

Motion till riksdagen 2018/19:2972

av **Christian Carlsson (KD)**

Översyn av diskrimineringslagstiftningen

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en utredning för att se över diskrimineringslagstiftningen och tillkännager detta för regeringen.

Motivering

Den svenska diskrimineringslagstiftningen har fått en rad olyckliga konsekvenser när den uttolkats i svenska domstolar. Mot bakgrund av detta behövs förtydliganden från lagstiftarens sida i form av en översyn av diskrimineringslagstiftning.

Det finns exempel på när svenska domstolar har slagit fast att det är fråga om diskriminering när företag avbryter en anställningsprocess på grund av att den arbetssökande av religiösa skäl vägrat att hälsa på vissa grupper av människor genom att ta i hand. Det finns andra exempel där arbetssökande har krävt att få utföra sitt arbete i heltäckande slöja. Företag som kallar arbetssökande till intervju men som sedan avbryter en anställningsprocess av någon av dessa anledningar riskerar idag att behöva betala tusentals kronor i diskrimineringsersättning. Det här är helt fel.

Religionsfriheten, det vill säga att ensam eller tillsammans med andra få utöva sin religion, är grundlagsfäst och skall så vara. Det är en mänsklig rättighet och får inte sättas på undantag alldeles oavsett vad vi tycker om andra religioner som finns i vårt land. Vår rätt till religionsfrihet får dock inte begränsa andra människors grundläggande rättigheter eller hota grundläggande värden som vårt samhälle vilar på. Religionsfrihet är exempelvis även rätten att inte ha eller förmedla en religiös tro, och jämlikhet mellan kvinnor och män är ett sådant viktigt värde som vårt samhälle fortsatt ska bygga på.

Mot bakgrund av detta måste arbetsgivare i Sverige ha rätt att kräva att personalen på den egna arbetsplatsen behandlar människor lika oavsett kön, t.ex. att de hälsar på både män och kvinnor på samma sätt. Därmed borde arbetsgivare också kunna säga nej till anställda som vägrar att ta i hand. Arbetsgivare ska dessutom ha rätt att kräva att anställda ska visa ansiktet, utan att det är fråga om diskriminering.

Dessa frågor borde ligga inom ramen för arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Detta eftersom det är arbetsgivaren som bör ha det avgörande inflytandet och

ansvaret för vilken organisationskultur, vilka värderingar och vilken människosyn som ska genomsyra det egna företaget eller den egna arbetsplatsen.

Det faktum att vi vid flera tillfällen har fått erfara den här typen av ”handskakningsmål” i kostsamma domstolsprocesser vittnar om att Sverige har en diskrimineringslagstiftning som både öppnar för en orimlig tolkning av begreppet ”diskriminering” och om att denna diskrimineringslagstiftning innebär en alltför långtgående politisk styrning av svenska företag. Dagens uttolkning av diskrimineringslagstiftningen riskerar dessutom att fungera kontraproduktivt när det gäller den viktiga samhällsutmaningen att få in fler personer med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden.

I Sverige har vi en sedvana att hälsa på varandra genom att se varandra i ögonen och ta varandra i hand. Vi gör det för att visa respekt för den vi möter och vi hälsar på både kvinnor och män på samma sätt därför att jämställdhet är en självklar värdering i vårt samhälle. Allt detta är en styrka eftersom det skapar tillit och samhörighet mellan människor. Det borde inte vara något som Sveriges riksdag i egenskap av lagstiftare tvingar privata företag och andra arbetsgivare att kompromissa med. Jag föreslår därför att det tillsätts en utredning för att reformera och förtydliga diskrimineringslagstiftningen i enlighet med motionens intentioner.

Christian Carlsson (KD)