

Ärende TIL 2018/45 handling 7
Handläggare Phuong Huynh

Göteborgs kommun
Stadsledningskontoret
404 82 Göteborg

Tillsyn avseende förbud mot diskriminering vid rekrytering

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har granskat huruvida Göteborgs kommun tillämpar kriterier vid rekrytering som kan innebära överträdelse av förbudet mot diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet.

DO:s beslut

DO bedömer att det av Göteborgs kommun redovisade rekryteringsförfarandet inte är förenligt med diskrimineringsförbudet i 2 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567), DL.

Om ärendet

Bakgrund till DO:s beslut att inleda tillsyn samt utredningen i ärendet

DO har genom en anmälan mottagit uppgifter om att trafikkontoret inom Göteborgs kommun (nedan kallat kommunen) beaktar sökandens etniska tillhörighet vid tillsättning av chefstjänster. Bakgrunden till det var ett uppdrag från kommunfullmäktige att kraftigt öka andelen chefer födda utanför Norden.

Arbetsgivare får enligt diskrimineringslagen inte diskriminera arbetssökanden på grund av etnisk tillhörighet. DO har mot denna bakgrund begärt ett yttrande från kommunen. DO har efterfrågat kommunens beskrivning av genomförandet av uppdraget från kommunfullmäktige att kraftigt öka andelen chefer födda utanför Norden. DO har även efterfrågat kommunens dokumentation av arbete med aktiva åtgärder i syfte att granska om kommunen har identifierat någon risk för diskriminering på grund av etnisk tillhörighet i samband med rekrytering.

Kommunen har inkommit med yttrande och även bifogat trafikkontorets likabehandlingsplan ur ett medarbetarperspektiv 2018.

Kommunen har sammanfattningsvis uppgett följande.

Samtliga förvaltningar inom kommunen har utifrån kommunfullmäktiges budget för 2018 fått i uppdrag att kraftigt öka andelen chefer födda utanför Norden. Kommunen har ingen samlad bild över hur uppdraget genomförs i respektive förvaltning. Däremot finns det på central nivå en handlingsplan som ligger till grund för kommunens övergripande arbete med uppdraget. Handlingsplanen innebär att erbjuda handledning/utbildning till förvaltningarna

om vad normkritisk kompetensbaserad rekrytering innebär, erbjuda seminarier om normkritiskt tänkande samt att skapa ett lärande genom fokusgrupper och nätverk.

Vid chefsrekryteringar utgår trafikkontoret från de kvalifikations- och kompetenskrav som formuleras i behovsanalyser och kompetensprofiler som krävs för uppdraget. Trafikkontoret söker personer som kan uppfylla kvalifikationskrav med utbildning, erfarenhet, kompetens och färdigheter för ett specifikt chefsuppdrag oberoende av var personerna kommer ifrån.

Det som avsågs med formuleringen i årsrapport 2017 var att när fler än en kandidat efter rekryteringsprocessens olika steg uppfyller de krav som arbetsgivaren ställt för det specifika chefsuppdraget, ska utrikesfödd kandidat erbjudas anställning i första hand.

Av trafikkontorets likabehandlingsplan för 2018 framgår att övergripande mål och inriktning för kommunens jämställdhets- och likabehandlingsarbete anges i kommunfullmäktiges budget och att ett av de prioriterade målen i budget 2018 är att de mänskliga rättigheterna ska genomsyra kommunens alla verksamheter. Planen räknar också upp uppdraget i budgeten att öka andelen födda utanför Norden samt att andelen kvinnor ska öka på chefsnivå.

Det framgår vidare av likabehandlingsplanen att det finns politiska mål som anger att förvaltningarna ska sträva efter att sammansättningen av medarbetare ska spegla befolkningsstrukturen i kommunen. I avsnittet om aktuell personalstruktur framförs att kommunens mål att personalsammansättningen på alla nivåer i organisationerna ska spegla befolkningsstrukturen i kommunen inte var uppfyllt enligt statistik på tillsvidareanställda per december 2016.

Likabehandlingsplanen anger som ett mål för 2018 att beakta mångfalds- och jämställdhetsaspekter vid rekrytering av nya medarbetare. Två åtgärder uppräknas för att nå målet. Den ena är att kalla sökande med olika kön och etnisk bakgrund till intervjuer i de fall det finns sökande av olika kön och etnisk bakgrund som uppfyller kompetenskraven. Den andra är att klarspråk ska användas vid utformande av platsannonserna och att dessa inte ska utestänga någon, utan alla ska känna sig välkomna att söka tjänster.

Rättslig reglering på området

Enligt 2 kap. 1 § DL får en arbetsgivaren inte diskriminera den som gör en förfrågan om eller söker arbete.

Enligt 1 kap. 5 § DL avses med etnisk tillhörighet nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Enligt 2 kap. 2 § 1 DL hindrar förbudet i 1 § inte särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet.

Enligt 2 kap. 2 § 2 DL hindrar inte förbudet åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor.

DO:s bedömning

Enligt 2 kap. 2 § 2 DL finns ett visst, mycket begränsat, utrymme för att i anställningssituationer under vissa förutsättningar ge företräde till sökande av ett visst kön, så kallad positiv särbehandling. Någon motsvarande undantagsbestämmelse med avseende på etnisk tillhörighet finns inte. Positiv etnisk särbehandling är således inte tillåten vid rekrytering, och inte heller i övrigt inom arbetslivets område (se förarbetena till DL, prop. 2007/08:95 s. 161 f.)

Att formulera jobbbannonser på ett inkluderande sätt och välja flera rekryteringskanaler för att attrahera kompetenta arbetssökande med olika bakgrund är tillåtet. Men att baserat på etnisk tillhörighet ge företräde för eller välja bort en arbetssökande, även vid lika eller likvärdiga meriter, utgör alltså diskriminering enligt DL.

Vid rekrytering finns ett undantag från diskrimineringsförbudet i fråga om etnisk tillhörighet om det i arbetets natur, eller det sammanhang där arbetet utförs, utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav att ha viss etnisk tillhörighet, och kravet har ett berättigat syfte samt är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet. Undantaget ska tolkas restriktivt och omfattar enbart de yrkeskvalifikationer som är absolut nödvändiga för att utöva en viss yrkesverksamhet (se prop. 2007/08:95 s. 502). Av utredningen framgår inte att de chefstjänster, som uppdraget från kommunfullmäktige avser, är sådana tjänster som omfattas av undantaget.

DO bedömer därför att det av kommunen redovisade rekryteringsförfarandet, som innebär att kommunen vid beslut om uttagning till anställningsintervju och om erbjudande av anställning i vissa fall fäster avseende vid sökandenas etniska tillhörighet, inte är förenligt med diskrimineringsförbudet i 2 kap. 1 § DL.

Beslut i detta ärende har fattats av Caroline Mitt efter förslag från Phuong Huynh.

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.

Caroline Mitt
Beslutsfattare

En kopia av beslutet skickas till anmälare.