

§ 44

Svar på motion om neutral klädkod för kommunalt anställda från Simon Alm (-)

KSN-2019-03840

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

1. **att** avslå motionen.

Beslutsgång

Ordförande ställer föreliggande förslag mot avslag och finner att arbetsutskottet bifaller detsamma.

Sammanfattning

Simon Alm (-) föreslår i en motion väckt 9 december 2019 att kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att utreda och därefter införa en policy för neutral personalklädkod som innefattar ett generellt förbud mot religiös och politisk klädsel i Uppsala kommuns verksamheter.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 21 januari 2020
- Bilaga, Motion om neutral klädkod för kommunalt anställda från Simon Alm (-)

Kommunledningskontoret
Tjänsteskrivelse till kommunstyrelsen

Datum:
2020-01-21

Diarienummer:
KSN-2019-03840

Handläggare:
Anna Lind

Svar på motion om neutral klädkod för kommunalt anställda från Simon Alm (-)

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. **att** avslå motionen.

Ärendet

Simon Alm (-) föreslår i en motion väckt 9 december 2019 att kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att utreda och därefter införa en policy för neutral personalklädkod som innefattar ett generellt förbud mot religiös och politisk klädsel i Uppsala kommuns verksamheter.

Motionen återges som **bilaga**.

Beredning

Ärendet har beretts av kommunledningskontoret.

Perspektiven för näringsliv, barn och jämställdhet bedöms inte relevanta med föreliggande förslag till beslut.

Föredragning

Motionären grundar sitt resonemang i en tolkning av EU-domstolens avgörande i ett mål 14 mars 2017, där domstolen tog ställning till om ett privat företags policy om neutral klädkod inneburit direkt diskriminering av en muslimsk kvinnlig arbetstagare som bar slöja. Domstolen kom till slutsatsen att policyn inte inneburit direkt diskriminering.

Samtidigt slog EU-domstolen fast att

”En sådan intern ordningsregel för ett privat företag däremot kan utgöra indirekt diskriminering [...] om det visas att den skyldighet som regeln föreskriver och som framstår som neutral, i praktiken medför att personer tillhörande en viss religion eller personer med vissa övertygelser särskilt missgynnas, såvida inte regeln är objektivt motiverad av ett berättigat mål, såsom arbetsgivarens tillämpning i förbindelserna med sina kunder av en policy om politisk, filosofisk och religiös neutralitet, och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.”

Indirekt diskriminering är lika förbjudet som direkt diskriminering i svensk lag. Indirekt diskriminering föreligger när någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt, men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Syftet med motionärens föreslagna policy, såsom det får förstås, skulle vara ”att anställda inom kommunen har en välkomnande inställning till sina invånare när de kommer i kontakt med någon av de verksamheter som kommunen ansvarar för.”

För att bedöma om den föreslagna policyn har ett berättigat syfte och att medlen som används är nödvändiga för att uppnå syftet kan viss vägledning stå att finna i svensk rättspraxis. Observera att detta inte prövades av EU-domstolen.

I AD (Arbetsdomstolen) 2018 nr 51 prövades frågan om huruvida en policy som handlade om att alla skulle hälsa i hand hade ett berättigat syfte och om det medel som användes (policyn) var nödvändigt för att uppnå syftet. Även här rörde det sig om ett privat företag. Syftet var enligt arbetsgivarparten att nå jämställdhet mellan könen, och att handhälsning skulle gälla oavsett kön. AD kom till slutsatsen att även om syftet var berättigat så var inte policyn nödvändig eller önskvärd. Den missgynnade bara vissa muslimer trots att den kunde anses vara neutral.

En policy om neutral klädkod kan uppfattas som neutral men särskilt missgynna personer med viss religion eller annan trosuppfattning. Oavsett om det åberopade syftet är berättigat eller ej är en policy avseende neutral klädkod varken lämpligt eller nödvändigt för att uppnå syftet. Den neutralitet som åberopas gäller just religiösa och politiska uttryck. Det kommer alltså i första hand att missgynna den grupp muslimska kvinnor som bär slöja eller huvudduk samt i viss omfattning män med turban.

Härmed är dock inte sagt att det inte kan fattas beslut lokalt om att vissa klädesplagg inte får användas på arbetet. Av hygien- och säkerhetsskäl kan arbetsgivaren begränsa rätten att, till exempel, bära långärmat eller ansiktsslöja.

Ekonomiska konsekvenser

Inte aktuellt i ärendet.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 21 januari 2020
- Bilaga, Motion om neutral klädkod för kommunalt anställda från Simon Alm (-)

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson
Stadsdirektör

Ingela Hagström
Utvecklingsdirektör

Motion om att införa neutral klädkod för kommunalt anställda

Sverige har sedan 1950-talet haft en lag för religionsfrihet som för oss Sverigedemokrater är en viktig lag. Man är fri att utöva sin religion dock inte var, när och hur som helst. En annan viktig del i religionsfriheten är att man som individ har rätt att vara fri från religion i samhället.

EU domstolen beslutade att arbetsgivaren har rätt att kräva neutral klädsel på arbetsplatsen i mars 2017. Förutsatt att arbetsgivaren har en allmän ordningsregel, om det inte finns en sådan allmän klädkod måste arbetsgivaren kunna hänvisa till särskilda yrkeskrav för att kunna införa ett förbud mot att anställda bär synliga religiösa symboler. Det innebär att arbetsgivaren har rätt att förbjuda kläder som har politiska, filosofiska eller religiösa symboler under tiden som arbetstagaren är i tjänst utan att diskriminera någon specifik målgrupp under förutsättning det gäller för alla.

Detta domstolsbeslut gör det möjligt för Uppsala kommun att minska risken för politiska, kulturella och religiösa konflikter. Då Uppsala kommuns befolkning kommer från så många olika länder och kulturer, så är det viktigt att Uppsala kommun genom en klädkod framstår som politiskt och religiöst neutralt. Det är dock viktigt att inte gå till överdrift eftersom det råder stor skillnad på ett smycke som halsband gentemot klädesplagg. Ett halsband går att bära diskret under arbetskläderna medan klädesplagg är betydligt mer synligt. Dessutom finns det symboler som upprör mer än andra och målet måste oavsett vara att anställda inom kommunen har en välkomnande inställning till sina invånare när de kommer i kontakt med någon av de verksamheter som kommunen ansvarar för.

Exempel på verksamheter där det är extra viktigt att införa neutral klädkod för personal är inom skolan och omsorgen eftersom det är verksamheter som de flesta av medborgarna har eller kommer att ta del av under sin livstid.

Motionens förslag ska inte sammanblandas med allmän klädkod för invånare, utan är strikt endast inriktat på hur personalen klär sig för att bemötandet ska bli fullgott. Det är viktigt att Uppsala kommun har en genomtänkt och enhetlig linje för sina anställda i verksamheterna. Alla som jobbar inom kommunens verksamheter bör ha en neutral klädsel som klädkod.

<https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=6651374>

Med anledning av ovanstående yrkar Sverigedemokraterna:

- att kommunfullmäktigefullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att utreda och därefter införa en policy för neutral personalklädkod som innefattar ett generellt förbud mot religiös och politisk klädsel i Uppsala kommuns verksamheter

Uppsala den 18 november 2019

Simon Alm
Gruppledare (SD)