



§ 380

Svar på initiativ från Lisa Andersson (M) om klädkoder

KS/2019:52 1.2.1

Förslag till beslut i kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen beslutar att inte införa styrdokument för klädsel i Kungsbacka kommun.

Kommunstyrelsen ger kommundirektören i uppdrag att tillsammans med övriga förvaltningschefer inom sina respektive förvaltningar, reflektera över och föra dialog på arbetsplatsen om lämplig och olämplig klädsel för arbetstagare samt om lämplig och olämplig klädsel i kommunens verksamheter utifrån funktionalitet, allas lika värde och rätt till självbestämmande enligt frihetliga värderingar, ordning och säkerhet.

Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 19 februari 2019 att ge kommundirektören i uppdrag att utreda förutsättningarna för klädkoder från såväl arbetsgivarperspektiv som verksamhetsperspektiv och lämna förslag till ett eller flera styrdokument för klädkoder.

Av kommunstyrelsens beslut framgår att bakgrunden till beslutet är att det finns en diskussion i kommunen och runt om i landet om vilka klädesplagg som är acceptabla att bära som anställd eller deltagande i någon av kommunens verksamheter. Vidare anser initiativtagaren till ärendet att det är självklart att man ska kunna identifiera vem det är man träffar, det vill säga att personen inte ska bära något klädesplagg som döljer ansiktet. För att ha en enhetlig och genomtänkt linje yrkas därför att ett eller flera styrdokument tas fram med klädkoder för kommunens anställda och verksamheter.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse, 2019-10-10
Kommunledningskontorets utredning *Neutral klädsel och klädkoder*, oktober 2019
Underlag från förvaltningarna för Kultur & Fritid, Grundskola & Förskola samt Gymnasium & Arbetsmarknad, *bilaga 1*
Kungsbacka kommun som arbetsgivare och som utförare av tjänst kopplat till integration -



Stödmaterial inför verksamhetsbeslut 2018-04-19
Kommunstyrelsen 2019-02-19, § 44
Initiativ från Lisa Andersson (M) om klädkoder

Förslag till beslut på sammanträdet

Eva Borg (S) yrkar bifall till kommunledningskontorets förslag.

Beslutsgång

Ordförande Hans Forsberg (M) prövar kommunledningskontorets förslag med Eva Borgs (S) bifallsyrkande och finner att arbetsutskottet beslutar enligt kommunledningskontorets förslag.



Svar på initiativ från Lisa Andersson (M) om klädkoder

Förslag till beslut i kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen beslutar att inte införa styrdokument för klädsel i Kungsbacka kommun.

Kommunstyrelsen ger kommundirektören i uppdrag att tillsammans med övriga förvaltningschefer inom sina respektive förvaltningar, reflektera över och föra dialog på arbetsplatsen om lämplig och olämplig klädsel för arbetstagare samt om lämplig och olämplig klädsel i kommunens verksamheter utifrån funktionalitet, allas lika värde och rätt till självbestämmande enligt frihetliga värderingar, ordning och säkerhet.

Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 19 februari 2019 att ge kommundirektören i uppdrag att utreda förutsättningarna för klädkoder från såväl arbetsgivarperspektiv som verksamhetsperspektiv och lämna förslag till ett eller flera styrdokument för klädkoder.

Av kommunstyrelsens beslut framgår att bakgrunden till beslutet är att det finns en diskussion i kommunen och runt om i landet om vilka klädesplagg som är acceptabla att bära som anställd eller deltagande i någon av kommunens verksamheter. Vidare anser initiativtagaren till ärendet att det är självklart att man ska kunna identifiera vem det är man träffar, det vill säga att personen inte ska bära något klädesplagg som döljer ansiktet. För att ha en enhetlig och genomtänkt linje yrkas därför att ett eller flera styrdokument tas fram med klädkoder för kommunens anställda och verksamheter.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse, 2019-10-10

Kommunledningskontorets utredning *Neutral klädsel och klädkoder*, oktober 2019

Underlag från förvaltningarna för Kultur & Fritid, Grundskola & Förskola samt Gymnasium & Arbetsmarknad, *bilaga 1*

Kungsbacka kommun som arbetsgivare och som utförare av tjänst kopplat till integration -
Stödmaterial inför verksamhetsbeslut 2018-04-19

Kommunstyrelsen 2019-02-19, § 44
Initiativ från Lisa Andersson (M) om klädkoder

Beskrivning av ärendet

När vi träffar andra gör vi (omedvetet) en bedömning av kön, ålder, social status, yrke, grupptillhörighet, personlighet, intressen, värderingar och förväntningar på uppförande. Kläder har blivit en symbol som påverkar samtliga av dessa kategorier.

Syftet med en klädkod på arbetet är därför att tydliggöra hur arbetsgivaren vill att vi anställda, som representanter för Kungsbacka kommun, ska uppfattas av medborgarna.

Gemensamma normer bidrar till att samhället fungerar. Det finns och behövs ingen klädkod om man är ensam. En gemensam klädkod underlättar därför kommunikationen människor emellan och markerar samhörighet när man följer den. Klädseln handlar också om hänsyn till andra. Men klädedräkten markerar också en avgränsning från andra individer eller grupper.

Kläder kommunicerar status, vem man är eller vem man vill vara. I avsaknad av regler, använder vi kläder som ett system på att placera in oss i den grupp vi tillhör eller vill tillhöra.

Med kod får förstås en sorts regler som omvandlas till information, det vill säga översätter en typ information till annan information. De kläder som en person bär ger medvetet eller omedvetet information om personen eller bäraren. Men för att kunna översätta den nya informationen, måste vi känna till koden, så att vi förstår det vi ser.

Från detta perspektiv används således begreppet klädkod fel. Det är signalen som klädseln sänder ut som är klädkoden, inte kläderna.

Regler för klädsel från ett verksamhetsperspektiv

Förvaltningarna för Kultur & Fritid, Förskola & Grundskola samt Gymnasium & Arbetsmarknad har utrett behovet av klädregler i kommunens verksamheter.

Den genomgång av nuläge, omvärldsspaning och det rättsliga läget som förvaltningarna har gjort visar på att i den mån kommuner har tagit ställning i frågan om klädkod handlar det endast om ett förbud att bära slöja. I den omvärldsspaning som gjorts har förvaltningarna inte funnit något exempel på kommuner där man har infört klädkod.

Ställningstaganden om klädsel måste ha sin grund i bestämmelser om religionsfrihet och diskriminering som finns i regeringsformen och den europeiska konventionen för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (europakonventionen) och bestämmelser om diskriminering i skolan, diskrimineringslagen (2008:567).

Ur ett verksamhetsperspektiv är viktigt med enhetlig och transparent policy i fråga om klädkoder för barn och elever i Kungsbacka kommuns verksamheter. En klädkod kan inte vara neutral och därför behöver man definiera vad som menas med klädkod. Ett ställningstagande kring klädsel eller ”klädkod” innebär att klädseln behöver vara funktionell, säker och hygieniskt anpassad till olika situationer. En sådan policy minskar osäkerheten om vad som gäller inom området. Detta gäller för både barn, unga och äldre som deltar i kommunens olika verksamheter inom skola, utbildning och aktiviteter inom kultur- och fritidssektorn. Samma ställningstagande bör gälla även för anställda i Kungsbacka kommun. Denna ståndpunkt är viktig ur både verksamhetsperspektiv, medborgarperspektiv och för Kungsbacka kommun som attraktiv arbetsgivare.

Regler för klädsel från ett arbetsgivarperspektiv

Med klädkod avses normalt de krav som arbetsgivaren ställer på den anställde rörande kläder och utseende. Klädkoder kan skrivas in i anställningsavtal eller ges med stöd av arbetsledningsrätten. Regler för skyddskläder m.m. som är motiverade av hälsoskäl finns i 2 kap 7 § arbetsmiljölagen.

I diskrimineringslagens § 4 beskriver man, att med denna lag avses bl.a. med direkt diskriminering att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Med indirekt diskriminering menas att 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.

Arbetsgivaren har relativt stora möjligheter att reglera hur de anställda ska klä sig på arbetsplatsen så länge hänsyn tas till de sju diskrimineringsgrunderna. Arbetsgivaren behöver kunna motivera de krav man vill ställa, med hänvisning till lag/föreskrifter som styr verksamheten och/eller med en klädpolicy som är nödvändig och lämplig i verksamheten. Arbetsgivare som ställer upp ett i och för sig neutralt krav som tillämpas på arbetsplatsen ska kunna motivera kravet. Om kravet, i form av t ex policy, ordningsregel eller arbetsledningsbeslut, typiskt sett kan komma att missgynna en viss religiös grupp, kan det bli en tvist om att arbetsgivarens krav är indirekt diskriminerande. Arbetsgivare ska kunna redovisa en proportionalitetsbedömning, om kravet är nödvändigt och lämpligt utifrån verksamhetens

krav. Vid en kartläggning visar det sig att det är få kommuner som har klädkoder som omfattar andra aspekter än det mer arbetsmiljö och säkerhetsmässiga och som handlar om skyddskläder och hälsa.

Vad gäller Kungsbackas verksamheter så finns inte några skriftliga klädkoder utöver det som gäller enligt lagstiftning. I de fall som personal har kläder eller uppträdande som inte anses lämpliga så handlar det i första hand om chefens ansvar att kommunicera med sina medarbetare i enlighet med arbetsledningsrätten. Utifrån ovan beskrivning och vad gäller nuvarande regelverk i lag och föreskrifter så finns inte något behov av ytterligare policy för att reglera personalen i Kungsbacka kommuns klädval. I stället för regler om klädsel kan likvärdigt resultat nås genom att medarbetare och chefer tillsammans reflekterar och diskuterar vad som är lämplig respektive lämplig klädsel på arbetsplatsen.

Det finns fem skäl att inte införa några styrdokument för klädsel i Kungsbacka kommun:

1. Diskrimineringslagen
2. Svårt/omöjlig att efterleva och skapar sannolikt merarbete för chefer
3. Bedöms inte bidra till att Kungsbacka kommun uppfattas som en attraktiv och moderna arbetsgivare
4. Vi har redan de verktyg vi behöver (arbetsledningsrätten, arbetsmiljölagen, hälso- och sjukvårdslag, läroplaner m.m.)
5. Väldigt få ärenden som hanteras i verksamheten i dag (liten fråga)

Kommunledningskontorets bedömning

Kommunledningskontoret anser således att så länge en s.k. ”kritisk massa” inte är nådd, så finns det inget behov av att införa regler för klädseln. De avvikelser som förekommer är få och hanteras i förekommande fall som nämnts av chefen.

Anneli Skoglund

Tf biträdande kommundirektör

Jesper Edlind

HR-chef

Neutral klädsel och klädkoder

Dnr KS/2019:52

Lena Knutsson, utredare

© Utges av Kungsbacka kommun
Oktober 2019

1. Uppdraget

Kommunstyrelsen beslutade i § 44/2019 att ge kommundirektören i uppdrag att utreda förutsättningarna för klädkoder från såväl arbetsgivarperspektiv som verksamhetsperspektiv och lämna förslag till ett eller flera styrdokument för klädkoder.

Av kommunstyrelsens beslut framgår att bakgrunden till beslutet är att det finns en diskussion i kommunen och runt om i landet om vilka klädesplagg som är acceptabla att bära som anställd eller deltagande i någon av kommunens verksamheter. Vidare anser förslagsställaren att det är självklart att man ska kunna identifiera vem det är man träffar, det vill säga att personen inte ska bära något klädesplagg som döljer ansiktet. För att ha en enhetlig och genomtänkt linje yrkades därför att ett eller flera styrdokument tas fram med klädkoder för kommunens anställda och verksamheter.

2. Genomförande

Utredningen har fokuserat på att ta fram grundläggande allmänna kunskaper bakom klädsel, klädnormer, klädkoder och reglering av klädsel.

Underlag för *verksamhetsperspektivet* har inkommit från förvaltningarna för Kultur & Fritid, Grundskola & Förskola samt Gymnasium & Arbetsmarknad, *bilaga 1* till tjänsteskrivelsen

Som bilaga till tjänsteskrivelsen läggs också *Kungsbacka kommun som arbetsgivare och som utförare av tjänst kopplat till integration* - Stödmaterial inför verksamhetsbeslut 2018-04-19.

Kommunledningskontoret, HR redogör för sin uppfattning i tjänsteskrivelsen till detta ärende.

3. Norm, värdering och kod

När vi träffar andra gör vi (omedvetet) en bedömning av kön, ålder, social status, yrke, grupp tillhörighet, personlighet, intressen, värderingar och förväntningar på uppförande. Förutom att skydda oss mot väder och vind, har kläder blivit en symbol som påverkar samtliga dessa kategorier. Att detta första intryck har stor betydelse beror på att vi fortfarande lever med en stenåldershjärna. Förmågan att rätt bedöma – läsa koden - andra var väsentlig för överlevnaden.¹

¹ Filosofiska rummet den 29 september 2019 <https://sverigesradio.se/avsnitt/1362039>

Sociala normer, eller bara normer, är ett sociologiskt begrepp för allmänt delade, men många gånger underförstådda, regler och förväntningar på *beteende* som gäller inom en mindre social gemenskap eller i samhället i stort. Med normer menas ett riktmärke (mönster) för hur man ska utföra något eller hur man ska uppträda mot varandra.

Sociala normer faller tillbaka på underliggande *värderingar*. Normer bidrar till att samhället fungerar. De största skillnaderna i sociala normer finns mellan olika kulturer. Normer förändras över tid. Normer bör också ifrågasättas eftersom *regler* inte har någon annan funktion än att utöva *kontroll och makt över människor*.²

Denna uppfattning bör - enligt utredningen - rimligen innebära att alla normer ska ifrågasättas, inte bara vissa.

Gemensamma normer bidrar till att samhället fungerar.³

Det finns och behövs ingen klädkod om man är ensam⁴. En gemensam klädkod underlättar därför kommunikationen människor emellan⁵ och markerar *samhörighet* när man följer den. Men klädedräkten markerar också en *avgränsning från andra* individer eller grupper.⁶

Med *kod* får förstås en sorts *regler som omvandlas till information*, det vill säga översätter en typ information till annan information. De kläder som en person bär ger medvetet eller omedvetet information om personen eller bäraren. Men för att kunna läsa av den nya informationen, måste vi känna till koden, så att vi förstår det vi ser. Kläder kan användas för att manipulera andras uppfattning om oss. Det handlar i sådana fall om hur eller vem vi vill vara.

Från detta perspektiv används således begreppet *klädkod* fel. Det är *signalen* som klädseln sänder ut som är klädkoden, inte kläderna. De föreskrivna kläderna hör ihop med normen, det vill säga de oskrivna reglerna eller om de finns, de skrivna reglerna.

4. Sociologiskt perspektiv på yttre gestaltning såsom klädsel

Inom sociologin används begreppet *habitus* (*lat.* 'yttre gestalt, klädnad, tillstånd') för **smak, stil och preferenser** som en individ under sitt liv tagit till sig. Det är ett *förvärvat sätt* att vara, framstå och föra sig. *Habitus* är ett strukturerat och strukturerande mönster för tänkande, handling och hur man uppfattar och vill bli uppfattad av sin omvärld.

² Gidlund och Elmquist, red.: Agera utan att diskriminera. AGERA, Röda Korset. Föreningen mot Rasism m.fl. 2010

³ Tonie Lewenhaupt: Kläders tysta språk

⁴ <https://sv.wikipedia.org/wiki/Kl%C3%A4dkod>

⁵ Tonie Lewenhaupt: *Kläders tysta språk*. Atlantis 2005

⁶ https://sv.wikipedia.org/wiki/Kl%C3%A4dsel#cite_note-4

En viktig del av *habitus* är klädsel i kulturell mening.

I västvärlden är kläder ett *system* som vi kan använda för att placera oss i den kategori där vi tycker att vi hör hemma.⁷

5. Klädsel på arbetsplatsen och i verksamheten

⁸Kläder inom organisationer kan analyseras utifrån tre olika dynamiker på en generell nivå.

1. Klädernas attribut såsom färg, material och stil – uttrycker värderingar
2. Klädernas homogenitet, som refererar till graden varierande klädstil inom gruppen eller organisationen
3. Klädernas *bemärkthet*, som **skiljer** organisationens medlemmar från dem som inte är medlemmar i organisationen eller gruppen

Homogena och synliga klädattribut påverkar den bild som utomstående har på organisationen. Kläderna har alltså en avgörande betydelse för hur andra uppfattar oss eller hur vi vill bli uppfattade – *koden*.

Sannolikheten att arbetsgivaren bestämmer hur de anställda ska se ut ökar ju mer den anställda har ansiktet utåt.⁹ *Syftet* med en klädkod på arbetet är därför att tydliggöra hur **arbetsgivaren** vill att vi anställda, som *representanter för Kungsbacka kommun*, ska uppfattas av medborgarna.

5. Reglering av klädsel

¹⁰ Klädseln kan regleras genom, anställningsavtal eller genom arbetsledningsrätten. Klädregler ska hålla sin inom *sedvänjan*, gälla alla på arbetsplatsen och sanktioner ska användas konsekvent och proportionerligt vid brott mot klädreglerna. Specifika tjänster kan ha en speciell klädnorm, t.ex. om det rör en tjänst som representerar företaget eller har mycket kundkontakt.

Klädnormerna är branschspecifika och sanktionerna är situationsberoende.

Vilka krav som en arbetsgivare kan ställa på klädsel beror på syftet med kläderna, vad arbetsgivaren vill med sitt krav på de anställdas klädsel. Arbetsgivarens krav på viss klädsel kan komma i konflikt med de anställdas subjektiva krav. Det är dock ingen grund för förändring av klädkoden för att en anställd ogillar den. Klädkoden ska

- Rymmas inom *sedvänjan* (kommunala verksamheter)

⁷ <https://amsystem.com/sv/story/kladpsykologi-del-2-varfor-har-vi-kladkoder/>

⁸ Cahp-Eklöf: Vad är kläder. Kandidatuppsats i sociologi. Södertörns högskola 2012

⁹ Madeleine Hellsén: *När utseendet har betydelse*. Lunds universitet 2012. Studentuppsats i handelsrätt.

¹⁰ Linnea Nömtak Bäck: *Klädsel – En studie av regleringen av klädsel på arbetsplatser*. Internationella handelshögskolan Jönköping 2011. Studentuppsats i arbetsrätt

- Vara proportionerlig mot sitt syfte

6. Regler på arbetsplatsen

¹¹Det är naturligt med olika regler för kläder på olika arbetsplatser. Regler finns för skyddskläder, kläder som syftar till att främja hygien och kläder som syftar till att ge ett specifikt intryck. Klädkoden får dock inte strida mot lag eller avtal och där det finns risk för konflikter, får en intresseavvägning göras.

Arbetsmiljölagen (1977:1160) reglerar skyddskläder. I olika vårdförfattningar¹² regleras arbetskläder i vården. Livsmedelsverket har rekommendationer om arbetskläder vid hantering av mat. Konsumentverket har en vägledning för badvärdars klädsel på badanläggning.

Det finns kollektivavtal och det finns branschavtal som reglerar klädsel, såsom inom restaurangbranschen eller uniform för busschaufförer. Klädkoden innebär hos t.ex. en uniformerad busschaufför tjänstemannaskydd samtidigt som han eller hon representerar företaget.¹³

7. Neutral klädsel – beskrivning

Enligt den franske sociologen, antropologen och filosofen Pierre Bourdieu (1930-2002) kan klädvalet inte bli helt neutralt. Tycke och smak är inte helt utan påverkan eller rena. Våra val – efter tycke och smak – är (förutom habitus, *utred. anm*) också ett medvetet val mot de val som gjorts av andra sociala klasser. Förutom statusbedömning, bedömer andra oss också efter vårt tycke och smak.¹⁴

Att kläder signalerar t.ex. yrkestillhörighet torde sakna betydelse på den egna arbetsplatsen. *Statuskoden* däremot kan få oönskade effekter i mötet med medborgare i olika arbetssituationer, särskilt i kontakter med personer i en utsatt situation eller där maktrelationerna mellan de involverade är ojämlika

8. Utredningens slutord

Enligt sociologen Michel Foucault är påbud om lämplig klädsel en form av *maktutövning*.

Detta bör rimligen – enligt utredningen - gälla alla former av påbud om klädsel, inte bara på arbetsplatsen.

Om man inte vill ha klädkoder på arbetsplatsen, kan man nå samma resultat genom att *anställda istället själva reflekterar och diskuterar* med kollegor om vad som är en

¹¹ Linnea Nömtak Bäck: *Klädsel – En studie av regleringen av klädsel på arbetsplatser*. Internationella handelshögskolan Jönköping 2011. Studentuppsats i arbetsrätt.

¹² Smittskyddsförordningen (2004:255), Socialstyrelsens författningssamling (SOSFS)

¹³ Lag (1975:688) om skydd för viss tjänsteutövning

¹⁴ <https://www.bokus.com/bok/9780415567886/distinction/>

lämplig och en olämplig klädsel på sin arbetsplats¹⁵. Detsamma bör gälla klädsel i kommunens verksamheter, där reflektioner och dialog också bör handla om allas lika värde, rätten till självbestämmande utifrån frihetliga värderingar samt funktionalitet, ordning och säkerhet.

Lena Knutsson

Utredare

¹⁵ Charlotte Bremberg och Marie Thomasson: Kläder – En kvalitativ undersökning om klädernas betydelse för socialsekreterare. Socionomprogrammet Högskolan Kristianstad 2011.Sid. 27

Bidrag till utredning om klädkod i Kungsbacka kommun

1. Kommunstyrelsens beslut

”Initiativ från (m) att utreda om klädkoder behövs i Kungsbacka kommun från såväl **verksamhetsperspektiv** som arbetsgivarperspektiv med syfte att klädseln ska vara ”neutral”. Gäller i kommunens verksamheter och i kommunens lokaler och anläggningar, även på fritiden.”

2. Bakgrund till uppdraget

Kommunstyrelsens beslut att ta initiativ till att utreda klädkoder i Kungsbacka, grundas på remissvar på en motion från SD angående klädkod. Motionen avslogs och därefter lades ett förslag om utredning från Lisa Andersson (M). Beslut i enlighet med Lisas förslag i kommunfullmäktige är således bakgrunden till uppdraget.

3. Syfte

Förvaltningarna för Förskola & Grundskola, Gymnasium & Arbetsmarknad och Kultur& Fritid har valt att göra en gemensam kartläggning av behovet av klädpolicy för barn och unga. Förvaltningarnas verksamheter har delvis gemensamma styrdokument samt en rad beröringspunkter gällande uppdraget för barn och ungas välmående i Kungsbacka kommun. Syftet med samarbete kring denna utredning är att bidra till den utredning som görs av kommunledningskontoret på uppdrag av kommunstyrelsen i Kungsbacka.

3. Kartläggning, nuläge

Kartläggningen, såväl internt som externt, har tagit avstamp i att klädsel för barn och unga i förskolefritids- samt skolverksamhet liksom på fritiden i kommunala anläggningar ska vara en klädsel som är funktionell, hygienisk och säker. Exempel på detta kan vara att en ungdom måste ha hjälm och skridskor på sig under ishockeyträningen eller skyddsglasögon under kemilektionen. Enligt skollagen och läroplanen är individens frihet och integritet en del av den värdegrund som ska genomsyra skolan och det är skolans uppgift att låta varje enskild elev hitta sin unika särart. Eventuella begränsningar av klädsel ska kopplas till uppdragets krav, i övrigt är individen fri att själv välja klädsel.

Nationella och internationella lagar och direktiv som skyddar barns rättigheter utgår ifrån barnets bästa och att barnet ska bli lyssnat på vid alla beslut som kan påverka barn. Barnkonventionen (som blir lag i januari 2020) beskriver hur barnkonsekvensanalys måste göras innan beslut fattas som påverka ett enskilt barn, gruppen barn eller barn som grupp. Att begränsa barn och ungas möjlighet att uttrycka sig och själva välja hur de vill klä sig och uttrycka sig har en stor inverkan på alla barn och unga. Idag får barn och unga möjlighet att utforska sina identiteter genom att uttrycka sig som de vill genom sina kläder och smycken. Utgångspunkten är att barnet själv väljer sina kläder och smycken, om det finns något som signalerar att detta inte är fallet ska det fångas av personal i förskola och skola. Elevhälsosamtal är ett regelbundet återkommande samtal som ger goda möjligheter att fånga just detta. Om det i samtalet eller på annat sätt i verksamheten framkommer att det finns risk att individen inte själv får välja kläder eller på andra sätt begränsas från sin hemmamiljö så får den enskilda eleven stöd i skolan.

Ur både arbetsgivarsynvinkel som medborgarperspektiv har införandet av eventuella klädkoder med någon annan orsak och bakgrund än att klädseln ska vara funktionell, säker och hygienisk ett stort

signalvärde. Konsekvenserna ur arbetsgivarperspektiv måste beaktas gällande hur vi profilerar oss som arbetsgivare och kommun.

Inom ramen för kartläggning har vi talat med bl.a. representanter för skolledning, rektorer, elevhälsopersonal samt föreningsledare. I samtal med bland annat föreningsledare i kommunen som möter barn och unga på fritiden ges en samstämmig bild av att klädseln som används vid olika aktiviteter fungerar bra i dagsläget. Eventuell styrning vad gäller val av klädsel för barn och unga utöver det som idag finns för olika aktiviteter (exempelvis benschydd på fotbollsträningen eller valfri klädsel för en musikproduktions-grupp på Protonen) uppfattas mycket negativt och begränsande samt väcker många frågetecken som vem ska upprätthålla att en klädkod följs, vad händer om barnet har fel kläder samt varför införa en begränsning för barn när verksamheten fungerar bra utan styrning av kläder förutom att den ska vara funktionell, säker och hygienisk? De ledare som engagerar sig i barn och unga på fritiden har redan idag ett viktigt uppdrag i att möjliggöra att många unga i vår kommun ska kunna idrotta eller utöva andra fritidsintressen. Ett kommunalt direktiv som inte på något sätt har med innehållet i dessa verksamheter att göra skulle ses som negativt.

Förskola- grundskola och gymnasieskola

Från gymnasieskolan betonas vikten av individens frihet, att som uttryck själv få välja sin klädsel. I de fall någon elev eventuellt skulle bära klädsel med kränkande eller diskriminerande text finns detta reglerat och samtal tas med elev och om händelsen involverar minderårig elev, kontaktas vårdnadshavare.

Elevernas klädsel ska vara funktionell och inte utgöra hinder för de aktiviteter som skall utövas. Långa svepande ärmar är tex inte lämpligt vid laborationer eller ur hygiensynpunkt vid praktik inom vård eller restaurangkök. Gällande elever med heltäckande slöja kan skolan förbjuda elever att bära dessa i vissa situationer, slår Skolverket fast (2012). Detta gäller om klädseln väsentligt försvårar samspelet mellan lärare och elev. Att bära slöja över håret försvårar inte samspel med lärare/ mottagande part, då ansiktet är fritt.

Alla professioner runt eleverna har ett gemensamt ansvar att verka för en väl fungerande skolgång avseende fysiskt/psykiskt välmående. Gymnasieskolan och grundskolan arbetar löpande vidare med hälsosamtal som ett redskap för att fånga upp signaler gällande elevens fysiska och psykiska situation.

Skolans ansvar som huvudman är att upprätthålla en trygg och säker skola fri från kränkningar och diskrimineringar. I Kungsbacka kommun arbetar vi tillsammans intensivt och systematiskt med skolans värdegrund som baseras på alla människors lika värde i ett jämställt och jämlikt samhälle. Från huvudmannens håll är Skolverkets regler vid behov av stöd är klara och tydliga och därför görs bedömningen att det inte föreligger något behov av klädpolicy för eleverna.

I kommunens riktlinjer/stödmaterial till handlingsplan för integration från 2018-03-26, finns följande riktlinjer till stöd:

- Enligt Skolverket bör klädsel ses som ett individuellt uttryck som normalt bestäms av eleverna själva.
- Flickor och pojkar/kvinnor och män ska bemötas med samma respekt oavsett klädsel.
- Det är inte tillåtet att bära kläder med text, bilder eller symboler som kan uppfattas kränkande eller diskriminerande enligt någon av diskrimineringsgrunderna.

- Skolan kan inte inför ett generellt förbud för elever att bära alla typer av huvudbonader eftersom det skulle innebära att de elever som bär religiösa huvudbonader, förhindras att utöva sin religion.
- Rektor/skolchef får besluta att maskering eller heltäckande slöja inte är tillåtet under verksamhetstid.
 - Om klädsel i det enskilda fallet väsentligen skulle försvåra kontakten och samspelet mellan lärare och elever.
 - Om klädseln medför särskilda risker vid laborationer eller liknande övningar
 - Om det finns hygieniska skäl vid livsmedelshantering

4. Omvärldsbevakning- nationellt/internationellt

I vår omvärldsbevakning har vi tittat på kommuner som behandlat motioner om kommunal klädpolicy ur verksamhetssynpunkt. Staffanstorps kommun är ett färskt exempel där kommunfullmäktige i maj 2019 röstade igenom ett förslag om att införa ett förbud mot huvudduk i kommunens skolor. Förbudet skall gälla från förskoleklass till årskurs 6. Skolverket anser att förbudet strider mot religionsfriheten och förbudet kommer nu att laglighetsprövas innan det kan träda i kraft.

Skolverket utredde frågan 2012 och kom då fram till att ett generellt förbud stred mot och inte var förenligt med religionsfriheten och diskrimineringslagen.

Av Diskrimineringslagen (2008:567) 1 kap. 4§ p2. framgår att 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 kan 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 viktig 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 (AD-dom 65/17) i förhållande till vilka begränsningar, inskränkningar eller negativa verkningar den kan föranleda för andra berättigade intressen.

Kommunstyrelsen i Ystad har i juni 2019 tagit ställning till ett generellt förbud mot slöjor inom skolor. Man gör bedömningen att ett sådant förbud inte tillåts av varken grundlagen, diskrimineringslagen eller skollagen.

5. Lagstiftning, rättsliga avgöranden, myndigheters råd eller föreskrifter.

Vår utredning grundar sig på Skolverkets material som i sin tur grundar sig på bestämmelser om religionsfrihet och diskriminering som finns i regeringsformen, den europeiska konventionen för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (europakonventionen) och bestämmelser om diskriminering i skolan, diskrimineringslagen (2008:567).

Materialet grundar sig därutöver på skollagen (2010:800), läroplan för gymnasieskolan (SKOLFS 2011:144), gymnasieförordningen (2010:239), skolförordningen (2011:185), läroplan för grundskolan och läroplan för förskolan. Förordningen (2011:1108) om vuxenutbildning.

Religionsfrihet: 2 kap. 1 § regeringsformen och artikel 9 i den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen)

Skyddet mot diskriminering: artikel 14 Europakonventionen och 2 kap. 5 § diskrimineringslagen (2008:567)

Respekten för mänskliga rättigheter: 1 kap. 4-5 §§ skollagen

6. Analys av fakta

Den genomgång av nuläge, omvärldsspaning och det rättsliga läget som vi har gjort visar på att i den mån kommuner har tagit ställning i frågan om klädkod handlar det endast om ett förbud att bära slöja. I den omvärldsspaning som vi har gjort har vi inte funnit något exempel på kommuner där man har infört klädkod.

Ställningstaganden om klädsel måste ha sin grund i bestämmelser om religionsfrihet och diskriminering som finns i regeringsformen och den europeiska konventionen för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (europakonventionen) och bestämmelser om diskriminering i skolan, diskrimineringslagen (2008:567).

7. Övervägande och slutsatser

Vår genomlysning visar att det ur verksamhetsperspektiv är viktigt med enhetlig och transparent policy i fråga om klädkoder för barn och elever i Kungsbacka kommuns verksamheter. En klädkod kan inte vara neutral och därför behöver man definiera vad som menas med klädkod.

Ett ställningstagande kring klädsel eller ”klädkod” innebär att klädseln behöver vara funktionell, säker och hygieniskt anpassad till olika situationer. En sådan policy minskar osäkerheten om vad som gäller inom området. Detta gäller för både barn, unga och äldre som deltar i kommunens olika verksamheter inom skola, utbildning och aktiviteter inom kultur- och fritidssektorn. Samma ställningstagande bör gälla även för anställda i Kungsbacka kommun.

Denna ståndpunkt är viktig ur både verksamhetsperspektiv, medborgarperspektiv och för Kungsbacka kommun som attraktiv arbetsgivare.

Astrid Bayard, Kultur & Fritid

Cecilia Magnil, Gymnasium & Arbetsmarknad

Emma Snelder, Kultur & Fritid

Margareta Ljungqvist, Förskola & Grundskola



Kungsbacka

Kungsbacka kommun som arbetsgivare och som utförare av tjänst kopplat till integration

Stödmaterial inför verksamhetsbeslut

Karin Martinsson, 180419

Kungsbacka Onsala Frillesås Asa Fjärås Kullavik Anneberg Vallda Särö Kungsbacka Onsala Frillesås Asa Fjärås Kullavik Anneberg Vallda Särö Kungsbacka Onsala Frillesås Asa Fjärås Kullavik Vallda Anneberg Kungsbacka Särö Fjärås Asa Frillesås Onsala Kullavik Vallda Anneberg Kungsbacka Särö



Utgångspunkter

- Kungsbacka kommun ska vara en kommun där kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla områden i livet (*Policy för jämställdhet*)
- Kungsbacka kommun ska vara en mötesplats för alla oavsett ålder, kön, etniskt ursprung eller religion.
- Alla i ett demokratiskt samhälle ska ha samma rättigheter
- Jämställdhet, jämlikhet, tanke- och yttrandefrihet är icke förhandlingsbara värden.
- Det är människor, inte värderingar, som ska åtnjuta lika värde



World Values Survey. Ronald Inglehart "Cultural evolution" (2015)

Varför blir det värderingskrockar?

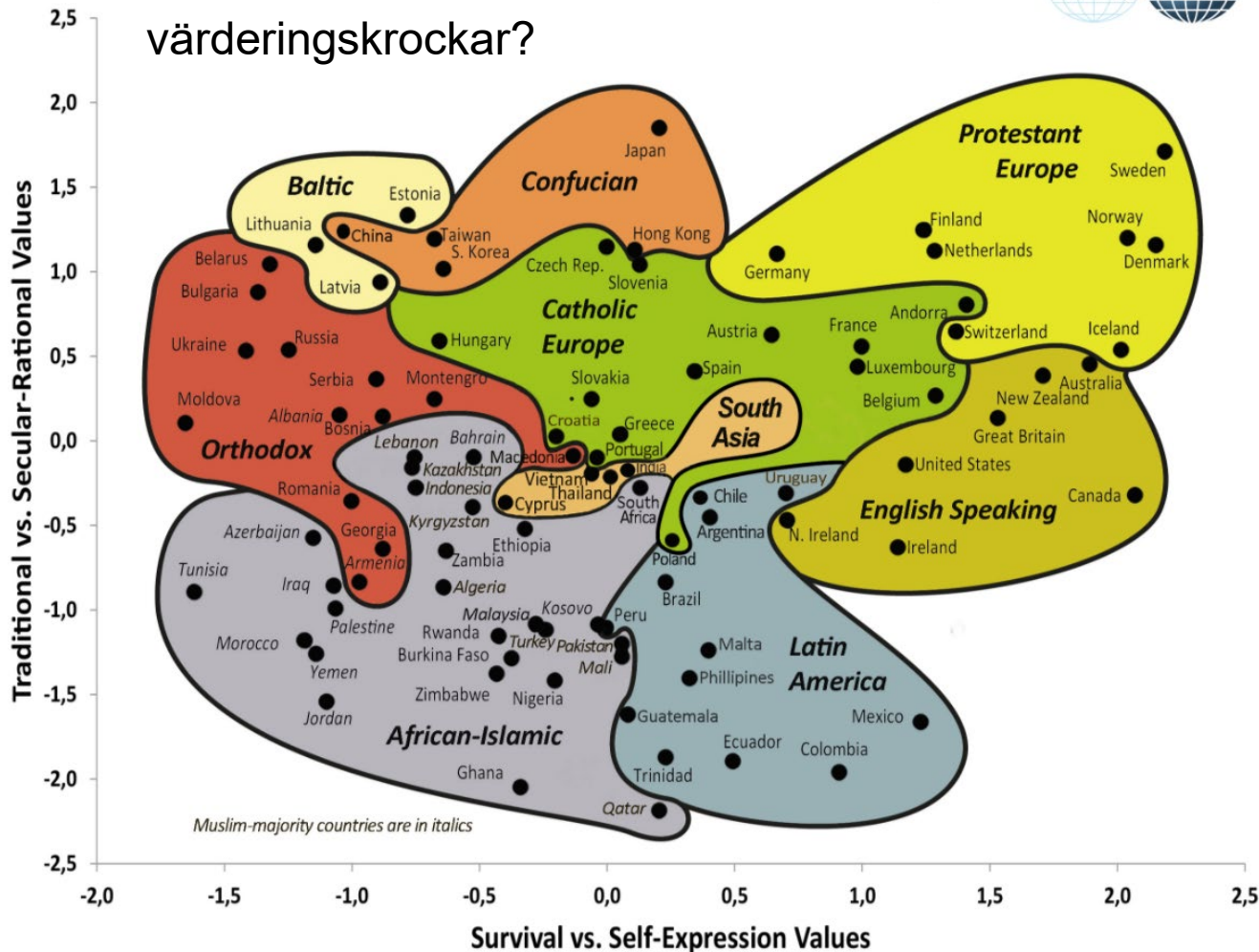
WVS6, 2015



Kulturkartan

Placering utifrån medborgarnas värderingar

- **Traditionella värderingar** jmf med sekulära/rationella värderingar
- **Synen på livet** Från ren överlevnad till livskvalitet, tillit och självförverkligande



De senaste 30 åren (svt/nyheter/vetenskap)



Kungsbacka kommun som arbetsgivare

- Vi ska motverka diskriminering av både omsorgstagare och invånare.
- Vi ska motverka diskriminering av både medarbetare och potentiella arbetstagare.
- Alla medarbetare som bedömts lämpliga att arbeta inom kommunen ska vara delaktiga i arbetet och utföra alla förekommande uppgifter utifrån samma villkor i enlighet med sina anställningsvillkor.

Arbetsledningsrätten

- Ett anställningsavtal är en överenskommelse om att arbetstagaren ska utföra ett visst arbete och få lön för utfört arbete.
- Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet på arbetsplatsen.
- Arbetsgivarens intresse och möjlighet att styra verksamheten är omfattande och står oftast över en enskild medarbetares rätt att t ex utöva sin religion.
- En arbetsgivare får inte missgynna en medarbetare genom att behandla denne sämre än någon annan skulle ha behandlats i en jämförbar situation.



Arbetskyldighet

- Det är frivilligt att anta en anställning.
- I och med att en person tackar ja till en anställning kan det i sig innebära vissa begränsningar av den enskildes religionsfrihet beroende på vad det är för typ av arbete.
- En organisations intresse av att arbeta för ett inkluderande och icke diskriminerande arbetssätt och strävan efter likabehandling och ett jämlikt bemötande är av större vikt än enskilda individers specifika önskan om att få utöva sin religion på det sätt de anser sig ha rätt till inom ramen för deras anställning och på sin arbetsplats.



Religionsfrihet

- Att ha en religion, tro eller övertygelse är en absolut mänsklig rättighet och får inte begränsas på något vis. Rätten att inte ha någon religion eller tro är lika stark.
- Friheten att utöva (manifestera) sin religion eller övertygelse är en skyddad rättighet, men den är begränsningsbar.
- Arbetsgivaren har ett visst ansvar i att underlätta för arbetstagare att utöva sin religion.
- Arbetsplatser är i första hand inte arenor för religiösa manifestationer.



Befrielse från att utföra vissa arbetsuppgifter med hänvisning till religion

- Det åligger inte arbetsgivaren någon skyldighet att befria arbetstagare från vissa arbetsuppgifter.
- Fallet Ellinor Grimmark:
 - Det var barnmorskans vägran att utföra vissa arbetsuppgifter som gjorde att hon inte hade fått jobben, inte hennes religiösa övertygelse.
 - Religionsfriheten har visserligen inskränkts, men regionens syfte att ge abortsökande kvinnor god hälsovård kräver den inskränkningen enligt AD.



Bön

- I konflikten mellan arbetsplikt och ”rätten till bön” tar arbetsplikten över.
- Om arbetets upplägg inte tillåter att personalen går ifrån finns ingen generell skyldighet för arbetsgivare att säkerställa att personer kan utföra religiösa förpliktelser på arbetstid, t ex bön.
- Om personal tillåts gå ifrån och röka på arbetstid är det likvärdigt med att gå ifrån och be.
- X mot Storbritannien, Europadomstolen: en lärare ville vara ledig på fredagar för att närvara på fredagsbön i moské, vilket skolan inte beviljade. Eftersom det förelåg verksamhetsrelaterade hinder när läraren inte dök upp på schemalagd undervisning som i sig inte hade samband med religion bedömdes ingen kränkning föreligga. En avvägning gjordes mellan skolans funktion och bedrivande av utbildning kontra hänsyn till lärarens religionsutövning.



Krav i tjänsten

- DO: En arbetsgivare kan kräva att en anställd i sin yrkesroll vad gäller sättet att hälsa inte ska göra någon generell åtskillnad mellan individer på grundval av deras kön, religion, ålder, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet.
- DO: i vissa tjänster ingår ett krav på beröring (ex barn och unga på särskilt boende). Arbetsgivaren kan då ha ett berättigat krav på arbetstagaren att beröring ska kunna förekomma i samma utsträckning oberoende av kön.

Klädsel på arbetsplatsen

- AML:s krav på att bära skyddskläder går före rätten att få bära t ex slöja eller religiösa symboler.
- lögonfallande religiös klädsel och symboler kan begränsas med hänsyn till andras negativa religionsfrihet.



Skolundervisning

- Skolan ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. Detta gäller i förhållande till *alla* barn.
- Pedagogerna ska alltid ha ett elevperspektiv.
- Nyanlända barn och svenska barn ska mötas med samma förväntningar



Elever som lever under hedersförtryck

- Fokusera på barnperspektivet, barnet är rättighetsbäraren
- Tecken som *kan* tyda på att en elev lever under hedersförtryck:
 - ✓ Slöja på flickor i förskola och lågstadium kan vara en signal om begränsning och att det kommer mer
 - ✓ Föräldrar vill inte låta elever delta i idrott, sim- eller dansundervisning
 - ✓ Barnet måste alltid skynda hem efter skolans slut eftersom de är förbjudna att umgås med andra barn
 - ✓ Gymnasieelever som inte tillåts ha egen mobil
- All personal som möter barn som eventuellt lever under hedersförtryck bör se föreläsning med Juno Blom:
<https://insidan.kungsbacka.se/nyhetsarkiv/Kommungemensamt/Hedersfortryck---sa-moter-vi-barn-i-utsatthet/>



Klädsel

- Enligt Skolverket bör klädsel ses om ett individuellt uttryck som normalt bestäms av eleverna själva.
- Flickor och pojkar/kvinnor och män ska bemötas med samma respekt oavsett klädsel.
- Det är inte tillåtet att bära kläder med text, bilder eller symboler som kan uppfattas kränkande eller diskriminerande enligt någon av diskrimineringsgrunderna.
- Skolan kan inte införa ett generellt förbud för elever att bära alla typer av huvudbonader eftersom det skulle innebära att de elever som bär religiösa huvudbonader, förhindras att utöva sin religion.
- Rektor/förskolechef får besluta att maskering eller heltäckande slöja inte är tillåtet under verksamhetstid:
 - om klädseln i det *enskilda* fallet väsentligen skulle försvåra kontakten och samspelet mellan lärare och elever.
 - om klädseln medför särskilda risker vid laborationer eller liknande övningar.
 - om det finns hygieniska skäl vid livsmedelshantering.



Befrielse från obligatoriska inslag i undervisningen

- Det finns enligt skollagen möjlighet för en elev att befrias från skyldigheten att delta i obligatoriska inslag i undervisningen om det finns synnerliga skäl.
- Kravet på synnerliga skäl innebär att skälen för befrielse måste vara mycket starka.
- Rektorn beslutar om befrielse. Rektorn får inte uppdra åt någon annan att fatta sådana beslut (Skollagen 7 kap § 19).
- Europadomstolen: föräldrar får inte av religiösa skäl vägra låta sina döttrar delta i simundervisning ihop med pojkar.



Ledighet/befrielse från undervisning på gymnasiet med hänvisning till religion

- Utbildning i gymnasieskolan är frivillig, men det är *inte* frivilligt att delta i undervisningen om man har börjat i skolan.
- En person som frivilligt har valt att påbörja gymnasiet har medvetet åtagit sig förpliktelser som kan påverka hens möjlighet att manifesteras sin religiösa övertygelse.
- Orsaken till de begränsade möjligheterna till ledighet är att eleverna ska kunna tillgodogöra sig sin skolgång och närvaroplikten är en förutsättning för att lärarna ska kunna planera undervisningen och göra en rättvis och likvärdig bedömning av elevernas kunskaper.



Utövande av religion i skolan

- Skolan är konfessionsfri och garanterar att inga barn/elever utsätts för exempelvis religiös påverkan i undervisningen.
- Religionsutövande sker utanför arbetspassen/lektionstid.
- Verksamheten har ingen skyldighet att tillhandahålla lokaler för religionsutövande.
- Under fasteperioder erbjuds samma måltider som vanligt.
- Verksamheten ändras inte på grund av fasteperioder.
- Skulle frågor kring religionsfrihet uppstå, har förskolecheferna/rektorererna ansvaret att besluta i dessa inom sin förskole- och skolenhet. Enligt barnkonventionen ska då barnet betraktas som en rättighetsbärare och som ett eget rättssubjekt

Sex och samlevnad

- Barn och elever från andra kulturer har ibland inte någon erfarenhet av att kommunicera kring sex och samlevnad. Nyanlända barn och elever som upplevt krig kan ha varit utsatta för övergrepp. Skolan bör därför i sitt upplägg av undervisningen särskilt ta hänsyn till dessa barns och elevers individuella behov.
- <https://urskola.se/Produkter/189753-Lararrummet-Sex-och-samlevnad-for-nyanlanda-ungdomar>



§ 44

**Initiativ från Lisa Andersson (M) om att ta fram klädkoder för
Kungsbacka kommun
Dnr KS/2019:52**

Beslut

Kommundirektören får i uppdrag att utreda förutsättningarna för klädkoder från såväl arbetsgivarperspektiv som verksamhetsperspektiv och lämna förslag till ett eller flera styrdokument för klädkoder.

Sammanfattning av ärendet

Ledamoten Lisa Andersson (M) har väckt ett initiativ om att ta fram klädkoder för Kungsbacka kommun. Förslagsställaren menar att det finns en diskussion i kommunen och runt om i landet om vilka klädesplagg som är acceptabla att bära som anställd eller deltagande i någon av kommunens verksamheter. Vidare anser förslagsställaren att det är självklart att man ska kunna identifiera vem det är man träffar, det vill säga att personen inte ska bära något klädesplagg som döljer ansiktet.

För att ha en enhetlig och genomtänkt linje yrkar ledamoten Lisa Andersson (M) att ett eller flera styrdokument tas fram med klädkoder för kommunens anställda och verksamheter. Inriktningen ska vara att alla som jobbar i kommunen ska ha en neutral klädsel.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2019-01-22, § 10: *Förslag: Kommundirektören får i uppdrag att utreda förutsättningarna för klädkoder från såväl arbetsgivarperspektiv som verksamhetsperspektiv och lämna förslag till ett eller flera styrdokument för klädkoder.*

Skrivelse från Lisa Andersson (M) 2019-01-22, *Förslag: Kommundirektören får i uppdrag att utreda förutsättningarna för klädkoder från såväl arbetsgivarperspektiv som verksamhetsperspektiv och lämna förslag till ett eller flera styrdokument för klädkoder.*



Förslag till beslut på sammanträdet

Lisa Andersson (M), Ulrika Landergren (L), Niklas Mattsson (KD), Peter Söderberg (M) och Kalle Påsse Sundvall (M) yrkar bifall till kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag.

Eva Borg (S), Kristina Karlsson (C), Maria Losman (MP) och Johan Tolinsson (S) yrkar avslag på kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag.

Beslutsgång

Ordförande Hans Forsberg (M) finner att det finns två förslag till beslut, det vill säga kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag och Eva Borgs (S) m.fl. yrkande.

Ordföranden ställer proposition på kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag och Eva Borgs (S) m.fl. yrkande, och finner att kommunstyrelsen bifaller kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag.

Omröstning begärs och verkställs. Ordföranden redovisar följande propositionsordning som kommunstyrelsen godkänner:

Ja-röst innebär bifall till kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag.

Nej-röst innebär bifall till Eva Borgs (S) m.fl. yrkande.

Omröstningsresultat

Ordföranden finner att kommunstyrelsen med 8 ja-röster mot 5 nej-röster och 2 som avstår, beslutar enligt kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag.

Ledamot/tjänstgörande ersättare	Ja-röst	Nej-röst	Avstår från att rösta
Lisa Andersson (M)	X		
Thure Sandén (M)	X		
Kalle Påsse Sundvall (M)	X		
Marianne Pleijel (M)	X		
Peter Söderberg (M)	X		
Fredrik Hansson (C)		X	
Kristina Karlsson (C)		X	
Ulrika Landergren (L)	X		
Niklas Mattsson (KD)	X		



Eva Borg (S)		X	
Johan Tolinsson (S)		X	
Carita Boulwén (SD)			X
Susanne Andersson (SD)			X
Maria Losman (MP)		X	
Hans Forsberg (M)	X		

Protokollsanteckning

Maria Rasmussen (V), Magdalena Sundqvist (S) och Jonas Hjelte (S) stödjer Eva Borgs (S) yrkande.

Franklin Eck (M) stödjer Lisa Anderssons (M) yrkande.

Beslutet skickas till

Kommunledningskontoret: kommundirektör

2019-01-22

Initiativ från Lisa Andersson om att ta fram klädkoder

Lisa Andersson (M) har väckt ett ärende om att ta fram klädkoder för Kungsbacka kommun. Det pratas mycket runt om i landet och kommunen om vad som är okej eller inte att ha på sig för klädesplagg. Vad man har på sig på sin fritid tycker jag är upp till var och en. Men som anställd eller deltagande i någon av kommunens verksamheter tycker jag det är självklart att man ska kunna identifiera vem det är man träffar, alltså inte ha på sig något klädesplagg som döljer ansiktet. För att ha en enhetlig och genomtänkt linje anser jag det vore bra att ta fram regler för en klädkod för kommunens anställda och verksamheter. Jag tycker att alla som jobbar i kommunen ska ha en neutral klädsel.

Kommundirektören får i uppdrag att utreda förutsättningarna för klädkoder från såväl arbetsgivarperspektiv som verksamhetsperspektiv och lämna förslag till en eller flera styrdokument för klädkoder.