

INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER

KVINDER MED TØRKLÆDE

TI KVINDERS
ERFARINGER MED
ARBEJDSMARKEDET



KVINDER MED TØRKLÆDE

TI KVINDERS ERFARINGER MED ARBEJDSMARKEDET

Ligebehandlingsafdelingen, Institut for Menneskerettigheder

Ansvarlig: Ligebehandlingschef Maria Ventegodt

Redaktion: Nanna Margrethe Krusaa

Forfattere: Sarah Zaken, Anah Maskell, Line Vikkelsø Slot, Tine Birkelund Thomsen

Redaktionen er afsluttet i februar 2020.

Tak til alle informanter, der lod sig interviewe til undersøgelsen.

Tak til jordemoderen der lægger ansigt til billedet på forsiden.

Det skal nævnes, at kvinden ikke er blandt informanterne, og at ingen jordemødre indgår i undersøgelsen.

ISBN: 978-87-93893-38-2

e-ISBN: 978-87-93893-37-5

Forsidefoto: Linda Kastrup, Ritzau Scanpix

Layout: Hedda Bank

© 2020 Institut for Menneskerettigheder

Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution

Wilders Plads 8K

1403 København K

Telefon 32 69 88 88

www.menneskeret.dk

Vi tilstræber, at vores udgivelser bliver så tilgængelige som muligt. Vi bruger fx store typer, korte linje, få orddelinger, løs bagkant og stærke kontraster.

Læs mere om tilgængelighed på: www.menneskeret.dk/tilgaengelighed

INDHOLD

INDLEDNING

KAPITEL 1 – RELEVANTE KORRESPONDANCESTUDIER	7
1.1 KORRESPONDANCESTUDIET FRA 2019	7
1.1.1 Korrespondancestudiets resultater	9
1.2 KORRESPONDANCESTUDIET FRA 2018	10
1.2.1 Korrespondancestudiets resultater	10
1.3 LIGNENDE UNDERSØGELSER	11
KAPITEL 2 – TØRKLÆDEBÆRENDE KVINDERS EGNE OPLEVELSER	12
2.1 TØRKLÆDETS BETYDNING FOR KVINDERNE	13
2.1.1 En religiøs og kulturel praksis og et tegn på at tilhøre et fællesskab	13
2.1.3 En afgrænsning af det intime og private	14
2.2 OPLEVET DISKRIMINATION I ANSÆTTELSESPROCESSER OG PÅ ARBEJDSPLADSER	15
2.2.1 At skulle smage på svinekød	15
2.2.2 At blive ignoreret	16
2.2.3 At være uvelkommen	16
2.3 TØRKLÆDETS BETYDNING FOR OMVERDENEN	17
2.3.1 Er undertrykte og støtter op om islamisme	17
2.3.2 Mangler sociale kompetencer og passer ikke ind i arbejdskulturen	17
2.3.3 Mangler dansksproglige kompetencer	18
2.3.4 Mangler faglige kompetencer	19
2.3.5 Kunderne vil reagere negativt	19
2.3.6 Ikke tilstrækkeligt neutrale	19
2.3.7 Nysgerrige/grænseoverskridende spørgsmål	20
2.4 KONSEKVENSER AF OPLEVET DISKRIMINATION	21
2.4.1 Internalisering	21
2.4.2 Overpræstation	21
2.4.3 Repræsentation	22
2.4.4 Negligering	24
2.5 JOBSØGNINGSSTRATEGI	25
2.5.1 At til- eller fravælge foto på CV'et	25
2.5.2 At bære tørklædet anderledes	25
2.5.3 At tage tørklædet helt af	26
2.5.4 At søge jobs, hvor tørklædet er en fordel	26

2.5.5 At lægge vægt på sin personlighed	27
2.5.6 At søge job i udlandet eller i udenlandske virksomheder i Danmark	27
2.5.7 At opgive at søge drømmejobbet	28
2.5.8 At bruge sit netværk	28
2.6 PERSPEKTIVERING – OM DISKURSEN I SAMFUND, MEDIER OG POLITIK	29
2.6.1 Mediernes portrættering af muslimer er ikke retvisende	29
2.6.2 Generel manglende viden om muslimer i befolkningen	30
2.6.3 Udviklingen over tid – fra gæstearbejdere til potentielle terrorister	30
2.6.4 Når debatten skaber frygt	31
KAPITEL 3 – RETLIG GENNEMGANG – FORSKELSBEHANDLING PÅ ARBEJDSMARKEDET PÅ GRUND AF RELIGION OG TRO	33
3.1 INDLEDNING	33
3.2. LOV OM FORBUD MOD FORSKELSBEHANDLING PÅ ARBEJDSMARKEDET M.V. (FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN) OG EU'S BESKÆFTIGELSESDIREKTIV 2000/78	33
3.2.1 Direkte og indirekte forskelsbehandling	34
3.2.2 Chikane	35
3.2.3 Instruktion om at forskelsbehandle	36
3.2.4 Generelle undtagelser	36
3.2.5 Klager over forskelsbehandling	36
3.3 BEKLÆDNINGSGREGLER, HERUNDER FORBUD MOD AT BÆRE RELIGIØSE SYMBOLER PÅ ARBEJDSPLADSEN	36
3.3.1 Praksis fra EMD	37
3.3.2 Hensynet til kunderne	38
3.3.3 Sikkerhed og hygiejne	40
3.3.4 Sammenfatning	40
3.4 RELIGIØSE SKIKKE	41
3.4.1 Håndtryk og berøring	41
3.4.2 Pligten til rimelig tilpasning	42
3.5 SPØRGSMÅL TIL MEDARBEJDERENS RELIGIONSUDØVELSE	44
3.6 SAMMENFATNING AF REGLERNE OM RELIGIONSDISKRIMINATION PÅ ARBEJDSMARKEDET	45
SUMMARY	47
LITTERATUR	49
ARTIKLER	50
SLUTNOTER	51

INDLEDNING

I denne rapport sætter vi fokus på adgangen til arbejdsmarkedet for kvinder, der bærer tørklæde. Vi stiller skarpt på, hvad det betyder for yngre, dansktalende, veluddannede, minoritetsetniske kvinders jobmuligheder, at de bærer tørklæde og dermed signalerer et religiøst tilhørsforhold.

Ny forskning fra Københavns Universitet¹ dokumenterer, at tørklædet påvirker en ansøgers jobmuligheder negativt. I studiet – der er gennemført som et felteksperiment – blev 1.350 fiktive ansøgninger sendt afsted som svar på en række stillingsopslag inden for et bredt udvalg af brancher (handel og service, industri og håndværk, salg og kommunikation, undervisning, kontor og økonomi, social og sundhed).² Den eneste forskel på ansøgningerne var, om kvinden bag ansøgningen var etnisk dansk, havde etnisk minoritetsbaggrund eller havde etnisk minoritetsbaggrund og bar tørklæde. Studiet foretog således en sammenligning af, hvor ofte ansøgere med enslydende kvalifikationer og kompetencer, men med forskelligt "gruppetilhørsforhold", blev indkaldt til samtale.

Studiet viser, at chancerne for at blive indkaldt til jobsamtale er ringere for ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund – ikke mindst når der er tale om ansøgere med tørklæde. Minoritetsetniske kvinder med tørklæde skal således sende 60 pct. flere ansøgninger end etnisk danske kvinder for at blive indkaldt til samtale, mens minoritetsetniske kvinder uden tørklæde skal sende 18 pct. flere end etnisk danske kvinder.

Det interessante ved studiet er, at det viser omfanget af faktisk forskelsbehandling (modsat oplevet), som ellers kan være vanskelig at påvise. Det viser dog ikke, om forskelsbehandlingen er lovlig eller ej. Mens fravalg pga. etnisk oprindelse altid er ulovligt, kan fravalg pga. tørklæde i visse tilfælde være lovligt. Studiets fremgangsmåde og resultater er nærmere beskrevet i kapitel 1.

Vi ser i dag en positiv udvikling for så vidt angår antallet af kvinder af ikke-vestlig oprindelse, der gennemfører en erhvervskompetencegivende uddannelse. I perioden 2008 til 2019 steg andelen af kvinder af ikke-vestlig oprindelse med en erhvervskompetencegivende uddannelse bag sig således med knap 21 procentpoint.³

Ser vi på opgørelser over igangværende uddannelse, fremgår det, at 70 pct. af de 16-19-årige efterkommerkvinder af ikke-vestlig oprindelse er i gang med en ungdomsuddannelse eller en videregående uddannelse. Dette er lidt mere end den tilsvarende andel af kvinder af etnisk dansk oprindelse på 65 pct.⁴

Når disse kvinder først får en uddannelse, er der langt flere, der kommer i job og får en god løn end tidligere. Det viser tallene. Dog er andelen, der ikke kommer i arbejde, fortsat større, når vi sammenligner med kvinder med en etnisk dansk baggrund. Én blandt flere forklaringer kan være, at kvinderne udsættes for forskelsbehandling i forbindelse med jobsøgning. Dette gælder i særlig udstrækning kvinder, der bærer tørklæde.⁵

Med det formål at belyse overvejelser hos minoritetsetniske kvinder med tørklæde i forbindelse med jobsøgning har vi i foråret 2019 interviewet ti veluddannede, velkvalificerede kvinder med denne profil. Disse interviews – som behandles i rapportens kapitel 2 – giver bl.a. indblik i oplevelser, hvor kvinderne har følt sig diskrimineret eller chikaneret til en jobsamtale eller på arbejdspladsen, herunder oplevelser, hvor fordomme om muslimske kvinder – ifølge kvinderne selv – var udslagsgivende for, at de ikke kom i betragtning til en given stilling. Derudover kommer kvinderne med en række interessante betragtninger om, hvilke betydninger tørklædet tillægges af kvinderne selv, af arbejdsgivere og i den offentlige diskurs, samt hvilke strategier de anvender i kampen for at få fodfæste på arbejdsmarkedet og hvorfor. Analysen er en fremstilling af de pågældende informanternes perspektiv. Den hævder ikke at være repræsentativ for, hvad kvinder med tørklæde generelt måtte have oplevet.

Det skal nævnes, at det i særlige situationer vil være tilladt for en arbejdsgiver/virksomhed at afvise en ansøger med tørklæde på grund af tørklædet. Det vil det fx være, hvis virksomheden har et særligt beklædningsreglement, der hviler på en saglig begrundelse. Tilsvarende kan det være tilladt, såfremt afvisningen er begrundet i sikkerheds- og/eller hygiejnehensyn og er nødvendig. Disse undtagelser uddybes i rapportens kapitel 3, som dykker ned i centrale dele af forskelsbehandlingsloven⁶, der har til formål at beskytte ansøgere mod ulovlig forskelsbehandling bl.a. på grund af religion og tro.

KAPITEL 1

RELEVANTE KORRESPONDANCESTUDIER



1.1 KORRESPONDANCESTUDIET FRA 2019

“Alike, but different: How cultural distinctiveness shapes immigrant-origin minorities’ access to the labour market.”

Forskningsartiklen "Alike, but different: How cultural distinctiveness shapes immigrant-origin minorities’ access to the labour market" af Malte Dahl gransker spørgsmålet om forskelsbehandling af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Artiklen bygger på gennemførelsen af et korrespondancestudie (en specifik type felteksperiment) med 1.350 cases. Studiet er iværksat med henblik på at kunne bestemme, i hvilken udstrækning eksplicitte tegn på særlige gruppetilhørsforhold (et "dansk" navn, et "mellemøstligt" navn, at ansøgeren bærer tørklæde) har betydning for, hvorvidt en person bliver kaldt til jobsamtale eller ej. I studiet søges endvidere svar på, om information på CV'et, der går imod arbejdsgivers umiddelbare forventninger til ansøgeren i kraft af ansøgerens gruppetilhørsforhold, kan afbøde potentiel forskelsbehandling.⁷

I studiet sammenlignes tre grupper af ansøgere: etnisk danske kvinder, minoritetsetniske kvinder **uden** og minoritetsetniske kvinder **med** tørklæde. Ansøgerne er tildelt navne, der er typiske for deres gruppetilhørsforhold. På alle CV'er er der anvendt et sort/hvidt foto af en mørkhåret kvinde med et udseende, der gør, at hun både kunne have danske rødder og rødder i et mellemøstligt land. På en tredjedel af CV'erne bærer kvinden tørklæde.⁸ Som det fremgår af CV-eksemplerne er det den samme kvinde, der lægger ansigt til alle billederne. Formålet er at **undgå**, at arbejdsgivers til- eller fravalg af ansøgere til jobsamtale kan siges at være påvirket af andre faktorer end dem, man i det pågældende studie har valgt skal være i fokus.

EKSEMPEL PÅ CV FRA ANSØGER MED OG UDEN TØRKLÆDE

CV		CV	
<p>Erhvervs erfaring</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2008-2017: Ansat som salgsassistent i virksomhed, by • 2002-2006: Ansat hos Kvikly • 2006-2010: Frivillig hos Røde Kors 		<p>Erhvervs erfaring</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2008-2017: Ansat som salgsassistent i virksomhed, by • 2002-2006: Ansat hos Kvikly • 2006-2010: Frivillig hos Røde Kors 	
<p>Uddannelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2006-2008: Detailhandelsuddannelse med speciale som salgsassistent på EUC Nordvestsjælland <ul style="list-style-type: none"> ◦ Praktik hos virksomhed i by • 2001-2004: Stenhus Gymnasium • 2000/2001: 10. klasse på Stengærde Skole • 1990/2000: Stengærde i Holbæk 		<p>Uddannelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2006-2008: Detailhandelsuddannelse med speciale som salgsassistent på EUC Nordvestsjælland <ul style="list-style-type: none"> ◦ Praktik hos virksomhed i by • 2001-2004: Stenhus Gymnasium • 2000/2001: 10. klasse på Stengærde Skole • 1990/2000: Stengærde i Holbæk 	
<p>Andet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sprogkondskaber: Flydende engelsk og dansk i både skrift og tale • Bestyrelsesmedlem gennem tre år i min daværende andelsforening 		<p>Andet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sprogkondskaber: Flydende engelsk og dansk i både skrift og tale • Bestyrelsesmedlem gennem tre år i min daværende andelsforening 	
<p>Personlige oplysninger</p> <ul style="list-style-type: none"> • Navn • F. 1984 • Tlf. xx xx xx xx • E-mail 		<p>Personlige oplysninger</p> <ul style="list-style-type: none"> • Navn • F. 1984 • Tlf. xx xx xx xx • E-mail 	

Da det i danske ansøgninger er relativt almindeligt at inkludere en sektion i CV'et, der fortæller lidt om ansøgerens fritidsinteresser mv., indgår en sådan sektion også i korrespondancestudiets konstruerede CV'er. I halvdelen af ansøgningerne er denne information udformet på en måde, der skal modvirke, at ansøgeren ikke bliver indkaldt til samtale på grund af eventuelt umiddelbare forestillinger om, at hun ikke er velintegreret. Således fremgår det fx, at ansøgeren er medlem af andelsboligforeningens bestyrelse, dyrker sport og elsker at rejse med sin kæreste med et dansklingende navn.⁹

Det fremgår desuden af de fiktive CV'er, at ansøgeren har gået i dansk folkeskole, har en gymnasial uddannelse og har en relevant uddannelse inden for det danske uddannelsessystem. Ansøgeren har desuden erfaring fra relevante jobs på det danske arbejdsmarked. Endelig skal det nævnes, at ansøgeren fremstår motiveret og kompetent, og at selve ansøgningen er skrevet på fejlfrit dansk.¹⁰

I studiet er der sendt fiktive ansøgninger afsted som svar på i alt 1.350 stillingsopslag fra Jobindex.dk i perioden februar til september 2017. For at opnå et så dækkende billede som muligt er der søgt på stillingsopslag fra arbejdsgivere i hele Danmark og inden for seks forskellige jobtyper.¹¹ Akademiske jobs indgår ikke og ej heller jobs, der forudsætter tekniske færdigheder på højt fagligt niveau, da ansøgninger rettet mod disse jobtyper i virkelighedens verden ville indeholde detaljeret, specifik viden og et længere CV.¹²

Eftersom studiet inkluderer tre grupper kvinder og anvender et foto på CV'et af den samme kvinde (med og uden tørklæde mv.), er metoden, hvor flere fiktive ansøgninger sendes til den samme arbejdsgiver – som ofte ses anvendt i lignende studier – ikke egnet her.¹³

I studiet bliver hver fjerde ansøger samlet set indkaldt til samtale, hvilket ifølge Dahl indikerer, at de fiktive ansøgninger generelt er af høj kvalitet, og at arbejdsmarkedet i den givne periode kan karakteriseres ved en høj efterspørgsel efter arbejdskraft.¹⁴

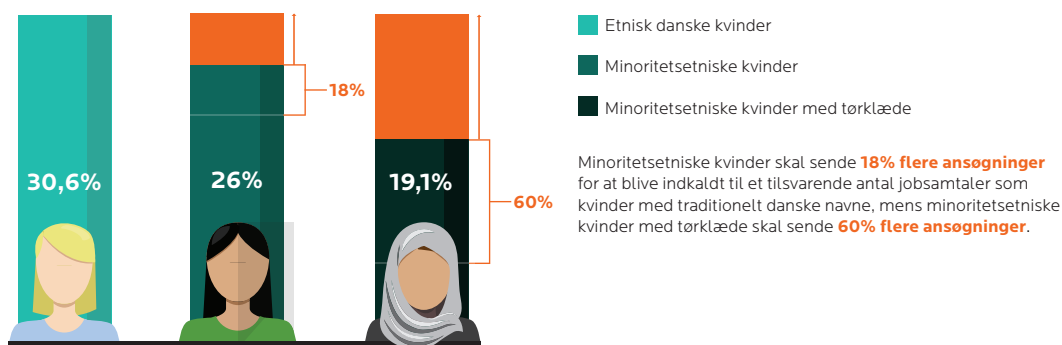
1.1.1 KORRESPONDANCESTUDIETS RESULTATER

Resultaterne af Dahls korrespondancestudie viser overordnet, at minoritetsetniske kvinders chancer for at blive indkaldt til jobsamtale er signifikant ringere end etnisk danske kvinders – ikke mindst når der er tale om minoritetsetniske kvinder med tørklæde.

Nærmere bestemt bliver de etnisk danske kvinder i studiet indkaldt til samtale i 30,6 pct. af tilfældene, de minoritetsetniske kvinder i 26 pct. og de tørklæde-bærende minoritetsetniske kvinder i 19,1 pct.

Mere specifikt viser resultaterne en signifikant negativ effekt (4,6 procentpoint) af at have et minoritetsnavn sammenlignet med at have et typisk dansk navn. Kvinder med minoritetsnavne skal således sende 18 pct. flere jobansøgninger afsted for at blive indkaldt til et tilsvarende antal samtaler som kvinder med traditionelt danske navne.

HYPPIGHED AF INDKALDELSER TIL JOBSAMTALER



Den negative effekt forstærkes markant, når minoritetsansøgeren tillige bærer tørklæde. Forskellen mellem kvinder med typisk danske navne og kvinder med minoritetsnavne, der bærer tørklæde, er således 11,5 procentpoint. Det betyder i praksis, at kvinder med tørklæde skal sende 60 pct. flere ansøgninger afsted for at blive indkaldt til et tilsvarende antal samtaler som kvinder med traditionelt danske navne.

Forskelsbehandlingen blev ikke – som ellers forventet – afbødet af information på CV'et, der skulle imødegå arbejdsgivers umiddelbare forventninger til ansøger i kraft af hendes gruppetilhørsforhold (fx information om medlemskab af andelsboligforeningens bestyrelse). Det har således ingen betydning, at ansøgningen indikerer, at vedkommende er velintegreret: Forskelsbehandlingen

er konstant uanset ansøgningernes indhold. Forskelsbehandlingen er i øvrigt konsistent på tværs af brancher og finder sted i forhold til både offentlige og private stillinger. Dog er det værd at notere, at forskelsbehandling af minoritetsetniske kvinder **uden** tørklæde ser ud til at være mindre udtalt på det private arbejdsmarked end på det offentlige.¹⁵

Dahl bemærker, at feltstudiets resultater falder fint i forlængelse af et tidligere gennemført korrespondancestudie i dansk sammenhæng (se beskrivelsen herunder), hvilket bestyrker studiets validitet. Han bemærker desuden, at forskellen på at have et typisk dansk navn og et typisk mellemøstligt navn er mindre i det netop gennemgåede studie end den forskel, man finder i sammenlignelige europæiske korrespondancestudier. Ifølge Dahl er forklaringen, at disse studier typisk inkluderer mænd, og at minoritetsetniske mænd i højere grad end minoritetsetniske kvinder oplever at være udelukket fra arbejdsmarkedet.¹⁶

1.2 KORRESPONDANCESTUDIET FRA 2018

“Experimental Evidence of Discrimination in the Labour Market: Intersections between Ethnicity, Gender, and Socio-Economic Status.”

I en forskningsartikel fra *European Sociological Review* fra 2018¹⁷ forsøger Dahl og Krog ligeledes at besvare spørgsmålet om, i hvilket omfang etniske minoriteter diskrimineres på det danske arbejdsmarked. Dette undersøges ved at sammenligne andelen af indkaldelser til jobsamtale for henholdsvis ansøgere med traditionelle danske navne og ansøgere med mellemøstlige navne. Sammenligningen danner grundlag for en kvantitativ vurdering af diskrimination på arbejdsmarkedet.

Ved hjælp af et korrespondancestudie har Dahl og Krog "søgt" 400 opslåede stillinger med fiktive jobansøgninger, i hvilke de har anvendt ansøgers navne som proxy for etnicitet. I studiet har hver arbejdsgiver modtaget to substantielt lige gode ansøgninger, der kun varierer for så vidt angår ansøgers etnicitet (Dahl og Krog, 2016:5).¹⁸

1.2.1 KORRESPONDANCESTUDIETS RESULTATER

I analyserne af data finder Dahl og Krog først og fremmest en sammenhæng mellem sandsynligheden for at blive indkaldt til jobsamtale og ansøgers etnicitet. Som de skriver, er der tale om en "betydende og signifikant forskel". Gennemsnitligt har en ansøger med etnisk minoritetsbaggrund 11,5 procentpoint lavere sandsynlighed for at blive indkaldt til en jobsamtale sammenlignet med en ansøger af etnisk dansk oprindelse. Ifølge studiet skal ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund med andre ord sende 52 pct. flere ansøgninger afsted for at blive indkaldt til det samme antal samtaler som ansøgere med etnisk dansk oprindelse (Dahl og Krog, 2016:102).

Dahl og Krog finder endvidere, at mænd med etnisk minoritetsbaggrund i højere grad er udsat for diskrimination end kvinder med samme baggrund. Hvor etniske

minoritetsmænd skal søge 88 pct. flere stillinger for at blive indkaldt til samme antal jobsamtaler som etnisk danske mænd, skal etniske minoritetskvinder blot søge 24 pct. flere stillinger end etnisk danske kvinder for at blive indkaldt til et tilsvarende antal samtaler. Ifølge forfatterne er dette resultat interessant, da europæiske korrespondancestudier ikke har tildelt køn på eksperimentel basis og typisk blot har anvendt mandlige ansøgere. Dahl og Krogs resultater indikerer således, at køn er en vigtig moderator for så vidt angår effekten af etnicitet (Dahl og Krog, 2016:102).

Endelig indikerer Dahl og Krogs data, at navnes socioøkonomiske konnotationer ikke har betydning for arbejdsgiverne. På den baggrund afviser de kritikken af, at resultater i korrespondancestudier afhænger af perceptioner af ansøgers status (Dahl og Krog, 2016:102).

I specialet gør Dahl og Krog sig overvejelser om, i hvilken udstrækning man med rimelighed kan hævde, at resultaterne fra deres feltstudie er betegnende for det til- og fravalg af jobansøgere, man finder på virkelighedens danske arbejdsmarked. De bemærker i den forbindelse, at udformningen af de fiktive ansøgninger og typen af jobs, der "søges", altid vil have betydning for resultaterne i et korrespondancestudie. Da de, som de skriver, ikke kender den typiske ansøger, kan de ikke være sikre på, at de med deres fiktive ansøgninger afspejler virkeligheden. Dahl og Krogs strategi har været at opbygge en "least likely case" ved for det første at udstyre deres fiktive ansøgere med relevant uddannelse og erfaring og for det andet at tilføje markører, der signalerer, at ansøgeren har "danske værdier". Hvorom alting er, viser resultaterne af deres studier, at selv etniske minoriteter, der har taget en studentereksamen, elsker at lave mad med deres kærestes og skriver et fejlfrit dansk, udsættes for diskrimination i betydeligt omfang (Dahl og Krog, 2016:104).

1.3 LIGNENDE UNDERSØGELSER

Et studie af Villadsen og Wulf fra 2018¹⁹ anvender tilsvarende korrespondancestudiet som metode til afdækning af udbredelsen af etnisk betinget diskrimination på det danske arbejdsmarked. Formålet er at teste holdbarheden af hypotesen om, at offentlige arbejdsgivere udøver mindre diskrimination end private. Villadsen og Wulf finder kort fortalt, at denne hypotese **ikke** kan bekræftes. Dog peger de på nødvendigheden af at se på samspillet mellem flere faktorer, hvis man vil have et præcist svar. Foruden sektor (offentlig eller privat) spiller forhold som arbejdspladsens størrelse og lokalitet/beliggenhed således en vigtig rolle.

I andre lande er korrespondancestudiet som metode til afdækning af forskelsbehandling heller ikke ukendt. I denne sammenhæng er det således oplagt at nævne det tyske studie "Discrimination against female migrants wearing headscarves" fra 2016 af Doris Weichselbaumer, der ligesom Dahls nyeste studie²⁰ særligt retter blikket mod forskelsbehandling af minoritetsetniske kvinder med tørklæde. Weichselbaumers studie viser tilsvarende, at det at bære tørklæde væsentligt forringer chancerne for at blive indkaldt til jobsamtale.²¹

KAPITEL 2

TØRKLÆDEBÆRENDE KVINDERS EGNE OPLEVELSER

I dette kapitel analyserer vi et kvalitativt datamateriale baseret på ti interviews med kvinder, der alle bærer tørklæde.

Kvinderne er i aldersgruppen 25-45 år, halvdelen er jobsøgende, mens de resterende er i job. Kvinderne søger job eller arbejder inden for et bredt udvalg af brancher.

I interviewene fortæller de om deres personlige oplevelser med at søge jobs og træde ind på det danske arbejdsmarked. Materialet giver indblik i oplevelser, hvor kvinderne har følt sig diskrimineret eller chikaneret til en jobsamtale eller på arbejdspladsen, herunder oplevelser, hvor fordomme om muslimske kvinder – ifølge kvinderne selv – har været afgørende for, at de ikke er blevet foretrukket til et job. Materialet giver ligeledes indblik i forskellen på, hvilke betydninger religiøst betinget tørklæde tillægges af henholdsvis kvinderne selv, arbejdsgivere og i den offentlige diskurs.

Alle interviews er gennemført i foråret 2019.

Analysen hævder ikke at være repræsentativ for, hvad kvinder med tørklæde generelt måtte have oplevet. Ambitionen har været at få konkretiseret relevante erfaringer med henblik på at opnå en bedre forståelse af de udfordringer, der kendetegner området.

2.1 TØRKLÆDETS BETYDNING FOR KVINDERNE

2.1.1 EN RELIGIØS OG KULTUREL PRAKSIS OG ET TEGN PÅ AT TILHØRE ET FÆLLESSKAB

I interviewene fortæller de ti kvinder, hvad tørklædet betyder for dem. Kvinderne beskriver det at bære tørklæde som en religiøs praksis, der symboliserer, at de er troende, og som – oplever de – bringer dem tættere på deres gud. Flere af kvinderne forklarer, at tørklædet også er en kulturel beklædningsgenstand, som kvinder traditionelt bærer i den etniske befolkningsgruppe, de tilhører. Tørklædet beskrives altså både som en del af en religiøs praksis og som et tegn på, at de tilhører en kulturel/etnisk gruppe. For flere af kvinderne er det betydningsfuldt at kunne spejle sig fysisk i andre med lignende religiøse overbevisninger og kulturel baggrund og at føle sig som en del af fællesskabet.

Hovedparten af kvinderne forklarer, at de aktivt og frit har valgt at bære tørklæde. De begyndte at gå med tørklæde som teenagere eller unge voksne, da de var gamle nok til bevidst at tage stilling til, om det var det rette valg for dem, og til at overveje konsekvenserne ved at bære tørklæde i det danske samfund. De føler sig således ikke tvunget til at gå med tørklædet. En enkelt kvinde beskriver dog, at det ikke er en mulighed for hende at tage tørklædet af igen, hvis hun ville, da hun går ud fra, at hendes mand ikke ville acceptere det.

2.1.2 En frigørelseskamp og en identitetsmarkør

For hovedparten af de interviewede kvinders vedkommende udgør tvangen derimod et tema i kvindernes beskrivelser af diskursen i det danske samfund, som medfører, at de føler sig pressede til at tage tørklædet af og dermed afklæde sig mod deres vilje. De føler sig begrænsede i deres religiøse praksis af normen i samfundet og på arbejdsmarkedet. De oplever, at mange danskere tror, at kvinder med tørklæde er undertrykte i hjemmet og er blevet tvunget til at bære tørklædet. Flere af de interviewede kvinder er således inde på, at det er omgivelsernes fordomme, der er problemet, og at fordommene resulterer i en følelse af undertrykkelse og stemping, da tørklædet tillægges betydninger, som ligger langt fra kvindernes egne overbevisninger og oplevelser. Kvinderne forklarer, at de må være stærke for at kæmpe imod presset for at tage tørklædet af og for at stå ved dem selv, deres tro og retten til at bære det tøj, de har lyst til.²² Tørklædet er dermed også en identitetsmarkør, som de som religiøse minoriteter i Danmark må kæmpe for at få lov til at bære i en frigørelseskamp fra majoritetens normer og i en magtkamp om tørklædets symbolske betydning.

En af kvinderne udtrykker sig således:

"Det har altid tiltalt mig (at gå med tørklæde, red.), men jeg turde ikke gøre det. (...) Jeg gik og tænkte, at jeg gerne ville gå med tørklæde og prøvede det derhjemme foran spejlet, og det føltes bare rigtigt. At gå med det var lige mig, det var det, jeg ville. Og så sprang jeg ud i det og følte mig så lykkelig og befriet. Jeg

var i 20'erne. Jeg har overvejet flere gange, om jeg bare skulle smide det, og om det hele ville være nemmere. Det er en svær beslutning, for det er et stort skridt i mit liv, det er ikke bare et stykke stof, det er en hel livsstil, og noget jeg virkelig elsker, og det er noget, der virkelig er mig, og skal jeg så tage det af for at være en del af det store fællesskab?"

En anden fortæller, hvordan hun som helt ung brændende ønskede sig at gå med tørklæde i protest mod den islamofobi, der bredte sig i kølvandet på offentliggørelsen af Muhammedtegningerne og den arabiske verdens reaktioner herpå:

"Det sjove var, da jeg blev 16 under Muhammedkrisen i 2005. (...) Dér følte jeg, at jeg måtte gøre et eller andet for at sige, at jeg også har lov til at være her. Så det var ikke drevet af religiøsitet, men mere et oprør. På det tidspunkt fik jeg ikke lov til at gå med tørklæde af mine forældre. De var meget imod det, fordi de mente, jeg var for ung og ikke forstod det. Det skulle ikke være et oprørssymbol, hvilket jeg giver dem ret i i dag, hvor jeg er 27. Jeg følte, der skulle være plads til forskelligheder og være plads til alle. I forbindelse med de her tegninger blev det pludseligt omtalt, at muslimer var noget meget negativt, og det følte jeg ikke var i orden. Jeg ville fortælle omverdenen, at jeg har lov til at være her. Den tankegang er jeg gået fra, og jeg er glad for, at mine forældre sagde, at det får du ikke lov til."

En tredje fremhæver det paradoksale i, at dét at bære tørklæde trods den kraftige modstand, man typisk møder, sjældent anskues som udtryk for selvstændighed og styrke:

"Man siger, at vi skal være mere frigjorte og sekulariserede, og kvinders frigørelse bliver ligestillede med, hvor lidt tøj, man kan have på. Man ser ikke, at der er også en frigørelsesproces i at tage tørklædet på og selv at vælge, hvilket tøj man vil have på."

Kvinderne anerkender, at der er udfordringer med muslimske kvinder, der tvinges til at bære tørklæde og problemer med muslimer, der fortolker deres religion ekstremt. I interviewene gør kvinderne generelt meget ud af at forklare, at muslimer ikke er en homogen gruppe, at religionen praktiseres på forskellig vis, og at de hverken kan repræsentere eller forsvare alle muslimers adfærd.

2.1.3 EN AFGRÆNSNING AF DET INTIME OG PRIVATE

Et tema, der også optræder i interviewene, er tørklædet som en afgrænsning mellem det offentlige og private. Kvinderne beskriver tørklædet som en måde til at skærme en intim og privat del af sig selv for offentligheden, som de foretrækker kun at dele med deres nærmeste i privatsfæren. En af kvinderne forklarer, at tørklædet giver hende en følelse af at være "pakket ind som noget værdifuldt."

2.2 OPLEVET DISKRIMINATION I ANSÆTTELSESPROCESSER OG PÅ ARBEJDSPLADSER

I interviewene bliver kvinderne spurgt ind til, hvilke reaktioner de oplever på deres tørklæde fra arbejdsgivere til jobsamtaler og fra kolleger, når de er kommet i arbejde. Kvinderne beskriver, at de på grund af tørklædet ofte bliver mødt med forudindtagethed om, hvem de er som mennesker, og hvilke kvalifikationer de kan og ikke kan byde ind med på arbejdspladsen. Ifølge kvinderne selv har denne bias om muslimske kvinder afgørende betydning for, om de frasorteres i ansøgningsprocessen og forskelsbehandles på arbejdspladsen. Som det fremgår af rapportens indledning, understøtter flere undersøgelser deres opfattelse.

Interviewmaterialet indeholder en del eksempler på, at kvinderne har følt, at de er blevet diskrimineret eller chikaneret. Om end der kan være, men ikke per definition er et overlap mellem at føle sig diskrimineret og at være det i retlig forstand, vil vi gengive nogle af kvindernes oplevelser her.

2.2.1 AT SKULLE SMAGE PÅ SVINEKØD

En kvinde bliver til en jobsamtale spurgt, om hun spiser svinekød, og da hun svarer, at det gør hun ikke, spørger arbejdsgiver, om hun ikke bare kan tage kødet ind i munden, smage på det og derefter spytte det ud. Ifølge kvinden forløb samtalen omtrent sådan:

"Mit erhverv er inden for mad i køkkener og på plejehjem. Det første, jeg bliver spurgt om til jobsamtaler, er svinekød og bare arme. Vi snakker ikke om mine erfaringer til at starte med. Jeg tænker på en bestemt jobsamtale i køkkenet på et plejehjem, hvor det første, lederen sagde til mig var: 'Hvordan har du det med, at du skal have bare arme?', og så sagde jeg: 'Fint'. Så sagde hun: 'Hvordan har du det med at smage på svinekød?', og så sagde jeg: 'Det gør jeg ikke', og så siger hun: 'Du er godt klar over, at vi bor i Danmark og her producerer vi rigtig meget svin?'. Så sagde jeg: 'Du kan ikke tvinge mig'. Så sagde hun: 'Men du skal smage på den mad, du laver. Vi kan ikke sende mad ud, uden at der er smagt på den'. Jeg svarede: 'Men der er vel andre i køkkenet, der kan smage på den, det behøver ikke være mig', og hun sagde: 'Kan du ikke bare tage det ind i munden og spytte det ud?'. Så sagde jeg til hende: 'Hvad så, hvis jeg havde været vegetar eller veganer, så havde jeg heller ikke kunnet smage på det'."²³

Kvinden, som er citeret ovenfor, fortæller under interviewet, at hun på et tidspunkt bliver ansat i et produktionskøkken, hvor en overordnet forsøger at presse hende til at smage på svinekød, selvom hun har gjort det klart under jobsamtalen, at hun ikke spiser svinekød:

"Der er en oplevelse mere, hvor jeg står i et stort produktionskøkken, og jeg er lige startet. Vi skal til at lave gratin, og der er en med kylling, en med kalv og en med svinekød. Da jeg har rørt det sammen, set at farven passer og duftet til det, skal det i ovnen. Så kommer en økonoma og spørger, om jeg har smagt på den med

svinekød. Hun spørger ikke til de andre retter. Så kigger jeg på hende ligesom: 'Du ved jo godt, at jeg ikke spiser svin', og hun kigger på mig med: 'Jeg ved godt, du ikke spiser svin, fordi du har tørklæde på'. Så siger hun: 'Nej, undskyld, undskyld, jeg har helt glemt, at du ikke spiser svinekød, så smager jeg den'. Så tager hun en ske og smager den og gør sådan 'bvadr!' (laver grimasse, red.), og så spørger jeg: 'Hvad sker der, hvad er der galt?'. Så griner hun og siger: 'Det var bare for sjov, det smager fint, men det er vigtigt at smage på den mad, man laver'. Så siger jeg til hende: 'Hvordan kan det være, at du ikke har spurgt om dem med kylling og kalv?' Og så var der stille."

2.2.2 AT BLIVE IGNORERET

En anden kvinde, der arbejder som sygeplejerske, beskriver, hvordan hun og hendes tørklædebærende kolleger konsekvent bliver ignoreret af en overordnet, som nægter at svare, når de stiller spørgsmål og udelukker dem fra møder. På samme arbejdsplads beskyldes kvinden for ikke at overholde hospitalets regler, at stjæle, ikke at ville give medicin til patienterne samt for at give muslimske patienter ekstra mad, selvom det ikke er tilfælde. Disse oplevelser har fået store konsekvenser for hende.

Kvinden eksemplificerer:

"Medarbejderne skulle samles til morgenmad, og der ville hun ikke have, at jeg skulle med. Hun var ansvarlig for os i praktik, og vi var fem med tørklæde, som alle sammen var udsat for chikane. Det var rigtig ubehageligt. Hvis jeg spurgte hende om noget på tomandshånd, så svarede hun ikke. Jeg tror, det var en form for racisme, for jeg var ikke den eneste (med tørklæde, red.), der blev behandlet sådan."

2.2.3 AT VÆRE UVELKOMMEN

En tredje kvinde fortæller, at hun som nyansat oplevede, at en kollega sagde, at han ikke ville have noget med hende at gøre på grund af tørklædet. Chefen reagerede ved at sende en mail ud til kollegerne om, at de skulle tage godt imod hende, men sagde selv til kvinden på et senere tidspunkt, at som han så det, bar hun tørklædet som en protest, og at tørklædet i virkeligheden ikke havde betydning for hende.²⁴

Mange af de interviewede kvinder oplever desuden, at jobsamtaler for deres vedkommende ikke starter med, at der bliver spurgt ind til deres faglige kompetencer og jobberfaring. Arbejdsgiverne går derimod direkte til spørgsmål om, hvorvidt de giver hånd til mænd, og om de er villige til at tage tørklædet af, når de er på arbejde. Arbejdsgiverne siger som regel ikke direkte til kvinderne, at de stiller denne type spørgsmål på grund af kvindernes religion, men ifølge kvinderne ville denne type spørgsmål ikke blive stillet til en jobsamtale med en ikke-muslimsk kvinde.

2.3 TØRKLÆDETS BETYDNING FOR OMVERDENEN

2.3.1 ER UNDERTRYKTE OG STØTTER OP OM ISLAMISME

Kvinderne fortæller, hvilke fordomme de bliver mødt med som tørklædebærende jobansøgere, og hvordan de oplever, at deres tørklæde fejltolkes, fordi arbejdsgivere og kolleger er underlagt en samfundsmæssig diskurs om muslimer, der modvirker en positiv/åben indstilling.

Kvinderne oplever, at det generelt tages for givet, at de er udsat for social kontrol, og at de tilhører en udsat og undertrykt gruppe i samfundet, der under tvang har måttet tage tørklædet på. Flere af kvinderne beskriver således, hvordan bekymrede kolleger spørger ind til deres trivsel:

En af kvinderne siger fx:

"Det er ligesom, at jeg ikke er en dansk kollega, men en etnisk kvinde eller en udsat kvinde, som de gerne vil lave til et projekt."

I nogle tilfælde oplever kvinderne, at tørklædet opfattes som udtryk for, at de ikke vil integrere sig, at de har meldt sig ud af det danske samfund eller protesterer mod danske værdier. Kvinderne bliver også mødt med holdninger om, at de ved at bære tørklæde bidrager til at undertrykke andre kvinder, eller at tørklædet indikerer, at de ideologisk tilhører ekstremistiske, muslimske grupperinger.²⁵ Der er dog ingen konkrete eksempler på sidstnævnte i interviewene i en arbejdsmæssig kontekst.

2.3.2 MANGLER SOCIALE KOMPETENCER OG PASSER IKKE IND I ARBEJDSKULTUREN

Kvinderne oplever, at de frasorteres i ansøgningsprocessen, fordi de – grundet tørklædet – opfattes som konservative og indelukkede. Ifølge kvinderne tror nogle arbejdsgivere, at en kvinde med tørklæde ikke vil kunne passe ind i det sociale arbejdsmiljø og ikke forstår omgangsformen og arbejdskulturen, hvor man bl.a. deltager i julefrokoster.²⁶ Disse holdninger kommer indirekte til udtryk i arbejdsgivernes spørgsmål til jobsamtalen.²⁷

En af de interviewede kvinder udtrykker det sådan:

"Jeg er blevet mødt med spørgsmål (til jobsamtalen, red.), som: 'Giver du hånd, hvis bestyrelsesformanden kommer hen og hilser på dig?', 'Kan du sidde i et rum med en mand alene med lukket dør?', 'Vil du deltage i julefrokoster?'. Sådan nogle spørgsmål, som man aldrig ville stille til én, der ikke bærer tørklæde. I dag kan jeg grine af det, men i situationen opfører man sig ordentligt og svarer, at man selvfølgelig giver hånd og 'ja, jeg vil gerne deltage i julefrokoster'."

Og en anden sådan:

"Jeg søgte nogle jobs i starten, som jeg fik afslag på, på baggrund af mit tørklæde. Der var nogle mærkelige spørgsmål om min blufærdighed og min baggrund. Om mine forældre var okay med, at jeg gjorde sådan og sådan (...). Efter en jobsamtale skrev jeg til dem og spurgte, hvad der foregik, og at jeg ikke havde hørt fra dem i nogen tid. Så ringede han (arbejdsgiver, red.) mig op og sagde: 'Du er nødt til at slække lidt på din blufærdighed', og så sagde jeg, 'Jeg ved ikke, hvad du taler om, det er du nødt til at forklare'. Det ville han ikke, men han sagde: 'Tænk over det', og så fik jeg et afslag efterfølgende."

På arbejdspladsen er to af kvinderne blevet beskyldt for ikke at ville indordne sig arbejdspladsens regler, fx ved at nægte at smage på svinekødet eller nægte at tage tørklædet af, selvom de til jobsamtalen har gjort opmærksom på, at de ikke er villige til at gøre det. Nogle kolleger reagerer ved at blive provokeret og belære kvinderne om, at "sådan gør vi her i Danmark", eller spørge dem, om de ikke bare kan slække på deres "blufærdighed" og tage tørklædet af.

2.3.3 MANGLER DANSKSPROGLIGE KOMPETENCER

Det kan også være en barriere, at nogle arbejdsgivere går ud fra, at kvindernes dansksproglige kompetencer ikke er på niveau med andres ansøgere – til trods for, at størstedelen af de interviewede kvinder er født i Danmark og taler flydende dansk. Fra undersøgelser ved vi, at en af de hyppigste begrundelser for virksomhederne til at fravælge ansøgere med etnisk eller religiøs minoritetsbaggrund er formodningen om, at ansøgerne ikke mestrer det danske sprog på tilstrækkeligt højt niveau.²⁸ En væsentlig udfordring for ansøgere fra denne gruppe kan således være, at de til en lang række jobs **på forhånd** er valgt fra.

Om mismatchet mellem arbejdsgivers forventning/fordom vedrørende kvindernes dansksproglige kompetenceniveau og deres reelle kompetencer udtrykker tre af de interviewede kvinder sig således:

"Han (arbejdsgiver, red.) sagde en aften, hvor han var lettere beruset, til min kollega og ven: 'Kan hun overhovedet skrive dansk?'. Så sagde jeg til min ven: 'Har han ikke læst mit CV?', hvorefter han sagde: 'Det tror jeg ikke', og så sagde jeg: 'På baggrund af **hvad** siger han, at jeg måske ikke kan skrive dansk?'" (Den pågældende informant er født og opvokset i Danmark, har en lang uddannelse bag sig og taler flydende dansk).

"Nogle gange taler de meget højt og tydeligt, og jeg tænker: 'Hey, jeg er tolk! og jeg forstår, hvad du siger'. De taler med store armbevægelser og peger, og når man møder det flere gange, så kan man godt blive træt af det." (Den pågældende informant er født og opvokset i Danmark, taler flydende dansk og har arbejdet som tolk).

"Jeg har oplevet flere gange til møder, at folk begynder at tale meget langsomt til mig med store bogstaver og kigger mig dybt i øjnene og spørger: 'Forstår du, hvad jeg siger?'"

2.3.4 MANGLER FAGLIGE KOMPETENCER

Kvinderne oplever derudover, at det på arbejdspladsen tages for givet, at de er ufaglærte, mangler faglige kompetencer eller er mindre egnede til at udføre opgaven end deres ikke-muslimske kolleger.^{29 30} Som ny medarbejder er flere af dem blevet mødt med en forventning om, at de er ansat som rengøringsassistent, sekretær eller pakkemedarbejder. Nogle af de interviewede kvinder føler sig derfor set ned på og behandlet som mindreværdige på arbejdspladsen på trods af, at flertallet af dem har videregående uddannelser.³¹

En af kvinderne giver følgende eksempel:

”Jeg har lige været i virksomhedspraktik et sted, hvor der ikke er nogen med tørklæde, kun dem der står i pakkeriet som ufaglærte, og jeg følte, at de havde vænnet sig til, at de her kvinder med tørklæde, de hører til i pakkeriet blandt de ufaglærte. Så når der kommer én, som har lidt viden med sig og skal skrive et speciale, så har de det svært med at placere mig.”

2.3.5 KUNDERNE VIL REAGERE NEGATIVT

Kvinderne har en formodning om, at arbejdsgiverne tænker, at tørklædet er et større problem for kunderne, end det egentlig er tilfældet. Hovedparten af kvinderne har ikke selv oplevet, at kunder eller arbejdspladsens samarbejdspartnere har haft noget imod deres tørklæde. Flere af dem kender til gengæld til andre kvinder med tørklæde, som har direkte kundekontakt i deres arbejde og har oplevet grov diskrimination fra kunder. Arbejdsgiverne kan også have antagelser om, at det er mindre profitabelt og mere ressourcekrævende at ansætte en medarbejder med tørklæde, hvilket ifølge kvinderne kan have betydning for deres jobchancer.³²

I citatet herunder fremgår det, at den pågældende informant har gjort sig erfaringer med, at tørklædet kan virke både frastødende og tiltrækkende på kunder. Hun siger:

”Når jeg så stod og solgte ude på messer, var jeg meget smilende og åben, så jeg kunne tiltrække folk til vores stand. Jeg oplevede, at der var mange, der gik udenom, når de så mig med tørklæde. Men der er også mange, der bliver tiltalt af, at der står en kvinde med tørklæde midt på messen og sælger, for det ser man ikke så tit. Så kommer de hen og stiller spørgsmål. De er nysgerrige efter, om jeg kan dansk, og så får vi en god dialog, og de får købt.”

2.3.6 IKKE TILSTRÆKKELIGT NEUTRALE

En anden problematik, som to af kvinderne kommer ind på, er, at der til jobsamtaler stilles spørgsmålstejn ved deres neutralitet og saglighed på grund af tørklædet. Det kommer til udtryk i arbejdsgivernes kritiske spørgsmål om, hvorvidt kvinderne kan varetage sager med andre muslimer sagligt eller vil være forudindtaget og forskelsbehandle dem positivt.

En af kvinderne siger følgende:

”Da jeg søgte ind i (et unavngivet nævn, red.), stillede de nogle spørgsmål, hvor de hentydede til, at de stillede spørgsmålstegn ved, hvor objektiv jeg kan være i mit arbejde, fordi jeg har den (religiøse og etniske, red.) baggrund, jeg har. Det har været lidt på grænsen, hvor jeg tænkte: 'Hørte jeg rigtigt?', og spurgte: 'Kan du lige uddybe?', men så prøver de at kamuflere det, da de kan mærke, at de er ved at træde forkert. Det har altid været meget diskret eller pakket ind, men du ved godt, hvad de spørger om. De tror, jeg ikke vil behandle mine sager objektivt på grund af den baggrund, de tror, jeg har.”

2.3.7 NYSGERRIGE/GRÆNSEOVERSKRIDENDE SPØRGSMÅL

Samtlige kvinder kommer med eksempler på, at deres kolleger stiller nysgerrige spørgsmål til deres religion og tørklæde i arbejdstiden. Selvom spørgsmålene ofte stilles i god tro, oplever kvinderne, at de er baseret på fordomme om, hvem de er, fordi de bærer tørklæde. Kvinderne fortæller, at der bliver stillet meget personlige spørgsmål, som deres ikke-muslimske kolleger aldrig ville møde på en arbejdsplads, hvilket de oplever som uprofessionelt og grænseoverskridende. De griber det som regel an ved at understrege, at ikke alle muslimer er ens. Flere af kvinderne er samtidig særligt diplomatiske i deres svar for at skabe et positivt og nuanceret billede af dem selv og muslimske kvinder generelt. Tre er dog begyndt at sige fra, når de afkræves svar på den slags spørgsmål i arbejdstiden.

En af kvinderne udtrykker sig sådan om problemstillingen:

”Jeg startede med at være imødekommende, og så lukkede jeg for porten, så når nogen spurgte mig om et eller andet med min baggrund, sagde jeg: 'Kunne vi ikke tage en kop kaffe og snakke om det efter arbejde, eller vi kunne spise en frokost sammen?', for hvem hulen får stillet så private spørgsmål på en arbejdsplads midt i arbejdstiden? Jeg prøver at 'normalisere' mig selv. Jeg skal ikke stå som en eller anden skydeskive. 'Må du date en dansk mand?'. De der samtaler er spændende og vigtige at tage, men den dialog, den er bare ikke vigtig at tage i arbejdstiden. Man er nødt til at være professionel.”

Nogle af kvinderne fortæller også, at kollegerne kan finde på at tale på deres vegne eller positivt forskelsbehandle dem ved at tage ekstra hensyn, hvilket kan give kvinderne en følelse af ikke at blive hørt på arbejdspladsen og at blive behandlet anderledes end deres ikke-muslimske kolleger.

Generelt er det kvindernes oplevelse, at forskelsbehandlingen på arbejdspladsen først og fremmest finder sted i starten af ansættelsen, og at den aftager, når kollegerne lærer dem at kende. Denne udvikling sker ofte ved, at kvinderne tålmodigt tager en dialog med kollegerne, hvor de forsøger at nuancere kollegernes syn på muslimske kvinder. Der synes at være et princip på spil, hvor ”fremmede” muslimske kvinder betragtes/vurderes gennem flere filtre af fordomme end de muslimske kvinder, man kender, som adskiller sig fra resten af den religiøse gruppe og dermed opfattes som undtagelsen fra reglen.

2.4 KONSEKVENSER AF OPLEVET DISKRIMINATION

I interviewene fortæller kvinderne, hvilke personlige og professionelle konsekvenser, det har haft for dem at erfare oplevet diskrimination i ansøgningssammenhænge og på arbejdspladser. I deres beskrivelser træder følgende fire temaer ud: **internalisering, overpræstation, repræsentation og negligering.**

2.4.1 INTERNALISERING

Det første, der viser sig på tværs af de kvalitative data, er, at flere af kvinderne er blevet påvirket i så væsentlig grad af afvisninger i jobsammenhænge på grund af deres tørklæde, at det har medført traumer, manglende selvtillid, depression, stress og angst for at søge job. De oplever det som en meget personlig afvisning, at deres tro ikke accepteres på arbejdspladsen, da den religiøse overbevisning ikke er noget, de har lyst til eller kan lave om på, fordi den er en del af deres identitet. En af kvinderne forklarer, at det ville være nemmere for hende at håndtere en afvisning på grund af manglende faglige kvalifikationer, fordi det er en saglig begrundelse for afslag og noget, som hun ville kunne gøre noget ved gennem opkvalificering af kompetencer.

Oplevelser med at blive fravalgt på grund af tørklædet har påvirket flere af kvindernes selvtillid. De beskriver, hvordan det har afskåret dem fra at søge stillinger og har bevirket, at de bliver mere usikre til efterfølgende jobsamtaler. Man kan sige, at erfaringerne internaliseres i kvinderne som en negativ forventning om, hvordan de fremadrettet vil blive behandlet af arbejdsgivere og kolleger, ligesom de forventer, at deres karrieremuligheder er begrænsede. Dermed kan oplevelserne blive selvforstærkende, og kvindernes egne forventninger kan komme til at spænde ben for at få job.

En af de interviewede kvinder udtrykker sig således om problemstillingen:

”Jeg har oplevet en masse fordomme og er blevet diskrimineret direkte i forhold til mit tørklæde, og dét sammenlagt har gjort, at jeg i en periode mistede selvtilliden i sådan en grad, at de stillinger, som jeg i dag kan få, dem kunne jeg ikke finde selvtilliden til at søge ordentligt. Jeg søgte, men jeg var for usikker i ansøgningsprocessen. (...) Jeg holdt mig ikke bare lidt tilbage, jeg var hunderød for at få en afvisning baseret på, hvordan jeg så ud, eller hvilken tro, jeg havde. (...) At blive diskvalificeret på baggrund af noget, jeg ikke havde tænkt mig at lave om på, dét ramte. Hudfarve er noget, du ikke kan lave om på, men jeg har heller ikke tænkt mig at smide tørklædet. (...) Det er en del af min identitet.”

2.4.2 OVERPRÆSTATION

Kvinderne oplever også at måtte overpræstere både personligt og fagligt for at blive betragtet som værende på niveau med ikke-muslimske kvinder. En kvinde, der arbejder i en stor privat virksomhed, stræber efter at være den bedste på arbejdet for at undgå, at andre har noget negativt at udsætte på hendes arbejde

og kan beskylde hende for at være en belastning for arbejdspladsen. Hun har høje forventninger til sig selv og fortæller, at dét med konstant at blive undervurderet på grund af tørklædet har presset hende til at blive ekstra dygtig til sit arbejde, hvilket hun også har høstet anerkendelse for.

Hun siger bl.a.:

"Når man er muslimsk kvinde, så er det, som om man skal præstere over gennemsnittet for at være gennemsnitlig. (...) Jeg bor i et land, hvor det er et vilkår og en virkelighed."

Og hun tilføjer:

"Jeg har prøvet at stå til en prisfest og være nummer to og få at vide fra en tidligere (arbejdsgiver, red.), at jeg spændte ben for mig selv, fordi jeg var den, jeg var, med mit tørklæde."

En anden siger følgende:

"Hvis du skal vise dem, at du kan, så kræver det lidt mere. I starten var der flere der sagde: 'Er du så den nye sekretær?', for det gik de ud fra, både kvinderne og mændene."

Af det kvalitative interviewmateriale fremgår det, at kravet om at skulle overpræstere også kan komme fra egne rækker. Således forklarer en kvinde, at der siden barndommen er blevet stillet urimelige krav til hende om at opføre sig pænt, ikke at svare igen og vise, at hun kan de samme ting som andre og helst mere. Hun føler, at hun konstant har skullet bevise sit ligeværd med etniske danskere. Dette pres er kommet fra forældrene, der kom til landet som gæstarbejdere og gennem kvindens opvækst har givet udtryk for, at børnene skulle opføre sig som gæster, selvom de var født i Danmark. Kvinden har taget et opgør med forældrene. Hun har gjort det klart for dem, at hun vil have lov at sige fra, og at hun er dansker på lige fod med etniske danskere og ikke gæst, for **"gæster tager jo hjem!"**.

2.4.3 REPRÆSENTATION

En tredje konsekvens af at bære tørklæde viser sig i kvindernes bevidsthed om, at de – ved at bære tørklædet – af omverdenen bliver betragtet som repræsentanter for alle muslimske kvinder. Det oplever kvinderne også på jobbet, hvor de får nysgerrige spørgsmål om praktisering af islam fra kolleger, ofte baseret på hvad de har hørt i medierne. Nogle af kvinderne gør derfor meget ud af være venlige og svare diplomatisk på de kritiske spørgsmål for at modbevise fordomme og nuancere kollegernes billede af kvinder med tørklæde ved at forklare, at muslimer praktiserer religionen forskelligt. Flertallet af kvinderne tager aktivt kampen op med fordommene ved at indgå i en dialog med kollegerne om deres religion, mens tre af kvinderne forsøger at lukke ned for denne personlige samtale på arbejdspladsen for at beskytte sig selv.

En kvinde siger sådan:

”Jeg plejer at bruge mig selv som eksempel. Jeg, min mor og min søster er muslimer på tre forskellige måder, og det er jo bare inden for min familie, og der skal være plads til os alle. Så plejer jeg også at fortælle, at hvis man fordyber sig lidt i muslimers historie, så er der så mange uenigheder inden for islam, så det er ikke én homogen gruppe. Jeg kan ikke sige, at jeg repræsenterer det rigtige islam. Jeg repræsenterer dét, der fungerer for mig. (...) Jeg synes, at det er min rolle at vise, at på trods af, at jeg bærer tørklæde og ser ud, som jeg gør, så har vi sindssygt meget til fælles (med ikke-muslimer, red). (...) Jeg ser ikke muslimer som en homogen gruppe, der er én ting.”

At det for en del af kvinderne gælder, at de hele tiden føler en forpligtelse til at gøre opmærksom på, at ikke alle muslimer praktiserer islam på én og samme måde, kommer til udtryk under flere interviews. Således fortæller en kvinde om en episode fra en tidligere ansættelse, hvor en kollega, der også bar tørklæde, under frokosten sad og fortalte sine ikke-muslimske kolleger om, at hun fastede og forklarede reglerne for fasten. Den interviewede kvinde fortæller, at hun næsten ikke kunne holde det ud, da kollegaen var mere strengt religiøs, end hun er. Hun var således nervøs for, at kollegaens ”foredrag” ville ændre synet på muslimer som sådan til det værre på deres fælles arbejdsplads. Hun syntes, at hun kunne se på en af kollegerne, at vedkommende var ved at ”eksplodere”, mens samtalen stod på. Hun følte sig derfor nødsaget til at deltage i samtalen og deltog ved at påpege, at muslimer faster på forskellige måder, og at det ikke er alle, der overholder de samme stramme regler.

Overordnet kan man sige, at en del af kvinderne er meget opmærksomme og bruger mange kræfter på at forsøge at opløse synet på muslimer og kvinder med tørklæde, et syn der hurtigt kan blive udfordret.

En anden kvinde fortæller under interviewet, at hun helt bevidst smiler ekstra meget på arbejdet og sørger for at hilse på alle kolleger for at være vellidt på trods af tørklædet og for at ændre kollegernes holdninger til muslimer generelt. Det gælder også, når hun har en dårlig dag, hvilket kan være hårdt. Kvinden mener, at det ikke ville have været nødvendigt at yde så stor en social indsats for at blive accepteret på arbejdspladsen, hvis hun ikke bar tørklæde. På den måde er hun et eksempel på, at nogle af kvinderne tager kampen på sig i forhold til at repræsentere alle muslimske kvinder. Via deres egen positive adfærd på arbejdspladsen forsøger de at påvirke mulighederne for, at flere kvinder med tørklæde kan blive accepteret og få adgang til arbejdsmarkedet.

Kvinden siger bl.a.:

”Jeg tænker over, at jeg ikke kan se ked af det eller sur ud. Jeg kan ikke have en dårlig dag, for folk tænker måske, at en med tørklæde er kedelig, undertrykt eller ikke har det godt. (...) Jeg ville ikke have opført mig sådan, hvis jeg ikke bar

tørklæde, for så ville jeg tænke, at jeg var ligesom andre. Men fordi jeg har det på, så ved jeg, at det er dét, folk ser som det første, og derfor vil jeg gerne gøre et godt indtryk. (...) Du skal være mere begejstret som muslimsk kvinde og vise, at du brænder for det, også selvom du måske ikke gør, og skal altid give den lidt ekstra.”

En anden kvinde giver udtryk for, at det for hende at se ikke giver mening at påtage sig at skulle nuancere omverdenens blik på tørklædebærende kvinder generelt. Hun fokuserer først og fremmest på at bane vejen for sig selv og nå egne karrieredrømme. Hun giver udtryk for, at flere kvinder med tørklæde bør udvise mere mod og gå efter den karriere, de drømmer om, på trods af de barrierer, de møder. De skal stoppe med at bruge kræfter på at ændre samfundsstrukturen eller debatten om muslimer, hvis de vil optimere deres jobchancer.

”Jeg vil gerne have et godt job. Jeg vil gerne have en god løn. De kampe, jeg har taget offentligt, har jeg taget for mig selv, og det er ikke noget, du hører tit. Man skal jo helst repræsentere og bane vejen for alle, men jeg synes faktisk, at det vigtigste vi kan gøre nu, det er at bane vejen for os selv. Jeg har en drøm og vil realisere mit potentiale. Og det er dét, det handler om.”

2.4.4 NEGLIGERING

Kvinderne oplever også, at det kan være svært at bevise, at de har været udsat for diskrimination, da det ofte foregår indirekte til samtalerne og på arbejdspladsen. Arbejdsgiverne siger som regel ikke, at de bliver fravalgt til et job på grund af tørklædet, og glatter ud, når kvinderne spørger ind til, hvad de mener med deres kommentarer. Det kan være svært for kvinderne, når deres oplevelser negligeres, og når venner eller familier ikke anerkender, at de oplever at have været udsat for diskrimination. Det kan have den konsekvens, at kvinderne bliver usikre på deres egen virkelighedsopfattelse og kan tænke, at det er **dem**, der er noget galt med. Opbakning fra eget netværk eller manglen på samme kan således være afgørende for, i hvor høj grad oplevelserne får psykiske konsekvenser og påvirker kvinderne i deres videre jobsøgning.

En kvinde fortæller:

“Når man ikke selv ved, hvad det vil sige at være minoritet, så ved man ikke, hvor hårdt det kan ramme en, hvis folk ikke anerkender, at man er blevet diskrimineret. (...) Pludselig følte jeg mig som verdens dårligste. Det var det, der gjorde, at jeg ikke kunne komme videre i processen. (...) Jeg går enormt meget op i at være kritisk og selvkritisk og lytte og observere objektivt, så det der med at blive lullet ind i, at det er en subjektiv oplevelse, at det er oppe i dit eget hoved, det foregår, det nedbrød mig. Jeg gik ned med flaget på det. (...) Det er vigtigt, når man oplever diskrimination, at man bliver bakket op. Det tror jeg, de fleste institutioner, der arbejder med diskrimination kan skrive under på. Det er enormt vigtigt, at der er nogen, der siger ‘ja, du har været offer for diskrimination’. Især når det handler om at få et arbejde, for det er så afgørende for ens velbefindende og identitet.”

2.5 JOBSØGNINGSSTRATEGI

I interviewene fortæller kvinderne, hvordan de griber jobsøgningsprocessen an og hvilke strategier, de anvender for at øge deres chancer for at undgå at blive valgt fra på grund af tørklædet.

2.5.1 AT TIL- ELLER FRAVÆLGE FOTO PÅ CV'ET

Omtrent halvdelen af kvinderne vælger bevidst at undlade at sætte et foto af dem selv på CV'et for at undgå at blive fravalgt i den første, skriftlige del af ansøgningsprocessen. Valget om at undlade at sætte billede på er truffet ud fra et ønske om, at arbejdsgiver skal vurdere deres egnethed på lige fod med andre ansøgere og fokusere på faglige kvalifikationer og erhvervs erfaring frem for deres religiøse overbevisning. Denne gruppe af de interviewede foretrækker, at arbejdsgiverne først ser, at de bærer tørklæde til jobsamtalen, hvor de møder arbejdsgiveren ansigt til ansigt og kan vise deres personlighed. Den anden halvdel af kvinderne sætter billede på deres CV, fordi de foretrækker, at arbejdsgiverne tager stilling til, om de vil have en medarbejder med tørklæde, allerede når de modtager ansøgningen. De vil ikke spille deres tid på en jobsamtale med en arbejdsgiver, der vælger dem fra på baggrund af deres religion.

De to forskellige tilgange er afspejlet her:

"Jeg fortæller ikke i en ansøgning, at jeg går med tørklæde, for det skal ikke komme an på det. (...) Når jeg skal ud og arbejde, så er det jo de kompetencer, jeg har, og ikke, hvordan jeg ser ud, der er vigtigt. (...) De skal læse og fokusere på, hvad jeg kan, og hvad jeg har lavet, og derfor vil jeg ikke have billede på. De kan indkalde mig og se mig 'live', hvis de ting, jeg kan, tiltaler dem."

"Jeg har billede på mit CV, for jeg gider ikke at spille min tid. Så vil jeg hellere have, at de kan se mig og give afslag (...)."

En tredje version af problematikken foto/ikke foto kommer til udtryk her, hvor en af de interviewede kvinder siger følgende:

"Jeg kender én, der har sendt en 'fake' ansøgning med et billede af en lyshåret kvinde og har skiftet navn. Hun blev kaldt til samtale, og da de så opdagede, at det ikke var personen på billede, blev de rigtig sure og bad hende om at tage hjem igen. Hun havde også søgt den samme stilling med den rigtige identitet, men blev først kaldt ind, da hun satte den anden identitet på, så det var mærkeligt. (...) Hun gik rundt med en idé om, at hun ikke var god nok til arbejdsmarkedet, men da hun blev kaldt til samtale under et andet navn, kunne hun se, at det ikke var hende, men dem. Og hun var glad for ikke at blive ansat dér, for hun ville ikke arbejde sådan et sted."

2.5.2 AT BÆRE TØRKLÆDET ANDERLEDES

Flere af kvinderne fortæller, at de selv eller en bekendt har båret tørklædet anderledes til jobsamtaler eller på arbejdspladsen for at undgå, at deres religiøse

tilhørsforhold spænder ben for deres karrieremuligheder. Kvinderne bærer eksempelvis tørklædet som turban eller binder det stramt om hovedet og rundt om en knold i nakken. På den måde bliver tørklædet mindre synligt og/eller associeres mindre med religion. De alternative måder at binde tørklædet på er en bevidst strategi fra kvindernes side.

”Jeg har to søstre. Den ene (har en lang, videregående uddannelse, red.) og den anden (en mellemlang, red.), og når de sender ansøgninger ud, er de ofte blevet kontaktet. Når de så møder op (til jobsamtale, red.), kan de se på arbejdsgiverne, at dét havde de ikke lige set komme (at de bærer tørklæde, red.), så det, de gør nu, er at bære tørklædet på en anden måde. Den ene kører tørklædet tilbage og dækker knolden, så det ligner hendes hår. På den måde forsvinder hendes tørklæde, og det er hende, de kigger på, og ikke tørklædet. Min lillesøster (med den lange, videregående uddannelse binder det lidt turbanagtigt, red.). De har gjort det, når de har søgt job, og når de har været i jobs, og når de skulle til og fra arbejde, og så har de båret det normalt, når de ikke er på job (ned til skuldrene, red.). Vi har grint lidt af det, for det er jo lidt at snyde arbejdsgiver, for det er jo et tørklæde, men de er jo kommet igennem og er glade for det i dag. Så der er forskel på, hvordan man bærer tørklædet, og det her (peger på sit eget tørklæde, som går ned til skuldrene, red.) ser meget mere religiøst ud end mine søstres måde.”

2.5.3 AT TAGE TØRKLÆDET HELT AF

Flertallet af de interviewede ser det ikke som en mulighed at tage tørklædet helt af for at få job. Tre af kvinderne har dog overvejet at smide det for at øge deres jobchancer i en situation, hvor de eksempelvis er nødsaget til at arbejde for at kunne forsørge sig selv eller familien. En enkelt har tidligere arbejdet i Matas, hvor det var et krav, at hun ikke bar tørklæde. Kvinden var på det tidspunkt nødt til at takke ja til jobbet, da hun skulle betale husleje, men oplevede det som ubehageligt og var nervøs for at møde nogen, hun kendte, når hun var på arbejde. Hun ville ikke igen sige ja til at tage tørklædet af for at få et job.

Hun udtrykker sig sådan:

”For syv år siden stod jeg og manglede et job, og Matas manglede én, og så var jeg derinde. De sagde direkte til mig, at de ikke ansætter kvinder med tørklæde: ’Så hvis du vil have jobbet, så skal du tage det af’. Jeg sagde: ’Ja’. Så tog jeg det af i arbejdstiden, og det var en meget svær situation. Det var enten eller. (...) Det var forfærdeligt. Jeg følte mig rigtig nøgen, og når jeg skulle ud på gaden for at sætte ting op foran butikken, tog jeg mit tørklæde over hovedet, og hvis jeg havde pause og skulle hente mad, tog jeg det også på.”

2.5.4 AT SØGE JOBS, HVOR TØRKLÆDET ER EN FORDEL

Tre af kvinderne har søgt stillinger, hvor det kan være en fordel at bære tørklæde. To af kvinderne arbejder eller har arbejdet som beboer- og familierådgiver i en boligforening med mange muslimske kvinder. De oplever, at deres tørklæde har

været med til at skabe en tillid hos beboerne, da de ligner dem og derfor får lov til at hjælpe dem med problemer, som deres danske kolleger ikke får indblik i. Samtidig er deres kulturforståelse og kompetencer i arabisk en fordel på jobbet. En anden kvinde vil gerne arbejde som brobygger mellem etniske minoriteter og danskere eller med bekæmpelse af religiøs radikaliserings. Som sygeplejerske har en tredje oplevet, at patienterne opsøgte hende på grund af tørklædet, når de havde nærdødsoplevelser eller gik igennem en svær tid og havde brug for "sjælesamtaler". På denne måde kan det være en jobstrategi at gå efter stillinger, hvor tørklædet kan være en fordel i jobfunktionen.

En af kvinderne forklarer det sådan:

"Jeg var heldig med at arbejde med udsatteområdet, hvor der var mange kvinder, der lignede mig, og derfor har jeg haft succes som boligsocial medarbejder. Jeg har kulturforståelse, og det gør folk mere åbne. De snakker om deres problemer, så vi kan løse dem sammen. (...) Når man kommer fra samme kultur og måske tilhører samme religion, kan man bedre forstå andre, og jeg lytter meget aktivt til folk. Det er forståelse, det er tillid. Folk bliver mere åbne og trygge, når de ser nogle, der ligner dem og har erfaring. Det er en fordel."

2.5.5 AT LÆGGE VÆGT PÅ SIN PERSONLIGHED

En anden jobstrategi er at lægge ekstra vægt på personligheden i ansøgninger og til jobsamtaler for at gøre op med fordommene om muslimske kvinder og vise, at man kan indgå i det sociale fællesskab på arbejdspladsen. En kvinde, der nu arbejder i staten, fortæller, at hun gjorde meget ud af at skrive om sit fritidsliv i CV'et. Hun nævnte bevidst, at hun går til (en bestemt sportsgren, red.), for at tegne et billede af sig selv som alt andet end kedelig og konservativ. Efter at have fået jobbet fortalte en HR-medarbejder, at det netop var dét, der gjorde, at de gav hendes CV en ekstra chance, og at hun blev kaldt til jobsamtale.

Kvinden forklarer det sådan:

"Det skulle være noget, der skiller sig ud fra, hvad man ellers ville tænke, at en muslim gør. Jeg går fx til (sportsgren nævnes, red.), og det skrev jeg meget tydeligt (i CV'et, red.), fordi jeg vidste, det ville fange. (...) Jeg tror det gjorde, at de tænkte: 'Okay, hun er måske ligesom os og ikke så kedelig eller lukket. (...) Det var en bevidst strategi'."

2.5.6 AT SØGE JOB I UDLANDET ELLER I UDENLANDSKE VIRKSOMHEDER I DANMARK

En af kvinderne mener, det kan være lettere at få job som muslimsk kvinde i store internationale virksomheder, da de også rekrutterer medarbejdere fra udlandet og måske ligefrem brænder sig på mangfoldighed på arbejdspladsen.³³ En anden strategi kan være at søge job i udlandet. En af kvinderne kommer med eksempler på tre muslimske kvinder i sit netværk, der efter endt uddannelse har måttet opgive

jobsøgninger i Danmark og i stedet søge job i udlandet, hvor de lettere har kunnet komme ind på arbejdsmarkedet.

”Danske virksomheder har typisk en tendens til at lukke fuldstændig af, mens amerikanske er meget mere åbne over for os (som bærer tørklæde, red.)”

2.5.7 AT OPGIVE AT SØGE DRØMMEJOBET

To af de interviewede har måttet opgive at søge deres drømmejob, fordi lovgivningen forbyder, at der bæres tørklæde i embedet. Således havde den ene af kvinderne en drøm om at blive dommerfuldmægtig, men måtte ændre karrierestrategi, da ny lovgivning trådte i kraft i 2009, hvor det blev forbudt for dommere ved domstolene at bære religiøst betinget hovedtørklæde (eller andre religiøse eller politiske symboler i øvrigt).³⁴ En anden kvinde ville gerne være politibetjent, men måtte søge andre veje, da det ikke er tilladt at bære tørklæde som gadebetjent.

Kvinden udtrykker enighed i forhold til de regler, der gælder vedrørende neutral fremtoning i politiet. Hun udtrykker sig sådan:

”Jeg havde faktisk et ønske om at komme inden for politiet, da jeg var 19 år, men så tænkte jeg, at hvis jeg fik lyst til at bære tørklæde, så ville det ikke passe sammen. Det er jo, fordi man skal være neutral (...). Det giver jo også god mening. Det er jo et aktivt valg, jeg har truffet at bære tørklæde, og der er jo konsekvenser ved det. Så jeg tænker, at jeg må acceptere, at der er nogle ting, jeg ikke kan.”

2.5.8 AT BRUGE SIT NETVÆRK

For tre af kvinderne har det været en strategi at bruge deres netværk i jobsøgningen. En af dem har lagt et opslag med sin faglige profil ud på LinkedIn, som er blevet set af over 8.000 mennesker – dog uden at blive kaldt til jobsamtale. Det nævnes også i et af interviewene, at fraværet af et bredt, fagligt netværk kan være en udfordring i forbindelse med at komme i job for nogle kvinder med anden etnisk baggrund end dansk.

”Det er almindeligt kendt blandt folk med anden etnisk baggrund, at vi ikke har verdens stærkeste netværk, når vi skal ud og søge. Vi kommer fra en helt anden socialklasse, så vi har ikke netværket.”

2.6 PERSPEKTIVERING – OM DISKURSEN I SAMFUND, MEDIER OG POLITIK

Under interviewene fremkommer flere af kvinderne med en række overordnede betragtninger om, hvilke mekanismer, der – set med deres øjne – bidrager til, at etniske minoriteter og i særdeleshed minoritetsetniske kvinder med tørklæde møder modstand, bl.a. i forbindelse med jobsøgning. Nogle af disse betragtninger er gengivet her.

2.6.1 MEDIERNES PORTRÆTTERING AF MUSLIMER ER IKKE RETVISENDE

De interviewede kvinder er således inde på, at den negative vinkling af historier og debatter om muslimer i medierne påvirker befolkningens holdning til islam og muslimske kvinder. Ifølge kvinderne påvirker både konflikthistorier i medie billedet og politikernes tiltagende skarpe retorik om muslimer danskernes billede af, hvordan muslimske kvinder lever deres liv, hvorfor de bærer tørklæde, og om de passer ind i det danske samfund. Kvinderne oplever, at fremstillingen af muslimer ofte er ensidig og baseret på uvidenhed og generaliseringer frem for erfaringer og fakta.³⁵ Tendensen forstærkes ved, at danske muslimer ofte er underrepræsenterede som kilder i den danske nyhedsdækning. En af de interviewede har desuden bemærket, at muslimske kvinder i nogle medier omtales som "et tørklæde" frem for et menneske og altså reduceres til en beklædningsgenstand eller tingsliggøres. Diskursen afspejler sig også i kvindernes hverdag, hvor de tørklædebærende kvinder på grund af deres fysiske fremtoning bliver tiltalt negativt, fordi tørklædet forbindes med islam. Tørklædet er et synligt "stigma", og en konsekvens af at bære det er, at kvinderne føler sig dømt på forhånd af en stor del af den ikke-muslimske befolkning.

En af kvinderne siger sådan:

"Der er en uretfærdighed i forbindelse med portrættering, som vi stadig kæmper med, og det er ikke kun omkring indvandrere, det er alle typer af minoriteter. Det er den sociale underklasse, alle som ikke er en del af eliten, som medierne har svært ved at portrætere proportionelt. Medierne er opdraget til at skrive konflikthistorier. (...) Men jeg er jo ikke imod nogen, mit tørklæde er ikke et politisk parti, jeg skilter med. Det er heller ikke sådan, at når jeg er muslim, så kan jeg ikke tolerere kristendommen, jødedommen eller homoseksuelle, men det er det, pressen har plastret på mig. 20 års forkert dækning og misvisende dækning af kvinder med tørklæde har fået den konsekvens, at der i dag er mange, der tror, at det billede, der er skabt af kvinder med tørklæde, er sandheden."

En anden sådan:

"Jeg har ikke valgt at bære tørklæde for at provokere folk, og jeg kan godt blive ked af, at folk bliver provokeret af det, og jeg kan også nogle gange sætte mig ind i, hvorfor de bliver provokerede. Det er jo netop fordi, der er den her diskurs – og fordomme."

2.6.2 GENEREL MANGLENDE VIDEN OM MUSLIMER I BEFOLKNINGEN

En af interviewede kvinder er inde på, at det er et problem, at der mangler viden om muslimske værdier, og at den manglende viden medfører en tendens til, at mange bare "kaster ting ud spontant og fordømmer". Kvinden har derfor hele tiden en oplevelse af at være i en slags konflikt.

En anden berører tilsvarende det forhold, at der generelt mangler viden i befolkningen om de muslimske værdier. Hun synes som udgangspunkt, at det er positivt, når folk stiller hende spørgsmål, men oplever samtidig, at det også kan være udfordrende hele tiden at skulle forklare og forsvare:

"Det er bedre, at de stiller spørgsmål, end at de går rundt og har mærkelige ideer og fordomme, som de har set på tv og tænker, at sådan er de alle. Men i længden kan det godt blive trættende hele tiden at skulle forklare og forsvare. Nogle gange kan man blive forbavset over, hvor fordomsfulde de kan være, men de mener ikke noget med det, det bunder i uvidenhed."

Kvinderne ser en klar sammenhæng mellem samfundsdiskursen og arbejdsgivernes holdninger til at ansætte tørklædebærende kvinder. Diskursen påvirker arbejdsgivernes forestillinger om, hvorvidt kvinderne passer ind i den enkelte virksomhed og på det danske arbejdsmarked generelt. På denne måde får den stereotype fremstilling af muslimske kvinder betydning for de tørklædebærende ansøgers adgang til arbejdsmarkedet.³⁶

2.6.3 UDVIKLINGEN OVER TID – FRA GÆSTEARBEJDERE TIL POTENTIELLE TERRORISTER

Kvinderne beskriver, hvordan de har oplevet udviklingen i samfundsdiskursen om muslimer. I 1960'erne blev indvandrere inviteret til landet som "gæstearbejdere", og muslimer blev accepteret i samfundet, fordi der var brug for arbejdskraft. Kvinderne mener, at der siden er sket et voldsomt skift i holdningen til muslimer, særligt efter terrorangrebet på World Trade Center i New York 11. september 2001. Ifølge kvinderne opstod der efter terrorangrebet en frygt for muslimer i den danske befolkning, og ifølge kvinderne er holdningen mere og mere blevet, at islam og muslimer er en trussel mod det vestlige samfunds kultur og demokrati. Kvinderne oplever også en tendens til, at muslimer bliver betragtet som udviklingsmæssigt tilbagestående eller som mindreværdige "tredjerangsborgere" i forhold til etniske danskere, herunder mindre intelligente, lavere uddannede og mindre dannede i deres adfærd.³⁷ Derudover nævner kvinderne, at de oplevede, at kritikken af muslimer tog til i forbindelse med den danske sag om Muhammedtegningerne i 2005. Kvinderne beskriver islamofobi som en voksende tendens i samfundet, hvor islam kobles sammen med terror og krig i medie billedet og i danskernes bevidsthed.^{38 39} Dette understøttes af et tysk forskningsprojekt fra 2016, der peger på, at islamofobi er stigende i vestlige samfund og især har kunnet mærkes efter 11. september 2001, hvor flere muslimer oplever diskrimination i forbindelse med ansættelser.⁴⁰

En af kvinderne forklarer frygten for og modstanden mod muslimer med, at det er forholdsvis nyt i Danmark, at så stor en andel af befolkningen er muslimer. En anden efterlyser en højere grad af rummelighed/medmenneskelighed, og det fremgår af interviewet, at hun ikke tidligere oplevede den hårdhed fra sine omgivelser, som hun oplever i dag:

”I 90’erne havde vi ikke det problem, og folk så ikke på dit sorte hår, folk kiggede på dig og kunne mærke, at du er et menneske. Det er en hård forandring, der er sket i Danmark fra 90’erne og til nu, for der var så meget menneskelighed i vores samfund, og vi er blevet mere hårde ved hinanden, og tonen er blevet mere hård. Der er sket nogle dumme ting i vores arabiske samfund med ISIS og drab, men vi er mennesker, og hvorfor kan vi ikke være søde og rare ved hinanden?”

En kvinde fortæller, at hun er vokset op med World Trade Center og Muhammed-tegningerne og siger herom, ”og det mærker én på den ene eller anden måde, at man pludselig får at vide, at det man tror på, er noget negativt eller farligt.”

En anden gør sig under interviewet en række tanker om, at hun egentlig godt kan forstå, at det skaber spændinger, når der kommer mennesker med et anderledes udseende og en anden religion til Danmark og bosætter sig, da der ikke er nogen erfaring at trække på:

”Jeg er den generation, der er født her, og mine forældre tilhører den allerførste generation, der kom her for at arbejde. Det er forståeligt, at der er de her konflikter (...). Danmark har ikke tradition for at have folk, der ser anderledes ud eller har en anden religion, så jeg tænker, at det er en naturlig overgang. Men jeg er jo dansk, og jeg er muslim, og jeg bærer tørklæde – man kan ikke negligere, at jeg findes, og at jeg er en del af det her samfund. Og der kommer til at være flere af sådan nogen som mig.”

2.6.4 NÅR DEBATTEN SKABER FRYGT

Ifølge kvinderne skaber den tiltagende politiske debat om muslimer også frygt blandt muslimer for at miste jobbet eller blive smidt ud af Danmark. Tilsvarende frygter nogle at vise sig offentligt, da de har oplevet grove tilråb eller er blevet spyttet på – på grund af tørklædet.⁴¹ En af kvinderne fortæller, at hendes datter kom hjem fra skole en dag og havde set en YouTube-video med Rasmus Paludan, som brændte koraner af og ville have muslimerne ud af Danmark. Datteren var bange for, at hun og familien ville blive smidt ud af det land, hun er født og opvokset i. Flere af kvinderne fortæller også, at de selv eller deres børn, som er anden- eller tredjegerationsindvandrere, ikke anerkendes som værende danske af en stor del af den etnisk danske befolkning. En kvinde, der er ansat i det offentlige, fortæller, at hun bliver skræmt af debatten om at forbyde kvindelige medarbejdere at bære tørklæde på offentlige arbejdspladser, da hun er bange for at miste sit job.

En af de interviewede kvinder sætter her ord på, hvad debatten gør ved hende:

"Hele den her debat om islam og muslimer og alt det, der sker i det offentlige rum og i medierne, det har gjort, at jeg er bange for at vise mig. Jeg har overvejet flere gange, om jeg bare skulle smide det (tørklædet, red.), og om det hele ville være nemmere."

KAPITEL 3

RETLIG GENNEMGANG – FORSKELSBEHANDLING PÅ ARBEJDSMARKEDET PÅ GRUND AF RELIGION OG TRO

3.1 INDLEDNING

Formålet med dette kapitel er at skabe et overblik over, hvordan lovgivningen beskytter arbejdstagere mod diskrimination på grund af religion og tro i deres adgang til beskæftigelse, under ansættelsen og ved afskedigelse. Der foreligger diskrimination, når en person behandles ringere end andre i en tilsvarende situation på grund af sin religion eller tro, og det ikke er sagligt begrundet.

Beskyttelsen mod diskrimination på baggrund af religion på arbejdsmarkedet fremgår af flere forskellige bestemmelser i både national og international lovgivning.

Retten til tros- og religionsfrihed, der beskytter retten til religiøs udøvelse og bibeholdelse af religiøse skikke, fremgår både af den Europæiske Menneskerettighedskonventions (EMRK) artikel 9 og Grundlovens § 67. Denne ret har en vis betydning i relation til diskrimination, men der findes andre bestemmelser, der specifikt forbyder diskrimination på grund af religion.

Beskyttelsen mod diskrimination på grund af religion eller tro fremgår både af Grundlovens § 70 og EMRK, artikel 14,⁴² der yder en generel beskyttelse imod diskrimination, og af EU's beskæftigelsesdirektiv og forskelsbehandlingsloven, der specifikt omhandler diskrimination på arbejdsmarkedet.

I det følgende fokuserer vi på diskriminationsforbuddet, som gennemfører det EU-retlige forbud imod diskrimination.

Vi beskriver udvalgte problemstillinger, der kan opstå i forbindelse med, at en arbejdstager bærer tørklæde. Det drejer sig om i) beklædningsregler på arbejdspladsen, ii) arbejdsgiverens eventuelle pligt til rimelig tilpasning til religiøse skikke samt iii) spørgsmål til arbejdstagerens religion.

3.2. LOV OM FORBUD MOD FORSKELSBEHANDLING PÅ ARBEJDSMARKEDET M.V. (FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN) OG EU'S BESKÆFTIGELSESDIREKTIV 2000/78

Forbuddet mod diskrimination på arbejdsmarkedet findes i forskelsbehandlingsloven⁴³ og i EU's beskæftigelsesdirektiv.⁴⁴ Direktivet er implementeret via forskelsbehandlingsloven. Det betyder, at

forskelsbehandlingsloven er ændret, så den indeholder de regler, der findes i direktivet og at den skal fortolkes i overensstemmelse med direktivet. Derfor er det relevant at gennemgå retspraksis fra Danmark såvel som fra EU-domstolen (EUD), når det skal fastlægges, hvilke regler der gælder i Danmark.

EU's beskæftigelsesdirektiv trådte i kraft i år 2000. Det sikrer ligebehandling i arbejdslivet uanset race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Direktivet beskytter mod flere forskellige former for forskelsbehandling, herunder direkte forskelsbehandling, indirekte forskelsbehandling, chikane og instruktion.⁴⁵ Direktivet er et minimumsdirektiv. Det vil sige, at Danmark kan vedtage regler, der beskytter arbejdstagerne bedre mod diskrimination, end det der fremgår af direktiver, men at det ikke er muligt at vedtage regler, der giver en ringere beskyttelse end direktivet.

Forskelsbehandlingsloven beskytter mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af bl.a. religion eller tro.

Forskelsbehandlingsloven blev vedtaget i 1996 med henblik på Danmarks overholdelse af FN's Internationale Arbejdsorganisations konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv samt FN's konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination (CERD). I 2004 blev forskelsbehandlingsloven ændret med henblik på at implementere EU's beskæftigelsesdirektiv og EU's racedirektiv.⁴⁶ I den forbindelse blev bl.a. definitionerne på direkte og indirekte forskelsbehandling indsat, jf. nærmere om disse begreber nedenfor. Loven er efterfølgende blevet ændret flere gange.⁴⁷

Forbuddet mod forskelsbehandling betyder, at en arbejdsgiver ikke må lægge vægt på religion eller tro, når han eller hun ansætter, afskediger, forflytter, forfremmer eller fastsætter løn- og arbejdsvilkår. Beskyttelsen gælder endvidere personer, som ønsker at etablere sig som selvstændige. Derudover finder loven også anvendelse i forhold til personer under uddannelse. Det gælder både adgang til uddannelse og personer, som er under uddannelse som fx erhvervsskolestuderende eller universitetsstuderende. Endelig gælder beskyttelsen medlemskab og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation.⁴⁸

Arbejdsgiveren er efter loven den ansvarlige. Er der tale om forskelsbehandling eller chikane fra kolleger, er arbejdsgiveren ansvarlig for aktivt at handle for at stoppe forholdet.⁴⁹ Således er en arbejdstager, der krænker en kollega, ikke ansvarlig efter forskelsbehandlingsloven, men kan efter omstændighederne pålægges at betale godtgørelse til den krænkede efter erstatningsansvarslovens § 26.

3.2.1 DIREKTE OG INDIREKTE FORSKELSBEHANDLING

Loven forbyder både direkte og indirekte forskelsbehandling.

Direkte forskelsbehandling er, når en person på grund af fx religion eller tro behandles ringere, end andre behandles i en tilsvarende situation.⁵⁰ Direkte forskelsbehandling er som udgangspunkt ulovlig og kan – modsat indirekte forskelsbehandling – ikke retfærdiggøres.

Indirekte forskelsbehandling er, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller personer af en bestemt religion eller tro ringere end andre personer, med mindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til opfyldelse heraf er hensigtsmæssige og nødvendige.

En tilsyneladende neutral bestemmelse kan fx være beklædningsregler eller et krav om at deltage i fælles måltider, hvor kravet stiller en bestemt gruppe ringere end andre, fx muslimske kvinder, der bærer tørklæde, eller religiøse minoriteter, der ikke spiser svinekød eller faster under Ramadanen.

Om et formål er sagligt beror på en konkret vurdering af sagen og dens kontekst.

Udover, at formålet skal være sagligt, skal det kriterium, der ligger til grund for den tilsyneladende neutrale bestemmelse være proportionalt. Det vil sige, at kriteriet for det første skal være egnet til at sikre opfyldelsen af formålet. For det andet må kriteriet ikke gå længere, end hvad der er nødvendigt for at opnå formålet. Dette indebærer også, at kriteriet skal være det mindst indgribende af flere mulige midler til at opnå det pågældende formål.

3.2.2 CHIKANE

Forskelsbehandlingsloven forbyder også chikane.⁵¹ Der foreligger chikane, når en uønsket optræden i relation til en persons religion eller tro finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed eller skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende. Både tilsigtet og utilsigtet chikane er omfattet af forbuddet og betragtes som forskelsbehandling. Utilsigtet chikane er en adfærd, som ikke finder sted med det formål at krænke en person, men som alligevel krænker personen.

Chikane er således udtryk for en uønsket adfærd fra kolleger/overordnede, der krænker de personer, der er omfattet af forskelsbehandlingsloven. Adfærden kan både være af fysisk og psykisk karakter. Handlingerne kan være skriftlige eller mundtlige, og også fagter og lignende kan være chikane.

Det er arbejdsgiverens pligt og ansvar at sikre sine ansatte mod chikane. Hvis en medarbejder chikanerer en anden medarbejder, er arbejdsgiveren forpligtet til at skride ind og stoppe den krænkende adfærd, hvis han ved eller burde vide, hvad der foregår på virksomheden.⁵² Chikane i forskelsbehandlingslovens forstand kræver, at de involverede personer er ansat hos arbejdsgiveren.

3.2.3 INSTRUKTION OM AT FORSKELSBEHANDLE

Endelig indeholder loven et forbud mod, at arbejdsgiveren giver medarbejdere instruktioner om at forskelsbehandle en person på grund af religion eller tro.⁵³

Det er en instruktion, når den person, der giver instruktionen, har beføjelse til at instruere den person, der modtager instruktionen. Der skal altså være et hierarki. Det vil typisk være arbejdsgiveren eller den daglige leder, der giver instruktionen.

En arbejdstager, der opfordrer en kollega til at forskelsbehandle en anden kollega, er ikke omfattet af forbuddet, fordi ingen af dem har beføjelser til at instruere den anden.

3.2.4 GENERELLE UNDTAGELSER

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at der findes to generelle undtagelser fra forbuddet imod diskrimination på baggrund af religion. Disse undtagelser gælder for direkte diskrimination såvel som indirekte diskrimination.

Den første undtagelse angår virksomheder, der har som deres formål at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning.⁵⁴ Undtagelsen skal fortolkes snævert og gælder kun i situationer, hvor virksomheden ville blive nødt til at gå på kompromis med sin egen etik eller ret til selvstændighed, hvis den person, der blev ansat til den specifikke stilling, ikke har en særlig overbevisning.⁵⁵

Den anden undtagelse er ligeledes snæver. Den omhandler situationer, hvor arbejdsgiveren ønsker at ansætte en person med en særlig religiøs overbevisning eller et særligt religiøst udtryk, fordi stillingen af erhvervsmæssige grunde kræver dette. Denne undtagelse kræver forudgående tilladelse fra beskæftigelsesministeren.⁵⁶

3.2.5 KLAGER OVER FORSKELSBEHANDLING

Klager over forskelsbehandling omfattet af forskelsbehandlingsloven kan indbringes for Ligebehandlingsnævnet og domstolene. Hvis Ligebehandlingsnævnet eller domstolene finder, at der er sket ulovlig forskelsbehandling, kan den krænkede tilkendes en godtgørelse.

3.3 BEKLÆDNINGSREGLER, HERUNDER FORBUD MOD AT BÆRE RELIGIØSE SYMBOLER PÅ ARBEJDSPLADSEN

Mange arbejdspladser har fastsat regler om medarbejdernes beklædning, når de er på arbejde. Krav om at bære uniform på arbejdspladsen kan imidlertid kollidere med hensynet til en medarbejders religion.

Visse steder hænger beklædningsreglerne sammen med et krav om at have en særlig uniform på. Hvis et uniformskrav kun gælder for en bestemt gruppe af medarbejdere, kan det være direkte forskelsbehandling. Selv hvis kravet om at

bære uniform omfatter alle, kan det være indirekte forskelsbehandling og i strid med loven, hvis det rammer en bestemt gruppe, fx muslimske kvinder, der bærer tørklæde, og kravet ikke beror på et sagligt formål og er proportionalt.

I forarbejderne til forskelsbehandlingsloven fra 1996 er spørgsmålet om, hvorvidt beklædningsregler kan udgøre indirekte ulovlig forskelsbehandling, behandlet.⁵⁷ Det fremgår heraf bl.a.:

"Det vil ligeledes være indirekte diskrimination, hvis en arbejdsgiver stiller krav til påklædning, fremtoning m.v., som kun rammer visse grupper. Det vil fortsat være tilladt at kræve, at de ansatte bærer uniform eller en bestemt beklædning, hvis dette er en del af virksomhedens præsentation udadtil, og hvis det er et konsekvent krav, der stilles til alle ansatte i samme stillinger."

Spørgsmålet om, hvorvidt begrænsninger for ansattes religiøse udtryk udgør indirekte diskrimination, har været prøvet flere gange ved både danske domstole, den Europæiske Menneskerettighedsdomstol (EMD) og EU-domstolen.⁵⁸

I det følgende gennemgås de regler, der følger af forbuddet mod diskrimination i EU-retten, og som er implementeret i dansk lovgivning. Først gennemgås dog enkelte centrale afgørelser fra EMD.

3.3.1 PRAKSIS FRA EMD

EMD har afgjort adskillige sager om religiøst begrundet beklædning på arbejdsmarkedet. De nedenstående sager er afgjort efter en vurdering af, om der var tale om et indgreb i retten til religions- og trosfrihed i EMRK art. 9, frem for et indgreb i retten til ikke at blive diskrimineret. Desuden må det bemærkes, at staterne har en bred skønsmargin indenfor religion, og at EMD derfor vil være tilbageholdende med at finde, at der er tale om brud på religionsfriheden. Det samme gør sig ikke gældende indenfor EU-retten og ved EUD. Selvom dommene af disse grunde ikke kan sammenlignes direkte med afgørelserne fra EUD eller de danske domstole, danner de stadig en basis for EUD's og danske domstoles vurderinger, og er af den grund værd at gennemgå.

I Eweida-sagen⁵⁹ fandt EMD, at et luftfartsselskab havde begået et ulovligt indgreb i en medarbejders religionsfrihed ved at forbyde en medarbejder, der arbejdede ved check-in skranken at have et synligt kors på i arbejdstiden. Der var tale om et konsistent uniformsreglement og luftfartsselskabet havde desuden tilbudt den ansatte en anden stilling uden kundekontakt. Domstolen fandt, at selvom målet med at tage hensyn til kunderne var legitimt, var indgrebet ikke proportionalt. Dette skyldtes dels, at korset var diskret, og dels, at andre ansatte som en del af uniformen havde gået med religiøst begrundede turbaner og tørklæder, og dette ikke havde haft nogen negativ effekt på luftfartsselskabets brand eller image. Desuden havde selskabet senere ændret deres uniformer, så religiøst begrundede smykker kunne inkorporeres. Domstolen fandt, at dette yderligere talte for, at

forbuddet mod at gå med kors ikke var af stor betydning. Domstolen lagde dermed vægt på nogle forhold, der var specifikke for luftfartsselskabet og dets situation. Sagen understreger, at afvejningen af om et indgreb er lovligt, vil komme an på en meget konkret afvejning i hver sag. I Achbita-sagen,⁶⁰ der er gennemgået nedenfor i afsnit 3.3.2, henviste EUD til Eweida-sagen som en støtte til at konkludere, at hensynet til at fremstå neutral udadtil er et legitimt hensyn, der kan retfærdiggøre forskelsbehandling.⁶¹

Eweida-sagen bestod af flere klagers sager, der var lagt sammen. Én af de andre klager i sagen var en sygeplejerske, der arbejdede på et hospital og ønskede at bære et kors om halsen i arbejdstiden. Det var forbudt for det medicinske personale at bære halskæder på hospitalet, da dette kunne være til fare for patienterne. Der kunne ikke findes nogen praktisk løsning på problemet, selvom der blev gjort forsøg. I denne sag fandt EMD, at selvom sygeplejerskens religionsfrihed vejede tungt, vejede hensynet til beskyttelsen af sundhed og sikkerhed meget tungere. Domstolen fandt derfor, at indgrebet i hendes religionsfrihed var lovligt.⁶²

I Dahlab-sagen⁶³ klagede en kvinde over brud på religionsfriheden, fordi hun var blevet afskediget på grund af, at hun gik med et religiøst begrundet tørklæde. Kvinden underviste børn på 4-8 år på en kommunal skole i Schweiz. EMD afviste klagen med henvisning til elevernes alder og hensynet til at beskytte eleverne ved at sørge for at bevare den religiøse harmoni. EMD bemærkede, at den regionale domstol i Schweiz ved bedømmelsen af lærerens klage havde lagt vægt på, at det ikke var en bedømmelse af lærerens specifikke religion, der lå til grund for den regionale domstols bedømmelse, men derimod et hensyn til at sørge for et religiøst neutralt læringsmiljø for eleverne. Derudover understregede domstolen, at der i denne sag var tale om meget unge børn, der var mere letpåvirkelige end ældre elever. EMD konkluderede, at det lå indenfor statens skønsmargin at forbyde en lærer for små børn at bære et religiøst symbol som tørklædet.⁶⁴

Afgørelserne understreger, at bedømmelsen af, hvorvidt et indgreb i religionsfriheden er lovligt, afhænger af hvilket hensyn, der ligger bag indgrebet. Hensynet til sikkerhed og sundhed vejer væsentligt tungere end hensynet til at virksomheder kan fremstå neutrale. Hensynet til ikke at præge børn vejede meget tungt i Dahlab-sagen, hvor indgrebet fandtes at være lovligt. I Eweida-sagen, hvor indgrebet fandtes at være ulovligt, lagde EMD derimod særligt vægt på, at det ikke ville begrænse nogen andres rettigheder, at lufthavnsmedarbejderen bar sit kors synligt.⁶⁵

3.3.2 HENSYNET TIL KUNDERNE

Den ledende dom fra dansk retspraksis er den såkaldte "Føtex-sag", som Højesteret afgjorde i 2004.⁶⁶ Sagen omhandlede en kvinde, der var blevet afskediget, fordi hun bar religiøst begrundet tørklæde i strid med Føtex' beklædningsregler. Beklædningsreglerne fastslog, at medarbejdere med kundekontakt ikke måtte bære nogen former for hovedbeklædning.

Højesteret fandt, at forbuddet særligt ramte muslimske kvinder, der bar tørklæde. Der **kunne** derfor være tale om indirekte forskelsbehandling. Højesteret slog dog samtidig fast, at det i situationen **ikke** var **ulovlig** indirekte forskelsbehandling at nægte en ansat at bære religiøst begrundet hovedtørklæde, fordi virksomheden havde en skriftlig formuleret personalepolitik, der klart beskrev beklædningsreglementet, og som arbejdsgiveren konsekvent håndhævede. Formålet med reglementet var at fremstå som en politisk og religiøs neutral virksomhed, hvor medarbejderne fremtrådte ens og neutrale.

Den såkaldte "Magasin-sag", der blev afgjort af Østre Landsret i 2000,⁶⁷ bekræfter, at virksomhedens udformning af beklædningsreglementet er afgørende for, om en afskedigelse eller bortvisning på baggrund af et religiøst begrundet hovedtørklæde er saglig. I sagen havde Magasin en beklædningsvejledning, der indebar, at ansatte skulle være forretningsmæssigt og pænt påklædt, men ikke, at man specifikt skulle bære en uniform eller ikke måtte bære noget på hovedet. Da en folkeskoleelev, der skulle i praktik i Magasin, mødte op med et religiøst begrundet hovedtørklæde, blev hun bortvist med henvisning til beklædningsreglementet. Formålet med beklædningsreglementet var at fremhæve forretningens profil og image og blev efter det oplyste håndhævet sådan, at det ikke tillod hovedbeklædning. Landsretten fandt, at Magasins beklædningsreglement var løst formuleret og kunne give plads til, at medarbejderne gik med tørklæde. Hvis bortvisningen skulle være lovlig, ville det kræve, at der var tale om særlige forhold. Dette fandtes ikke at være tilfældet, og den bortviste praktikant blev tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr.

EUD har også taget stilling til, om en privat arbejdsgivers forbud mod, at en medarbejder bar religiøst betinget tørklæde på arbejdspladsen var diskrimination på grund af religion.⁶⁸

Én af EUD's sager omhandlede en kvindelig receptionist (Achbita-sagen),⁶⁹ der blev afskediget, da hun insisterede på at bære et religiøst begrundet hovedtørklæde i arbejdstiden. Arbejdsgiveren havde en politik om, at medarbejderne ikke måtte bære synlige tegn på deres politiske, filosofiske eller religiøse overbevisning eller udføre ritualer i henhold hertil i arbejdstiden. Arbejdsgiverens politik var godkendt i samarbejdsudvalget og var begrundet i et ønske om at fremstå neutral udadtil.

EUD fastslog, at et forbud mod at bære tørklæde som følge af en intern regel i en privat virksomhed, der forbyder medarbejderne at bære synlige politiske, filosofiske eller religiøse symboler på arbejdspladsen, ikke udgør direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, når den interne regel behandler alle de ansatte i virksomheden på samme måde. Det kan dog stadig udgøre indirekte diskrimination.⁷⁰ EUD bemærkede, at et sådant forbud skal begrænse sig til det strengt nødvendige. Dette krav er overholdt, hvis forbuddet kun vedrører de ansatte, der har kontakt til kunderne.⁷¹ Endelig indførte EUD i dommen en pligt for arbejdsgiveren til at forsøge at finde en anden stilling i virksomheden til den ansatte, uden kundekontakt, hvis dette var muligt uden

merudgifter.⁷² EUD understregede, at virksomhedens ret til at fastlægge den slags beklædningsreglementer er indskrænket til det strengt nødvendige.⁷³

Det kan således udledes af kravet om, at et forbud skal være strengt nødvendigt, at man først skal forsøge at løse de problemer, der opstår på grund af uoverensstemmelsen imellem en virksomheds politik og medarbejderens religiøse skikke, uden at afskedige medarbejderen. Der kan dermed være tale om en form for pligt til rimelig tilpasning. Dette vil blive nærmere omtalt i det følgende.

Alt i alt kan det konkluderes, at det er lovligt at afvise en medarbejder, fordi denne bærer tørklæde, hvis det sker på baggrund af et sagligt beklædningsreglement. Det vil sige, at reglementet skal være konsekvent, gælde for alle og have et formål om fx at give kunderne et indtryk af religiøs neutralitet. Derudover skal forbuddet begrænses til det strengt nødvendige, sådan at det fx kun gælder for de ansatte, der arbejder med kundekontakt. Hvis disse krav ikke er opfyldt, skal der være tale om særlige forhold i virksomheden, for at en afvisning på baggrund af et hovedtørklæde ikke vil være ulovlig forskelsbehandling, hvis det er begrundet i et hensyn til kunderne.

3.3.3 SIKKERHED OG HYGIEJNE

I den såkaldte "Toms Chokolade-sag"⁷⁴ fra Østre Landsret blev en medarbejder pålagt at anvende et tørklæde, som kunne dækkes af et hårnnet under arbejdet i produktionen og i forbindelse med pakning af chokolade m.v. hos Toms Fabrikker A/S. Medarbejderen afviste at bære et andet tørklæde under henvisning til sin religion. Som følge heraf deltog hun ikke i de to ugers praktik og kom ikke i betragtning til en ansættelse.

Landsretten udtalte, at en arbejdsgiver på baggrund af hensyn til bl.a. sikkerhed og hygiejne på arbejdspladsen kan fastsætte bestemte beklædningskrav, som de ansatte må følge. Domstolen lagde endvidere til grund, at reglen blev praktiseret ens over for alle ansatte, og fandt ikke, at der forelå ulovlig indirekte forskelsbehandling.⁷⁵ Sagen blev anket til Højesteret, men blev hævet, da parterne indgik et forlig. Forliget indebar, at Toms Fabrikker fik fremstillet en hovedbeklædning, der levede op til virksomhedens krav til hygiejne og sikkerhed, og som ligeledes dækkede hoved og hals.⁷⁶

3.3.4 SAMMENFATNING

På baggrund af retspraksis kan det konkluderes, at beklædningsregler, der er begrundet i sikkerheds- og/eller hygiejnehensyn, samt hensyn til udadtil at fremstå neutrale, kan være lovlige, uanset om de rammer en bestemt religiøs gruppe særligt hårdt. Der må dog stilles krav om, at reglerne ikke er specifikt rettet mod en særlig religion, men gælder fx hovedbeklædning generelt. Reglerne skal endvidere håndhæves konsekvent og være alment udbredt blandt personalet, fx i virksomhedens personalepolitik om uniformering, og der skal være en saglig begrundelse for reglerne, fx nødvendigheden af en bestemt uniformering i kundevendte funktioner eller sikkerhedsmæssige hensyn.⁷⁷

Desuden viser EU-praksis, at det påhviler arbejdsgiveren at undersøge mulighederne for at omplacere de medarbejdere, som rammes af reglen, således at en afskedigelse kan undgås.⁷⁸

Det må bero på en konkret vurdering af den enkelte sag, om andre hensyn kan medføre, at beklædningsregler, der rammer en bestemt religiøs minoritet, kan anses for lovlige.

3.4 RELIGIØSE SKIKKE

3.4.1 HÅNDTRYK OG BERØRING

I 2017 afsagde Vestre Landsret dom i en sag om en taxachauffør, der blev fravalgt til en opgave, fordi taxachaufføren undlod at give servicechefen hånden ved slutningen af et informationsmøde.⁷⁹ Retten fandt, at servicechefen var klar over, at taxachaufføren ikke gav hende hånden på grund af sin religion, og at fravalget af chaufføren derfor kunne udgøre ulovlig indirekte forskelsbehandling, da det stillede personer, der som følge af deres religion ikke gav håndtryk til kvinder, dårligere end andre.

Retten fandt dog, at kravet til ansatte om at give hånd kunne være lovligt, hvis det direkte relaterede sig til virksomhedens præsentation udadtil, hvis det var nødvendigt for virksomhedens sædvanlige og ensartede servicering af kunderne, og hvis kravet i øvrigt håndhævedes ensartet over for alle ansatte i den samme stilling. I den specifikke sag havde chaufføren givet udtryk for, at han ville give hånd til kunder, hvis det var krævet, og der var derfor ikke nogen saglig grund til at fravælge ham til opgaven. Arbejdsgiveren burde således nærmere have undersøgt hans indstilling til at give hånd til kvindelige kunder. Retten fandt på denne baggrund, at der var tale om ulovlig indirekte forskelsbehandling og pålagde taxaselskabet at betale en godtgørelse til chaufføren.

Ligebehandlingsnævnet har for nyligt afgjort to sager, der omhandler håndtryk og berøring. Den ene sag omhandler en mand, der var praktiserende muslim. Ved jobsamtalen afviste han at give hånd til en kvinde, og derefter mente han, at han blev fravalgt til stillingen på grund af dette.⁸⁰ Ligebehandlingsnævnet bekræftede i denne sag, at forskelsbehandling på baggrund af, at nogen ikke vil give hånd, vil udgøre indirekte forskelsbehandling og kun kan retfærdiggøres, hvis der er en saglig begrundelse for dette. Nævnet udtalte, at dette ville kræve en proportionalitetsafvejning.⁸¹

En anden sag fra Ligebehandlingsnævnet omhandlede en muslimsk gymnasieelev, der ikke ville deltage i Les Lanciers-dansen i idræt, da hun af religiøse årsager ikke ønskede at have fysisk kontakt med mænd, og dansen involverede, at man skulle holde mænd i hånden.⁸² Nævnet fandt også i denne sag, at skikken med ikke at røre ved personer af et andet køn var beskyttet af forbuddet imod diskrimination.⁸³

Et ønske om ikke at give hånd er dermed beskyttet i samme grad som retten til at gå med religiøst begrundet hovedbeklædning. Et forbud vil kræve en saglig begrundelse, der håndhæves ensartet over for alle ansatte i den samme stilling. Det vil være en saglig begrundelse, at virksomheden vurderer, at det er nødvendigt for virksomhedens præsentation udadtil, eller at de ansatte sædvanligvis giver hånd til kunder eller andre aftagere af virksomhedens tjenester. Det påhviler dog arbejdsgiveren at undersøge, om den ansatte reelt ikke vil give hånd til kunder eller på anden vis leve op til saglige krav, som virksomheden stiller. Det vil ikke være nok at formode dette på baggrund af en ansats eller ansøgers modvilje imod at give hånd i en kollegial sammenhæng.

3.4.2 PLIGTEN TIL RIMELIG TILPASNING

Mange religioner har religiøse skikke, der kan få indflydelse på medarbejderens udførelse af det daglige arbejde. Det kan være et ønske om afholdelse af helligdage, der ikke er baseret på den kristne tro, daglige bønner inden for arbejdstiden, perioder hvor medarbejderen faster og ikke deltager i fælles måltider mv.

I forskelsbehandlingsloven gælder der ikke et udtrykkeligt krav om, at arbejdsgiveren skal rumme medarbejderens religiøse skikke på arbejdspladsen, men arbejdsgiverens afvisning heraf kan udgøre både indirekte og direkte forskelsbehandling. Det antages, at arbejdsgiveren har en vis pligt til at give medarbejdere mulighed for at udøve deres religion på arbejdspladsen. Det kan fx betyde, at arbejdsgivere skal tage hensyn til muslimske eller jødiske medarbejderes ønske om at holde fri på religiøse helligdage. Samtidig antages det, at arbejdsgiveren gennem ledelsesretten kan fastsætte en række regler, fx vedrørende indtagelse af måltider mv.

Mange af disse problemstillinger løses i arbejdsforholdet, men retspraksis på området viser, at det ikke altid er tilfældet. I dansk retspraksis har de fleste sager vedrørende arbejdsgiverens eventuelle pligt til rimelig tilpasning til en medarbejders religiøse skik omhandlet medlemmer af Jehovas Vidner eller muslimske medarbejdere.

Ligebehandlingsnævnet traf i 2019 to afgørelser vedrørende to lærere, der var blevet afskediget, fordi de ikke ville efterkomme krav fra deres arbejdsgivere. Det ville ifølge lærerne være i strid med deres religiøse overbevisning at efterkomme arbejdsgivernes krav.

Den ene sag vedrørte en klasselærer på en privatskole, der tilhørte trossamfundet Jehovas Vidner og ikke ville deltage i juletræsdans.⁸⁴ På skolen skulle alle elever og lærere deltage i juletræsdans som led i skolens årlige juleafslutning.

Som Jehovas Vidne fejrede læreren ikke jul, og hun afviste derfor at deltage i dansen omkring juletræet. I september måned gjorde læreren skolens ledelse

opmærksom på, at hun som følge af sin religiøse overbevisning ikke kunne deltage i dansen om juletræet ved den kommende juleafslutning sammen med sin klasse. Hun foreslog, at hun holdt en feriedag eller tog sig af andre opgaver under den del af juleafslutningen, hvor hendes klasse skulle deltage i juletræs-dans. Hendes forslag blev dog afvist af ledelsen. Da hun fastholdt, at hun ikke kunne deltage i juletræs-dansen ved kommende juleafslutninger som følge af sin religiøse overbevisning, blev hun afskediget.

Den anden sag vedrørte en Syvendedags Adventist, der ikke ville deltage i et åbent hus-arrangement på en lørdag, der er sabbatsdag i dette trossamfund.⁸⁵ Uddannelsesinstitutionen, hvor læreren underviste, skulle holde et åbent hus-arrangement i efteråret. Ledelsen bad faglæreren om at møde til arrangementet og undervise i idræt. Klageren var den eneste faglærer i idræt på uddannelsesinstitutionen, men to hjælpelærere var tilknyttet idrætsfaget. Faglæreren afviste at møde til åbent hus-arrangementet som følge af sin religiøse overbevisning. Dagen inden arrangementet sendte han sin leder en detaljeret undervisningsplan for idrætsundervisningen ved åbent hus-arrangementet. Ifølge klageren underviste en anden medarbejder fra hans team i idræt ved et tilsvarende åbent hus-arrangement året før, hvor klageren havde planlagt undervisningen. Læreren blev afskediget, da han som varslet ikke mødte op til åbent hus-arrangementet.

I begge sager fandt Ligebehandlingsnævnet, at der var sket ulovlig indirekte forskelsbehandling. Nævnet lagde vægt på, at arbejdsgiveren ikke havde forsøgt at indgå i dialog med klagerne om etablering af eventuelle alternative løsninger. Arbejdsgiveren havde derfor ikke godtgjort, at det ikke ville være muligt at finde en afløser for klager blandt de øvrige lærere, som kunne varetage henholdsvis opgaven med juletræs-dans og afviklingen det årlige åbent hus-arrangement på tilfredsstillende vis.

Vestre Landsret afsagde i 2015 dom i en sag, der omhandlede en muslimsk kvinde under uddannelse til ernæringsassistent.⁸⁶ Kvinden, der bar tørklæde og var muslim, ønskede ikke at smage på mad med svinekød, men hun kunne godt røre ved svinekød og tilberede mad med det. Uddannelsesstedet krævede imidlertid, at hun skulle smage på mad, der indeholdt svinekød. Retten fandt, at der var tale om ulovlig indirekte forskelsbehandling, da det var af religiøse årsager, at kvinden ikke ville smage på svinekødet. Undervisningsministeriet havde udtalt, at der ikke er et krav om, at man skal smage på alt, og at man kan aftale alternativer, hvis man skal undgå visse fødevarer på grund af allergi eller af religiøse årsager. Kvinden havde også rettet henvendelse til flere andre skoler, der havde svaret, at de ikke stillede krav om, at man skulle smage på svinekød. Retten fandt på denne baggrund, at kravet om at smage på svinekød ikke var nødvendigt eller sagligt.

Retspraksis viser, at afgørelserne er meget konkrete, og at der ikke kan udledes en generel pligt til rimelig tilpasning til religiøse skikke fra arbejdsgiverens side. Der

kan dog være en sådan pligt baseret på de konkrete omstændigheder, og manglen på rimelig tilpasning kan, hvis den er usaglig, udgøre diskrimination. Det kan desuden formentlig udledes, at arbejdsgivere har en pligt til at indgå i dialog med arbejdstageren om alternative løsninger forud for en afskedigelse.

3.5 SPØRGSMÅL TIL MEDARBEJDERENS RELIGIONSUDØVELSE

Det er beskrevet i loven, at arbejdsgiveren ikke må spørge om eller på anden måde indhente oplysninger om lønmodtagerens religion. Hvis arbejdsgiveren ad anden vej modtager oplysninger om lønmodtagerens religion, må arbejdsgiveren ikke på nogen måde lægge vægt på dette forhold, heller ikke hvis medarbejderen selv fortæller om sin religion uden at være blevet spurgt. Dette gælder både i forbindelse med ansættelsessamtalen og i løbet af ansættelsesforholdet.⁸⁷ Arbejdsgiveren må alene lægge vægt på ansøgerens kvalifikationer, når vedkommende skal vurdere, om ansøgeren er en mulig medarbejder.

En arbejdsgiver må dermed hverken under en jobsamtale eller under ansættelsen i øvrigt spørge til en ansøgers religion eller tro, men må dog gerne stille spørgsmål, hvis det er relevant for jobbet udførelse. Dette betyder dog ikke, at en arbejdsgiver må spørge ind til ansøgerens religion ud fra alle hensyn, der kan betegnes som praktiske.

I en sag ved Ligebehandlingsnævnet havde en arbejdsgiver ved en jobsamtale spurgt ind til, om ansøgeren var muslim, og til ansøgerens religiøse skikke. Arbejdsgiveren begrundede efterfølgende spørgsmålene med virksomhedens interesse i at afklare behov for indretning af arbejdslokale og hensyn til arbejdstider for at imødekomme ansøgeren. Arbejdsgiveren anførte derudover, at spørgsmålene til ansøgerens religiøse skikke skyldtes nysgerrighed og var et udtryk for forsøg på smalltalk.⁸⁸ Nævnet fandt, at disse hensyn ikke kunne retfærdiggøre spørgsmålene, og arbejdsgiveren blev pålagt at betale ansøgeren en godtgørelse.

En anden sag ved Ligebehandlingsnævnet understreger, at arbejdsgiveren ikke må spørge ind til en ansøgers religion under en jobsamtale, med mindre det er strengt nødvendigt for varetagelsen af den ledige stilling. Det gør ikke nogen forskel, om arbejdsgiveren reelt har haft intentioner om at forskelsbehandle ansøgeren eller ej.

I sagen havde arbejdsgiveren spurgt ind til ansøgerens religion under jobsamtalen og begrundede efterfølgende dette med, at spørgsmålet bl.a. var stillet ud fra et ønske om at oplyse om de gode muligheder, arbejdspladsens kantine havde for at undgå svinekød. Ligebehandlingsnævnet fandt, at der ikke var holdepunkter for at antage, at arbejdsgiveren på noget tidspunkt havde haft intentioner om at forskelsbehandle ansøgeren på baggrund af dennes religion, hverken under eller efter samtalen. Alligevel fandt nævnet, at det var ulovligt, at der var blevet spurgt ind til ansøgerens religion under jobsamtalen, og ansøgeren blev tilkendt en godtgørelse.⁸⁹

Det er dog ifølge Ligebehandlingsnævnets praksis lovligt fx at spørge en ansøger til en jobsamtale, om hun vil tage sit tørklæde af under arbejdet, hvis virksomheden har et uniformsreglement, hvor hovedbeklædning ikke er tilladt, så længe reglementet forfølger saglige hensyn på en hensigtsmæssig og nødvendig måde.⁹⁰

Det kan modsætningsvis udledes, at arbejdsgivere ikke må spørge ind til ansøgerens religiøse skikke i forbindelse med overholdelse af reglementer, der ikke er lovlige. På denne baggrund kan det konkluderes, at der skal være en eksplicit bekymring for, om selve arbejdet kan varetages på de vilkår, der gælder på arbejdspladsen, før der må spørges ind til ansøgerens religion og religiøse skikke. Man må fx ikke i forbindelse med smalltalk spørge ind til ansøgerens religion ved ansættelsessamtalen.

I ovennævnte dom om en studerende på ernæringsassistentsuddannelsen⁹¹ afgjorde Vestre Landsret, at det kan være diskrimination at afskedige nogen, hvis de af religiøse årsager ikke vil spise svinekød. Det kan derfor fx være ulovlig diskrimination, hvis arbejdsgiveren til en jobsamtale om en position i et køkken spørger, om en person spiser svinekød. Dommen angik dog en praktikplads og ikke et endeligt arbejdssted. Om det på særlige arbejdspladser eller i særlige arbejdspositioner, hvor det findes nødvendigt, at medarbejderen smager på svinekød, kan være et sagligt og nødvendigt krav, fremgår ikke af dommen, og der kan derfor være situationer, hvor det på grund af stillingens vilkår ikke vil være ulovligt at spørge ind til det.⁹²

På baggrund af ovenstående kan det konkluderes, at arbejdsgivere til jobsamtaler godt må indhente oplysninger om forhold, der er relevante for jobbets udførelse, selv om det relaterer sig til ansøgerens religion. De må dog kun spørge ind til forhold, som de rent faktisk må tage højde for i forbindelse med ansættelsen. Arbejdsgiveren må dermed kun spørge ind til forhold, som arbejdsgiveren må lægge vægt på ved beslutningen om at ansætte eller ikke ansætte ansøgeren.

3.6 SAMMENFATNING AF REGLERNE OM RELIGIONSDISKRIMINATION PÅ ARBEJDSMARKEDET

Forbuddet mod diskrimination på arbejdsmarkedet betyder, at arbejdsgivere som udgangspunkt ikke må forskelsbehandle ansøgere eller ansatte på baggrund af religion eller tro. Dette inkluderer også situationer, hvor arbejdsgiveren ikke direkte forskelsbehandler på baggrund af ansøgerens eller den ansattes religion, men i stedet forbyder en særlig religiøs praksis, skik eller beklædningsmåde.

En sådan indirekte forskelsbehandling kan dog være lovligt, hvis formålet er sagligt, og hvis forskelsbehandlingen er nødvendig for at opnå formålet. Om formålet er sagligt, og om den regel, der fører til forskelsbehandlingen, er nødvendig og egnet, varierer fra område til område.

Beklædningsreglementer, der bl.a. udelukker religiøs hovedbeklædning, kan være lovlige, hvis de begrundes i et hensyn til enten at fremstå neutral udadtil eller til sikkerhed og hygiejne. Reglementet skal ydermere være klart formuleret og gælde og håndhæves ens for alle ansatte i den samme position, fx ved et uniformeringskrav. Det må heller ikke være rettet imod en særlig religion. Beklædningsreglementet skal begrænses til kun at gælde for de stillinger, hvor det er nødvendigt. Hvis det lever op til disse krav, vil der sandsynligvis være tale om lovlig forskelsbehandling. Hvis ikke, kan der være tale om ulovlig forskelsbehandling.

Arbejdsgiveren har pligt til at tage et vist hensyn til medarbejderens religiøse skikke. Hvis en person ikke spiser svinekød eller faster i en særlig periode, og dette kolliderer med personens arbejdsopgaver, har arbejdsgiveren pligt til at prøve at finde et alternativ. Spiser en køkkenmedarbejder ikke svinekød, vil der derfor efter al sandsynlighed være en pligt for arbejdsgiveren til at prøve at finde ud af, om en anden kan smage på den mad, der indeholder svinekød. Kan der ikke findes noget alternativ, kan det være lovligt for en arbejdsgiver at bede en ansøger eller medarbejder om at gøre noget, der går imod deres religiøse overbevisning. Dette vil afhænge af medarbejderens specifikke stilling og forholdene på arbejdspladsen. I en situation, hvor medarbejderens religiøse skikke reelt forhindrer medarbejderen i at udføre sit arbejde, og der ikke kan findes noget alternativ til at bede medarbejderen om at ændre den religiøse skik, vil arbejdsgiveren lovligt kunne forskelsbehandle på baggrund af den religiøse skik.

Hvilke spørgsmål, arbejdsgiveren må stille til ansøgeren om dennes religionsudøvelse, afhænger af, hvorvidt det vil være lovligt at forskelsbehandle på baggrund af den religiøse praksis, der bliver spurgt ind til. Hvis der er tale om en arbejdsplads, hvor det ikke vil være lovligt at afvise ansøgeren på baggrund af personens religiøse hovedtørklæde, eller fordi personen fx faster til Ramadanen, vil det derfor ikke være lovligt at spørge ind til disse ting til jobsamtalen. Hvis der ikke er en lovlig grund til at spørge ansøgeren om dennes religion, vil det således **altid** være ulovligt for arbejdsgiveren at spørge herom, uanset hvad intentionen med spørgsmålet er. Spørger arbejdsgiveren derimod om noget, der har saglig betydning for, om arbejdsgiveren kan ansætte ansøgeren, vil arbejdsgiverens spørgsmål være lovligt.

SUMMARY

WOMEN WHO WEAR HIJAB – TEN WOMEN'S EXPERIENCES WITH THE LABOUR MARKET

In this report we focus on women who wear hijab and their access to the labour market. We examine how wearing the hijab, and thus signaling religious beliefs, affects the employment opportunities of young ethnic minority women who speak fluent Danish and are well educated.

Today we see a positive trend regarding the number of women of non-Western origin who complete an education that leads to vocational qualifications. From 2008 to 2019 the share of women of non-Western origin with vocational qualifications increased by almost 21 percentage points.⁹³

If we look at the numbers for women who are currently enrolled in an educational programme, we see that 70 per cent of 16-19-year-old descendants of immigrants of non-Western origin are enrolled in upper secondary education or further and higher education. This is slightly higher than the figure for women of Danish origin (65 per cent).⁹⁴

And once these women get an education, a far greater percentage of them go on to get jobs that pay a decent salary than before. This is what the figures tell us. However, the percentage of women of non-Western origin who do not find employment is still higher than it is for women of Danish origin.⁹⁵

One of the reasons for this may be that these women experience differential treatment in connection with their job search. This is especially true for women who wear the hijab. New research from the University of Copenhagen⁹⁶ documents that wearing a hijab has a negative effect on a job applicant's chances of employment.

In the study, which was designed as a field experiment, 1350 fictive applications were sent in response to a number of job advertisements within a broad range of sectors (trade and service, industry and craftsmanship, sales and communication, education, administration and finance, social services and healthcare).⁹⁷ The only difference between the applications was that the fictive woman who sent the application was either an ethnic Dane, had an ethnic minority background or had an ethnic minority background and wore the hijab. That is, the study compared how often applicants with identical qualifications and competences, but with different backgrounds, were invited to an interview. The study showed that the chances of being invited to a job interview were significantly lower for applicants with an ethnic

minority background – not least if they also wore the hijab. What is interesting about this study is that it shows the extent of actual differential treatment (in contrast to experienced differential treatment), which is often difficult to prove. The study's methods and results are described in detail in chapter 1.

In the spring of 2019 we interviewed ten well-educated and qualified ethnic minority women who wear hijab in order to examine their considerations when applying for a job. These interviews – which are analysed in chapter 2 of the report – show that the women have felt discriminated against or have felt harassed during a job interview or in the workplace. They have also experienced that prejudices against Muslim women, according to the women themselves, were the deciding factor in situations where they were not considered for a specific job. Moreover, the women shared some interesting observations about what wearing the hijab means to them, and what it means in the eyes of employers and in the public discourse. They also described the strategies they use to gain access to the labour market and why they used these strategies.

It should be mentioned that in specific situations an employer/company is entitled to reject an applicant because she wears the hijab. This is the case, for example, if the company has strict clothing regulations that are based on valid grounds. Similarly, an employer may reject an applicant if the rejection is based on safety and hygiene considerations. Read more about these exceptions in chapter 3 of the report. Chapter 3 examines central aspects of the Differential Treatment Act, the objective of which is to protect applicants against differential treatment on the basis of religion, among other things.

LITTERATUR

- Andersen, L. G. & Andersen, C. E. (2017). Hadforbrydelser i Danmark – ni personlige beretninger, Institut for Menneskerettigheder.
- Dahl, M. (2019). Alike, but different: How cultural distinctiveness shapes immigrant-origin minorities' access to the labour market. I: Detecting Discrimination. How Group-Based Biases Shape Economic and Political Interactions: Five Empirical Contributions. Ph.d.-afhandling. Københavns Universitet.
- Dahl, M. & Krog, N. (2016). Foretrækker arbejdsgivere Anna frem for Amira? Et felteksperimentelt studie af etnisk diskrimination på det danske arbejdsmarked, Statskundskab, Københavns Universitet.
- Dahl, M. & Krog, N. (2018). Experimental Evidence of Discrimination in the Labour Market: Intersections between Ethnicity, Gender, and Socio-Economic Status. I: European Sociological Review, Volume 34, Issue 4, August 2018, s. 402–417.
- Laustsen, L. & Petersen, M. B. (2019): Danskere opfatter muslimer som underudviklede: Hvilke konsekvenser har det? Aarhus Universitet, artikel på Forskerzonen, <https://videnskab.dk/kultur-samfund/danskere-opfatter-muslimer-som-underudviklede-hvilke-konsekvenser-har-det>
- Nissen, S. G. & Zuleta, L. (2017). Hadefulde ytringer i et nordisk perspektiv, Institut for Menneskerettigheder, Ligestillings- og diskrimineringsombudet og det Islandske Center for Menneskerettigheder.
- Rigspolitiet, Nationalt Forebyggelsescenter (NFC) (2018). Hadforbrydelser i 2017. Rigspolitiets årsrapport vedrørende hadforbrydelser, <https://politi.dk/-/media/mediefiler/dokumenter/landsdaekkende/statistikker/hadforbrydelser/hadforbrydelser-2017.pdf?la=da&hash=C1B9A4763A91C18C2DFF45B2B640C9C18563A8E5>
- Slot, L. V. (2016). Lige adgang til praktikpladser. Institut for Menneskerettigheder.
- Villadsen, A. R. and Wulff, J. N. (2018). Is the Public Sector a Fairer Employer? Ethnic Employment Discrimination in the Public and Private Sectors. Academy of Management Discoveries. Vol. 4, No. 4.
- Weichselbaumer, D. (2016). Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves, University Linz and IZA, <http://ftp.iza.org/dp10217.pdf>

ARTIKLER

6. juli 2016, TV2, Keld Vrå Andersen: "Hver tredje dansker mener, at Danmark er i krig med Islam", <http://nyheder.tv2.dk/politik/2016-07-26-hver-tredje-dansker-mener-at-danmark-er-i-krig-med-islam>

6. marts 2017, Jonas H.R. Moestrup & Peter Vesterlund, TV2: "Ny undersøgelse blandt danske muslimer: En tredjedel føler sig set ned på", <http://nyheder.tv2.dk/samfund/2017-03-06-ny-undersogelse-blandt-danske-muslimer-en-tredjedel-foeler-sig-set-ned-paa>

10. april 2017, Costume, Olivia Nepper Winther: "Natasha Al-Hariri: I et land som Danmark kræver det nosser at bære tørklæde", <https://costume.dk/mode/interview/natasha-al-hariri-i-et-land-som-danmark-kræver-det-nosser-at-bære-toerklæde>

4. maj 2017, Politiken, Peter Sinnbeck: "Synet på islam: 8 af 10 danske muslimer oplever en forværring", <https://politiken.dk/indland/art5859334/Synet-p%C3%A5-islam-8-af-10-danske-muslimer-oplever-en-forv%C3%A6rring>

14. maj 2019, Berlingske, Peter Thomsen: "Berlingske nuancerer: Hvor mange muslimer er der i Danmark?", <https://www.berlingske.dk/samfund/berlingske-nuancerer-hvor-mange-muslimer-er-der-i-danmark>

SLUTNOTER

- 1 Dahl, M. (2019). Alike, but different: How cultural distinctiveness shapes immigrant-origin minorities' access to the labour market. I: Detecting Discrimination. How Group-Based Biases Shape Economic and Political Interactions: Five Empirical Contributions. Ph.d.-afhandling. Københavns Universitet.
- 2 Akademiske jobs indgår ikke og ej heller jobs, der forudsætter tekniske færdigheder på højt fagligt niveau, da ansøgninger rettet mod disse jobtyper i virkelighedens verden ville indeholde detaljeret, specifik viden og et længere CV.
- 3 <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/uddannelse>.
- 4 <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/uddannelse>.
- 5 <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/uddannelse>.
- 6 Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.
- 7 Et korrespondancestudie kan betegnes som et randomiseret, kontrolleret forsøg. Korrespondancestudier anvendes ofte med det formål at kunne identificere potentiel diskrimination, eksempelvis på arbejdsmarkedet. I et korrespondancestudie sendes et betydeligt antal ansøgninger til virkelige arbejdsgivere. Ved at randomisere information om ansøgeren – eksempelvis ved at indikere ansøgeres køn eller etnicitet qua navne – kan det belyses, om specifikke karakteristika resulterer i flere indkaldelser til jobsamtaler. Eksperimentet udføres på det virkelige arbejdsmarked for at belyse arbejdsgiveres reelle adfærd.
- 8 Dahl (2019:135): "It could be argued that women wearing headscarves could avoid including pictures in their applications and thereby circumvent negative effects. However, interviews with women wearing headscarves revealed that it is common practice to include a photograph in order to avoid 'surprising' the employer at a possible interview. They also argued that employers could retrieve the same information on social media or LinkedIn, leaving no reason to avoid including a photograph. In other words, while the use of CV photographs is not necessary, it is common practice. It should also be noted that I did not receive comments on the pictures for any of the candidates in rejections or invitations to interviews."
- 9 Dahl (2019:135-136).
- 10 Dahl (2019:136).
- 11 Handel og service, industri og håndværk, salg og kommunikation, undervisning, kontor og økonomi, social og sundhed.

- 12 Dahl (2019:138).
- 13 Dahl (2019:137).
- 14 Dahl (2019:138).
- 15 Dahl (2019:143).
- 16 Dahl (2019:140).
- 17 Dahl, M. & Krog, N. (2018). Experimental Evidence of Discrimination in the Labour Market: Intersections between Ethnicity, Gender, and Socio-Economic Status. I: *European Sociological Review*, Volume 34, Issue 4, August 2018, s. 402–417.
- 18 Som en del af eksperimentet er der oprettet mails og telefonnumre til ansøgerne, så det har været muligt at modtage og besvare tilsagn eller afslag om indkaldelse til samtale (Dahl og Krog, 2016:5).
- 19 Villadsen, A. R. and Wulff, J. N. (2018). Is the Public Sector a Fairer Employer? Ethnic Employment Discrimination in the Public and Private Sectors. *Academy of Management Discoveries*. Vol. 4, No. 4.
- 20 Dahl, M. (2019). Alike, but different: How cultural distinctiveness shapes immigrant-origin minorities' access to the labour market. I: *Detecting Discrimination. How Group-Based Biases Shape Economic and Political Interactions: Five Empirical Contributions*. Ph.d.-afhandling. Københavns Universitet.
- 21 Dahl (2019:140).
- 22 Weichselbaumer (2016:3): "The headscarf has been considered as an expression of women's oppression and the rejection of gender equality. (...) Opponents of the headscarf maintain that Muslim women wear it because they are forced to by their parents, by (male) family members or by religious leaders. They argue that the liberal state should not accommodate the cultural traditions of minority groups if these infringe upon women's rights, freedom and autonomy. (...) Many Muslim feminists argue that they wear the headscarf by choice and see it as an empowering practice. Banning the headscarf would then inhibit their autonomy as women."
- 23 Se evt. kapitel 3 afsnit 3.4.2 'Pligten til rimelig tilpasning' for juridiske overvejelser.
- 24 Alt afhængigt af, hvilken tone eller omgangsform der praktiseres kollegaer imellem, kan der være tale om, at arbejdsgiveren har pligt til at skride ind. Dette er faktisk lovpligtigt, hvis der er tale om chikane, og hvor chefen ved, hvad der foregår, eller burde vide det. I eksemplet, hvor kvinden får at vide af en kollega, at han ikke vil have noget med hende at gøre på grund af tørklædet, skrider chefen ind med en mail. Som det også fremgår, agerer han dog selv stærkt problematisk over for kvinden senere i forløbet.
- 25 Weichselbaumer (2016:2-3): "Negative stereotypes depict Muslims as religious fanatics, terrorists, hostile, evil, barbaric, wild, backward, disorganized people who mistreat and oppress women. (...) The headscarf is often considered as a symbol not of Islam in general, but of Muslim fundamentalism, which is frequently associated with intolerance and terrorism. (...) The headscarf has been interpreted as a sign of apparent unwillingness of Muslim migrants to integrate."

- 26 Weichselbaumer (2016:2-10): "Statistical discrimination may also be driven by employers' beliefs about personality traits of an applicant. In particular, it may be that stereotypes ascribe migrants – especially those, who wear headscarves – less favourable personal characteristics."
- 27 Slot (2016:25): Rapporten "Lige adgang til praktikpladser" viser, at 47 % af de adspurgte praktikkonsulenter mener, at virksomheder frabeder sig praktikanter med etnisk eller religiøs minoritetsbaggrund med en begrundelse om, at de ikke kender omgangsformen på danske arbejdspladser. Derudover svarer 39 % af konsulenterne, at eleverne fravælges på grund af antagelser om manglende personlige kvalifikationer, mens 25 % svarer, at eleverne frasorteres med den begrundelse, at de ikke vil blive en del af fællesskabet på arbejdspladsen.
- 28 Slot (2016:5, 25-26): Den hyppigste begrundelse for, at virksomheder fravælger praktikanter med etnisk eller religiøs minoritetsbaggrund er, ifølge 77 % af de adspurgte praktikkonsulenter, en forventning om, at eleverne mangler danske sprogkompetencer.
- 29 Slot (2016:25): 21 % af praktikkonsulenterne mener, at danske virksomheder fravælger praktikanter med etnisk eller religiøs minoritetsbaggrund ud fra en overbevisning om, at de generelt mangler faglige kundskaber.
- 30 Andersen m.fl. (2017:50): Kvalitative interviews med ofre for hadforbrydelser i Danmark: "Du går tildækket sådan der, så kan du sikkert heller ikke tale dansk. Folk har på forhånd allerede besluttet, at jeg ikke kan noget. Jeg skal bare hjem til mine ti børn og sidde i stuen og se arabiske tv-serier." Denne forståelse afføder øget fremmedgørelse mellem praktiserende muslimer og etniske, ikke-muslimske danskere, mener kvinden.
- 31 6. marts 2017, Moestrup & Vesterlund: En meningsmåling foretaget af Megafon, viser, at 37 % af de danske muslimer er helt eller delvist enige i, at der bliver set ned på dem, fordi de har en muslimsk baggrund. Af undersøgelsen fremgår det også, at 33 % af muslimerne i Danmark har oplevet, at det har været sværere at få et job på grund af deres muslimske baggrund.
- 32 Slot (2016:25): 38 % af praktikkonsulenterne i undersøgelsen svarer, at virksomheder begrundes deres fravalg af praktikanter med etnisk eller religiøs minoritetsbaggrund med et hensyn til kunder og samarbejdspartnere. 7 % svarer, at virksomhedernes fravalg skyldes en forventning om, at disse praktikanter vil være en ekstra udgift.
- 33 Weichselbaumer (2016:15): "Companies that operate at an international level may also behave differently towards migrant applicants because they may be more familiar with diverse groups of people."
- 34 Retsplejeloven: § 56. En dommer må i retsmøder ikke fremtræde på en måde, der er egnet til at blive opfattet som en tilkendegivelse om den pågældendes eventuelle religiøse eller politiske tilhørsforhold eller om den pågældendes holdning til religiøse eller politiske spørgsmål i øvrigt. Stk. 2. Stk. 1 finder tilsvarende anvendelse på fuldmægtige, midlertidigt beskikkede dommere og de personer, der er nævnt i § 19, stk. 3.
- 35 4. maj 2017, Politiken: Seniorforsker Brian Arly Jakobsen udtaler, at medier og politikeres fremstilling af muslimer er for ensidig, og der tales om gruppen

- som ét hele og som rod til samfundets problemer. Danske muslimer føler sig derfor i stigende grad stigmatiserede af den barske måde, muslimer omtales på. Antropologen Peter Hervik forklarer, at konflikthistorier i medierne ofte resulterer i en udvikling, hvor yderfløjenes synspunkter kommer til orde, hvorved der sker en skævvridning af portrættingen af muslimer i de danske medier.
- 36 Weichselbaumer (2016:4): "Women wearing headscarves may experience more rejection (in the labour market, red.) because they signal a greater identification with the 'Muslim outgroup'. (...) People whose 'stigmas' are visible typically experience more discrimination than others."
- 37 Laustsen & Petersen (2019): I en undersøgelse blandt 1.200 danskere bliver muslimer betragtet som tilbagestående. Informanterne er blevet bedt om at vurdere, hvor udviklede de opfatter et gennemsnitligt medlem af forskellige grupper på en skala fra 1 til 100. Den religiøse minoritetsgruppe "muslimer" blev placeret med et gennemsnit på 64 ud af 100, mens skandinaver gennemsnitligt blev vurderet til 86. Mindretalsgruppen "muslimer" opfattes således som ca. 25 % mindre udviklet end majoriteten, men også markant mindre udviklet end fx asiater, der scorer 76.
- 38 6. juli 2016, TV2: En Megafonundersøgelse viser, at 33 % af danskerne mener, at Danmark er i krig mod Islam.
- 39 4. maj 2017, Politiken: I en undersøgelse af Megafon for Politiken og TV2 svarer 81 % af de adspurgte danske muslimer, at de er helt eller overvejende enige i, at synet på islam og muslimer er forværret over de seneste 10 år.
- 40 Weichselbaumer (2016:2): "In Western countries, anti-Muslim sentiments and Islamophobia have grown substantially since the beginning of the 21st century. In the aftermath of September 11, 2001, an increase in anti-Muslim hate crimes has been noted particularly in the U.S. (ADC-RI 2008; FBI). Also, the U.S. Equal Employment Opportunity Commission has reported a rise in religion-related complaints by Muslims since 2001, which suggests that Muslims feel increasingly discriminated against in employment matters."
- 41 Rigspolitiet (2018): 142 registrerede hadforbrydelser i Danmark i 2017 var religiøst motiverede. 47 % af sagerne i denne kategori var rettet mod muslimer.
- 42 Anvendelsesområdet for EMRK, artikel 14, er begrænset ved, at bestemmelsen kun kan anvendes sammen med én eller flere af konventionens rettigheder og friheder. EMRK, artikel 14, finder således anvendelse sammenholdt med EMRK, artikel 9, der beskytter retten til tros- og religionsfrihed.
- 43 Lov nr. 253 af 7. april 2004 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven).
- 44 Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet).
- 45 Beskæftigelsesdirektivet, artikel 2.
- 46 Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse. Forskelsbehandlingsloven blev ændret ved lov nr. 253 af 7. april 2004 om

- ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven).
- 47 Ved lov nr. 1417 af 22. december 2004, lov nr. 240 af 27. marts 2006, lov nr. 1542 af 20. december 2006, lov nr. 387 af 27. maj 2008 og lov nr. 1489 af 23. december 2014.
- 48 Forskelsbehandlingsloven §§ 2 og 3.
- 49 Se Ufr.1993.331 SH.
- 50 Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 2.
- 51 Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 4.
- 52 Se Ufr.1993.331 SH.
- 53 Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 5.
- 54 Forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 1.
- 55 C-414/16, Vera Egenberger mod Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V., pr. 69.
- 56 Forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 2.
- 57 Folketingstidende 1995-96, tillæg A, s. 3542f.
- 58 Se bl.a. "Føtex-sagen" UfR.2005.1265 H, "Magasin-sagen" Ufr.2000.2350 Ø, "Toms Chokolade-sagen" Østre Landsrets dom af 5. april 2001, 18. afd. B-0877-00, sag c-188/15 Bougnaoui, sag c-157/15 Achbita, EMD klagesag Dahlab mod Schweiz, sagsnr. 00042393/98, EMD SAS mod Frankrig 1/7 2014 og EMD Ebrahimian mod Frankrig 25/11 2015.
- 59 EMD Eweida og andre imod Storbritannien, sagsnr. 48420/10, 59842/10, 51671/10 og 36516/10, pr. 89-95.
- 60 EU-Domstolens dom af 15. marts 2017 i sag C-157/15, Samira Achbita og Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racisme-bestrijding mod G4S Secure Solutions NV.
- 61 EU-Domstolens dom af 15. marts 2017 i sag C-157/15, Samira Achbita og Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racisme-bestrijding mod G4S Secure Solutions NV, pr. 39.
- 62 EMD Eweida og andre imod Storbritannien, sagsnr. 48420/10, 59842/10, 51671/10 og 36516/10, pr. 96-101.
- 63 EMD klagesag Dahlab mod Schweiz, sagsnr. 00042393/98.
- 64 EMD klagesag Dahlab mod Schweiz, sagsnr. 00042393/98: "Accordingly, weighing the right of a teacher to manifest her religion against the need to protect pupils by preserving religious harmony, the Court considers that, in the circumstances of the case and having regard, above all, to the tender age of the children for whom the applicant was responsible as a representative of the State, the Geneva authorities did not exceed their margin of appreciation and that the measure they took was therefore not unreasonable."
- 65 EMD Eweida og andre imod Storbritannien, sagsnr. 48420/10, 59842/10, 51671/10 og 36516/10, pr. 95.
- 66 UfR.2005.1265 H.
- 67 Ufr.2000.2350 Ø.
- 68 EU-Domstolens dom af 14. marts 2017 i sag C-188/15, Asma Bougnaoui og Association de défense des droits de l'homme (ADDH) mod Micropole SA,

- tidligere Micropole Univers SA og EU-Domstolens dom af 15. marts 2017 i sag C-157/15, Samira Achbita og Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racisme-bestrijding mod G4S Secure Solutions NV.
- 69 EU-Domstolens dom af 15. marts 2017 i sag C-157/15, Samira Achbita og Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racisme-bestrijding mod G4S Secure Solutions NV.
- 70 Ibid., pr. 32-34.
- 71 Ibid., pr. 37-42.
- 72 Christoffersen, Christensen, Madsen, Storgaard, Skovgaard-Petersen og Ventegodt, "EU's charter om Grundlæggende Rettigheder med kommentarer," Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2018, s. 249.
- 73 EU-Domstolens dom af 15. marts 2017 i sag C-157/15, Samira Achbita og Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racisme-bestrijding mod G4S Secure Solutions NV, pr. 43.
- 74 Østre Landsrets dom af 5. april 2001, 18. afd. B-0877-00.
- 75 Folketingstidende 2003-04, tillæg A, s. 1248 f.
- 76 Vejledning om lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., udgivet af Beskæftigelsesministeriet 1. februar 2019, s. 58-59.
- 77 Se også vejledning om lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., udgivet af Beskæftigelsesministeriet 1. februar 2019, s. 61f.
- 78 EU-Domstolens dom af 15. marts 2017 i sag C-157/15, Samira Achbita og Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racisme-bestrijding mod G4S Secure Solutions NV, pr. 43.
- 79 Retten på Frederiksbergs dom af 14. december 2017, sagsnr. BS G-1756/2016.
- 80 KEN nr. 10161 af 29/11/2019.
- 81 Ligebehandlingsnævnet fandt, at nævnet ikke kunne afgøre sagen, da dette ville kræve mundtlige parts- og vidneforklaringer, hvilket kun kan gøres ved domstolene.
- 82 KEN nr. 9090 af 08/01/2020.
- 83 Da gymnasieeleven havde flyttet skole, inden det blev klart, hvad de egentlige konsekvenser var af hendes manglende deltagelse i timerne, fandt flertallet, at det ikke var bevist, at der var tale om ulovlig forskelsbehandling.
- 84 KEN nr. 9193 af 28/02/2019.
- 85 KEN nr. 9192 af 28/02/2019.
- 86 Ufr.2015.2984 V.
- 87 Forskelsbehandlingsloven § 4.
- 88 KEN nr. 10131 af 21/09/2016.
- 89 KEN nr. 10302 af 22/02/2012.
- 90 KEN nr. 10301 af 11/04/2012.
- 91 Ufr.2015.2984 V.
- 92 U 2015.2984 V og afsnit 3.4.2 om pligt til rimelig tilpasning.
- 93 <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/uddannelse>
- 94 <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/uddannelse>
- 95 <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/uddannelse>

- 96 Dahl, M. (2019). Alike but different: How cultural distinctiveness shapes immigrant-origin minorities' access to the labour market. In: Detecting Discrimination. How Group-based Biases Shape Economic and Political Interactions: Five Empirical Contributions. PhD dissertation. University of Copenhagen.
- 97 Neither jobs that require a university degree nor jobs that require specialist knowledge were included, as applications for these kinds of job would require a detailed description of the applicant's specialist knowledge and a longer CV.

**INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER**