

Checklista

Hur får du se ut på jobbet?

Bakgrund

Unionen anser att alla ska kunna vara sig själva på jobbet. Hur du ser ut och hur du klär dig har ingen betydelse för om du kan utföra ditt arbete. Arbetsgivarna ska arbeta aktivt för att motverka snäva föreställningar om utseende på arbetsplatsen.

Alltför många tvingas dock idag att dölja grundläggande delar av den egna identiteten för att inte utsättas för diskriminering, trakasserier och utanförskap. Arbetslivet måste bli mer, och inte mindre, inkluderande.

Det betyder att arbetsgivarna ska ställa samma krav på alla anställda oavsett kläder och utseende. ”Manliga” respektive ”kvinnliga” arbetskläder eller uniformer ska vara tillgängliga för alla oavsett kropp och juridiskt kön. Det betyder också att arbetsgivare ska se till att medarbetare inte behöver mötas av fördomar och budskap om att anpassa sig eller sluta för att de till exempel bär kläder med religiös anknytning.

Arbetsgivare i Sverige har dock ganska stora möjligheter att besluta om regler som gäller kläder, utseende och visst agerande av anställda.

Klädpolicys

I arbetsledningsrätten ingår bland annat rätten att besluta om klädpolicy, i vissa fall med en integrerad neutralitetspolicy¹, eller andra former av uppförandekoder. Syftet är att skapa en enhetlig kontaktyta hos arbetsgivaren. Tydliga exempel är uniformerad personal på McDonalds eller SAS.²

När arbetsgivaren ska utfärda en klädpolicy måste hänsyn bland annat tas till diskrimineringslagstiftningen. En klädpolicy kan vara diskriminerande på två olika vis: *direkt diskriminerande*, t.ex. om den innehåller ett förbud av uttryck kopplade till en viss religion eller kön. Den kan också vara *indirekt diskriminerande*, t.ex. om den framstår som neutral men den typiskt sätt missgynnar vissa grupper som innefattas av någon av diskrimineringsgrunderna till exempel religion, könsidentitet eller konstuttryck.

I den svenska diskrimineringslagen i övrigt står dock inget om att det skulle vara diskriminering att särbehandlas på grund av sitt utseende i allmänhet, till exempel hårfärg, tatueringar, piercingar eller övervikt.

¹ Täcker oftast att inga synliga religiösa, politiska eller ideologiska symboler får bäras tillsammans med uniformen t.ex. huvudduk, kippa, kors, turban, kvinnokampssymboler, regnbågspin, partisymboler.

² Unionens rättsutredning ”Vilka möjligheter har en arbetsgivare att påverka en anställds klädsel, särskilt med avseende på könsidentitet och könsuttryck?”. Ola Sundström 2016-07-12.

Begränsningar i utformandet av regler

En förutsättning för att en policy är laglig är att den tillämpas på ett neutralt och konsekvent sätt och att de åtgärder som vidtas mot en arbetstagare med stöd av policyn är proportionerliga.³ En klädpolicy som innebär begränsningar i hur medarbetare kan se ut på jobbet måste även vara sakligt motiverade, såsom hygien- och säkerhetsaspekter, identifierbarhet av kunder samt under vissa omständigheter vikten av en bild de anställda ska förmedla externt.⁴

Diskrimineringsombudsmannen har prövat om SAS uniformspolicy, som innebär att synliga religiösa symboler är förbjudna, innebär en överträdelse av diskrimineringsförbudet.⁵ DO kom fram till att SAS uniformspolicy, förutsatt att den bara gällde anställda med direkt kundkontakt, inte stred mot diskrimineringslagen.

Arbetsdomstolen har i ett mål⁶ funnit sakliga motiv i en klädpolicy som innebar att tandläkare i sitt patientarbete behövde ha bara ärmar (och där engångsärmar inte var tillåtet) på grund av hygienskäl. Policyn var motiverad då det fanns vetenskapligt stöd som visade att det innebar mindre risk för smittspridning, samt att policyn var proportionerligt utformad (dvs. tillåten trots att den innebar inskränkning av anställdas möjlighet att utöva sin religion.

EU-domstolen har uttalat att en arbetsgivare kan kräva att arbetstagare som har kundkontakter inte ger uttryck för sin religiösa uppfattning genom till exempel sin klädsel. EU-domstolen har då ansett att arbetsgivarens önskan om att uppvisa en politisk, filosofisk eller religiös neutralitet för sina kunder har varit berättigad.

Utformandet och klädpolicy

Arbetsgivare som vill utveckla och använda en klädpolicy bör samverka med facket för att säkra att policyn är i linje med andra policys så som mångfald, inkludering och arbetsmiljö. Den fackliga samverkan ska även säkra proportionalitet och saklighet i reglerna.

Klädpolicyn ska kommuniceras och vara känd av alla medarbetare samt meddelas vid rekryteringar så att chefer inte behöver besluta om hantering och improvisera i stunden. Detta för att minska risken för diskriminering och kränkande särbehandling.

Det ska finnas möjlighet för medarbetare att ta upp eventuella frågor gällande klädkoden. Detta ska ske skriftligt och tas upp i samverkan med facket.

Checklista – hur du får se ut på jobbet

- Du har rätt att trivas och utvecklas på jobbet, vilket innefattar en rätt att vara dig själv. Som utgångspunkt har du rätt att fritt välja klädsel, om inte arbetsgivaren har bestämt att de anställda ska följa en klädpolicy.
- En klädpolicy ska vara sakligt motiverad och gälla alla anställda på lika villkor. Din arbetsgivare måste alltså kunna förklara syftet med policyn. Sakliga motiv är exempelvis hygien-, säkerhets-, och i vissa fall affärsrelaterade motiv, t.ex. i yrken med kundkontakter.
- En klädpolicy får inte strida mot diskrimineringslagen, t.ex. innehålla ett förbud av uttryck kopplade till en viss religion eller missgynna vissa grupper som innefattas av någon av diskrimineringsgrunderna till exempel könsidentitet eller konstuttryck. Vissa sakliga motiv kan dock innebära en inskränkning av anställdas rätt att exempelvis manifesteras sin religion genom klädesplagg.
- En klädpolicy får inte strida mot arbetsmiljölagen, t.ex. kräva olämplig eller rent av skadlig klädsel.

Du kan alltid vända dig till Unionen för att få råd och stöd angående hur du får se ut på jobbet!

³ EU-domstolens dom i mål C-157/15.

⁴ Jfr AD 2013 nr 29; inte sakligt motiverat att åläggas en kvinnlig anställd att skylla med sin BH-storlek.

⁵ DO:s beslut 2017-12-19 i ärende GRA 2017/76.

⁶ AD 2017:65