

Diarienummer: TIL 2020/53
Handling: 2022.1843
Handläggare: Jenny Fromin

Umeå kommun
Skolgatan 31 A
901 84 Umeå

Tillsyn avseende diskriminering inom arbetslivet

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har granskat om Umeå kommun har överträtt förbudet mot diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet vid besked om omplacering av en modersmåls lärare i spanska.

DO:s beslut

DO bedömer att Umeå kommun har överträtt förbudet mot indirekt diskriminering i arbetslivet enligt 2 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567), DL.

Om ärendet

Bakgrund till DO:s beslut att inleda tillsyn

A har lämnat uppgifter till DO om att hon upplevt sig diskriminerad på ett sätt som har samband med etnisk tillhörighet. Här nedan följer en sammanfattning av de uppgifter som A har lämnat.

A har i 12 år undervisat i spanska som modersmål inom Umeå kommun och dessförinnan som spansklärare på högstadiet. Hon har lärarlegitimation i bland annat moderna språk – spanska – för grundskolan.

Den 1 oktober 2019 fick de tre modersmåls lärarna i spanska som var anställda av Umeå kommun veta att en av dem skulle behöva avsluta sin tjänst och den 13 februari 2020 fick A ett muntligt besked om uppsägning av sin chef. Detta trots att A hade längst anställningstid av de tre lärarna i gruppen. Verksamhetschefen uppgav att det var A som måste sluta då hon inte uppfyllde det behörighetskrav som krävdes för tjänsten som modersmåls lärare och studievägledare i spanska. Kravet var att ha det språk som modersmålsundervisningen bedrevs i som sitt modersmål.

På ett lokalt samverkansgruppsmöte fick platsombudet och andra personer som deltog höra av samma chef att A inte hade rätt kultur, bakgrund och identitet. Detta berättade platsombudet för A den 19 februari 2020.

Några veckor senare ändrades beskedet om uppsägning till en omplacering. Detta verkställdes dock inte eftersom ingen omplacering hittades till A.

Vid höstterminens början, i augusti 2020, fick A inte längre undervisa elevgrupper. I stället tilldelades hon andra mindre kvalificerade uppgifter. Hon hade tidigare under hela sin anställningstid undervisat elevgrupper.

Slutligen, den 1 oktober 2020, drog arbetsgivaren tillbaka beskedet om A:s omplacering. Samtidigt meddelades att en annan lärare med kortare anställningstid skulle omplaceras i stället. A fick en muntlig ursäkt där chefen sade att det hade gått för fort och blivit fel. A mådde mycket dåligt under hela den period som frågan om uppsägning eller omplacering var aktuell.

Utredningen i ärendet

DO har begärt yttranden från Umeå kommun som sammanfattningsvis har uppgett följande.

Kommunen anser att A inte har utsatts för diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet. A har inte fått något muntligt besked om uppsägning, utan generell information om uppsägningstid och att kommunen inte skulle ha behov av tre lärare. Med anledning av minskat elevunderlag schemalades A inte för elevgrupper i förhoppning om att hon skulle kunna få en omplacering.

Utifrån en samlad bedömning om vem som skulle omplaceras vägde de övriga lärarnas modersmål tyngre. Denna bedömning gjordes enligt gällande riktlinjer och med samsyn i facklig samverkan. Uttryck som rätt kultur och identitet används inte inom verksamheten och uttrycken har inte heller använts vid det lokala samverkansmötet.

Umeå kommun ställer följande kompetenskrav på lärare i modersmål:

- Dokumenterade språkkunskaper i sitt modersmål samt svenska B/svenska 2
- Pedagogisk erfarenhet.

Vid rekrytering av modersmålslärare kräver alltså kommunen att läraren har språket som sitt modersmål. Med modersmål menas det språk som en person först lärt sig tala som barn. En person kan ha flera modersmål om

personen lärt sig flera språk samtidigt, till exempel genom att ha föräldrar som talar olika språk. I modersmålslärares uppdrag ingår att ge modersmåls elever förutsättningar att utveckla sin kulturella identitet och bli flerspråkiga. Det finns inga krav på att modersmåls läraren har viss kulturell bakgrund eller identitet.

Kravet på modersmål framgår i annonseringen och tillämpas allmänt av de flesta kommunerna i landet. Det tillämpades inte när kommunen anställde A, eftersom det tidigare varit en intern omplacering och någon tonvikt då inte lades på modersmålet.

Rättslig reglering på området

Direkt diskriminering innebär 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 (1 kap. 4 § 1 DL).

Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt 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 förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet (1 kap. 4 § 2 DL).

Med etnisk tillhörighet avses nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande (1 kap. 5 § 3 DL).

Enligt 2 kap. 1 § DL får en arbetsgivare inte diskriminera den som hos arbetsgivaren bland annat är arbetstagar.

DO:s bedömning

Direkt diskriminering

DO finner att utredningen inte ger stöd för uppgifterna att Umeå kommun skulle ha sagt upp A från hennes tjänst som modersmåls lärare och studievägledare i spanska. Däremot är det i ärendet ostridigt att A i februari 2020 fick besked av kommunen om att hon skulle omplaceras. DO prövar därför först frågan om kommunens besked till A att hon skulle omplaceras har utgjort direkt diskriminering.

DO konstaterar att A har lidit obehag av beskedet om omplacering och DO gör därför bedömningen att hon har missgynnats på ett sådant sätt som avses i diskrimineringslagen, även om någon omplacering i praktiken inte verkställts.

För att det ska vara fråga om diskriminering krävs dessutom att det finns ett samband mellan missgynnandet och någon av diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen.

Umeå kommuns besked om omplacering har grundat sig på kravet att lärare ska ha det språk som modersmålsundervisningen sker i som sitt modersmål. Med begreppet modersmål menar kommunen det språk som en person först lärt sig tala som barn. Modersmål utgör i sig inte någon diskrimineringsgrund utan framstår som neutralt i förhållande till diskrimineringsgrunderna. I detta fall har det inte heller framkommit att kommunens besked till A har grundat sig på etniska överväganden. Kommunens besked att omplacera A har därför inte utgjort direkt diskriminering.

Indirekt diskriminering

DO prövar därefter frågan om Umeå kommuns besked om omplacering har utgjort indirekt diskriminering.

Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt, men som kan komma att särskilt missgynna personer med viss etnisk tillhörighet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Kommunens krav på att modersmålslärare ska ha språket de undervisar modersmål i som sitt eget får anses vara ett sådant kriterium som framstår som neutralt.

Särskilt missgynnande av personer med viss etnisk tillhörighet

För att bedöma om personer med till exempel en viss etnisk tillhörighet särskilt missgynnas vid tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller genom ett särskilt förfaringssätt ska en jämförelse göras med en annan grupp. Jämförelsen ska ta sikte på den andel av de som kan respektive inte kan uppfylla kravet i de två grupper som jämförs. Om jämförelsen visar en betydande skillnad i de båda gruppernas möjligheter att typiskt sett uppfylla kravet talar det för att det är fråga om indirekt diskriminering (se prop. 2007/08:95 s. 490 f.).

I svensk rätt har det inte ställts upp något krav på att förbudet mot indirekt diskriminering för sin tillämpning förutsätter att det är fråga om krav som missgynnar personer med en identifierad etnisk tillhörighet eller flera identifierade etniska tillhörigheter. Av diskrimineringslagens förarbeten framgår tvärtom att en skenbart neutral bestämmelse som gynnar ”gruppen svenskfödda” men som typiskt sett missgynnar en tänkt grupp ”födda utomlands” kan utgöra indirekt diskriminering (prop. 2007/08:95 s. 491 f.). Förbudet mot indirekt diskriminering omfattar således situationer där en skenbart neutral bestämmelse, ett kriterium eller förfaringssätt gynnar personer med en viss etnisk tillhörighet eller vissa etniska tillhörigheter och därigenom samtidigt missgynnar en bredare krets av personer med andra, inte närmare identifierade eller angivna etniska tillhörigheter (jfr DO:s beslut den 10 december 2021 i tillsyn avseende arbetsgivares krav på EU-medborgarskap, TIL 2021/2).

De som i aktuellt fall missgynnas av kommunens behörighetskrav är personer som inte har spanska som modersmål. Kommunens krav kan alltså komma att särskilt missgynna en bredare krets av personer som inte har nationellt eller etniskt ursprung i länder där spanska är vanligt förekommande som modersmål. Omvänt kan kravet gynna personer som har nationellt eller etniskt ursprung i länder där spanska är vanligt förekommande som modersmål. Kravet har därför enligt DO en indirekt diskriminerande effekt för vissa personer utifrån deras etniska tillhörighet.

Som DO redan har bedömt har beskedet om att A skulle omplaceras inneburit att kommunen missgynnat henne på ett sådant sätt som avses i diskrimineringslagen, även om någon omplacering i praktiken inte verkställdes. Missgynnandet har varit en följd av att A på grund av sitt etniska ursprung inte kunnat uppfylla kravet att ha spanska som modersmål och har på så sätt haft ett indirekt samband med hennes etniska tillhörighet.

Berättigat syfte och användning av medel som är lämpliga och nödvändiga

För att en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som typiskt sett har negativa effekter för en viss grupp ska vara tillåtet krävs dels att det finns ett berättigat syfte, dels att de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Som skäl för det ställda kravet att modersmåls lärare ska ha språket de undervisar modersmål i som sitt eget, har kommunen redogjort för att det ingår i modersmåls lärarens uppdrag att ge modersmåls elever förutsättningar att utveckla sin kulturella identitet och bli flerspråkiga. Detta utgör enligt DO ett berättigat syfte med det uppställda kravet. Det kan jämföras med kraven på det allmänna enligt 14 och 15 §§ språklagen

(2009:600) att ge den enskilde möjlighet att utveckla och använda samt ge denne tillgång till sitt modersmål.

DO konstaterar att personer med spanska som modersmål kan vara födda på ett flertal platser i världen med varierande och skilda kulturer. Likväl bör personer med olika modersmål kunna tillägna sig sådan språklig och kulturell kompetens som krävs för att tillgodose det syfte som kommunen angett. Det kan mot den bakgrunden inte anses vare sig lämpligt eller nödvändigt att ställa krav på att modersmållärare i spanska ska ha det språk som undervisningen sker i som sitt modersmål för att garantera tillräcklig kompetens i nämnda avseenden. DO finner således att kommunens krav för modersmållärare i spanska att ha spanska som eget modersmål inte kan anses godtagbart vid en prövning av förbudet mot indirekt diskriminering.

DO:s slutsats

DO bedömer att Umeå kommun i förhållande till A har överträtt förbudet mot indirekt diskriminering i arbetslivet enligt 2 kap. 1 § DL.

Med dessa synpunkter avslutar DO ärendet.

Beslut i detta ärende har fattats av Lars Arrhenius efter föredragning av Jenny Fromin. I den slutliga handläggningen har även enhetscheferna Adrian Engman och Lars Lindgren, sektionschefen Carolina Stiwenius och experten Tarik Qureshi deltagit.

Detta beslut går inte att överklaga. De bedömningar som DO gör i beslut är inte juridiskt bindande och beslutet påverkar inte enskildas möjligheter att själva väcka talan om diskrimineringsersättning i tingsrätt.

Lars Arrhenius
Diskrimineringsombudsman

En kopia av beslutet skickas till A.