



Ulrika Book verksamhetsutvecklare  
ulrika.book@trelleborg.se  
Christina Nilsson HR-strateg  
christina.nilsson3@trelleborg.se

Socialnämnden

## ***Initiativärende från SD om förbud av religiösa klädesplagg hos vårdanställda i Trelleborgs kommun***

### **Sammanfattning**

#### **Skrivelsen**

Sverigedemokraternas representanter i socialnämnden har framställt en skrivelse om förbud för vårdanställda i Trelleborgs Kommun att bära religiösa klädesplagg. Globalt finns problem med spridning av multiresistenta bakterier och den mest grundläggande åtgärden för att förhindra smitta och vårdrelaterade infektioner är att samtlig vårdpersonal följer basala hygienrutiner. I motionen hävdas att bruket av slöja inte är förenligt med basala hygienregler och att användandet av långärmad arbetsdräkt eller att tillåtas bära långärmat under befintlig arbetsdräkt förhindrar möjligheten att arbeta enligt basala hygienregler och inte ska tillåtas

#### **Basala hygienrutiner inom vård och omsorg samt LSS**

Rutiner och riktlinjer gällande arbetskläder och basal hygien inom socialförvaltningen, vård och omsorg samt LSS baseras på och följer gällande regelverk, SOSFS 2015:10.

Arbetsgivaren ställer krav på att samtliga medarbetare ska följa gällande rutiner och riktlinjer för basala hygienregler, god handhygien ska tillämpas och arbetsdräkten ska vara kortärmat när patientnära arbete utförs. Huvudduk ska, precis som långt hår och skägg fästas upp på sådant sätt att det inte riskerar att komma i beröring med arbetsfältet. I Region Skåne tillhandhålls huvudduk som en del av arbetsklädseln vilket gör att arbetsgivaren kan säkerställa att denna liksom resten av arbetsklädseln byts dagligen och tvättas i rätt temperatur. Socialförvaltningen bör på samma sätt införa huvudduk som en del av arbetsklädseln för att som i Region Skåne kunna försäkra sig om ett, ur vårdhygiensynpunkt, korrekt handhavande

Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS) ansvarar för att instruktioner finns och enhetschef i respektive verksamhet ansvarar för att rutiner och riktlinjer är kända och efterlevs.

Sedan 2014 har Region Skåne 4 hygiensköterskor anställda med uppgift att arbeta direkt mot Skånes kommuner.

### **Arbetsrättsligt perspektiv**

Utifrån aktuell motion har HR Kvalitets- och resursutveckling utrett skrivelsen ur ett arbetsrättsligt perspektiv. Underlag för bedömning är mål C-157/15 och mål C-/15 i EU-domstolen, nationell lag d v s Diskrimineringslagen samt Trelleborgs kommuns Likabehandlingsplan.

Ett förbud att bära bland annat religiösa symboler på arbetsplatsen måste inte innebära direkt diskriminering i det fall det finns en neutralt utformad klädkod och/eller neutralt utformade ordningsregler. Däremot kan ett sådant förbud betraktas som indirekt diskriminering, i det fall det saknas en objektiv och rimlig motivering för att ställa ett sådant krav.

Den sammantagna frågan om att bära politiska eller religiösa symboler under arbetstid är av principiell art och bör därför hänvisas till KF.

## **Socialförvaltningens förslag till beslut**

### **Socialnämnden föreslås besluta**

Att inte ta ställning i sakfrågan.

### **Ärendet**

Hälso- och sjukvårdsrutinen för basala hygienrutiner samt riktlinje för arbetskläder fastställer krav om basal hygien inom socialförvaltningen vård och omsorg samt LSS och baseras på vad som anges i Basal hygien i vård och omsorg (SOSFS 2015:10), Vårdhygien Skånes vårdriktlinjer samt Vårdhandboken.

Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS) ansvarar för att instruktioner om hygienrutiner finns tillgängliga. Arbetsgivaren ansvarar för att den som leder arbetet samt alla medarbetare har tillräcklig kunskap i basala hygienrutiner. Legitimerad personal hanterar kring hygienrutiner utifrån sitt kompetensområde. Ansvarig chef i respektive verksamhet och/eller arbetsledare ska följa upp att hygienrutinerna efterlevs.

Sedan hösten 2014 har Region Skåne fyra hygiensköterskor som arbetar med vårdhygien i Skånes kommuner.

### **Basala hygienrutiner**

God handhygien framhålls som en av de absolut viktigaste åtgärderna för att förhindra smittspridning och vårdrelaterade infektioner i vård och omsorg. Förutom vikten av handhygien omfattar och beskriver Hälso- och sjukvårdsrutinen kraven på arbetskläder och skyddskläder under patientnära arbete och hur naglar och hår ska se ut under arbetstid samt hur medarbetare ska minimera risker för att smittspridning sker via hjälpmedel.

Krav på följsamhet till den basala hygienrutinen gäller samtliga medarbetare och enhetschefer ute i verksamheten ansvarar för att den efterlevs.

Rutinen ingår i det materiel som all nyanställd personal får i samband med anställning och introduktion

### **Arbetskläder**

Riktlinjer för arbetskläder inom vård och omsorg samt LSS ska följas av samtliga medarbetare. Riktlinjen beskriver de kombinationer av arbetsdräkt som får användas och hur den ska bytas och tvättas samt vilka arbetskläder som tillhandahålls av arbetsgivaren. Riktlinjen medger inga undantag att bära långärmade kläder under arbetskläderna. Medarbetare kan bära kofta eller dylikt ovanpå arbetsdräkten men den måste tas av i samband med att patientnära arbete utförs. Någon armbeklädnad att bära av religiösa skäl erbjuds inte av arbetsgivaren. Långärmade plastförkläden för engångsbruk används vid vissa arbetsmoment.

Långt hår eller skägg måste fästas upp och om medarbetare bär huvudduk måste den hanteras på samma vis som långt hår, den ska fästas upp och vara instoppad i arbetsdräktens halslinning så att den inte riskerar att hänga ner i arbetsfältet. Huvudduken ska tvättas dagligen. I Socialstyrelsens publikation ”Stöd i arbetet med basala hygienrutiner” (Dnr 4.3-12082/2020) framkommer tydligt att huvudduk inte är att betrakta som någon särskild risk för ökad smittspridning utan likställs med hår i det att den ska fästas upp och bäras så att den inte riskerar att komma i beröring med patient, ytor eller föremål.

Riktlinjerna som tillämpas inom vård och omsorg samt LSS är tydliga och ställer samma krav på efterlevnad av samtliga medarbetare vilket innebär att socialförvaltningen lever upp till de vårdhygieniska krav som framförs i skrivelsen.

I Region Skåne ingår huvudduk i sortimentet för arbetskläder och tillhandahålls av arbetsgivaren vilket gör det möjligt för arbetsgivaren att säkerställa att även detta klädesplagg byts dagligen och tvättas vid rekommenderad temperatur. Det vore önskvärt att Trelleborgs Kommun på samma sätt upphandlar och därmed kan tillhandahålla huvudduk till de anställda som önskar bära sådan. Detta hade inneburit att socialförvaltningen på samma vis som i Region Skåne kan garantera att huvudduken byts och tvättas enligt gällande regelverk och riktlinjer.

Precis som rutinen för basala hygienrutiner ingår riktlinjen för arbetskläder i introduktionsmaterialet vid nyanställning och medarbetaren bekräftar genom namnteckning att informationen har tagits emot.

### **Kundperspektiv**

Förekomst av medarbetare som använder huvudduk varierar. I en del verksamheter finns ingen som använder sådant plagg och i andra verksamheter används huvudduk av ett fåtal fast anställda eller vikarier. Enstaka närstående i en av vård och omsorgs verksamheter har uttryckt negativa synpunkter på bruket av slöja men det framkommer inte att dessa negativa synpunkter varit grundade i en oro för en ökad smittspridning utan haft en annan grund. Det har inte framkommit att någon vårdtagare haft synpunkter eller uttryckt oro för att medarbetare bär huvudduk i verksamheterna.

### Arbetsrättsligt perspektiv

I de båda domarna i EU-domstolen, mål C-157/15 och mål C-/15, som ingått i underlaget för HR Kvalitets- och resursutveckling utredning, slås fast att arbetsgivaren äger rätt att kräva att medarbetarna använder och följer arbetsgivarens krav kring arbetskläder, dock framkommer det ett antal kriterier som det krävs att arbetsgivaren uppfyller.

Före ett beslut om förbud av huvudduk samt armbeklädnad utifrån båda ovan upptagna mål i EU-domstolen måste arbetsgivaren ta ställning till och bedöma att ordningsreglerna utgörs av neutrala kriterier, d v s neutralt utformade ordningsregler. Detta innebär att ordningsreglerna för en klädkod ska gälla för samtliga religiösa, filosofiska och eller politiska övertygelser.

#### ***Då frågan om att bära politiska eller religiösa symboler under arbetstid är av principiell natur och bör denna därför hänvisas till KF.***

Vidare ska arbetsgivare göra en bedömning om det finns ett verkligt och avgörande yrkeskrav pga. yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförts förutsatt att målet är legitimt och kravet proportionerligt (EU artikel 4.1 i direktivet 2000/78). Bedömningen ska göras utifrån objektiva kriterier med beaktande av samtliga relevanta omständigheter i det enskilda fallet.

Proportionalitetsprincipen innebär att åtgärder ska vara ägnade att säkerställa att de legitima mål som eftersträvas i den berörda lagstiftningen uppnås och att de inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

Kravet på neutralt utformade ordningsregler innebär att ordningsregler för klädkod ska gälla samtliga religiösa, filosofiska eller politiska övertygelser. Detta innebär att andra religiösa symboler som t e x korset inte heller kan tillåtas i en neutralt utformad klädkod. En omständighet där ett förbud införs av en arbetsgivare, får inte enbart missgynna arbetstagare som tillhör en religion, filosofisk eller politisk övertygelse. Att en arbetsgivare inför ett förbud mot endast en religiös trosuppfattning innebär då att arbetsgivaren har utövat direkt diskriminering.

Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosinriktning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. (Diskrimineringslagen (2008:567) t o m SFS 2017:1128).

Utifrån det som framförs av Sverigedemokraterna i skrivelse, angående indirekt särbehandling utifrån Trelleborgs kommuns Likabehandlingsplan, och definitionen av indirekt diskriminering kan det inte betraktas som att Trelleborgs kommun inte skulle leva upp och efterleva kommunens Likabehandlingsplan.

I EU-domstolen mål C-157/15 framgår det att en särbehandling mellan arbetstagare som aktivt vill ge uttryck för en viss övertygelse (religiös, filosofisk eller politisk) och arbetstagare som inte har det behovet, inte innebär att det föreligger en mindre förmånlig behandling som direkt och specifikt anknyter till den aktuella övertygelsen. Detta bottnar i att de arbetstagare som inte aktivt önskar ge uttryck för en viss övertygelse, inte kan anses vara indirekt diskriminerade och/eller

indirekt särbehandlade då det inte föreligger någon anknytning till religiös, filosofisk eller politisk övertygelse.

Indirekt diskriminering är att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna medarbetare 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 förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet (Diskrimineringslagen (2008:567) t o m SFS 2017:1128).

## **Beslutet skickas till**

Expedieras för kännedom till kommunstyrelsen

## **Bilagor**

Bilaga 1 Hälso- och sjukvårdsrutin Basala hygienrutiner

Bilaga 2 Riktlinje arbetskläder inom Vård- och Omsorg

Bilaga 3 SOSFS 2015:10 Basal hygien i vård och omsorg

Bilaga 4 Stöd i arbetet med basala hygienrutiner. Socialstyrelsen Dnr 4.3-1208/2020