

Ärende ANM 2016/525 **handling** 27
Handläggare Charlotta Lindeberg

Göteborgs Stad
Norra Hisingen stadsdelskontor
Box 4053
442 04 Hisings Backa

Tillsyn avseende diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har granskat Göteborgs Stad med anledning av uppgifter om att kommunen förbjuder medarbetare att prata hemspråk på arbetsplatsen.

DO:s beslut

DO bedömer att Göteborgs Stad inte har brutit mot diskrimineringsförbudet för arbetsgivare i 2 kap. 1 § 1 diskrimineringslagen. DO bedömer att Göteborgs Stad har ett berättigat syfte med sin policy om att uppmuntra och uppmana medarbetare att tala svenska på arbetsplatsen samt att medlen som används i huvudsak framstår som nödvändiga och lämpliga för att uppnå detta. DO avslutar ärendet.

Om ärendet

Bakgrund till DO:s beslut att inleda tillsyn

A.A. har anmält Göteborgs Stad för diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet. A.A. har sammanfattningsvis uppgett följande i ärendet.

I januari 2016 fick han ett vikariat som kock i Y-kolans kök. Första arbetsdagen berättade köksmästaren vilka regler som gäller på arbetsplatsen och sa att man inte fick tala hemspråk under arbetstid och inte i kommunens lokaler. Den som ville tala sitt hemspråk fick gå ut från arbetsplatsen. I slutet av [datum], under en lunchrast, läste han nyheter och en arbetskamrat frågade tyst på turkiska med två ord vad han läste. A.A. svarade också tyst på turkiska med två till tre ord. Köksmästaren vände sig vresigt mot dem och varnade dem att prata hemspråk på arbetsplatsen samt sa att hon tidigare informerat dem om detta. Efter rasten pratade A.A. med köksmästaren. Han försökte berätta att hon inte har rätt att förbjuda medarbetare att tala hemspråk och att hon inte får bete sig så mot dem. Köksmästaren sa att hon inte ville lyssna på detta, att det gäller i hela kommunen och att det var slutdiskuterat. Sen lämnade hon sitt kontor

hetsigt. A.A. uppger att han gärna talar svenska under sin arbetstid då han respekterar sina arbetskamrater och inte vill att de ska känna sig störda och utanför. De ord som växlades var på hans rast. Han har inte talat turkiska mer än att han kanske hälsat på turkiska, vilket ibland kommer automatiskt av vana samt en gång då han och en kollega var ensamma i köket.

Utredningen i ärendet

DO har under utredningen begärt in yttranden från kommunen. A.A. har getts tillfälle att lämna synpunkter på yttrandena.

Göteborgs Stad har sammanfattningsvis uppgett följande. Kommunen anser inte att diskriminering har förekommit. Ett arbete kring samarbete, kommunikation och bemötande pågår sedan oktober 2015 med hela arbetsgruppen i köket på Y-kolan. Köket är den del av verksamheten Måltid och Fastighetsservice, vars verksamhet har medarbetare med många olika modersmål. På arbetsplatsen är säkerhet och kommunikation viktigt. På grund av att många medarbetare och praktikanter inte har svenska som modersmål kan det lätt bli missuppfattningar mellan medarbetare, arbetsledare och chefer. Som medarbetare behöver man kunna läsa och förstå instruktioner på svenska för att kunna säkerställa att elever får rätt mat eller att rätt kemikalier blandas i lokalvården.

Det är inte förbjudet att prata sitt hemspråk på arbetsplatsen. Inom hela kommunen försöker arbetsgivaren uppmuntra svenska som språk som man gemensamt kommunicerar på för allas trevnad och för en god och inkluderande arbetsmiljö för alla. Då medarbetare med samma språk, som inte är svenska, under arbetstid, rast eller gemensamma pauser talat med varandra påtalas alltid att man ska tala svenska för att alla ska känna sig lika inkluderade, socialt engagerade och delaktiga i arbetslaget.

Köksmästaren har aldrig uttryckt att man inte får prata hemspråk och har inte tagit upp detta under introduktionen av A.A. Frågan om språk tas inte heller upp vid intervjun eller vid introduktionen från bemanningscentrum. Under den aktuella lunchen sa köksmästaren ”som ni vet pratar vi svenska här på arbetsplatsen/här pratar vi svenska på arbetsplatsen”. Hon var ganska bestämd och kan ha varit irriterad men inte arg. Köksmästaren känner inte igen att hon har sagt att man inte får tala sitt hemspråk i kommunens lokaler men kan ha sagt att ”om ni vill prata ert språk, kan ni väl gå ut och sätta er vid sidan av, men inte så ni sitter i själva gruppen”.

Under utbildningsdagar har workshops genomförts med samtliga medarbetare i hur medarbetare ska bemöta varandra och andra och fördjupa kunskaperna i jämställdhet, jämlikhet och mänskliga rättigheter. Kommunen ser att arbetsgivaren behöver fortsätta att fördjupa samarbetet med den interna rekryterings- och bemanningsenheten och eventuellt se över rutiner för att även inkludera vikarier i det pågående arbete som Måltid och Fastighetsservice bedriver.

Rättslig reglering på området

Enligt 1 kap. 4 § 2 diskrimineringslagen (2008:567), DL, avses med indirekt diskriminering 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.

Enligt 1 kap. 4 § 4 DL avses med trakasserier ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

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

DO:s bedömning

Av utredningen har framkommit att det inte är förbjudet för medarbetare i Göteborgs Stad att prata på sitt hemspråk men att kommunens policy är att medarbetare uppmuntras och uppmanas att tala svenska.

DO bedömer att kommunens policy är en bestämmelse som framstår som neutral men som särskilt kan missgynna personer med viss etnisk tillhörighet som inte har svenska som modersmål.

Syftet med policyn är, enligt kommunen, att främja en god och inkluderande arbetsmiljö och att alla ska känna sig lika inkluderade, socialt engagerade och delaktiga i arbetslaget. DO bedömer att kommunen därmed har ett berättigat syfte med policyn och att medlen som används i huvudsak framstår som nödvändiga och lämpliga för att uppnå detta.

DO vill dock understryka vikten av att upprätthållandet av en sådan policy inte sker på ett sätt som av medarbetare som inte har svenska som modersmål uppfattas som kränkande, då detta riskerar att leda till trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet. DO noterar i denna del att kommunen har ett pågående arbete kring samarbete, kommunikation och bemötandefrågor. Kommunen har vidare uppgett att rutinerna kan behöva ses över för att även inkludera vikarier i detta arbete samt att kommunen behöver fördjupa samarbetet med den interna rekryterings- och bemanningsenheten. DO anser det därför inte motiverat att fortsätta utredningen eller vidta några ytterligare åtgärder. DO avslutar ärendet.

Beslut i detta ärende har fattats av Annika Höög efter förslag från Charlotta Lindeberg.

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.

Annika Höög
Utredare

Charlotta Lindeberg
Utredare

En kopia av detta beslut skickas för kännedom till A.A.