



Handling 2020 nr 60

Yttrande över motion av Jörgen Fogelklou (SD) om att inte anställa personer som vägrar handhälsa genom traditionell handhälsning

Till Göteborgs kommunfullmäktige

Kommunstyrelsens förslag

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar:

Den av Jörgen Fogelklou väckta motionen avslås.

Vid behandlingen av ärendet i kommunstyrelsen förekom skiljaktiga meningar:

Helene Odenjung (L) yrkade att motionen skulle avstyrkas i enlighet med yrkande från M, L och C den 11 mars 2020.

Jörgen Fogelklou (SD) yrkade att motionen skulle tillstyrkas.

Jonas Attenius (S) yrkade att motionen skulle avstyrkas i enlighet med yrkande från S den 11 mars 2020.

Jessica Blixt (D) yrkade att motionen skulle avstyrkas.

Kommunstyrelsen godkände först ordförandens förslag till propositionsordning om att motionen skulle tillstyrkas eller avstyrkas.

Vid omröstning beträffande om motionen skulle tillstyrkas eller avstyrkas röstade Daniel Bernmar (V), Blerta Hoti (S), Helene Odenjung (L), Martin Wannholt (D), Karin Pleijel (MP), Hampus Magnusson (M), Marina Johansson (S), Grith Fjeldmose (V), Jessica Blixt (D), Emmyly Bönfors (C), Jonas Attenius (S) och ordföranden Axel Josefson (M) att motionen skulle avstyrkas.

Jörgen Fogelklou (SD) röstade för att motionen skulle tillstyrkas.

Kommunstyrelsen beslutade med tolv röster mot en att avstyrka motionen.

Elisabet Lann (KD) antecknade följande till protokollet: Om jag hade haft rätt att rösta hade jag röstat för att motionen skulle avstyrkas.

Elisabet Lann (KD) antecknade som yttrande en skrivelse från den 11 mars 2020.

Göteborg den 11 mars 2020
Göteborgs kommunstyrelse

Axel Josefson

Mathias Sköld



Yrkande
2020-03-11

Socialdemokraterna

Yrkande angående - Motion av Jörgen Fogelklou (SD) om att inte anställa personer som vägrar handhälsa genom traditionell handhälsning

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och i kommunfullmäktige:

1. Motionen avslås.

Yrkandet

Den 21 april år 2016 sade statsminister Stefan Löfven i riksdagen att ”i Sverige hälsar man på varandra, man tar både kvinnor och män i handen”. Socialdemokraterna delar, precis som motionären, statsministerns åsikt att handhälsningar mellan män och kvinnor utgör den enskilt viktigaste delen av svensk hälsningstradition på individnivå. I vissa situationer bör inte handhälsningar uppmuntras, exempelvis vid risk för smittspridning, men generellt är traditionell handhälsning en fråga om ömsesidig respekt mellan människor - oavsett kön, social bakgrund eller ålder.

Socialdemokraterna värnar svensk tradition. I svensk tradition ingår att hushålla klokt med skattebetalarnas pengar. Vi är inte främmande för att på arbetsplatser reglera vissa beteenden som påverkar enskilda eller kollektiv negativt, men är inte villiga att utsätta staden för de ekonomiska skador och juridiska kostnader som skulle kunna bli motionens konsekvens. Motionärens förslag är - i allt väsentligt - inkompatibelt med gällande lagstiftning, vilket Stadsledningskontoret redogör för på ett förtjänstfullt sätt.

Till dess att gällande lag eventuellt omtolkas av domstol eller förändras av riksdagen uppmanar vi samtliga partier att undvika denna typ av symboliska och genomförbara åtgärder. Skulle situationer på arbetsplatser uppstå ur olika syn på handhälsningar får dessa hanteras enligt den svenska modellens spelregler: Mellan fackförbund och arbetsgivare. Det är ytterligare en tradition som har tjänat Sverige väl.

Yrkande
Särskilt yttrande
Datum 2020-03-11

Moderaterna, Liberalerna, Centerpartiet
Kristdemokraterna

Yrkande angående – Motion av Jörgen Fogelklou (SD) om att inte anställa personer som vägrar handhälsa genom traditionell handhälsning

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Avslå motionen

Yrkandet

Motionären påpekar mycket riktigt att handslaget är en vitt förekommande företeelse i Sverige. Handslaget har däremot aldrig varit inskrivet i lagtext eller offentliga föreskrifter, en följd av den fina svenska traditionen av att det offentliga inte ska diktera hur människor hälsar på varandra.

Som Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande påpekar så riskerar den här motionen dessutom att göra kommunen skyldig till olaga diskriminering, vilket vore ytterst olyckligt.

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2020-01-07

Diarienummer 1332/19

Handläggare

Sofia Lindgren

Telefon: 031- 368 00 92

E-post: sofia.lindgren@stadshuset.goteborg.se

Motion av Jörgen Fogelklou (SD) om att inte anställa personer som vägrar handhälsa genom traditionell handhälsning

Motionen

Motionären föreslår att Göteborgs Stad inte ska anställa personer som av religiösa, kulturella eller andra icke medicinska skäl vägrar hälsa på personer genom traditionsenlig handhälsning.

Beredning av motionen

Motionen inkom 2019-11-25. Motionen har beretts av avdelningen arbetsrätt och förhandling på stadsledningskontoret. Med anledning av gällande lagstiftning och praxis från Arbetsdomstolen (AD) vad avser en arbetsgivarens möjlighet att inte anställa personer som vägrar handhälsa på personer av det motsatta könet på grund av religiösa, kulturella eller andra icke medicinska skäl har motionen inte remitterats.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Av 5 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567) (DL) framgår att en arbetsgivare som bryter mot förbuden mot diskriminering ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. En arbetsgivare som bryter mot förbuden om diskriminering ska också betala ersättning för den förlust som uppkommer. Detta gäller dock inte förlust som uppkommer vid beslut som rör anställning eller befordran.

Syftet med påföljden diskrimineringsersättning är dels reparativt; att kompensera för själva lidandet, obehaget, kränkningen etc., men även preventivt; att motverka överträdelser av lagen. Syftet med påföljden ska avspeglas i bedömningen av nivån på ersättningen. Det innebär att det utdömda beloppet för diskrimineringsersättning varierar beroende av de faktiska omständigheterna i den specifika situationen (prop. 2007/2008:95 s. 390).

I målet AD 2018 nr 51 tillerkändes en kvinna som gjort förfrågan om arbete hos Semantix Tolkjouren AB 40 000 kr i diskrimineringsersättning. Hon hade diskriminerats på grund av religion. Vad gäller ersättningens storlek beaktade domstolen bland annat att bolaget inte avbrutit rekryteringsförfarandet i syfte att diskriminera kvinnan utan för att uppnå jämställdhet mellan könen.

I målet AD 2010 nr 91 tillerkändes en kvinna som sökt ett tidsbegränsat arbete som jobbcoach vid Arbetsförmedlingen 75 000 kr i diskrimineringsersättning. Hon hade diskriminerats på grund av kön och ålder.

En annan fråga inom den ekonomiska dimensionen handlar om personella resurser. En policy som innebär att anställda i Göteborgs Stad ska handhälsa genom traditionell handhälsning hindrar vissa personer från att arbeta inom kommunen.

Bedömning ur ekologisk dimension

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

En policy som innebär att Göteborgs Stad inte ska anställa personer som av religiösa, kulturella eller andra icke medicinska skäl vägrar hälsa på personer genom traditionsenlig handhälsning kan ha en negativ inverkan för mångfalden bland stadens anställda. Det kan också innebära en försämrad integration då personer med viss kultur eller religion nekas anställning i Göteborgs Stad och inte får möjlighet till den typ av arbeten som kommunen erbjuder. Det är inte norm inom alla stadens verksamheter att i varje möte med en annan person hälsa genom att ta i hand. Det finns olika former för hälsning. En policy som innebär att anställda i Göteborgs Stas ska hälsa genom att ta i hand skapar en svår gränsdragningsproblematik vad gäller vilka situationer i arbetet en anställd måste ta i hand och i vilka situationer en annan form av hälsning är tillåten.

Bilaga

Motion av Jörgen Fogelklou (SD) om att inte anställa personer som vägrar handhälsa genom traditionell handhälsning

Ärendet

Kommunstyrelsen och kommunfullmäktige har att ta ställning till motionens förslag att Göteborgs Stad inte ska anställa personer som vägrar handhälsa på personer av det motsatta könet på grund av religiösa, kulturella eller andra icke medicinska skäl.

Beskrivning av ärendet

Av 2 kap. 1 § första stycket 1 och 2 diskrimineringslagen framgår att en arbetsgivare inte får diskriminera den som är arbetstagare eller gör en förfrågan om arbete hos arbetsgivaren. Med diskriminering avses bl.a. *indirekt diskriminering*, dvs. 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 (1 kap. 4 § 2 DL).

AD har i mål nr AD 2018 nr 51 prövat frågan om ett bolags policy med krav på handhälsning utgjort indirekt diskriminering av en kvinnlig arbetssökande. I det aktuella målet avbröt bolaget rekryteringsförfarandet med anledning av att den sökande, med hänvisning till sin religion, inte ville ta den manliga chefen i hand. Bakgrunden till bolagets krav var att bolaget inte accepterar att deras anställda behandlar personer olika på grund av kön. Domstolen konstaterar i målet att bolagets policy särskilt missgynnar personer med viss religion, nämligen de muslimer som tillämpar ett förbud mot handhälsning mellan kvinnor och män som inte är nära släkt. Gemensamt för de syften med policyn som bolaget lyft fram är att de avser att motverka särbehandling på grund av kön. I målet var parterna överens om att detta är ett berättigat syfte enligt 1 kap. 4 § 2 diskrimineringslagen. Enligt domstolens mening var en sådan policy dock inte lämplig och nödvändig för att minska riskerna för att arbetstagaren inte kommer att fungera i arbetet. En mindre ingripande och mer lämplig åtgärd är att arbetsgivaren ställer frågor och inleder en dialog med den arbetssökande i syfte att klarlägga om hans eller hennes religiöst betingade agerande kommer att medföra hinder eller svårigheter i arbetet eller för den verksamhet som arbetsgivaren bedriver. Genom att avbryta rekryteringsförfarandet hade bolaget således utsatt den arbetssökande för indirekt diskriminering.

Mot bakgrund av gällande lagstiftning och praxis från AD vad avser en arbetsgivares möjlighet att inte anställa personer som vägrar handhälsa på personer av det motsatta könet på grund av religiösa, kulturella eller andra icke medicinska skäl har motionen inte remitterats.

Stadsledningskontorets bedömning

Av motionen framgår att det finns personer som inte vill handhälsa på personer av motsatt kön på grund av religiösa och/eller kulturella skäl och att detta främst drabbar kvinnor, vilket är oacceptabelt. Motionären föreslår därför att Göteborgs Stad inte ska anställa personer som av religiösa, kulturella eller andra icke medicinska skäl vägrar hälsa på personer genom traditionell handhälsning.

Frågan om det utifrån diskrimineringslagens bestämmelser är lämpligt och nödvändigt för en arbetsgivare att ha en policy med krav på handhälsning, för motverka särbehandling på

grund av kön, har prövats i mål nr AD 2018 nr 51. Av målet framgår att en sådan policy riskerar utgöra indirekt diskriminering på grund av religion. För det fall motionen bifalles kommer det således innebära att Göteborgs Stad riskerar diskriminera arbetstagare eller den som gör förfrågan om arbete.

Tina Liljedahl Scheel

HR-Direktör

Eva Hessman

Stadsdirektör



Handling 2019 nr 245

Motion av Jörgen Fogelklou (SD) om att inte anställa personer som vägrar handhälsa genom traditionell handhälsning

Förslag till beslut:

I kommunfullmäktige

Göteborgs stad skall inte anställa personer som av religiösa, kulturella eller andra icke medicinska skäl vägrar hälsa på personer genom traditionell handhälsning.

Motionen

I Sverige är det kutym att vi hälsar på varandra med handhälsning. Vi tar varandra i hand. Vi gör inte heller skillnad på om vi hälsar på en man eller kvinna. Handslaget är en del av den svenska kulturen och har vuxit fram under århundradena. Vi har tom med talesätt som har sitt ursprung i hur vi hälsar. Ett handfast handslag, det har vi tagit i hand på, ett handslag räcker osv.

Ursprunget från vårt handslag sägs bottna i att man visade sin fiende en öppen hand, utan vapen och välkomnade denne. Det är en tradition vi skall vara stolta över.

I spåret av den massinvandringen Sverige haft de senaste åren, har det framkommit att det finns människor som inte vill ta andra i hand av religiösa och/eller kulturella skäl. Framst drabbar det kvinnor. Att män helt enkelt inte vill ta en kvinna i hand. Detta är naturligtvis helt socialt oaccepterat i Sverige. Att någon vägrar hälsa på en människa utifrån vilket kön han eller hon har. Det är dessutom djupt kränkande för de individer som utsätts för denna negativa särbehandling.

Det är inte acceptabelt att föråldriga utländska seder och bruk ska få sätta dagordningen i Sverige 2019. Har man fått förmånen att komma till Sverige och få ta del av vår frihet, demokrati och jämställdhet, samt vår välfärd så skall man också anpassa sig till den grundläggande sak som hur män och kvinnor hälsar på varandra i Sverige.

Göteborgs kommun är en stor arbetsgivare som har många kvinnor anställda. Därför bör kommunen inte anställa personer som vägrar handhälsa på det motsatta könet av religiösa, eller andra icke medicinska / hälsorelaterade skäl.

Jörgen Fogelklou (SD)