

INTERPELLATION TILL STATSRAÅD

Från Riksdagsförvaltningen
2025-04-14
Besvaras senast
2025-05-06

Till statsrådet Nina Larsson (L)

2024/25:602 Neutralitet på arbetsplatsen

Diskrimineringsombudsmannen har under de senaste åren drivit flera uppmärksammade ärenden där arbetsgivare ansetts ha brutit mot diskrimineringslagen när de infört eller tillämpat klädregler som påverkar anställdas möjligheter att bära religiösa symboler, såsom slöja. I flera fall har det handlat om arbetsplatser med krav på enhetlig klädsel av säkerhetsskäl eller för att säkerställa ett neutralt bemötande mot allmänheten, till exempel inom kollektivtrafiken eller flygplatsverksamhet.

I dessa fall har arbetsgivare försökt upprätthålla gemensamma policyer för hur personalen ska framstå utåt mot kund, något som många anser vara en självklar del av rätten att leda verksamheten. Det är också en fråga om arbetsmiljö, trygghet och servicekvalitet. Trots detta har Diskrimineringsombudsmannen i flera fall drivit processer mot dessa aktörer, även när reglerna varit motiverade utifrån arbetsplatsens förutsättningar.

Samtidigt är det tydligt att det finns ett glapp mellan den svenska arbetsmarknadsmodellen, där arbetsgivare och arbetstagare förväntas följa gemensamma regler, och den utveckling där religiösa symboler, såsom slöjan, ges ett långtgående skydd. Slöjan är inte bara ett religiöst plagg utan kan även uppfattas som ett uttryck för värderingar kring könsroller och kvinnoyn som inte överensstämmer med svenska principer om jämställdhet. Det kan vara en anledning till att vissa arbetsgivare inte anser att slöjan är förenlig med deras verksamhetsinriktning, särskilt i yrken där neutralitet, säkerhet och förtroende är avgörande.

Det måste finnas en klar avgränsning för vilka individuella uttryck som kan tillåtas inom ramen för en anställning, särskilt i verksamheter som finansieras med offentliga medel.

Detta väcker frågan om var balansen ska ligga mellan individens rätt att uttrycka sin religion och arbetsgivarens rätt och ansvar att upprätthålla struktur och klara riktlinjer på arbetsplatsen. Det är också en fråga om vilket ansvar den enskilde har när man väljer att arbeta inom en viss yrkessektor.

Jag vill därför fråga statsrådet Nina Larsson följande:

1. Avser statsrådet att vidta några åtgärder för att tydliggöra arbetsgivares rätt att upprätthålla klädkoder och säkerhetsregler på arbetsplatser där det anses nödvändigt?
2. Hur ser statsrådet på balansen mellan individens rätt att bära religiösa symboler och arbetsgivarens ansvar att skapa en tydlig, fungerande och professionell arbetsmiljö, och har statsrådet för avsikt att ta några initiativ utifrån sin bedömning?
3. Anser statsrådet att dagens tillämpning av diskrimineringslagen ger ett rimligt skydd för arbetsgivare mot rättsliga processer när de agerar utifrån ordnings-, säkerhets- eller serviceaspekter, eller avser statsrådet att ta några initiativ inom sitt ansvarsområde?

.....

Sara Gille (SD)

Överlämnas enligt uppdrag

Lena Lindbäck