

Afdeling: HR Jura
Journal nr.:
Dato: 18. november 2016

Udarbejdet af: Marie Ørgaard Jensen
E-mail: moe@rsyd.dk
Telefon: 2920 2040

Notat

Juridisk vurdering af forslag fra Dansk Folkeparti til Regionsrådet, om forbud mod at bære tørklæde (hidjab)

Dansk Folkeparti har fremsat et forslag til behandling på Regionsrådsmødet i november måned 2016, idet Dansk Folkeparti ønsker indført et generelt forbud mod at bære tørklæde (hidjab) i forbindelse med varetagelse af sundheds eller sundhedsrelaterede opgaver og arbejde i Region Syddanmark.

Dansk Folkeparti begrundet forslaget med:

- at tørklædet er et kvindeundertrykkende symbol og ikke et religiøst symbol
- at det er svært at se tilstrækkelig mimik med tørklæde (hidjab) på
- at frafaldne muslimer finder det stærkt ubehageligt at møde kvinder, der bærer tørklæde (hidjab)
- at personalet med tørklædet bliver rollemodeller for en kultur, der ikke harmonerer med de danske værdier på arbejdsmarkedet
- at tørklædet symboliserer ulighed.

Vurdering

Der er ved den følgende vurdering lagt vægt på, at en hidjab er en religiøs betinget beklædningsgenstand.

Det er Koncern HRs vurdering, at indførelsen af et generelt forbud for regionens ansatte mod at bære tørklæde (hidjab), i forbindelse med varetagelsen af den ansattes arbejde, vil stride mod forskelsbehandlingsloven og de forvaltningsretlige principper om nødvendighed og proportionalitet.

Forskelsbehandlingsloven fastslår, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle medarbejdere og ansøgere, hverken direkte eller indirekte (§ 1, stk. 1)). Det vil være indirekte forskelsbehandling, hvis der indføres en praksis, der tilsyneladende er neutral, men som vil stille personer af en bestemt religion eller tro ringere end andre personer (§ 1, stk. 3). En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund religion eller tro betragtes som forskelsbehandling (§ 1, stk. 5). En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse (§ 2). Der må heller ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse søges eller foretrækkes en person af en bestemt race, og det må heller ikke angives, at der ikke ønskes personer med kendetegn der har religiøs/trosræssig oprindelse (§ 5).

Der eksisterer en undtagelse i forskelsbehandlingslovens § 6. stk. 2, hvorved beskæftigelsesministeren ved *visse erhverv* kan tillade, at en arbejdsgiver udøver forskelsbehandling, hvis det er *af afgørende betydning*, at udøveren (her: medarbejderen) tilhører en bestemt religion eller trosretning, og kravet om bestemte tilhørsforhold står *i rimeligt forhold* til den *pågældende erhvervsaktivitet*.

Denne undtagelse tager dog sigte på situationer, hvor man ønsker, at der blandt de ansatte, i fx politiet, også er personer med en særlig etnisk baggrund. Bestemmelsen har karakter af tilladelse af en positiv forskelsbehandling af en minoritet. Det af Dansk Folkeparti fremsatte forslag har mere karakter af ekskludering af en minoritet. Undtagelsen i § 6, stk. 2 vurderes derfor ikke at kunne benyttes som grundlag for at indføre et generelt forbud mod at bære tørklæde (hidjab) som ansat i Region Syddanmark.

Hvis regionen indførte et generelt forbud mod at bære tørklæde (Hidjab), ville dette medføre at en hel gruppe med en bestemt religion/trosretning ikke ville kunne arbejde eller søge stillinger i Region Syddanmark, som følge af en religiøst betinget beklædningsgenstand. Koncern HR vurderer, at dette vil stride imod Forskelsbehandlingslovens §§ 1, 2 og 5, og derfor ikke vil være en lovlig praksis.

Kan et forbud begrundes med et sikkerhedsmæssigt hensyn?

På visse af regionens enheder/tilbud varetages patienter/borgere, der i særlig grad er udad reagerende og potentielt farlige. Hvis det af sikkerhedsmæssige hensyn – fare for medarbejderen/kollegaer/ patienter/borgere – kan godtgøres, at medarbejderne ikke må bære løsthængende tøjgenstande, kan et sådant argument for den specifikke enhed/afdeling/institution, formentlig bære et *konkret* forbud, der dog skal rette sig mod *al* hovedbeklædning.

Koncern HR vurderer dog, at et tørklædeforbud *alene* båret på et sikkerhedsmæssigt hensyn ikke vil kunne udfoldes til at skulle dække hele regionen generelt. Dette ville i så fald stride mod det forvaltningsretlige princip om proportionalitet, da vi som forvaltning er forpligtede til at benytte det mindst indgribende virkemiddel, og da der ikke behandles farlige, udadreagerende borgere på alle enheder i regionen.

Praksis på regionens forskellige enheder

Koncern HR har tidligere forespurgt regionens sociale institutioner og HR-chefer på sygehusene/i psykiatrien, hvordan de håndterer de muslimske tørklæder, og om der på de enkelte enheder eksisterer retningslinjer derfor.

Socialområdet

Ingen af de sociale institutioner har en generel retningslinje målrettet muslimske tørklæder. Institutionerne vurderer løbende, om en beklædning udgør en sikkerhedsrisiko, men har ikke hidtil oplevet udfordringer med medarbejdere, der bærer hidjab. Det kan dog ikke udelukkes, at et tørklæde som hovedbeklædning, på visse institutioner vil kunne udgøre en sikkerhedsrisiko.

Sygehusene

OUH har en generel beklædningsretningslinje, med retningslinjer for, hvordan et tørklæde skal bæres. Der er ikke et generelt forbud mod at bære tørklæde.

På Sydvestjysk Sygehus, Sygehus Sønderjylland og Sygehus Lillebælt fremgår det af forskellige retningslinjer, at ansigtet ikke må være tildækket af tørklæder, der benyttes som hovedbeklædning.

Psykiatrien

Psykiatrien har ikke en fælles retningslinje om muslimske tørklæder. Det fremgår dog generelt, at tøjet skal være praktisk, således at tørklæder, bæltter eller andet ikke hænger ned og berører rene eller urene opgaver. Enkelte afdelinger har specifikt nævnt at nøglesnore, kraftige halssmykker og

tørklæder (om halsen) ikke må bæres af sikkerhedsmæssige årsager. Derudover fremgår det også specifikt for denne afdeling, at sundhedspersonale, der bærer tørklæde som *hovedbeklædning*, skal sørge for, at dette af sikkerhedsmæssige årsager ikke er bundet omkring halsen, således at medarbejderen ikke er udsat for ekstra fare.

Lovbkg. nr. 1349 af den 16. december 2008 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (Forskelsbehandlingsloven):

§ 1, stk. 1

Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

§ 1, stk. 3

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. dog § 2 a.

§ 1, stk. 5

En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling

§ 2

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår

§ 5

Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse søges eller foretrækkes en person af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap. Det må heller ikke angives, at der ikke ønskes en person med de i 1. pkt. nævnte kendetegn.

§ 6, stk. 2 (undtagelse):

Såfremt det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelser er af afgørende betydning, at udøveren er af en bestemt race, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller har en bestemt hudfarve, alder eller et bestemt handicap eller tilhører en bestemt religion eller trosretning, og kravet om bestemt tilhørsforhold står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, kan vedkommende minister efter indhentet udtalelse fra beskæftigelsesministeren fravige bestemmelserne i §§ 2-5.