



Kommunledningskontoret

Dnr KS 2023/279

Till Kommunstyrelsen

Vaggerydsförslag - Neutralitetspolicy

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen avslår Vaggerydsförslaget om att införa en neutralitetspolicy i Vaggeryds kommun.

Sammanfattning av ärendet

Förslagsställaren föreslår att; Genom att införa en neutralitets policy i Vaggeryds kommun med hänvisning till AD dom nr 71/23 Mål 71/23 med syfte att minska risk för hot och våld inom kommunens arbetsmiljö.

Policyn skulle förbjuda medarbetarna att använda synliga symboler för politiska, filosofiska och religiösa övertygelser och manifestationer på arbetsplatsen utifrån att de ska bära neutral klädsel i arbetet.

Det är viktigt att de medborgare och näringsidkare som på olika sätt kommer i kontakt med anställda inom Vaggeryds kommun bemöts på ett professionellt sätt och som inte väcker anstöt. Vårt förhållningssätt ska vara välkomnande, vi ska dessutom visa omtanke och uppträda med respekt. Så länge inte klädsel påverkar tjänsternas kvalitet eller säkerhet inom gällande lagstiftning ska medarbetare inom Vaggeryds kommun behandlas likvärdigt varvid föreslås att neutralitets policy inte införs.

Ärendet har hanterats på personalutskottet 2024-08-28.

Ärende

Förslagsställaren föreslår att; Genom att införa en neutralitets policy i Vaggeryds kommun med hänvisning till AD dom nr 71/23 Mål 71/23 med syfte att minska risk för hot och våld inom kommunens arbetsmiljö.

Bakgrund

Ärendet som förslagsställaren hänvisar till har hanterats av Diskrimineringsombudsmannen samt Arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolen fann att den aktuella neutralitetspolicyn som innebar förbud för en trygghetsvärd i tunnelbanan att bära muslimsk huvudduk inte stått i strid med förbudet mot diskrimineringslagen på grund av kön och religion.

Det aktuella företaget som har trygghetsvärdar i Stockholms tunnelbana har tagit fram en neutralitets policy för att minska risken för hot och våld för trygghetsvärdarna. Policyn förbjuder medarbetarna att använda synliga symboler för politiska, filosofiska och religiösa övertygelser och manifestationer på arbetsplatsen utifrån att de ska bära neutral klädsel i arbetet.

Detta innebär att förbudet avser även en politisk pin i form av t ex ett V, en ros eller M. Det avser även religiösa plagg som kippa, burka, niqab, ett kors eller huvudduk eller ett klädesplagg med tryckt budskap av politiskt, religiöst eller filosofiskt budskap.



Idag finns det ingen lagstiftning mot eller för symboler av religiösa, politiska eller filosofiska symboler. Det finns svårighet i att med säkerhet avgöra vad som är en politisk och filosofisk symbol. Och det finns ju så mycket andra, mera subtila symboler.

Vad av ser religiösa manifestationer avses att t ex vägra ta någon i hand.

Domstolen bedömde att policyn inte var diskriminerande då syftet med den var arbetsmiljömässigt för att minska risken för hot och våld.

I Vaggeryds kommun känner vi inte till något tillbud/arbetskada utifrån hot och våld på grund av att någon medarbetare haft klädesplagg, pins, halsband e t c på sig.

Däremot har medarbetare med annan härkomst blivit trakasserade på grund av t ex hudfärg vilket är diskriminerande.

Som medarbetare har du inte rätt att använda valfri klädsel inom hälso- och sjukvård då det finns hygienkrav.

Enligt skollagen, ska alla skolhuvudmän utforma utbildningen i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter, vilket exempelvis inkluderar rätten till religionsfrihet och en allmän medborgerlig yttrandefrihet. Dock har Skolverket slagit fast att burka kan förbjudas i specifika fall då det exempelvis försvårar samspelet mellan lärare och elev.

Det är viktigt att de medborgare och näringsidkare som på olika sätt kommer i kontakt med anställda inom Vaggeryds kommun bemöts på ett professionellt sätt och som inte väcker anstöt. Vårt förhållningssätt ska vara välkomnande, vi ska dessutom visa omtanke och uppträda med respekt. Så länge inte klädsel påverkar tjänsternas kvalitet eller säkerhet inom gällande lagstiftning ska medarbetare inom Vaggeryds kommun behandlas likvärdigt varvid föreslås att neutralitets policy inte införs.

Beslutet ska skickas till

Förslagsställare

Handläggare

Handläggare på ärendet Åsa Boberg Öhrn, HR-chef och ansvarig chef Annika Hedvall, kommundirektör.