

Ärende GRA 2015/122 **handling** 5
Handläggare Björn Andersson

ÅF AB
169 99 STOCKHOLM

Beslut

Diskrimineringsombudsmannen (DO) avslutar detta ärende.

Sammanfattning

ÅF AB (ÅF) har upprättat en plan för sitt jämställdhetsarbete och genom denna redovisat att de bedriver ett aktivt arbete i de delar av 3 kap. diskrimineringslagen som har varit föremål för tillsyn.

ÅF:s offentliga uttalanden i samband med rekrytering att endast kvinnor kommer att anställas under oktober månad 2015 har varit ägnade att avskräcka män från att söka arbete på ÅF under den aktuella tidsperioden. Förfarandet utgör därmed direkt diskriminering i strid med 2 kap. 1 § och 1 kap. 4 § 1 diskrimineringslagen (2008:567).

ÅF uppmanas att framöver i sin marknadsföring av åtgärden eller liknande åtgärder avstå från beskrivningar som ger intrycket att kvinnor kommer att ges automatiskt och ovillkorligt företräde framför män som söker arbete på ÅF.

Bakgrund

DO har genom ett antal anmälningar om offentliga uttalanden i media uppmärksammats på att ÅF tillämpade ett rekryteringsförfarande som innebar att endast kvinnor anställdes under oktober 2015. På grundval av dessa uppgifter beslutade DO att dels begära att få ta del av ÅF:s jämställdhetsplan, dels uppgifter om ÅF:s rekryteringsförfarande och de uttalanden som gjorts i samband med detta.

ÅF har inkommit med begärda handlingar och i korthet förklarat följande. Alla är välkomna att söka de utannonserade tjänsterna. Rekryteringskampanjen ”Ladies Month” (kampanjen), som innebär att ÅF endast anställer kvinnor under oktober månad, innebär endast att de män som ÅF beslutar att anställa tecknar avtal månaden före eller efter kampanjen. Kampanjen är ett sätt för ÅF att verka för en jämnare könsfördelning genom att särskilt uppmuntra kvinnliga sökande. Antalet sökande män har inte minskat utan tvärtom ökat som en följd av kampanjen. Även antalet kvinnliga sökande har ökat. Då antalet ansökningar från män också ökat tror ÅF inte att kampanjen avskräcker män från att söka.

ÅF har ett ständigt behov av nya medarbetare under hela året och kampanjen avser en begränsad period, en månad.

Rättslig reglering

Diskrimineringslagen (2008:567), DL, förbjuder diskriminering inom arbetslivet, 2 kap. 1 §.

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, 1 kap. 4 § 1 DL.

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar, 3 kap. 9 § DL.

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete, 3 kap. 13 § DL.

Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn över att denna lag följs. Ombudsmannen ska i första hand försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den, 4 kap. 1 § DL.

DO:s bedömning

ÅF har upprättat en plan för sitt jämställdhetsarbete och genom denna redovisat att man bedriver ett aktivt arbete i de delar av 3 kap. diskrimineringslagen som varit föremål för tillsyn. Av ÅF:s uppgifter framgår att den aktuella kampanjen syftar till att åstadkomma en jämnare könsfördelning jämlikt 3 kap. 9 § diskrimineringslagen. Syftet är alltså i sig sanktionerat av lagstiftaren.

Vidare framgår av ÅF:s uppgifter att den aktuella kampanjens utformning och de uttalanden som gjorts i samband med denna inte överensstämmer med det verkliga rekryteringsförfarandet hos ÅF. Även manliga sökanden välkomnas.

Likväl är kampanjen utformad på ett sådant sätt att den ger intryck av att män inte kommer att anställas vid ÅF den aktuella månaden. Kampanjens utformning är därmed ägnad att avskräcka män från att söka arbete vid ÅF den aktuella tiden. Kampanjen utgör därför direkt diskriminering i strid med 2 kap. 1 § och 1 kap. 4 § diskrimineringslagen trots att det inte finns någon identifierbar man som har lidit skada (se för ett liknande resonemang EU-domstolens dom i mål C-54/07, Firma Feryn EU:C:2008:397, punkt 25). Eftersom kampanjen ger intryck av att ge ovillkorligt företräde för kvinnor framför män, kan den inte heller rättfärdigas med hänvisning till undantaget för så kallad positiv särbehandling i 2 kap. 2 § 2 DL. Av förarbetena till diskrimineringslagen framgår nämligen att ett sådant automatiskt och ovillkorligt företräde inte är tillåtet enligt undantaget (prop. 2007/08:95 s. 167).

Även om initiativet att uppmuntra kvinnliga sökanden är både tillåtet och påbjudet – givet att kvinnor är underrepresenterade bland ÅF:s anställda – uppmanas ÅF att framöver i sin marknadsföring av åtgärden eller liknande åtgärder avstå från beskrivningar som ger intrycket att kvinnor kommer att ges automatiskt och ovillkorligt företräde framför män som söker arbete på ÅF.

Med dessa uttalanden avslutar DO ärendet.

Beslutet går inte att överklaga.

Beslut i detta ärende har fattats av Agneta Broberg efter föredragning och förslag från utredaren Björn Andersson. I den slutliga handläggningen har också enhetschefen Rickard Appelberg deltagit.

Agneta Broberg

Diskrimineringsombudsman