

AUGUST 2023

# KRÆNKENDE HANDLINGER OG DISKRIMINATION PÅ ARBEJDSPLADSEN: RELIGION OG TRO

Alle arbejdstagere har ret til ikke at blive udsat for diskrimination, hadforbrydelser eller andre krænkende handlinger på baggrund af religion eller tro. De har også ret til tros- og religionsfrihed.

## KRÆNKENDE HANDLINGER

Der er ifølge arbejdsmiljøreglerne tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, der af disse personer opfattes som nedværdigende. Både arbejdsgivere og medarbejdere kan være involveret i krænkende handlinger. Arbejdsgivere har pligt til at forebygge og håndtere krænkende handlinger.

Krænkende handlinger kan tage form af mobning, trusler, øgenavne, upassende spørgsmål, kommentarer og vittigheder, ekskludering, eller fornærmelser. Eksempler på krænkende handlinger på baggrund af tro eller religion kan være at:

- gøre grin med en persons religiøse beklædning eller spisevaner
- fremsætte nedladende, generaliserende eller dehumaniserende bemærkninger om en persons religion
- antyde forbindelser til ulovligheder, terror, kvindeundertrykkelse osv.
- presse en medarbejder til at drikke alkohol eller lade være med at invitere personen med til et arrangement, hvor der drikkes alkohol
- presse en medarbejder til at deltage i religiøse aktiviteter, for eksempel julegudstjenester
- benægte, bagatellisere eller gøre grin med historiske overgreb, som religiøse minoriteter har været udsat for
- kontrollere andres (manglende) religiøse opførsel eller praksis, for eksempel ved at påpege at en person burde bære tørklæde eller bede oftere
- missionere over for medarbejdere, der ikke har bedt om det.

## HVAD BETYDER RELIGION ELLER TRO?

Der er ingen håndfast definition på, hvad religion eller tro dækker over, hverken i dansk eller international lov. Typisk forstås religion og tro som alle former for religion, nye såvel som gamle, traditionelle såvel som ikke-traditionelle. Det dækker også ikke-religiøse overbevisninger, for eksempel ateisme, humanisme og paganisme.

Krænkende handlinger på baggrund af religion eller tro omfatter både tilfælde, hvor en person krænkes på grund af sin egen religion eller tro, og tilfælde, hvor en person krænkes på baggrund af en religion eller tro, som andre tror, man har været eller er associeret med.

## DISKRIMINATION

Krænkende handlinger kan i nogle tilfælde karakteriseres som diskrimination. Diskrimination er forbudt ifølge forskelsbehandlingsloven. Ifølge loven indbefatter diskrimination både chikane, direkte og indirekte diskrimination og instruktion om at diskriminere.

**Chikane** er uønsket optræden i relation til en persons religion eller tro. Chikane har til formål eller som virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende. Både tilsigtet og utilsigtet chikane er omfattet af forbuddet mod diskrimination. De ovennævnte eksempler kan alle være udtryk for chikane.

**Direkte diskrimination** er, når en arbejdsgiver bevidst forskelsbehandler en medarbejder (eller potentiel medarbejder) på grund af tro eller religion. Det er ulovligt ifølge både dansk og international lov. Det kan være diskrimination af religiøse grunde, hvis:

- en arbejdsgiver undlader at forfremme en person, fordi vedkommende bærer tørklæde eller turban
- en arbejdsgiver undlader at indkalde en person til samtale, fordi vedkommendes navn er associeret med en bestemt religion
- en person ekskluderes fra bestemte arbejdsområder, for eksempel områder med kundekontakt, på grund af vedkommendes religiøse praksis eller beklædning
- en arbejdsgiver har viden om, at en medarbejder udsættes for chikane, men ikke griber ind.

**Indirekte diskrimination** er mindre tydelig og ikke nødvendigvis bevidst forskelsbehandling. Det er indirekte diskrimination, når bestemte praksisser på arbejdspladsen betyder, at nogen stilles ringere end andre på grund af deres religion eller tro. Indirekte diskrimination er ulovlig, medmindre det kan retfærdiggøres, at denne praksis er proportional, passende og nødvendig. Det kan være indirekte diskrimination af religiøse grunde, hvis:

- en person bliver bedt om at arbejde på vedkommendes helligdag
- en person skal deltage i et obligatorisk teambuilding-kursus, hvor visse aktiviteter er i strid med personens religiøse praksis, for eksempel at give hånd eller på anden måde berøre en kollega af et andet køn.

**Instruktion om at diskriminere** en person på grund af religion eller tro betragtes også som diskrimination. Instruktionen skal være givet af en person, der er overordnet i forhold til den, der modtager instruktionen. Det kan være instruktion om at diskriminere, hvis:

- en arbejdsgiver beder en teamleder om at flytte en given medarbejder fra arbejdsopgaver med kundekontakt på grund af vedkommendes religiøse praksis eller beklædning.

## HADFORBRYDELSER

Krænkende adfærd kan i nogle tilfælde udgøre en hadforbrydelse. En hadforbrydelse er en strafbar handling, der har et hadmotiv – dvs. at handlingen er motiveret af gerningspersonens opfattelse af andres race, hudfarve, nationale eller etniske oprindelse, tro, handicap eller seksuelle orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk. Hadforbrydelser kan være trusler, vold eller hærværk, men et hadmotiv kan også forekomme ved andre straffbare forhold. Hadefulde ytringer anses også for en hadforbrydelse. Eksempler på religiøst motiverede hadforbrydelser kan være, at:

- en gruppe personer tegner hagekors på deres jødiske kollegas skab
- en person river tørklædet af sin kollega
- en person skriver opslag på arbejdspladsens intranet, hvor vedkommende sammenligner muslimer med kræftceller.

### HVAD SIGER LOVEN?

Den danske Grundlov sikrer, sammen med Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, at alle har ret til tros- og religionsfrihed. Retten til tros- og religionsfrihed indbefatter retten til at have eller ikke have en tro eller religion, og retten til at praktisere og manifestere denne, alene eller sammen med andre. Det gælder også på arbejdspladsen, omend med visse begrænsninger.

Forskelsbehandlingsloven forbyder direkte og indirekte diskrimination, chikane og instruktion om diskrimination på arbejdsmarkedet på grund af race, hudfarve eller etnisk oprindelse; seksuel orientering; national eller social oprindelse; politisk anskuelse; alder; handicap; og religion eller tro. Forbuddet gælder ved ansættelse, under ansættelse og ved afskedigelse. Klager over overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling kan behandles af Ligebehandlingsnævnet og domstolene.

Straffelovens § 81, nr. 6 om hadforbrydelser fastslår, at det ved straffens fastsættelse skal indgå som skærpende omstændighed, at gerningen helt eller delvis har baggrund i andres etniske oprindelse, tro, handicap, seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristik eller lignende.

Straffelovens paragraf 266b (i daglig tale racismeparagraffen eller diskriminationsparagraffen) forbyder forhånelser eller nedværdigelser på grund af race, hudfarve, nationale eller etnisk oprindelse, tro, handicap, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika. Politiet har pligt til at efterforske anmeldte hadforbrydelser.

## HVAD KAN DU SOM ARBEJDSGIVER GØRE FOR AT SIKRE ET INKLUDERENDE ARBEJDSMILJØ?

**Signaler tydeligt, at arbejdspladsen værdsætter diversitet og inklusion.** Formuler en inklusionspolitik. Inkluder retningslinjer for brug af religiøs beklædning og symboler, mulighed for religiøst relaterede ferier og pauser, fritagelse fra bestemte arbejdsopgaver osv. Sørg for, at der er viden om og forståelse for hinandens tro og religion.

**Giv plads til, at medarbejdere kan praktisere deres religion eller tro.** At en arbejdsplads skal være neutral i forhold til tro og religion betyder ikke, at den skal være et religionstomt rum. En arbejdsplads, hvor der ikke er plads til medarbejderes religiøse identitet og praksis, kan opleves som meget ekskluderende.

**Find så vidt muligt praktiske løsninger** i forhold til beklædning, mad og drikkevarer, ferier, bederum, arbejdspladsarrangementer osv. Under højtider kan man eventuelt tilbyde fleksible mødetider og pauser, midlertidigt skift i arbejdsopgaver, kortere arbejdsdage eller mulighed for ferie. Sørg for, at medarbejdere har mulighed for i fortrolighed at udtrykke ønsker om særlige hensyn.

**Prioriter universelle løsninger.** Sørg for, at tilbud om fleksibilitet ikke kun tilgodeser personer med religiøse behov. I stedet for at tilbyde fleksible pauser til personer, der beder, kan man for eksempel tilbyde fleksible pauser til alle.

**Gør det klart, at arbejdspladsen ikke tolererer urimelig forskelsbehandling eller krænkende handlinger på baggrund af religion eller tro.**

**Tjek, at eksisterende politikker, praksisser og regler ikke er diskriminerende** – og hvis de er, så tjek, om der er saglige og nødvendige grunde. Vær opmærksom på, at arbejdspladsens sammensætning ændrer sig; hvad der måske var uproblematisk for 10 år siden, kan være problematisk i dag, fordi medarbejdergruppen har ændret sig.

**Håndter krænkende adfærd.** Etabler anonyme klagemekanismer og andre muligheder for i fortrolighed at rapportere om krænkende adfærd. Tag henvendelser alvorligt. Sørg for opfølgning på hændelser, for eksempel gennem oplysning, dialog og konfliktmægling. Kontakt politiet i tilfælde, hvor der er tvivl om, hvorvidt der foreligger en hadforbrydelse.

## RÅDGIVNING

### Arbejdstilsynets hotline

Arbejdstilsynet vejleder både medarbejdere og arbejdsgiver om håndtering af krænkende handlinger som for eksempel mobning og chikane på arbejdspladsen.

Tlf. 70 22 12 80

Mandag-torsdag kl. 8-15, fredag kl. 8-14

### Diskriminationslinjen

Institut for Menneskerettigheder tilbyder gratis juridisk rådgivning, hvis man har været udsat for diskrimination, for eksempel på arbejdspladsen

Tlf. 32 69 86 66

Mandag-torsdag kl. 12-15

### Politiet

Hvis man har været udsat for en mulig hadforbrydelse, skal man anmelde det til politiet. Hadforbrydelser kan anmeldes telefonisk, via e-mail eller ved at møde personligt op på en politistation.

Website: [www.politi.dk/kontakt-politiet](http://www.politi.dk/kontakt-politiet)

### AKVAH (Det Jødiske Samfund)

AKVAH registrerer antisemitiske hændelser i Danmark, herunder diskrimination på arbejdspladsen. Hvis man har oplevet antisemitiske hændelser, kan man sende en mail. Det er også muligt at få krisehjælp.

Mail: [akvah@mosaiske.dk](mailto:akvah@mosaiske.dk)

### Center for Muslimers Rettigheder i Danmark (CEDA)

CEDA registrerer antimuslimske hændelser i Danmark, herunder diskrimination på arbejdspladsen. Hvis man har oplevet antimuslimske hændelser, kan man sende en mail.

Mail: [info@ceda.nu](mailto:info@ceda.nu)