s bedömde därför att klädpolicyn inte är förenlig med förbuden i diskrimineringslagen.⁶⁵

Några anmälningar rör hur skolor bemöter muslimska elever inför och under ramadan. DO får även återkommande ta del av olika skolhuvudmäns policies och brev till vårdnadshavare i samband med ramadan. Det kan handla om alltifrån att fasta inte får förekomma på skolan till att barn upplever sig tvingade av lärare att äta när de vill fasta eller att barn som fastar tvingas att sitta med i matsalen när andra barn äter lunch, vilket upplevs som att skolan tvingar barn att tillkännage sig som antingen fastande eller icke-fastande. Det finns också exempel på att barn måste föranmäla eller öppet deklarerat om de vill fasta.

I två aktuella studier om förekomst av antisemitism i skolan synliggörs situationen för judiska barn i Malmös och Stockholms förskolor och skolor. De rapporterar om skolpersonals och elevers tankar kring upplevelser av antisemitiska uttryck i skolmiljön, bland annat upplevelser av diskriminering och trakasserier. Rapporterna lyfter fram brister i skolornas arbete med att hantera situationen och att lärare och skolpersonal inte vet hur de ska hantera antisemitiska uttryck.⁶⁶

I DO:s dialog med kristna ungdomsorganisationer beskrivs hur utsatt situationen kan vara även för kristna barn i skolan. Det kan handla om att andra elever trakasserar kristna elever när de är öppna med sin religionstillhörighet, men också om att lärare på olika sätt, i undervisningssituationer, ifrågasätter kristna elever utifrån deras tro. Det finns också exempel på att elever uppmanas att ta av sig smycken med kors vid skolfotografering.⁶⁷

En annan återkommande fråga i såväl anmälningar till DO som i DO:s dialog med civila samhället är att förskolor och skolor inte erbjuder halal- och kosherlaktat kött, vilket upplevs som diskriminering som har samband med islam respektive judendom.⁶⁸ Även elever med andra religionstillhörigheter, till exempel hinduer, upplever att de tvingas

⁶⁵ Diskrimineringsombudsmannen (2020 d).

⁶⁶ Katzin, Mirjam (2021), Wagrell, Kristina (2022).

⁶⁷ Diskrimineringsombudsmannen (2022 c). Se även Sveriges Kristna Råd (2020).

⁶⁸ Diskrimineringsombudsmannen (2022 c).

kompromissa kring kosten i skolan.⁶⁹ På samma sätt upplevs skolor inte alltid i tillräcklig utsträckning ha ett religionsneutralt förhållningssätt till religiösa högtider, till exempel när det gäller att bevilja elever ledighet för vissa religiösa högtider.⁷⁰

Diskriminering inom övriga samhällsområden

Hälso- och sjukvården

Några anmälningar om diskriminering inom hälso- och sjukvården handlar om att anmälaren upplevt ett dåligt bemötande eller nekats en vårdinsats. I vissa anmälningar finns beskrivningar av att vårdgivaren, i samband med att den nekat vård, också verbalt uttryckt något som har samband med religion medan det i andra fall mer handlar om att anmälaren upplever att ett dåligt bemötande eller nekandet av vård har ett sådant samband. Det kan till exempel handla om muslimska kvinnor som blir dåligt bemötta av personal på vårdcentraler och som upplever att det finns ett samband mellan det dåliga bemötandet och att kvinnorna bär slöja.

Judiska samfund och organisationer beskriver i dialogen med DO hur föräldrar till barn som är omskurna upplever dåligt bemötande från sjukvården och att föräldrar därför ibland också är rädda att gå till barnavårdscentralen.⁷¹

Ett annat exempel på upplevelser av diskriminering från muslimska kvinnor inom hälso- och sjukvården är en anmälan som rör en kvinna som upplever att personal på sjukhusavdelningen inte accepterar att hon vill göra de dagliga bönerna. Ytterligare ett exempel rör en anmälare som remitterades sjukgymnastik i bassäng. Rehabkliniken placerade henne med hänvisning till hennes arabiska efternamn automatiskt i en könssegregerad kvinnogrupp och förutsatte att hon inte ville ha manlig närvaro i simhallen. Anmälaren är inte muslim och menar att även om hon vore det så finns det många muslimer som inte önskar sådan könssegregering.

Socialtjänsten

I en forskningsstudie om diskriminering inom socialtjänsten fick nästan 900 socialsekreterare i 19 olika svenska kommuner bedöma en fiktiv fallbeskrivning av ett heterosexuellt par med en bebis och uppskatta deras

⁶⁹ Diskrimineringsombudsmannen (2022 c).

⁷⁰ Diskrimineringsombudsmannen (2022 c).

⁷¹ Diskrimineringsombudsmannen (2022 c).

rätt till försörjningsstöd.⁷² Enligt fallbeskrivningen hade en av föräldrarna slutat sitt jobb för att vara föräldraledig, vilket utlöste behovet av försörjningsstöd.

Två faktorer varierades i fallbeskrivningen; parets etniska eller religiösa tillhörighet (arabiska/muslimska eller svenska namn) och vem i paret som skulle ta ut föräldraledigheten (mannen eller kvinnan). Resultatet visar att kombinationen av parets könsroller och den etniska eller religiösa tillhörigheten hade betydelse för socialsekreterarnas bedömning av parets rätt till försörjningsstöd. Socialsekreterarna var allra mest benägna att bevilja försörjningsstöd till paret med svenska namn där det var mamman som slutade sitt jobb för att vara föräldraledig. Samma situation, det vill säga att det var mamman som slutade jobba för att vara föräldraledig, hade i stället den lägsta sannolikheten att beviljas försörjningsstöd om paret hade arabiska/muslimska namn.

Studiens resultat går i linje med tidigare forskning om att risken för diskriminering ökar med utrymmet för skönsmässig bedömning i samband med myndighetsutövning.⁷³

Socialtjänstens handläggning och beslut om exempelvis omhändertagande av barn enligt lagen (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga och i vårdnads-, boende- och umgängesutredningar är ett område där det förekommer anmälningar till DO. I anmälningarna beskriver anmälarna hur de upplever att utredningar och beslut är påverkade av tjänstepersoners uppfattningar och negativa föreställningar om en viss religion. Från DO:s dialog med civila samhället finns också uppgifter på upplevelser av att kristna familjer nekas bli familjehem med hänvisning till deras kristna tro.⁷⁴ Det kan också handla om att anmälare upplever att socialtjänsten använder föräldrars religiösa övertygelser som argument för att omhänderta barn eller uttrycker negativa åsikter om religioner i samband med vårdnadstvister.

Ett exempel är en anmälan som handlar om en pappa som upplever att negativa föreställningar om muslimska män påverkar socialtjänstens handläggning rörande en tvist om vårdnad av och umgänge med barn. Ett annat exempel är en anmälan som rör ett barn som är Jehovas vittne och som omhändertagits enligt lagen (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga. Familjens religiösa tillhörighet användes, enligt anmälarna, av

⁷² Hussénus, Klara (2022).

⁷³ Hussénus, Klara (2022) s. 66.

⁷⁴ Diskrimineringsombudsmannen (2022 c).

socialtjänsten som ett argument i tingsrätten för ett omhändertagande. Barnet familjehemsplacerades och familjehemmet upplevs inte ha beaktat barnets religion utan firar högtider som jul och födelsedagar i strid med föräldrarnas och barnets religion. Anmälarna upplever såväl socialtjänstens argumentation som behandlingen av barnet i familjehemmet som diskriminering som har samband med religion.

Samhällsområdet varor, tjänster och bostäder

I anmälningar om diskriminering till DO beskrivs hur individer blir avvisade från kommersiella verksamheter som är öppna för allmänheten av skäl som upplevs ha samband med religion. Några exempel är en anmälan rörande ett större muslimskt sällskap som ombeds lämna foajén på ett hotell en viss tid varje kväll, trots att andra sällskap får fortsätta uppehålla sig där, en anmälan från en muslimsk kvinna som blir utkastad från en butik med motiveringen att hon bär slöja samt en anmälan från en kvinna som blir utkastad från ett casino/nattklubb, eftersom verksamheten har förbud mot huvudbonader. Det finns också anmälningar där anmälaren beskriver att den nekas att köpa en vara eller ta del av en tjänst, exempelvis att öppna bankkonto.

I en forskningsstudie undersöktes förekomsten av diskriminering inom bank- och finansindustrin genom ett fältexperiment där över 1200 banker i sju europeiska länder mottog ett mejl där en fiktiv person, med antingen ett namn som uppfattades som inhemskt i det aktuella landet eller som arabiskt/muslimskt, frågade efter kontaktuppgifter.⁷⁵ Resultatet visar enligt forskarna en utbredd diskriminering i form av betydligt lägre svarsfrekvens till personerna med arabiska/muslimska namn. Diskrimineringen förekom såväl inom låne- som investeringssektorn och oavsett om banken låg i ett urbant eller lantligt område.

Skillnaden i svarsfrekvens till personerna med det som associeras som inhemskt respektive arabiskt/muslimskt namn varierade mellan som lägst 10,1 procent i Nederländerna till som högst 83,7 procent i Finland.⁷⁶ I Sverige uppmättes en skillnad på 49,0 procent. Forskarna bakom studien menar att sådan diskriminering kan ha stora ekonomiska konsekvenser för både individ och samhälle.⁷⁷ En ojämlig tillgång till finanssektorn kan

⁷⁵ Matthias, Stefan, Holzmeister, Felix, Müllauer, Alexander och Kirchler, Michael (2018).

⁷⁶ Matthias, Stefan, Holzmeister, Felix, Müllauer, Alexander och Kirchler, Michael (2018) Appendix, s. 7.

⁷⁷ Matthias, Stefan, Holzmeister, Felix, Müllauer, Alexander och Kirchler, Michael (2018) s. 5.

potentiellt leda till att minoriteter har mindre ekonomiska möjligheter, vilket i sin tur kan leda till sämre integration och ökade ekonomiska klyftor.

En tingsrättsdom synliggör en liknande problematik. Två män med muslimska namn fick inte skicka respektive ta emot pengar via ett finansserviceföretag eftersom deras namn förväxlades med namn på internationella sanktionslistor. När en person ville göra en penningtransaktion kontrollerade finansserviceföretaget alltid namnet på avsändaren och mottagaren gentemot de internationella sanktionslistorna. Kontrollen medförde att ett stort antal kunder med arabiska eller muslimska namn fick sina transaktioner spärrade eller fördröjda.

Tingsrätten ansåg att finansserviceföretaget kontrollerer inte var tillräckligt effektiva och rättssäkra, bland annat eftersom företaget inte tagit hänsyn till att de två personerna bar namn som är mycket vanliga hos muslimska män. Tingsrätten ansåg att finansserviceföretaget hade utsatt de två männen för indirekt diskriminering och företaget dömdes därför att betala ett skadestånd på 10 000 kronor till den ene mannen och 5 000 kronor till den andre.⁷⁸

I flera anmälningar till DO beskrivs hur individer utsätts för dåligt bemötande eller sämre service vid tillhandahållandet av varor och tjänster och att det upplevs ha samband med religion. I några anmälningar finns uttalanden som har samband med religion medan det i andra fall handlar om att anmälaren upplever att det finns ett sådant samband. Det kan exempelvis handla om en livsmedelsbutik som upplevs ge sämre service och bemötande till kunder med bakgrund i länder där en majoritet av invånarna är muslimer.

Ett exempel på trakasserier beskrivs i den tingsrättsdom som rörde en kvinna, en man och deras nyfödda barn som åkte buss i lokaltrafiken. Kvinnan bar religiös huvudbonad och mannen skägg. Det var trångt och någon kom åt stoppknappen vid upprepade tillfällen. Busschauffören trodde att det var paret som tryckte på stoppknappen. Han stannade bussen, gick bakåt mot parets plats, slog till kvinnan på knät och skrek något som paret uppfattade som "åk tillbaka till Talibanland". DO stämde bussbolaget för diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning och etnisk tillhörighet och yrkade på 100 000 kronor var i diskrimineringsersättning till makarna. Tingsrätten dömde bussbolaget att betala 20 000 kronor i diskrimineringsersättning till makarna. DO

⁷⁸ Stockholms tingsrätts dom 2011-04-13 i mål nr T 9176-08.

överklagade tingsrättsdomen och senare även hovrättsdomen eftersom DO ansåg att ersättningen till paret borde vara högre än 20 000 kronor för att verka avskräckande på det sätt som EU-rätten kräver. Högsta domstolen höjde diskrimineringsersättningen till paret från 20 000 kronor vardera till 25 000 kronor.⁷⁹

I den sammanställning av forskning som DO gjort har myndigheten identifierat två forskningsstudier som undersökt förekomsten av diskriminering på den privata hyresbostadsmarknaden. Den ena studien undersökte förekomsten av diskriminering på hyresbostadsmarknaden med hjälp av ett fältexperiment.⁸⁰ Fyra fiktiva personer med olika kön, och med vad som uppfattas som svenska respektive arabiska/muslimska namn, sökte lägenheter att hyra i Stockholm via Blocket. Studieobjekten uppgick till drygt 1200. Studien kunde återupprepa resultat från tidigare, liknande studier som visade att kvinnor med svenska namn har en fördel på hyresbostadsmarknaden. Studien kunde inte visa statistiskt signifikanta resultat vad gäller förekomsten av diskriminering mot män med arabiska namn. Studien kunde dock visa på två nya resultat. För det första att det inte, eller i mycket låg utsträckning, förekom gynnande av kvinnan som hade arabiskt/muslimskt namn vilket tyder på att diskrimineringen som har samband med etnisk eller religiös tillhörighet dominerar över effekter som har samband med kön. För det andra, att diskriminering bara kunde konstateras i förorter och kranskommuner till Stockholm och inte i city.

Den andra studien undersökte förekomsten av diskriminering med hjälp av ett fältexperiment riktat till 620 hyresvärdar i Stockholm, Göteborg och Malmö.⁸¹ Fyra fiktiva män, alla högutbildade och med ett gott uppförande, sökte bostad att hyra via annonser på Blocket. De sökandes namn var antingen svenska, arabiska/muslimska, östeuropeiska eller östasiatiska. Resultatet går i linje med tidigare sådana studier i Sverige, det vill säga att mannen med svenskt namn fick högst andel positiva svar från hyresvärdarna och mannen med arabiskt/muslimskt namn fick lägst. Mannen med arabiskt/muslimskt namn behövde i genomsnitt svara på 70 procent fler annonser än en man med svenskt namn för att få en positiv respons.⁸² När forskarna jämförde sitt resultat med tidigare liknande studier kunde de konstatera att mannen med arabiskt/muslimskt namn

⁷⁹ NJA 2014 s. 499 I.

⁸⁰ Bengtsson, Ragnar, Iverman, Ellis och Hinnerich, Björn Tyrefors (2012).

⁸¹ Molla, Hemrin, Rhawi, Caroline och Lampi, Elina (2019).

⁸² Molla, Hemrin, Rhawi, Caroline och Lampi, Elina (2019) s. 19.

behövde söka betydligt fler hyresbostäder denna gång för att komma upp i samma i samma positiva svarsnivå som tio år tidigare. Forskarna bakom studien menar därför att hindren på bostadsmarknaden har ökat för personer med arabiska/muslimska namn.

Fientlighet mot och hinder för trossamfund

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering av individer inom en rad olika samhällsområden. Det finns dock individer som upplever diskriminering inom något av de samhällsområden som skyddet i diskrimineringslagen inte täcker. Till exempel reglerar diskrimineringslagen inte det som händer mellan privatpersoner⁸³ eller innehållet i reklam, TV, radio, sociala medier och tidningar. Det finns däremot andra lagar och regler som sätter gränser för till exempel ageranden mellan privatpersoner och för vad som får skrivas och sägas i reklam och media. Skyddet i diskrimineringslagen är inte heller heltäckande för all offentlig verksamhet, till exempel omfattas inte brottsbekämpande myndigheter fullt ut. Det finns även juridiska personer, så som organisationer i civila samhället, som upplever diskriminering. Juridiska personer kan dock inte åberopa förbuden i diskrimineringslagen.⁸⁴

Mot denna bakgrund finns det anledning att redovisa några av de iakttagelser om upplevelser av diskriminering som inte uppenbart omfattas av diskrimineringslagen men som framkommit i arbetet med uppdraget. Iakttagelserna bygger huvudsakligen på vad som framkommit i DO:s dialog med civila samhället och myndigheter som Brottsförebyggande rådet och Myndigheten för stöd till trossamfund. Sammanställningen syftar till att bidra till bilden av utmaningar och hinder som människor möter när de utövar och är synliga i sin religion.

En återkommande fråga, i till exempel anmälningar till DO, rör upplevelser av att individer vid kontakt med polis, gränspolis och inom kriminalvården fått kränkande och irrelevanta frågor om sin religion eller upplever att de blivit misstänkliggjorda utan anledning.

Företrädare för muslimska, judiska och kristna trossamfund och organisationer har i dialog med DO också uttryckt att negativa generaliserande förhållningssätt mot religion och religiösa, hot och olika

⁸³ Med undantag för när privatpersoner tillhandahåller varor, tjänster eller bostäder till allmänheten i sådan omfattning att det får anses ske utanför privat- och familjelivet och därför omfattas av diskrimineringsförbudet i 2 kap. 12 § 1 diskrimineringslagen (2008:567).

⁸⁴ Prop. 2007/08:95 s 90 f.

fysiska angrepp mot trossamfunden, organisationer och deras företrädare och lokaler är ett återkommande allvarligt problem.

Flera samfund och organisationer uttrycker dessutom oro över att det allt oftare förekommer kränkningar i det offentliga rummet där individer som är synliga i sin religion genom till exempel klädsel utsätts av privatpersoner för svordomar, viskningar, utskällningar eller att någon spottar. Även våld förekommer. Det har i dialogen framkommit att muslimska kvinnor som bär slöja återkommande utsätts för denna typ av bemötande i vardagen när de exempelvis åker kollektivtrafik eller handlar i affärer. Även trossamfunden och deras företrädare uppger att de drabbas av hot och hatiska påhopp i det fysiska rummet och per post, men det vanligaste är att det sker online i sociala medier, chatforum etcetera.⁸⁵

Det förekommer också olika former av hot och hat riktade mot trossamfundens och församlingarnas lokaler. Detta är ett fenomen som förekommit under en längre tid i Sverige och som lyfts av trossamfunden som mycket allvarligt. Under 1990-talet genomfördes flera attacker mot etniska och religiösa organisationer, samfund och deras lokaler. Ett av de mer uppmärksammade attentaten skedde i Trollhättan 1993 där förövarna slängde molotovcocktails mot en moské som brann ner till grunden. En annan händelse var brandattacken mot den judiska församlingen i Göteborg 2017. Molotovcocktails kastades mot synagogan och bilar som stod parkerade intill lokalen. Flera brandattentat och skjutningar mot muslimska församlingar och företrädare har skett under 2010-talet.

Brottsliga gärningar som riktas mot enskilda individer, grupper, organisationer eller religiösa lokaler kan utgöra hatbrott. Hatbrott är ett samlingsbegrepp för brott där gärningspersonens motiv kan kopplas till fördomar eller negativa föreställningar gentemot till exempel viss trosbekännelse eller etnisk tillhörighet.

Statistik från Brottsförebyggande rådet visar att det under år 2020 totalt inkom 3398 polisanmälningar i vilka ett eller flera hatbrottsmotiv kunde identifieras. Av de 3398 anmälningarna gällde 638 anmälda hatbrott mot olika religiösa grupper, vilket gör dem till den näst vanligaste anmälda hatbrottskategorin. Här ingick antisemitiska hatbrott, islamofobiska, kristofobiska samt övriga hatbrott mot religiösa grupper. Hatbrotten mot religiösa grupper skiljer sig åt mellan varandra. De antisemitiska hatbrotten utgörs ofta av hets mot folkgrupp på sociala medier och på offentliga platser.

⁸⁵ Diskrimineringsombudsmannen (2022 c).

De islamofobiska hatbrotten utgörs huvudsakligen av brottskategorierna ofredande, hets mot folkgrupp och olaga hot. Det är enligt Brottsförebyggande rådet vanligare att kvinnor utsätts för islamofobiska hatbrott än män. När det gäller de kristofobiska hatbrotten utgörs dessa till stor del av olaga hot där det är vanligare att den utsatte är man.⁸⁶

Företrädare för flera av samfunden har också uttryckt att de upplever att uppgifter i media ibland är generaliserande och likriktade liksom att det i samhällsdebatten förekommer grovt generaliserande uttalanden och förslag som tillsammans påverkar bilden av religion och religionsutövare. Flera samfund uttrycker också att de kan se samband mellan medias rapportering eller olika debattinlägg och politiska utspel och olika typer av kränkningar som drabbar deras medlemmar i vardagen.

Det är uppenbart att de iakttagelser som framkommit i DO:s dialog med civila samhället under arbetet med uppdraget bidrar till oro och otrygghet i flera av samfunden och organisationerna. För samfunden, organisationerna och dessas medlemmar innebär angrepp på lokaler kostnader i form av reparationer och att de måste vidta en rad säkerhetsåtgärder. Situationen bidrar till en upplevelse av att omgivningen kan vara fientlig och hotfull och till och med att utrymmet för individer och samfund att fullt ut delta i samhället begränsas när det gäller engagemang i föreningslivet och partipolitiken eller deltagande i samhällsdebatten. Framför allt judiska och muslimska samfund och organisationer lyfter att medlemmar hittar olika strategier för att hantera situationen, som bland annat inbegriper att troende döljer sin religiösa tillhörighet, slutar delta vid religiösa ceremonier, byter namn och ibland också väljer att bosätta sig i ett annat land.

En av de mer centrala frågor som trossamfunden och organisationerna lyft i dialogen med DO är frågor som rör tillgång till lokaler för deras verksamheter. Det kan handla om upplevelser av diskriminering som har samband med medlemmarnas etniska eller religiösa tillhörighet i samband med att församlingar eller organisationer vill hyra föreningslokaler eller konferenslokaler. Det framkommer också i dialogen att kontrakt för lokaler sägs upp efter att grannar klagat på verksamheten eller anklagelser om att lokalerna används för religiösa sammankomster.

Flera mindre trossamfund upplever svårigheter med att få tillgång till eller uppföra byggnader för religionsutövning och muslimska församlingar upplever sig motarbetade och särbehandlade i bygglovsprocesser. I dialogen

⁸⁶ Brottsförebyggande rådet (2021).

framkommer exempel på att muslimska församlingar tvingats avbryta byggprojekt av moskéer då försäkringsbolag inte velat försäkra byggnaden. Frågan om att försäkringsbolag inte vill försäkra religiösa byggnader med hänvisning till hotbilden mot lokalen är återkommande i DO:s dialoger med civila samhället.

En annan fråga som lyfts av flera trossamfund är att församlingar av olika skäl nekas att öppna bankkonto. Det kan handla om att banker uttalar att de inte vill ha församlingar som kunder. I dialogen har det bland annat framkommit att banker hänvisar till lagen (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism som ställer höga krav på att banken har god kundkänedom. Församlingar med missionsverksamhet som innebär ett behov av utlandsöverföringar, församlingar som samlar in kollekt utan att redovisa vem som gett pengarna och många muslimska församlingar upplever att de utestängs från möjligheten att ha bankkonto.

Några av de samfund och organisationer DO fört dialog med har framfört att det förekommer att kommuner nekar kommunala aktivitetsbidrag till religiösa organisationer och att det ibland ställs krav på religiös och politisk obundenhet i kommunala upphandlingar. Båda dessa förhållanden uppges påverka möjligheterna till religiöst samfundsliv negativt.

I DO:s dialog med civila samhället framkommer att det finns ett antal frågor där det upplevs att samhället inte alltid är religiöst neutralt utformat. Det kan handla om begravningsrelaterade frågor så som avsaknad av muslimska tvagningslokaler för tvättning av avlidna på sjukhus och bårhus och att det finns krav på begravning i kista i Sverige. Det kan även handla om att muslimer upplever att de inte får möjlighet att begravas på vissa orter eller begravningsplatser och hänvisas till begravningsplatser i större städer som kan ligga långt ifrån hemorten.

En annan fråga handlar om situationen för intagna på häkten och fängelser och att möjligheterna till religionsutövning utifrån olika religiösa tillhörigheter inte alltid möjliggörs. Myndigheten för stöd till trossamfund har uppmärksammat frågan om den andliga vården inom sjukvården, kriminalvården och Försvarmakten och i en hemställan till regeringen föreslagit att det tillsätts en utredning med uppdrag att göra en översyn av den andliga vårdens organisering inom dessa områden.⁸⁷

⁸⁷ Myndigheten för stöd till trossamfund (2022).

Sammanfattande slutsatser

Detta kunskapsunderlag om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning bygger på en genomgång av anmälningar till DO, rättsfall, forskning och på DO:s dialog med företrädare för civila samhället och myndigheter.

Kunskapsunderlaget ger en bild av att diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning är ett omfattande samhällsproblem som förekommer inom alla samhällsområden och drabbar enskilda individer med olika religioner och trosuppfattningar. Många upplever att de utifrån sin religion diskrimineras i vardagen. Barn trakasseras i skolan, arbetssökande sorteras bort i rekryteringsprocesser och familjer upplever hinder i kontakter med sjukvården.

Negativa föreställningar om religion och diskriminering påverkar många människors livsvillkor och utgör ett reellt hinder för individers tillgång till lika rättigheter och möjligheter. Det är uppenbart att människor som är synliga i sin religion, genom till exempel religiösa symboler eller religiös klädsel, i stor utsträckning får utstå olika former av kränkningar, inklusive diskriminering.

Diskrimineringen av muslimer är omfattande. Utifrån anmälningar om diskriminering till DO och utifrån myndighetens dialog med civila samhället förefaller kvinnor och flickor som bär slöja vara särskilt utsatta för trakasserier inom till exempel utbildningsområdet. Enligt flertalet forskningsstudier är individer med arabiska/muslimska namn, särskilt män, utsatta för omfattande diskriminering i till exempel arbetslivet i samband med rekrytering.

Några förslag till åtgärder

I uppdraget till DO har även ingått att föreslå åtgärder för det fortsatta arbetet med att motverka diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning. DO lämnar därför följande förslag.

Stärkt skydd mot diskriminering

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning. Skyddet omfattar dock inte alla situationer och samhällsområden. Det är därför, enligt DO, angeläget att stärka skyddet mot diskriminering. Det förslag som lagts fram i utredningen Ett utökat skydd mot diskriminering (SOU 2021:94) om en utvidgning av diskrimineringsförbudet inom området offentlig anställning skulle utgöra en

viktig förstärkning av skyddet och DO:s möjligheter att motverka bland annat diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning.

En utmaning i arbetet mot diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning är att de som upplever diskriminering inte alltid anmäler det. En annan utmaning är att ansvariga aktörer så som myndigheter och företag inte fullt ut känner till och tar ansvar i enlighet med diskrimineringslagens bestämmelser. Människor som upplever diskriminering känner därtill ofta inte till sina rättigheter, diskrimineringslagen och möjligheten att anmäla diskriminering.

För att säkerställa individers rätt att inte diskrimineras behöver förutsättningarna för individer att anmäla diskriminering och hävda sina rättigheter stärkas genom olika former av dialog och utbildningsinsatser. Det är därför väsentligt att DO utvecklar arbetet med dialog och utbildning för civila samhället, återkommande rapporterar om förekomst av diskriminering och synliggör kunskap om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning samt att DO systematiskt arbetar för upprättelse i form av diskrimineringsersättning för de individer som utsätts för diskriminering.

Ökad kunskap

Detta kunskapsunderlag tydliggör att det finns anledning för DO och andra myndigheter och ansvariga aktörer att särskilt inom skolan utveckla åtgärder för att utifrån befintlig lagstiftning arbeta mot diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning. Det finns luckor när det gäller kunskap om situationen för troende elever. Därtill är forskningen inom området begränsad och antalet rättsfall få.

För att fördjupa kunskapen och utveckla åtgärder för skolors arbete mot diskriminering och för allas lika rättigheter och möjligheter krävs en satsning på forskning och andra studier. DO vill framhålla behovet av en fördjupad studie som involverar troende ungdomar med olika religiösa tillhörigheter och som genomförs i syfte att ge en samlad bild av hur vardagen i svensk skola upplevs av troende elever och föreslå åtgärder. Utgångspunkt kan tas i den kunskap som finns i de religiösa ungdomsförbunden, de studier som nämns i detta kunskapsunderlag och i antidiskrimineringsbyråernas kunskap om diskriminering i den lokala

kontexten. DO föreslår därför att regeringen överväger ett sådant uppdrag till lämplig myndighet.⁸⁸

Undanröj hinder

Kunskapsunderlaget synliggör även ett antal frågor som det civila samhället upplever utgör hinder för trossamfunden i Sverige. DO menar att det finns anledning att se över frågor som rör trossamfunds möjligheter att försäkra sina lokaler och få tillgång till bankkonto. Den utredare som utsetts av Finansdepartementet att utreda åtgärder för att öka möjligheterna för trossamfund att försäkra sina lokaler bör också ges i uppdrag att se över åtgärder för att säkerställa trossamfundens tillgång till att ha bankkonto.⁸⁹

Vidare framkommer i DO:s dialog med civila samhället ett antal frågor som rör hinder för tillgång till begravning på lika villkor och i enlighet med olika religioner. DO föreslår därför att regeringen utreder frågan i syfte att se över åtgärder för att säkerställa även detta.

Myndigheten för stöd till trossamfund har genom sin hemställan till regeringen om tillsättande av en utredning om den andliga vården inom sjukvården, kriminalvården och Försvarmakten uppmärksammat ytterligare en fråga om likabehandling och statens religiösa neutralitet som bör undersökas.

⁸⁸ Frågan har lyfts i flera av DO:s dialoger med civila samhället och i en rad rapporter under senare år. Jämför också till exempel Sveriges kristna råd (2020), Katzin, Mirjam (2021), Wagrell, Kristina (2022), Rädda barnen (2022).

⁸⁹ Finansdepartementet (2022).

Referenser

Agerström Jens, Björklund, Fredrik, Carlsson, Rickard och Rooth Dan-Olof (2012) Warm and Competent Hassan = Cold and Incompetent Eric: A Harsh Equation of Real-Life Hiring Discrimination. *Basic and Applied Social Psychology*, nr. 34: 4, s. 359–366.

Arbetsdomstolen 2005 nr 21.

Arbetsdomstolen 2017 nr 23.

Arbetsdomstolen 2017 nr 65.

Arbetsdomstolen 2018 nr 51.

Arbetsmarknadsdepartementet (2021) Regeringsbeslut 2021-10-20, A2021/01979 – Uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen att utveckla kunskap om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning.

Arbetsmarknadsdepartementet (2022) Regeringsbeslut 2022-04-13, A2022/00617 – Ändring av uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen att utveckla kunskap om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning.

Bengtsson, Ragnar, Iverman, Ellis och Hinnerich, Björn Tyrefors (2012) Gender and ethnic discrimination in the rental housing market, *Applied Economics Letters*, nr. 19:1, s. 1-5.

Brottsförebyggande rådet (2021) Polisanmälda hatbrott 2020. En sammanställning av de ärenden som hatbrottsmarkerats av polisen. Rapport 2021:17.

Bursell, Moa (2012) Ethnic Discrimination, Name Change and Labor Market Inequality: Mixed approaches to ethnic exclusion in Sweden. Stockholm: Stockholms universitet.

Carlsson, Magnus, Reshid, Abdulaziz Abrar och Rooth, Dan-Olof (2018) Neighborhood signaling effects, commuting time, and employment: Evidence from a field experiment, *International journal of manpower*, nr. 39:4, s. 534-549.

Danelius, Hans (2015) Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna.

Diskrimineringslagen (2008:567).

Diskrimineringsombudsmannen (2014) Diskriminering i skola, Stockholm, diarienummer ANM 2014/583.

Diskrimineringsombudsmannen (2016) Diskriminering vid praktik, Timrå kommun, diarienummer ANM 2016/1958.

Diskrimineringsombudsmannen (2020 a) Tillsyn avseende diskriminering som har samband med religion vid beslut om mottagande av inhyrd personal, diarienummer TIL 2019/221 handling 15.

Diskrimineringsombudsmannen (2020 b) Tillsyn av en arbetsgivares utredningsskyldighet vid upplevda trakasserier, diarienummer TIL 2018/506 handling 115.

Diskrimineringsombudsmannen (2020 c) Tillsyn avseende anmäld diskriminering vid arbetstagarorganisations tillhandahållande av förmåner till medlem, diarienummer TIL 2019/168 handling 65.

Diskrimineringsombudsmannen (2020 d) Tillsyn av Skurups kommun, diarienummer TIL 2020/5 handling 7.

Diskrimineringsombudsmannen (2021 a) Statistik 2015–2020.

Diskrimineringsombudsmannen (2021 b) Tillsyn avseende diskriminering i arbetslivet, diarienummer TIL 2020/66 handling 17.

Diskrimineringsombudsmannen (2022 a) Beslutad delredovisning och missiv, diarienummer LED 2021/510 handling 13.

Diskrimineringsombudsmannen (2022 b) Sammanställning av forskning om diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning, diarienummer LED 2021/510 handling 70.

Diskrimineringsombudsmannen (2022 c) Minnesanteckningar från dialog med civila samhället, diarienummer LED 2021/510.

Diskrimineringsombudsmannen (2022 d) Diskriminering pga. religion, Kramfors kommun, diarienummer DO 2022/765.

Eriksson, Stefan, Johansson, Per och Langenskiöld, Sophie (2017) What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process, *Empirical Economics*, nr. 53:2, s. 803-826.

Erlandsson, Anni (2022) *Gender, Parenthood, Ethnicity and Discrimination in the Labor Market Experimental Studies on Discrimination in Recruitment in Sweden*. Stockholm: Stockholms universitet.

EU-domstolens dom av den 14 mars 2017 i målet Achbita, C-157/15, EU:C:2017:203.

EU-domstolens dom av den 14 mars 2017 ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204.

EU-domstolens dom av den 15 juli 2021 i de förenade målen IX och Müller, C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594.

EU-domstolens dom av den 13 oktober 2022 i målet L.F., C-344/20, ECLI:EU:C:2022:774.

Europadomstolens dom av den 1 juli 2014 i målet S.A.S. mot Frankrike, mål nr 43835/11.

Europeiska rådet (2000 a) Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

Europeiska rådet (2000 b) Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

Finansdepartementet (2022) Åtgärder för att öka möjligheterna för trossamfund att försäkra sina lokaler. Bilaga till regeringskanslibeslut. Diarienummer Fi 2022 (diarienumret ofullständigt).

Hovrätten för Västra Sveriges dom den 29 januari 2008 i mål T 2049-07.

Hussénus, Klara (2022) Social assistance assessments of couple households: A vignette study on applicants' ethnicity and gendered family roles. *International Journal of Social Welfare*, nr. 31:1, s. 66–76.

Hylland Eriksen, Thomas (1998) *Etnicitet och nationalism*. Nora: Bokförlaget Nya Doxa.

Katzin, Mirjam (2021) Skolgårdsrasism, konspirationsteorier och utanförskap. En rapport om antisemitism och det judiska minoritetskapet i Malmös förskolor, skolor, gymnasier och vuxenutbildning.

Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (tidigare lydelse Lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet)

Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan

Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering

Matthias, Stefan, Holzmeister, Felix, Müllauer, Alexander och Kirchler, Michael (2018) Ethnical discrimination in Europe: Field evidence from the finance industry, PLoS ONE, nr. 13:1.

Molla, Hemrin, Rhawi, Caroline och Lampi, Elina (2019) Not for you! The cost of having a foreign-sounding name in the Swedish private housing market, Working paper in Economics, No. 77. Göteborg: Göteborgs universitet.

Myndigheten för stöd till trossamfund (2022) Hemställan om tillsättande av en utredning om den andliga vården inom sjukvården, kriminalvården och Försvarsmakten. Diarienummer 4.3/0219(22).

NJA 2014 s. 499 I.

Prop. 1985/86:98 Om invandrapolitiken.

Prop. 1993/94:101 Åtgärder mot rasistisk brottslighet och etnisk diskriminering i arbetslivet.

Prop. 2002/03:65 Ett utvidgat skydd mot diskriminering.

Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering.

Regeringsformen (1974:152).

Rädda barnen (2022) Vuxna vad gör dom? – Barns röster om rasism i skolan.

Solna tingsrätts dom 2022-03-29 i mål FT 1945-21.

Stockholms tingsrätts dom 2010-02-08 i mål nr T 7324-08.

Stockholms tingsrätts dom 2011-04-13 i mål nr T 9176-08.

Svea hovrätts dom den 22 mars 2017 i mål T 777-16.

Sveriges kristna råd (2020) Rapport: Unga troende i samhället. Varannan kristen ungdom upplever sig kränkt för sin tro.

Vernby, Kåre och Dancygier, Rafaela (2019) Can immigrants counteract employer discrimination? A factorial field experiment reveals the immutability of ethnic hierarchies, PLoS ONE, nr. 14:7, s. 1-19.

Wagrell, Kristina (2022) Antisemitismen i Stockholms skolor. En rapport om skolpersonal och elevers upplevelser och tankar kring antisemitiska uttryck i sin skolmiljö.

Weber, Max (1983) Ekonomi och samhälle: förståendesociologins grunder. 1 Sociologiska begrepp och definitioner. Ekonomi, samhällsordning och grupper. Lund: Argos