



Datum  
2019-02-04

Diarienummer  
KS-2018/1015.119

Handläggare  
Maria Svanberg  
Maria.Svanberg@huddinge.se

Kommunstyrelsen

## Motion angående neutral klädpolicy i Huddinge kommun – svar på motion väckt av Marin Nigals (SD)

### Förslag till beslut

*Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige*

Med hänvisning till vad som sägs i kommunstyrelsens förvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 4 februari 2019, avslås motionen.

### Sammanfattning

Vid kommunfullmäktiges sammanträde den 23 april 2018 väckte Martin Nigals (SD) en motion om att utreda möjligheten att införa en neutral klädpolicy i syfte att minska religiösa, kulturella och politiska konflikter mellan Huddinge kommuns invånare och kommunens verksamheter.

I Huddinge kommuns personalpolicy framgår bland annat att kommuninvånarnas intressen och behov ska stå i fokus i all verksamhet samt att vi ska bemöta varandra och våra invånare på ett jämlikt och likvärdigt sätt.

Diskrimineringslagen anger vad arbetsgivaren ur ett diskrimineringsperspektiv behöver ta hänsyn till vid framtagande av regler och rutiner. Det som framgår är att kriterierna om ett berättigat syfte och en bedömning av om inga andra medel för att nå syftet finns ska vara uppfyllda för att undvika risken att regeln ska vara indirekt diskriminerande för vissa grupper. Kommunstyrelsens förvaltnings bedömning är att det inte går att införa en neutral klädpolicy enligt motionärens förslag utan att riskera att indirekt diskriminera vissa grupper.

### Beskrivning av ärendet

Martin Nigals (SD) väckte vid kommunfullmäktiges sammanträde den 23 april 2018 en motion angående neutral klädpolicy. Mot bakgrund av en dom i EU-domstolen från i mars 2017 vill motionären att kommunstyrelsen ges i uppdrag att utreda hur domen kan skapa möjlighet för Huddinge kommun att införa en neutral klädpolicy vars syfte skulle vara att minska religiösa, kulturella och politiska konflikter mellan Huddinge kommuns invånare och kommunens verksamheter.

HUDDINGE KOMMUN

Postadress  
Huddinge kommun  
Kommunstyrelsens förvaltning  
141 85 Huddinge

Besök  
Kommunalvägen 28

Tfn 08-535 300 00  
Tfn vxl 08-535 300 00

huddinge@huddinge.se  
www.huddinge.se



I motionen framhålls att det med tanke på att befolkningen i Huddinge kommun kommer från så många olika länder och kulturer är viktigt att ha en klädpolicy som framstår som politiskt och religiöst neutral. Vidare framhåller motionären att det är skillnad på olika religiösa symboler och att vissa symboler upprör mer än andra.

Behovet av ett ökat förtroende mellan kommunens verksamheter och invånarna i kommunen skulle enligt motionären kunna mötas genom en neutral klädpolicy som anger på vilket sätt Huddinge kommuns medarbetare får bära religiösa kläder eller symboler.

## **EU-domen, policy och lagstiftning**

### **EU-domen**

Den EU-dom som motionären hänvisar till innebär att ett företag som har en önskan om att ge ett politiskt, filosofiskt och religiöst neutralt intryck till sina kunder kan kräva detta av sina medarbetare genom policy/regler. Detta förutsätter dock att policyn/regeln tillämpas på ett neutralt och konsekvent sätt mot alla som har kundkontakter samt att regeln är proportionerlig.

Enligt tidigare praxis från EU-domstolen följer att en policy/regel inte får ha ett bakomliggande syfte att utestänga personer med en viss religiös tillhörighet.

Arbetsgivare har enligt diskrimineringslagen i svensk rätt en skyldighet att motverka diskriminering kopplad till exempelvis klädsel.

### **Huddinge kommuns personalpolicy**

Av Huddinge kommuns personalpolicy framgår att kommuninvånarnas intressen och behov ska stå i fokus i all verksamhet och att stor vikt ska läggas på kvalitet och trygghet i mötet mellan medarbetare i kommunen och invånarna.

Av personalpolicyn framgår även att kommunens medarbetare ska möta varje människa med respekt, att mångfald ska vara grunden för ett rikt och inkluderande samhälle samt att invånare och kollegor ska bemötas på ett jämlikt och likvärdigt sätt.

### **Diskrimineringslagen (2008:567)**

Enligt 1 kap. §4 p2. diskrimineringslagen kan regler/rutiner som framstår som neutrala men som kan komma att särskilt missgynna personer med ett visst kön, viss könsidentitet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss etnisk tillhörighet, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder vara indirekt diskriminerande.

För att regeln/rutinen inte ska betraktas som indirekt diskriminering ska följande två kriterier vara uppfyllda.

- Att syftet med regeln eller rutinen är berättigad, det vill säga befogad och objektivt godtagbart. Detta innebär att syftet ska vara värt att skydda och vara tillräckligt viktigt för att kunna få företräde framför principen om icke-diskriminering.



- Att de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Det innebär att det inte finns andra alternativ eller medel för att uppnå syftet och att regeln är proportionerlig<sup>1</sup> i förhållande till vilka begränsningar, inskränkningar eller negativa verkningar den kan föranleda för andra berättigade intressen.

Ett exempel där en sådan regel bedömts som berättigad och proportionerlig är inom äldreomsorgen där krav på basala hygienrutiner<sup>2</sup> och minimering av smittrisker<sup>3</sup> föranleder regler om vilka kläder medarbetarna ska använda samt hur dessa kläder ska skötas.

### Förvaltningens synpunkter

Huddinge kommun vill tillvarata alla medarbetares bidrag till ett rikt och inkluderande samhälle. I likhet med motionären anser kommunstyrelsens förvaltning att det är viktigt att invånarna har ett gott förtroende för kommunens medarbetare och de tjänster/insatser som tillhandahålls vilket också går i linje med kommunens personalpolicy.

Syftet med att införa en neutral klädpolicy skulle enligt motionären vara att minska religiösa, kulturella och politiska konflikter i mötet mellan Huddinge kommuns invånare och kommunens verksamheter. Som arbetsgivare måste kommunen ta ställning till om syftet är berättigat, det vill säga befogat, och objektivt godtagbart. Syftet ska vara värt att skydda framför intressen om icke-diskriminering. Vidare ska arbetsgivaren göra en proportionalitetsbedömning, det vill säga avgöra om regeln som klädpolicy skulle innebära är nödvändig och lämplig utifrån verksamhetens krav samt att det inte finns andra medel att uppnå syftet.

Kommunen bedriver en mångfald av verksamheter och till följd av detta föreligger krav utifrån olika lagar och föreskrifter. Utifrån ovanstående krav som diskrimineringslagen ställer går det inte att utesluta att intressena om icke-diskriminering väger tyngre än syftet med klädpolicy. Det går inte heller att utesluta att det skulle vara möjligt att arbeta med andra förtroendeskapande insatser än att införa en generell klädpolicy.

Sammanfattningsvis kan sägas att utifrån de verksamheter som Huddinge kommun bedriver samt de lagar som kommunen ska förhålla sig till som arbetsgivare går det inte att motivera en neutral klädpolicy för samtliga medarbetare så som motionären föreslår utan att riskera att indirekt diskriminera vissa grupper. Krav om särskilda kläder ställs för de verksamheter där det bedöms som proportionerligt i förhållande till andra lagkrav och därmed finns ett berättigat syfte. Mot bakgrund av ovanstående föreslår kommunstyrelsens förvaltning att motionen avslås.

---

<sup>1</sup> AD-dom 65/17

<sup>2</sup> Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg SOFS 2015:10

<sup>3</sup> Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS 2018:4



Datum  
2019-02-04

Diarienummer  
KS-2018/1015.119

## **Ekonomiska och juridiska konsekvenser**

Förslaget till beslut innebär inga ekonomiska eller juridiska konsekvenser.

Bengt Svenander  
Tf. kommundirektör

Åsa Brunqvist  
Tf. HR-direktör

Maria Svanberg  
HR-strateg

## **Bilaga**

Bilaga 1. Motion angående neutral klädpolicy i Huddinge kommun – motion väckt av Martin Nigals (SD)

## **Beslut delges**

Motionären