

Styreleder Dagny H.H. Pedersen Welle  
dagny.pedersen.welle@lyse.no

Unntatt offentlighet  
Offl § 13 Opplysn som er underlagde  
teieplikt

mottatt  
15/11-16

Vår ref.:  
16/2271- 2- MH

Deres ref.:

Dato:  
11.11.2016

## Mottatt klage på vedtak om forbud mot religiøse hodeplagg på arbeidsplassen - anmodning om redegjørelse

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til vedlagte klage av 4. november fra Yaha Gapurayeva.

Gapurayeva viser til vedtak av 2. september 2016 fra Blidensol sykehjems driftsstyre, som fastslår at:

*«Alle ansatte ved Blidensol sykehjem (i kontakt med beboerne) skal bruke arbeidsantrekk som utlevert fra sykehjemmet, og det er ikke tillatt å bruke religiøse eller politiske plagg, så som f.eks. hijab eller palestinskjerf».*

Gapurayeva er ansatt på Blidensol sykehjem, og bruker hijab som religiøst hodeplagg. Hun mener at vedtaket diskriminerer henne. Hun har derfor bedt ombudet å vurdere saken i lys av lovene som ombudet håndhever.

Ombudet henvender seg derfor til styret for å få deres syn på saken. Nedenfor informerer vi om lovverket ombudet håndhever, om ombudets rolle og om praksis i tilsvarende saker. Til slutt har vi konkrete spørsmål til styret, som vi ber dere besvare.

### Litt om rettslig vern mot diskriminering og ombudets rolle

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever både likestillingsloven og diskrimineringsloven om etnisitet. Ombudet kan gi uttalelser om mulige brudd på disse lovene.

Diskrimineringsloven om etnisitet § 6 forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn.

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlattelse har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon. Indirekte diskriminering er enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at en person stilles dårligere.

Likestillingsloven § 5 forbyr på tilsvarende måte å direkte eller indirekte forskjellsbehandle kvinner og menn.

Forskjellsbehandling som oppfyller unntaksbestemmelsene i § 7 i diskrimineringsloven og § 6 i likestillingsloven er likevel lovlig. Det forutsetter at forskjellsbehandlingen er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og at den ikke virker uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles.

#### Regel om bevis

Dersom det foreligger grunn til å tro at diskriminering har skjedd, må den ansvarlige sannsynliggjøre at diskriminering likevel ikke har funnet sted, jf. diskrimineringsloven § 24 og likestillingsloven § 27.

#### **Forvaltningspraksis fra Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda**

Ombudet har behandlet flere klagesaker som gjelder forbud mot å bruke hijab på arbeidsplassen, eller oppsigelse av ansatte i forbindelse med et slik bruk. Det følger av praksis fra ombudet (LDO) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN) at det i utgangspunktet skal være tillatt for ansatte å bruke religiøse hodeplagg som hijab, turban eller kalott i arbeidstiden, så lenge det ikke hindrer utførelsen av jobben, jf. blant annet LDOs saker 07/627, 08/363, 07/1698, og LDNs saker 26/2009 og 08/2010.

For øvrig gjør vi oppmerksom på at ombudet, i sin behandling av saker om mulig diskriminering på grunn av hijab, har lagt til grunn klagers standpunkt om at hodeplagget bæres av religiøse grunner. Denne tilnærming er i

overensstemmelse med praksis fra den europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD), se blant annet *Shahin v. Turkey* no. 44774/98. EMD fastslår at til tross for at bruk av hodeplagg ikke er pålagt etter islam, er det vedkommendes religionsutøvelse som krenkes ved et forbud mot et slikt plagg.

### **Anmodning om redegjørelse**

Ombudet tar ikke stilling til en sak før begge partene har fått anledning til å legge frem sitt syn. Ombudet ber derfor om en redegjørelse for saken.

Vi ber vi om at dere gjør rede for hvilken praksis Blidensol Sykehjem inntil nå har hatt angående bruk av religiøse hodeplagg, jf. sykehjemmets retningslinjer om hygiene, der bruk av hijab er regulert.

Vi ber dere særlig redegjøre for bakgrunnen for vedtaket, herunder hvilke konkrete forhold som gjorde at et forbud mot religiøse plagg ble ansett nødvendig, og eventuelle undersøkelser som eventuelt ble gjort i forkant av vedtaket. Vi ber om at dere fremlegger all relevant dokumentasjon som kan belyse saken. Ombudet har fått kopi av styreprotokollen av 2. september 2016, og den er dermed ikke nødvendig å legge ved deres svar.

Vi ber om tilbakemelding på dette brevet innen 18. november.

Vennlig hilsen

Margrethe Søbstad  
fagdirektør

Monica Hox  
rådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent, og gyldig uten signatur.

Vedlegg:

Klage av 4. november 2016 fra Yaha Gapurayeva til LDO  
Klage på vedtak om forbud mot religiøse hodeplagg på arbeidsplassen, Vedtak

Kopi til: Dagny H.H. Pedersen Welle, Hundvågveien 80, 4085 Hundvåg

Elektronisk kopi:  
Geir Andersen, daglig leder  
Yaha Gapurayeva

KOPI

**Fra:** Luiza Gapuraeva <gapurayeva4@gmail.com>  
**Sendt:** 4. november 2016 15:58  
**Til:** Post  
**Emne:** Likestillings og diskrimineringsombudet  
**Vedlegg:** image1.JPG; ATT00001.txt

- >
- > Jeg, Yaha Gapurayeva klager på driftsstyret i Blidensol Sykehjem.
- >
- > Jeg mener at vedtak som er behandlet av styret er rettet mot diskriminering mot meg, som bruker hodeplagg.
- > Jeg mener at det er brudd på likestillingen og er diskriminerende mot mennesker som bruker religiøse plagg.
- > I norske lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet og religion sies det at direkte og indirekte behandling er forbudt.
- >
- > Jeg har jobbet på Blidensol sykehjem i over 6 år og har fått bare positive tilbakemeldinger fra beboere og pårørende fra arbeidsplassen.
- > Jeg har aldri fått negativ kommentar om hodeplagget mitt.
- >
- > Jeg har fått en lærling som er en helsefagarbeider, som også bruker religiøs plagg (hijab).
- > Hun har fått en kjempedårlig opplevelse på sin første arbeidsplass. Det er veldig synd at dette skal oppleves i Norge, hvor alle har rett å uttrykke seg som de mener er riktig og skal ikke være diskriminert for.
- >
- > Jeg opplever akkurat nå en emosjonell fall og søvn problemer. Det går utover hverdagen min, både fysisk og mentalt.
- >
- > Jeg mener at med dette vedtaket er jeg blitt undertrykket for mine rettigheter som et menneske i arbeid.
- >
- > Jeg får god støtte fra mine kollegaer og de er også uenige med dette forslag/vedtak.
- > Håper at denne urettferdigheten blir redegjort og at andre som er i samme situasjon som meg, klarer å overvinne sine rettigheter.
- >

**Følgene stemte for vedtaket til Pleiehjemsforeningen i Rogaland.**

Styreleder Dagny H.H. Pedersen Welle, nestleder Kirsten Smedvig, styremedlem Anne Marie Lea Wittrup-Thomsen, styremedlem (pårørende representant) Ottar Kjørmo.

**Følgene stemte for vedtaket til Karen Hirth Thorsen.**

Styremedlem Karen Hirth Thorsen, styremedlem Kristin Aas Nordin, styremedlem (ansattes representant) Torill Hinna

**Vedtak.**

Alle ansatte ved Blidensol sykehjem (i kontakt med beboerne) skal bruke arbeidsantrekk som utlevert fra sykehjemmet og det er ikke tillatt å bruke religiøse eller politiske plagg, så som f.eks hijab eller palestinaskjert.

**Orienteringssaker**

**Forslag til vedtak.**

Orientering tas til etterretning.

Behandling i møtet.