

Handläggare
Tyresökommun
Kommunstyrelseförvaltningen
Maria Blom
HR-Direktör
08-578 293 01

Handlingstyp
Tjänsteskrivelse

Datum
2020-11-18

Sida
1 (3)
Diarienummer: 2020/KS 0140001

Mottagare: Kommunledningsutskottet

Svar på motion om neutral klädpolicy

Kommunstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark
Kommundirektör

Maria Blom
HR-Direktör

Sammanfattning

Per Carlberg (SD), Ronnie Norén (SD) och Anders Wickberg (SD) har lämnat in en motion till kommunfullmäktige om att Tyresö kommun ska inrätta en klädpolicy i Tyresö kommun som innebär att kommunens anställda ska ha neutrala kläder fria från synliga religiösa, filosofiska eller politiska symboler, plagg eller tecken. Sverigedemokraterna stödjer sitt förslag på den EU-dom som kom i mars 2017 och som slog fast att arbetsgivare har rätt att förbjuda anställda att bära religiöst laddade symboler på arbetsplatsen.

Svar på motionen ska beredas av kommunstyrelsen, som har ansvar för HR-frågor, och beslutas i kommunfullmäktige. Förvaltningen lämnar sitt underlag i frågan i denna tjänsteskrivelse.

Svar på motionen ska beredas av kommunstyrelsen, som har ansvar för HR-frågor, och beslutas i kommunfullmäktige. Förvaltningen lämnar sitt underlag i frågan i denna tjänsteskrivelse.

Beskrivning av ärendet

Per Carlberg (SD), Ronnie Norén (SD) och Anders Wickberg (SD) har lämnat in en motion till kommunfullmäktige om att Tyresö kommun ska inrätta en klädpolicy i Tyresö kommun som innebär att kommunens anställda ska ha neutrala kläder fria från synliga religiösa, filosofiska eller politiska symboler, plagg eller tecken.

Svar på motionen ska beredas av kommunstyrelsen, som har ansvar för HR-frågor, och beslutas i kommunfullmäktige. Förvaltningen lämnar sitt underlag i frågan i denna tjänsteskrivelse.

Motionen stödjer sitt förslag på 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 följande:

”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.”

Summerat innebär detta att en policy/regel behöver tillämpas på ett neutralt och konsekvent sätt samt att den inte får ha ett bakomliggande syfte att utestänga personer med en viss religiös tillhörighet.

I Sverige har arbetsgivare enligt diskrimineringslagen i svensk rätt en skyldighet att motverka diskriminering kopplad till exempelvis klädsel. Att införa en sådan policy eller regel som föreslås i motionen kan vara indirekt diskriminering enligt Diskrimineringslagen kapitel 1 § 4 punkt 2. En regel som framstår som neutral men som kan komma att särskilt missgynna personer av ett visst kön, viss könsidentitet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder kan vara diskriminerande trots att det är samma regel som tillämpas för alla.

Vidare så behöver utgångspunkten för vad som ska regleras i styrdokument relateras till en frågas vikt eller ska ha uppkommit till följd av en utbredd problematik. Detta innebär att syftet att skydda behöver vara tillräckligt viktig för att kunna få företräde framför principen om icke-diskriminering.

I Tyresö kommuns personalpolicy står att kommunens medarbetare ska ge Tyresöborna service av god kvalitet och ha ett uttalat medborgarperspektiv både som myndighet och serviceorganisation. Vi visar tolerans och respekt för individen och ger den enskilde ett korrekt bemötande. I policyn står även att i Tyresö kommun har alla samma möjligheter oavsett kön, ålder, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller könsidentitet. Tyresö kommun som arbetsgivare ger alla medarbetare lika rättigheter i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Kommunen ska arbeta för ökad jämställdhet, ser positivt på olikheter och tar vara på allas kompetens och tolererar inte att diskriminering förekommer på arbetsplatsen. Kommunen har inte någon specifik policy eller rutin för kläder eller religiösa symboler. Så länge inte klädsel påverkar tjänsternas kvalitet eller säkerhet inom ramen för gällande lagstiftning och etiska riktlinjer ska medarbetare inom Tyresö kommun behandlas lika och jämställt.

Underlag

Likabehandlingspolicy för Tyresö kommun

Personalpolicy för Tyresö kommun