

Ett universitet har missgynnat en anställd lektor av manligt kön i samband med hanteringen av ett s.k. meriteringsstöd som riktats till personer som tillhörde det kön som var underrepresenterat bland professorerna. Missgynnandet har inneburit könsdiskriminering enligt diskrimineringslagen och arbetsgivaren har medgett att betala viss diskrimineringsersättning till lektorn. Diskrimineringsombudsmannen som fört talan för lektorn har yrkat ett högre belopp. Fråga om vilken diskrimineringsersättning som ska betalas.

---

**Postadress**  
Box 2018  
103 11 STOCKHOLM  
**Besöksadress**  
Stora Nygatan 2 A och B

**Telefon**  
08-617 66 00  
**Telefax**  
08-617 66 15  
[kansliet@arbetsdomstolen.se](mailto:kansliet@arbetsdomstolen.se)  
[www.arbetsdomstolen.se](http://www.arbetsdomstolen.se)

**Expeditionstid**  
Måndag-fredag  
09.00-12.00  
13.00-15.00

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2015-07-15  
StockholmDom nr 44/15  
Mål nr A 99/14**KÄRANDE**

Diskrimineringsombudsmannen, Box 3686, 103 59 Stockholm  
Ombud: processförarna Marie Nordström och Anna Rosenmüller Nordlander,  
adress som ovan

**SVARANDE**

Staten genom Arbetsgivarverket, Box 3267, 103 65 Stockholm  
Ombud: arbetsrättsjuristerna Hanna Schmidt och Brita Hybbinette, adress  
som ovan

**SAKEN**

diskrimineringsersättning

---

E.T. är anställd som universitetslektor vid Fakulteten för humanvetenskap vid Mittuniversitetet. Den 10 juni 2013 utlyste Mittuniversitetet två meriteringsstöd om vardera 750 000 kr för år 2014. Syftet med stöden var att möjliggöra meritering till professor och i samband härmed uppnå en jämnare könsfördelning inom professorskåren. Stöden var därför riktade till personer som tillhörde det kön som var underrepresenterat bland professorerna vid Fakulteten för humanvetenskap.

E.T., som inte är medlem i någon arbetstagarorganisation, har medgett att Diskrimineringsombudsmannen (DO) för hans talan i frågan om Mittuniversitetet genom utlysande av de ovannämnda meriteringsstöden har gjort sig skyldigt till diskriminering enligt diskrimineringslagen.

DO har väckt talan mot staten genom Arbetsgivarverket (staten) och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att till E.T. betala diskrimineringsersättning med – som talan slutligt bestämts – 50 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 26 maj 2014, till dess betalning sker.

Staten har medgett att Mittuniversitetet gjort sig skyldigt till diskriminering och har medgett att på grund härav till E.T. betala 25 000 kr jämte yrkad ränta.

Twisten rör således vilken diskrimineringsersättning som staten ska betala.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

## **DO**

### *Grunden för talan*

Mittuniversitetet har, genom att utesluta E.T. från att söka och komma i fråga för de aktuella meriteringsstöden, missgynnat honom genom att behandla honom sämre än någon annan behandlats i en jämförbar situation. Missgynnandet har haft samband med att E.T. är man. E.T. har därmed utsatts för diskriminering enligt 2 kap. 1 § jämförd med 1 kap. 4 § 1 diskrimineringslagen. Undantaget enligt 2 kap. 2 § 2 för åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor, är inte tillämpligt. Staten ska därför enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen åläggas att betala diskrimineringsersättning med yrkat belopp till E.T. för den kränkning som diskrimineringen har inneburit.

### *Faktiska omständigheter*

E.T. är docent i juridik och tillsvidareanställd som lektor vid Mittuniversitetet. Den 10 juni 2013 utlyste Mittuniversitetet två meriteringsstöd om vardera 750 000 kr för år 2014. Stöden var riktade till forskare av bland professorerna underrepresenterat kön vid Fakulteten för humanvetenskap. Syftet med stöden var att möjliggöra meritering till professor. Medlen skulle tas ut under en sammanhängande period med minst 50 procent forskning och kunde nyttjas från och med den 1 januari 2014 till och med den 30 juni 2015. Sökande skulle vara tillsvidareanställd på minst 50 procent, vara docent vid tidpunkten för ansökan och bedömas vara cirka ett år från att befordras till professor. Information om möjligheten att söka gick ut till endast kvinnliga docenter. E.T. blev alltså inte informerad och fick därför ingen möjlighet att söka. Eftersom han inte tillhörde underrepresenterat kön skulle han inte ha kommit i fråga för att erhålla stödet även om han hade sökt.

Av betydelse för bedömningen av diskrimineringsersättningens storlek är, förutom den kränkning som E.T. har upplevt, även att det har varit fråga om en systematisk och klar överträdelse från Mittuniversitetets sida. Mittuniversitetet har återkommande och över en längre tid, sedan tio år tillbaka, fördelat stödet på detta sätt. Under åren 2005–2008 kallades stödet ”Meriteringsstöd till forskande kvinnor”. Mittuniversitetet har känt till att det har funnits en risk för att meriteringsstödet skulle stå i strid med diskrimineringslagen. Meriteringsstödet till kvinnliga forskare behandlades vid ett fakultetsnämndsmöte i mars 2009. I ett mejl till några av nämndens ledamöter den 30 mars 2009 påtalade E.T. risken för att meriteringsstödet kunde stå i strid med diskrimineringslagen och lämnade förslag på formuleringar till undvikande av detta. Hans synpunkter vidarebefordrades till verksjuristen A.W. i april samma år. År 2012 sökte E.T. meriteringsstödet men kom inte i fråga för att erhålla det, eftersom han var man.

## Staten

### *Sammanfattning av statens inställning till talan*

Det medges att hanteringen av meriteringsstödet kan anses ha missgynnat E.T. och att han därmed har utsatts för diskriminering enligt diskrimineringslagen. Med anledning härav medges att staten ska betala ett belopp om 25 000 kr till E.T.

### *Mittuniversitetet*

Mittuniversitetet har drygt 1 000 personer anställda, av vilka 95 är professorer. Verksamheten bedrivs i Härnösand, Sundsvall och Östersund. Vid Mittuniversitetet finns två fakulteter, varav den ena är Fakulteten för humanvetenskap där E.T. arbetar. Det finns problem med sned könsfördelning inom universitetsvärlden, och då framför allt avseende de högre positionerna. Mittuniversitetet har arbetat aktivt i det helt legitima syftet att försöka uppnå en bättre könsbalans bland professorerna. Universitetet har bl.a. en lika-villkorsplan. Av den framgår att arbetsgivaren arbetar för en jämnare könsfördelning avseende såväl de akademiska tjänsterna som de administrativa chefstjänsterna. Man har vidare tagit utgångspunkt i externa krav och samhällets värderingar, där jämställdhet är ett tydligt mål. Regeringen har i sina regleringsbrev ställt tydliga krav på att universitetet ska öka antalet kvinnor i ledande befattningar. I regleringsbrevet för år 2009 och år 2010 angavs att jämställdhet alltid skulle iaktas och främjas samt att könsfördelningen skulle vara jämn. I regleringsbrevet för åren 2012–2014 framställdes det kravet avseende rekryteringen, att 32 procent av de professorer som anställdes skulle vara kvinnor. Bland de högst meriterade anställda vid Mittuniversitetet har det förelegat en stor underrepresentation av kvinnor. Endast en av de 25 professorer som var anställda år 2009 var kvinna. Mittuniversitetet ville därför ge ökade möjligheter till forskningsmeritering för de kvinnliga docenterna.

Fakultetsnämnden består av kollegialt valda lärare och studentrepresentanter. Professorerna får cirka en tredjedel av de totala forskningsanslagen. Meriteringsstödet för underrepresenterat kön, som E.T. var med om att inrätta, syftade till att åstadkomma en jämnare könsfördelning bland professorerna.

### *E.T.s anställning vid Mittuniversitetet*

E.T. anställdes i juni 1991 av Högskolan i Östersund, som år 2005 övergick till att bli Mittuniversitetet. E.T. är docent och har en tillsvidareanställning som universitetslektor vid Fakulteten för humanvetenskap, avdelningen för ekonomivetenskap och juridik. Innan dess var han under åren 2008–2009 chef för fakultetens kansli och forskningshandläggare. Hans anställning löper alltjämt med oförändrade villkor.

En universitetslektor har inte någon särskild forskningstid fastställd, utan arbetsskyldigheten omfattar både undervisning och forskning. En lektor kan tilldelas forskningsmedel av fakultetens anslag för att ges möjlighet till sär-

skild forskningstid. Forskningsmedlens omfattning under en viss tid påverkar vilka arbetsuppgifter en lektor kommer att ägna sig åt under den tiden. Under åren 2011–2014 tilldelades E.T. 1 375 000 kr för forskning i sin anställning, fördelade med 250 000 kr år 2011, 450 000 kr år 2012, 345 000 kr år 2013 och 330 000 kr år 2014. Om han något år hade sökt och tilldelats det i målet aktuella riktade meriteringsstödet, hade han inte erhållit något annat stöd under det året. Vid en jämförelse av hur lektorsmedlen har fördelats under åren 2011–2014, kan konstateras att de kvinnor som har fått riktat meriteringsstöd inte fått lika mycket stöd som E.T.

Fördelningen av forskningsstöd till E.T. har inte påverkat vare sig hans anställning i sig eller nivåerna på hans anställningsförmåner utan har bara haft betydelse för vilka arbetsuppgifter han kunnat ägna sig åt. Forskningsmedel utgör varken lön eller anställningsförmån. De utbetalas inte till den som erhåller dem och de finns inte på något konto som denne har tillgång till, utan de översätts till forskningstid. Den som tilldelas forskningsmedel kan alltså ägna mer tid åt att forska i stället för att arbeta med undervisning eller administration.

#### *Angående forskningsmedel inom den akademiska karriären*

Inom den akademiska forskarkarriären finns en viss given meriteringsordning. En forskare förutsätts ha nått en viss nivå inom sitt område för att få titeln docent. Därefter kan forskaren meritera sig ytterligare inom såväl det vetenskapliga som det pedagogiska området för att försöka bli professor. Tilldelningen av forskningsmedel är en viktig faktor i karriären. Professorer som har rekryterats efter förtjänst och skicklighet och som innehar en så kallad lärostol tilldelas 70 procent av forskningsanslagen för professorer. En övervägande andel av dem är män. Professorer som har befordrats inom universitetet efter en bedömning av sina kvalifikationer tilldelas 30 procent av dessa forskningsanslag. Enligt Mittuniversitetets interna föreskrifter har docenter rätt att ansöka om en sådan befordran till professor.

Den totala volymen forskningsmedel som Mittuniversitetet fördelade under åren 2010–2014, var mellan 85 och 95 miljoner kronor per år. De konkurrensutsatta medlen, det vill säga de som man ansökte om, uppgick under samma tid till mellan 15,5 och 19,3 miljoner kronor per år. Detta ska vägas mot det i målet aktuella meriteringsstödet, som uppgick till två belopp om vardera 750 000 kr per år. Meriteringsstödet utgjorde under åren 2010–2014 endast mellan 8 och 10 procent av de konkurrensutsatta medlen.

#### *Det riktade meriteringsstödet och tvistens uppkomst*

År 2009 fattade fakultetsnämnden för humanvetenskap beslut om att inrätta ett särskilt meriteringsstöd till forskare av underrepresenterat kön. E.T., som då var kanslichef och forskningshandläggare, var delaktig i beslutet. Han var medveten om att meriteringsstödet i praktiken endast skulle bli tillgängligt för kvinnor, vilket framgår av det mejl som han skrev till några av fakultetsnämndsledamöterna den 30 mars 2009. Han gav vissa synpunkter på hur texten avseende stödet skulle formuleras. Det framgår av ingiven mejl-

växling mellan honom och handläggaren J.H. att E.T. fick gehör för dessa synpunkter. Såsom framgår av protokollet från fakultetsnämndens möte den 28 april 2009 reserverade han sig inte mot beslutet att införa det riktade meriteringsstödet. Han var också delaktig i beslutet hösten 2009 om hur meriteringsstödet för år 2010 skulle fördelas.

Under åren 2009–2012 hade fakultetsnämnden för humanvetenskap utlyst det riktade meriteringsstödet genom information till samtliga docenter. I juni 2013 skedde utlysningen på ett något annorlunda sätt, så att fakultetsnämnden uppmanade avdelningscheferna att vidarebefordra information om stödet till enbart de kvinnliga docenterna. Sista dag för ansökan om meriteringsstöd till forskare av underrepresenterat kön för år 2014 var den 15 augusti 2013. I september 2013 hörde E.T. av sig till nämndens administration och frågade efter information om meriteringsstödet. Han fick då del av det som hade gått ut till avdelningscheferna under sommaren, inklusive informationen om att ansökningstiden hade gått ut. Det kom inte in någon ansökan från E.T. avseende meriteringsstödet för år 2014. Beslut om fördelning av stödet fattades den 15 oktober 2013. Därefter vände sig E.T. till Centrum för Rättvisa, som i december gjorde anmälan till DO. Samtal har förts mellan Mittuniversitetet och DO, varvid Mittuniversitetet var positivt till att hitta en lösning. Man kunde emellertid inte nå en förlikning, eftersom DO:s krav då uppgick till 100 000 kr.

I dag är elva av Mittuniversitetets 36 professorer kvinnor, varav fyra av de 16 som innehar lärostol. Mittuniversitetet kommer inte att fortsätta dela ut meriteringsstöd till forskare av underrepresenterat kön.

## **Domskäl**

### *Tvisten*

Staten har medgett att E.T. har missgynnats i samband med hanteringen av ett s.k. meriteringsstöd som utlysts av Mittuniversitetet och som riktat sig till forskare av bland professorerna underrepresenterat kön. Missgynnandet har inneburit könsdiskriminering enligt diskrimineringslagen och staten har medgett att betala diskrimineringsersättning till E.T. med 25 000 kr.

DO har yrkat att E.T. ska tillerkännas ersättning med 50 000 kr. Tvisten gäller alltså vilken ersättning som staten ska betala.

### *Utredningen*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på DO:s begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med E.T. och på statens begäran har hållits vittnesförhör med S.Ö., dekan för humanvetenskapliga fakulteten vid Mittuniversitetet. Parterna har även åberopat viss skriftlig bevisning.

### *Något om bakgrunden till tvisten*

Vid Mittuniversitetet finns två fakulteter, varav den ena är Fakulteten för humanvetenskap. E.T. är docent och har en tillsvidareanställning som universitetslektor vid denna fakultet, avdelningen för ekonomivetenskap och juridik.

Den 10 juni 2013 utlyste Mittuniversitetet två meriteringsstöd om vardera 750 000 kr för år 2014. Meriteringsstöden utlystes för att uppnå en jämnare könsfördelning inom professorskåren och riktades till forskare av bland professorerna underrepresenterat kön vid fakulteten. Syftet med stöden var att möjliggöra meritering till professor. Medlen skulle tas ut under en sammanhängande period med minst 50 procent forskning och kunde nyttjas från och med den 1 januari 2014 till och med den 30 juni 2015. Medlen delades inte ut direkt till den forskare som tilldelades medlen utan han eller hon fick ta del av dem genom att få en större andel forskartid i sin anställning.

Vid Mittuniversitetet hade under åren 2005–2008 funnits ett meriteringsstöd som riktade sig till forskande kvinnor. Detta stöd avsåg hela universitetet och beslutades på central nivå. År 2009 beslöt fakultetsnämnden för humanvetenskap att inrätta det särskilda meriteringsstödet till forskare av underrepresenterat kön inom Fakulteten för humanvetenskap. Under åren 2009–2012 hade fakultetsnämnden utlyst det riktade meriteringsstödet genom information till samtliga docenter. I juni 2013 skedde utlysningen på så sätt att fakultetsnämnden uppmanade avdelningscheferna att vidarebefordra information om stödet till de kvinnliga docenterna. Sista dag för ansökan om meriteringsstöd till forskare av underrepresenterat kön för år 2014 var den 15 augusti 2013. När E.T. i september 2013 hörde av sig till nämndens administration och frågade efter information om meriteringsstödet hade ansökningstiden gått ut. Han ansökte inte om stödet.

Staten har upplyst att Mittuniversitet inte längre kommer att utlysa forskningsmedel till underrepresenterat kön.

#### *Rättsliga utgångspunkter*

Av 5 kap. 1 § diskrimineringslagen framgår bl.a. att den som bryter mot förbuden mot diskriminering ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär och att när ersättningen bestäms ska särskilt syftet att motverka sådana överträdelser av lagen beaktas.

Av förarbetena till diskrimineringslagen framgår att diskrimineringsersättningen i varje enskilt fall ska bestämmas så att den utgör en rimlig kompensation till den drabbade – utifrån allvaret i den överträdelse av lagstiftningen som han eller hon utsatts för – och dessutom bidrar till att på ett effektivt sätt motverka förekomsten av diskriminering i samhället. Vidare anges bl.a. följande (prop. 2007/08:95 s. 398 f.).

Utgångspunkten vid beräkningen av diskrimineringsersättningen bör vara allvaret i den överträdelse av lagens bestämmelser om diskriminerings- eller repressalieförbud, utredningsskyldighet m.m. som skett. Flera omständigheter är av betydelse vid den bedömningen. Överträdelsens art och omfattning bör beaktas, vari både den drabbades intresse av att reglerna upprätthålls och den personliga upplevelsen av kränkning som överträdelsen innebär bör vägas in. Även avsikten hos den som diskriminerats bör kunna beaktas. Typiskt sett bör det betraktas som försvårande om det har funnits en vilja att kränka någon på grund av tillhörigheten till de skyddade grupperna. Överträdelsen bör vidare vara allvarligare när ett åsidosättande av lagen får mer ingripande konsekvenser, t.ex. om den som diskriminerats därigenom förlorar ett arbete eller en bostad eller möjlighet till utbildning. Ju allvarligare överträdelse, desto högre bör diskrimineringsersättningen vara. Ytterst måste sammanvägningen av de olika faktorerna göras med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet.

Arbetsdomstolen har vid ett antal tillfällen prövat vilken diskrimineringsersättning som ska dömas ut vid olika fall av diskriminering. I AD 2014 nr 19 har Arbetsdomstolen redogjort för avgöranden som avsett storleken av diskrimineringsersättningen när det varit fråga om att ett rekryteringsförfarande avbrutits av skäl som har haft samband med någon av diskrimineringsgrunderna samt vidare hänvisat till avgöranden där domstolen dömt ut diskrimineringsersättning vid diskriminering i andra fall. I AD 2014 nr 19 hade arbetsgivaren avbrutit ett rekryteringsförfarande i förhållande till en gravid arbetssökande. Arbetsgivaren medgav att förfarandet hade inneburit könsdiskriminering och missgynnande i strid med föräldraledighetslagen. Arbetsdomstolen fann att diskrimineringsersättningen och det allmänna skadeståndet för brott mot föräldraledighetslagen borde bestämmas till ett gemensamt belopp och fastställde detta till 50 000 kr. I ett senare avgörande, AD 2015 nr 12, har Arbetsdomstolen bestämt diskrimineringsersättning och allmänt skadestånd till ett sammanlagt belopp om 120 000 kr. I det fallet hade arbetsgivaren genom att säga upp en gravid arbetstagare gjort sig skyldig till direkt könsdiskriminering samt brott mot anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.

Högsta domstolen har i NJA 2014 s. 499 I och II avgjort frågor om diskrimineringsersättning vid fall av diskriminering utanför arbetslivet. Högsta domstolen bestämde där diskrimineringsersättning i två steg. Först bestämde domstolen en ersättning som ska kompensera den diskriminerade för det lidande som kränkningen har medfört och därefter bestämdes ett till prevention syftande straffskadestånd. Högsta domstolen benämner i avgörandena dessa två delar som upprätelseersättning respektive preventionspåslag.

#### *Diskrimineringsersättningen till E.T.*

Diskrimineringsersättningen ska alltså som framgår av det ovan anförda bestämmas så att den efter en helhetsbedömning i det enskilda fallet ger en rimlig kompensation till den drabbade, utifrån allvaret i överträdelsen, och dessutom bidrar till att motverka diskriminering i samhället.



Det missgynnande som E.T. har utsatts för har bestått i att han som man uteslutits från möjligheten att prövas för ett visst forskningsstöd. Stödet har inneburit att den som tilldelats detta har fått en större andel forskartid inom ramen för sin anställning. Forskningsmedlen har alltså inte delats ut direkt till den som beviljats stödet. Det har inte gjorts gällande att E.T. skulle ha kommit ifråga för stödet om han hade prövats. Det har framkommit att E.T. varje år sedan han år 2010 blev docent har sökt och tilldelats andra forskningsmedel och att de medel han tilldelades för år 2014 uppgick till 330 000 kr. Vad staten har uppgett om att den som tilldelats det omtvistade stödet inte samtidigt kunnat komma i fråga även för någon annan form av forskningsmedel har inte ifrågasatts. Även med beaktande av att det särskilda meriteringsstödet skulle ha kunnat ge utrymme för en längre sammanhängande forskningstid får konsekvenserna för E.T.s del av lagöverträdelsen betraktas som mycket begränsade. Det finns också skäl att beakta att E.T., i egenskap av forskningshandläggare, var delaktig i framtagandet av stödet. Visserligen hade han då såvitt framkommit av utredningen synpunkter på vissa formuleringar i utformningen av stödet och föreslog ändringar för att undvika konflikt med diskrimineringslagen. Emellertid framgår också att han var införstådd med att stödet, även efter hans påpekanden, i praktiken skulle bli tillgängligt bara för kvinnor. Som DO framhållit har Mittuniversitetet tillämpat det riktade meriteringsstödet på samma sätt under flera år. Det står dock klart att det inte funnits någon vilja att kränka manliga forskare. Det har vidare upplysts från statens sida att Mittuniversitetet inte längre utlyser forskningsstöd till underrepresenterat kön.

Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av det anförda att den diskriminering som E.T. har utsatts för sammantaget måste betraktas som mindre allvarlig. Med den utgångspunkten och med hänsyn taget till de preventiva aspekterna finner Arbetsdomstolen att diskrimineringsersättningen bör bestämmas till det medgivna beloppet 25 000 kr.

#### *Rättegångskostnader*

DO yrkade i ansökan om stämning att staten skulle betala 100 000 kr i diskrimineringsersättning till E.T. och anförde som grund att han hade missgynnats genom att han uteslutits från att söka och kunna komma ifråga för det aktuella meriteringsstödet. Staten medgav i svaromålet bifall till den del av talan som bestod i hanteringen av informationen om stödet och vitsordade en diskrimineringsersättning om 25 000 kr. Härefter satte DO ned sitt yrkande till 50 000 kr. Vid den efterföljande muntliga förberedelsen medgav staten att Mittuniversitetet gjort sig skyldigt till diskriminering utan inskränkning till någon särskild del och medgav att till E.T. betala 25 000 kr.

Arbetsdomstolens prövning har alltså avsett vilken diskrimineringsersättning som staten ska betala. Domstolen har bestämt ersättningen till det sedermera uttryckligen medgivna och redan i svaromålet vitsordade beloppet. Även med beaktande av att staten inledningsvis medgav att bara en del av hanteringen av meriteringsstödet utgjorde diskriminering finner Arbetsdomstolen att DO ska anses som förlorande part och förpliktas att betala statens rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är inte tvistigt.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen förpliktar staten genom Arbetsgivarverket att till E.T. betala 25 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 26 maj 2014 till dess betalning sker.
2. Diskrimineringsombudsmannen ska ersätta staten genom Arbetsgivarverket för rättegångskostnader med 43 200 kr avseende ombudsarvode jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Anna Flodin, Inga Jerkeman, Johanna Torstensson och Annette Carnhede. Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Woxner