

Sammanfattning

Fråga om en polismyndighet som anställde en man som kommissarie med funktion som utredningschef har gjort sig skyldig till könsdiskriminering gentemot en kvinna som också hade sökt detta arbete.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2004-05-05
StockholmDom nr 44/04
Mål nr A 57/03**KÄRANDE**

Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Box 3397, 103 68 STOCKHOLM
Ombud: ställföreträdande jämställdhetsombudsman Pia Engström Lindgren,
adress som ovan

SVARANDE

Staten genom Arbetsgivarverket, Box 3267, 103 65 STOCKHOLM
Ombud: förhandlingsdirektören Anneli Hoffstedt, adress som ovan

SAKEN

Otillåten könsdiskriminering

Den 14 mars 2002 utlyste polismyndigheten i Norrbotten en tjänst som kommissarie med funktion som utredningschef med placering i Haparanda. I annonsen angavs de huvudsakliga arbetsuppgifterna och de önskvärda kvalifikationerna på följande sätt.

Huvudsakliga arbetsuppgifter

Funktionen innebär att Du som arbetsledare och utredningsansvarig för olika brottsutredningar skall kunna leda och motivera personalen till goda arbetsresultat och till bra resultat på färdigställda utredningar. Du vikarierar vid närpolischefens frånvaro.

Kvalifikationer

Anställningen kräver god arbetsledarförmåga och god administrativ förmåga. Din samarbets- och kontaktförmåga skall vara uttalat stor och arbetsförmågan hög. Du skall ha stor utredningsvana, erfarenhet av förundersökningsledning samt goda datakunskaper.

Den utlysta tjänsten söktes av tre personer, däribland I.W. och L.Ö.

Polismyndigheten beslutade den 8 maj 2002 att anställa L.Ö. på den aktuella tjänsten. I anledning härav har tvist uppkommit om polismyndighetens beslut att utse L.Ö. och inte I.W. till kommissarie med funktion som utredningschef innebar ett brott mot bestämmelserna i 15 § och 17 § 1 jämställdhetslagen (1991:433).

I.W. är medlem i Polisförbundet. Sedan förbundet har förklarat sig avstå från att föra talan för henne i tvisten, har JämO vid Arbetsdomstolen väckt talan mot staten och därvid gjort gällande att polismyndigheten har gjort sig skyldig till otillåten könsdiskriminering vid tillsättning av tjänsten.

JämO har yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta staten att till I.W. utge allmänt skadestånd med 200 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 25 mars 2003) till dess full betalning sker.

Staten har bestritt yrkandet. Räntheyrkandet har vitsordats som skäligt i sig. För det fall Arbetsdomstolen skulle bifalla talan har staten yrkat att det allmänna skadeståndet skall sättas ned till noll kr.

JämO har vidare hemställt att Arbetsdomstolen skall begära ett förhandsavgörande från EG-domstolen enligt artikel 234 i EG-fördraget (f.d. artikel 177 i Romfördraget) med avseende på frågan om det är förenligt med EG-rätten att fakta som var okända för arbetsgivaren då beslutet om anställning fattades kan tillmätas betydelse till styrkande av att anställningsbeslutet inte fått en könsdiskriminerande effekt. Förhandsavgörande skall enligt JämO:s hemställan inhämtas om Arbetsdomstolen kommer att tillmäta sådana omständigheter bevisvärde.

Staten har motsatt sig att ett sådant förhandsavgörande inhämtas.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

JämO

Relevanta fakta och omständigheter

Det är endast de fakta och omständigheter som var kända vid tidpunkten för beslutet om anställning som kan beaktas i ett mål om könsdiskriminering vid tillsättning av en tjänst. Omständigheter som kommit till arbetsgivarens kännedom först efter beslutet kan inte åberopas till stöd för arbetsgivarens uppfattning att beslutet inte fått en könsdiskriminerande effekt. Detta framgår av Arbetsdomstolens dom 1986 nr 84 och EG-domstolens avgörande i mål C 381/99. Det är också detta som EG-rättens bevisbördedirektiv syftar till. Om Arbetsdomstolen finner att sådana omständigheter skall tillmätas bevisvärde i tvisten hemställer JämO att Arbetsdomstolen begär ett förhandsavgörande hos EG-domstolen om det är förenligt med EG-rätten att fakta som var okända för arbetsgivaren då beslutet om anställning fattades kan tillmätas betydelse till styrkande av att anställningsbeslutet inte fått en könsdiskriminerande effekt.

Tillsättningen

Den 8 mars 2001 utlyste polismyndigheten ett vikariat om minst fyra månader som kommissarie med funktion som utredningschef i Haparanda. För anställningen gällde en viss kravspecifikation. Tjänsten söktes av I.W. och L.Ö. Yttranden inhämtades från deras respektive närmaste chef. I.W. fick tjänsten. Hon skötte vikariatet på bästa sätt. Vikariatet avbröts i förtid

eftersom den ordinarie befattningshavaren återkom i tjänst. Redan vid denna tidpunkt visste I.W. att hon inte skulle få den fasta tjänsten när det blev aktuellt. Kvinnor inom polisen i Norrbotten får endast vikariera, men de blir aldrig aktuella för de fasta chefsjobben.

Den 14 mars 2002 utlystes den nu aktuella tjänsten, samma befattning som vikariatet avsåg, men nu var det fråga om en tillsvidareanställning. Kravspecifikationen enligt annonsen var densamma som för vikariatet, men i annonsen för tillsvidareanställningen angavs också att myndigheten särskilt välkomnade kvinnliga sökande.

Vid denna tidpunkt fanns det inte någon kvinnlig polismästare, kvinnlig tillsvidareanställd utredningschef, kvinnlig tillsvidareanställd närpolischef, eller något kvinnligt tillsvidareanställt vakthavande befäl inom hela polismyndigheten i Norrbotten.

I.W. anmälde sitt intresse för anställningen. L.Ö. inkom med sin ansökan fyra dagar efter ansökningstidens utgång. Trots detta beaktade myndigheten hans ansökan.

Polismyndighetens handläggning av tillsättningsärendet har präglats av bristande dokumentation, godtyckliga beslut samt övervärdering av L.Ö:s meriter. Vidare har polismyndigheten, då motstridiga uppgifter lämnats beträffande I.W:s utredningsskicklighet, inte närmare undersökt hennes kunskaper genom att t.ex. ta förnyad kontakt med närpolischefen A.G. eller kalla henne till en anställningsintervju. Jämställdhetsintresset har inte heller vägts in i polismyndighetens bedömning.

Innan myndigheten fattade anställningsbeslutet lämnade polismästaren Ö.K. och kriminalkommissarien H.N. muntliga uppgifter om I.W. och L.Ö. Ingen av dem hade någon egen kunskap om kvaliteten på I.W:s utredningar. I.W. fick alldeles nyligen veta att Ö.K. och H.N. hade lämnat uppgifter.

Den lokala fackliga förhandlingen om tillsättningen ägde enligt protokollet rum den 23 maj 2002, alltså efter det att L.Ö. hade tillsatts. Detta står i strid med medbestämmandelagen. Vidare anslogs beslutet om att anställa L.Ö. först i juni 2002, vilket var efter det att överklagandetiden hade löpt ut.

Allmänt om tillsättning av statliga tjänster

Vid anställning inom statlig tjänst skall endast sakliga grunder beaktas såsom förtjänst och skicklighet. Även jämställdhetsintresset är en saklig grund. Med förtjänst avses närmast den vana som har förvärvats vid föregående tjänst inom staten. Till skickligheten förs de faktorer som är av betydelse för att bedöma sökandenas lämplighet för anställningen. Det är av grundläggande betydelse för meritvärderingen att det är de krav som är förknippade med anställningen som bestämmer vilka skicklighetsfaktorer som skall beaktas och hur tungt dessa skall väga. Faktorer som skall beaktas är utbildning, personliga egenskaper, dvs. prestationsförmåga, yrkesskicklighet m.m., samt kunskaper och erfarenheter som har förvärvats genom andra anställningar.

Till skicklighetsbedömningen förs även språkkunskaper i den mån de är relevanta för anställningen. Skickligheten skall sättas främst. Vid lika eller vid i stort sett lika skicklighet bör förtjänsten vara utslagsgivande. Undantag från att skickligheten skall sättas främst får dock ske om det finns särskilda skäl att låta en annan saklig grund än skickligheten, t.ex. jämställdhetsintresset, vara avgörande.

Förtjänst

I.W. har arbetat som polis sedan år 1973 och som brottsutredare på utredningsavdelningen i Haparanda sedan år 1988. L.Ö. blev polis först år 1995. Vid tidpunkten för ansökan hade han sedan år 1998 arbetat med spaning, utredning och ordningspolisverksamhet i Kalix. Han var inte placerad på utredningsavdelningen där. Hans erfarenhet av utredning uppgår uppskattningsvis till 2–3 år. I.W. har alltså ett klart försteg vad gäller förtjänst jämfört med L.Ö.

Utbildning

En viktig faktor vid bedömningen av skicklighet är utbildning. I.W. är på denna punkt överlägsen L.Ö. Förutom polisutbildningen har hon genomgått två utbildningar om sexualbrott mot barn samt flera andra utbildningar om sexualbrott. År 1999 utbildade hon sig till instruktör för DurTvå, ett dataprogram som används inom polisen. På senare år har hon genomgått ytterligare för anställningen meriterande utbildningar, nämligen utbildning i kvalificerad kriminalpolisverksamhet (KKV), avancerad förhørsledarutbildning, samt en utbildning om familjevåld. L.Ö. har inte genomgått några externa utbildningar.

Personliga egenskaper

En annan viktig faktor vid skicklighetsbedömningen är de personliga egenskaperna. Det är viktigt att dessa anpassas till den relevanta kravspecifikationen.

I.W:s personliga egenskaper har bedömts av A.G. Han har i enlighet med polismyndighetens anvisningar yttrat sig i förhållande till den kravspecifikation som har angivits i platsannonsen. Yttrandet skulle ha inkommit senast den 26 april 2002. A.G:s yttrande är daterat den 18 april 2002. I.W:s personliga egenskaper har även till viss del bedömts av kammaråklagarna H.I. och T-B.M. genom referenser som inhämtats från dessa åklagare av dåvarande kommissarien L.S. Anteckningarna över referenstagningen är daterade den 26 april 2002.

L.Ö:s personliga egenskaper har bedömts av närpolischefen P-G.E. och kommissarien T.N. Av polismyndighetens akt i anställningsärendet framgår inte om myndigheten skulle ha gett några anvisningar för innehållet i yttrandena eller inom vilken tid yttrandena skulle ha inkommit. P-G.E:s yttrande är daterat i april 2002. T.N:s yttrande är daterat den 3 maj 2002, alltså efter den tid inom vilken yttrandet beträffande I.W. skulle ha

inkommit. T.N:s yttrande avser endast L.Ö:s utredningsvana. T.N. har yttrat sig trots att han inte var L.Ö:s närmaste chef. L.Ö:s personliga egenskaper har även till viss del bedömts av H.I. och T-B.M. Anteckningarna från referenstagningen är daterade den 26 april 2002.

Beträffande sökandenas arbetsledarförmåga och administrativa förmåga framgår av A.G:s yttrande att I.W. tidigare tjänstgjort som vakthavande befäl under kortare perioder samt att hon uppehållit anställningen som utredningschef med gott resultat. P-G.E. uppgav i ett yttrande från januari 2002, i samband med att L.Ö. hade sökt en annan tjänst inom myndigheten, att L.Ö. hade liten erfarenhet av arbetsledning. I april 2002 skrev P-G.E. i yttrandet beträffande den nu aktuella tjänsten att L.Ö. inte hade arbetat specifikt med arbetsledning, men att denne hade alla förutsättningar att på ett bra sätt vara arbetsledare. L.Ö. hade också enligt P-G.E. god administrativ förmåga. Enligt JämO:s uppfattning har I.W. ett försteg framför L.Ö. vad gäller kravet på arbetsledarförmåga.

Vad gäller kravet på att samarbets- och kontaktförmågan skall vara uttalat stor och arbetsförmågan hög uppger A.G. att I.W. har god samarbetsförmåga och förmåga att skapa goda kontakter såväl internt som externt. Enligt P-G.E:s yttrande har L.Ö. en synnerligen god samarbetsförmåga och kontaktförmåga. Det är JämO:s uppfattning att de sökande i detta hänseende har i vart fall lika meriter.

Beträffande kravet på stor utredningsvana, erfarenhet av förundersökningsledning och goda datakunskaper uppger A.G. följande. I.W. har arbetat som brottsutredare sedan år 1988 och har en mycket god utredningsvana. Hon har tidigare tjänstgjort som vakthavande befäl under kortare perioder samt uppehållit anställningen som utredningschef med gott resultat. I.W. har genomgått utbildningen i kvalificerad kriminalpolisverksamhet med godkänt resultat. Hon är utbildad i avancerad förhørsledning och hon har även utbildning i familjevåld. Därutöver är hon utbildad DurTvåinstruktör samt har goda kunskaper i RAR och goda datakunskaper i övrigt. I yttrandet från januari 2002 uppgav P-G.E. att L.Ö. har ”ganska stor” utredningsvana. Av yttrandet i april 2002 framgår att P-G.E. ansåg att L.Ö. hade stor utredningsvana samt att denne säkert kunde utöva god förundersökningsledning. Vidare uppgav P-G.E. att L.Ö. behärskade datasystemen på ett mycket bra sätt. Enligt T.N:s yttrande var L.Ö. från början mycket intresserad av utredningssidan och var angelägen om att lära sig utredningsrutinerna. Även beträffande kraven på utredningsvana, erfarenhet av förundersökningsledning och goda datakunskaper har I.W. enligt JämO:s bedömning ett försteg framför L.Ö.

Inom ramen för bedömningen av personliga egenskaper kan språkkunskaper tillmätas betydelse om dessa är relevanta för anställningen. I Haparanda gör sig det finska språket lika gällande som det svenska. Dessutom samarbetar den finska och svenska polisen med varandra. Polismyndigheten har också i andra sammanhang uppgivit att det vid tjänstgöring i Haparanda är en fördel och en merit att tala finska. I.W. talar finska, men inte L.Ö. I.W. har alltså ett försteg i detta hänseende.

Vid bedömningen av de personliga egenskaperna har de synpunkter som uttryckts av referenter betydelse, i detta fall två åklagare. H.I. var den ende som under rekryteringsförfarandet påstod att I.W:s utredningar brast i kvalitet. Denne hade dock inte tjänstgjort i Haparanda de närmaste åren innan rekryteringen. Under den tiden hade I.W. vidareutbildat sig samt vikarierat som utredningschef. Att I.W:s utredningar skulle ha varit av bristande kvalitet kom som en nyhet för polismyndigheten i och med referenstagningen. Trots detta kontrollerade inte polismyndigheten dessa uppgifter och inte heller föranledde dessa någon komplettering i rekryteringsärendet. A.G. fick inte heller ta emot några klagomål över I.W:s utredningar. Enligt T-B.M:s uppgifter vid referenstagningen hade I.W:s utredningar på senare tid blivit ”bättre/bra”.

Vid en sammanvägning av relevanta personliga egenskaper har I.W. enligt JämO ett klart försteg jämfört med L.Ö.

Andra sakliga grunder

Utöver förtjänst och skicklighet skall anställningsmyndigheten beakta andra sakliga grunder såsom jämställdhetsintresset. Så har inte skett i detta fall, trots att man enligt annonsen uttryckligen välkomnat kvinnliga sökande.

Grunder och sammanfattning

Polismyndigheten har, trots att I.W. var den bäst meriterade för tjänsten, förbigått henne och tillsatt tjänsten med en manlig sökande. Beslutet att inte anställa I.W. har samband med hennes kön. Härigenom har I.W. utsatts för könsdiskriminering. Polismyndighetens förfarande utgör brott mot 15 § och 17 § 1 jämställdhetslagen.

Sammantaget anser JämO att det föreligger fakta som gör det antagligt att I.W. har utsatts för könsdiskriminering. Därmed har bevisbördan gått över på staten som har att styrka att förbigåendet av I.W. saknar samband med hennes kön.

Staten

Tillsättningen

L.Ö:s ansökan beaktades trots att den inkom ett par dagar efter ansökningstidens utgång, eftersom myndigheten ansåg att särskilda skäl förelåg. Detta skedde i enlighet med den praxis som gäller vid tillsättning av statliga tjänster.

Efter inhämtande av yttranden och referenser fann myndigheten att L.Ö. var den klart skickligaste av sökandena. Beslutet att anställa L.Ö. förhandlades med den fackliga organisationen innan beslutet fattades.

I.W. överklagade beslutet till Rikspolisstyrelsen, som avslog överklagandet.

I.W:s meriter

I.W. har genomgått polisutbildningen samt utbildning i avancerad kriminalpolisverksamhet, avancerad förhørsledarutbildning, tre veckors utbildning om familjevåld och två olika utbildningar som sexualbrottsutredare. Hon är också utbildad instruktör i datasystemet DurTvå. Hon har varit anställd vid myndigheten sedan år 1973, och var vid tidpunkten för rekryteringen brottsutredare på kriminal/utredningsavdelningen sedan år 1988, där hon fortfarande tjänstgör. Under fyra månader maj–augusti 2001 vikarierade I.W. som utredningschef. För omkring 15 år sedan tjänstgjorde hon som vakthavande befäl under kortare perioder.

I yttrandet från A.G. angavs att I.W. kunde anses väl lämplig att upprätthålla den sökta tjänsten. H.I. ansåg vid referenstagningen att I.W. inte var lämplig för tjänsten eftersom hon enligt honom inte har den bakgrund, drivkraft, initiativkraft eller de ledaregenskaper som krävs. Vidare ansåg H.I. bl.a. att I.W:s utredningar ofta brast i kvalitet. T-B.M. uppgav vid referenstagningen att I.W:s utredningar hade blivit bättre. Denne var dock tveksam till hennes initiativförmåga och dådkraft. Vidare ansåg T-B.M. att I.W. kunde få svårt att få gehör hos sina underlydande. Detta kunde enligt honom få till följd att utredningsmännen i stället vänder sig till åklagaren i ärenden där hon är förundersökningsledare.

L.Ö:s meriter

L.Ö. har genomgått polisutbildning, och har sedan år 1998 arbetat med spaning, utredning och som ordningspolis. Han har deltagit i spaning och utredning av besvärliga narkotikabrott, brott om s.k. svartsprit, ungdomsbrott och stöldbrott i Östra Norrbotten och andra delar av länet. Mellan november 1998 och januari 2000 arbetade han på länskriminalavdelningens narkotikarotell i Luleå och medverkade då i ärenden avseende grov narkotikabrottslighet, var förhørsledare samt färdigställde förundersökningsprotokoll.

I yttrandet till polismyndigheten anförde P-G.E. bl.a. följande. L.Ö. har alla förutsättningar för att på ett mycket bra sätt verka som arbetsledare och utredningsansvarig och att ha kurage och förmåga att vikariera som närpolischef. L.Ö. har stor utredningsvana och har framgångsrikt arbetat med sina uppgifter. Han har genomfört många och stora utredningar i olika rättstyper som lett till fällande domar. Han kan ”förundersökningsbiten” på ett bra sätt och bedöms kunna utöva en god förundersökningsledning. L.Ö. har synnerligen god samarbets- och kontaktförmåga. Han har lätt att entusiasmera kollegor inför en uppgift, han är mycket drivande och har en mycket hög arbetskapacitet med mycket god kvalitet. Han har också en god administrativ förmåga och behärskar de aktuella datasystemen på ett mycket bra sätt.

T.N. uppgav i yttrande bl.a. följande. Han har nära följt L.Ö:s utveckling som polis och han var dennes handledare under arbetsplatspraktiken. L.Ö. visade sig snabbt vara en sällsynt begåvad förhørsledare och mycket

intresserad av utredningsarbetet. L.Ö. har stor arbetsförmåga, är noggrann, har goda allmänna yrkeskunskaper och ett gott omdöme.

H.I. uppgav vid referenstagningen följande. Den kännedom han har om L.Ö. är enbart positiv. Han har lärt känna Ö. som en mycket bra polis som är duktig, framåt och ambitiös i allt han gör. H.I:s bedömning är att L.Ö., trots sin relativa ungdom, är den klart lämpligaste av de sökande.

Vid referenstagningen uppgav T-B.M. följande. Han har haft möjlighet att följa L.Ö. kontinuerligt genom samarbete i olika utredningar och ärenden. L.Ö. har också praktiserat vid åklagarmyndigheten i Haparanda. L.Ö. är mycket ambitiös, duktig och drivande. Han har lätt för att samarbeta och entusiasmera andra och når goda resultat med sina utredningar som alltid är av hög kvalitet. L.Ö. är den klart lämpligaste av de sökande.

Allmänna utgångspunkter för tillsättning av statliga tjänster

Enligt 11 kap. 9 § andra stycket regeringsformen skall vid tillsättning av statlig tjänst avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Bland de grunder som skall beaktas är huvudregeln i 4 § andra stycket lagen (1994:260) om offentlig anställning nämligen att skickligheten skall sättas främst. Till skickligheten hänförs de faktorer som är av betydelse för att bedöma den sökandes lämplighet för den aktuella anställningen. All relevant erfarenhet bör värderas inom ramen för skickligheten. Det skall vara en kvalitativ helhetsbedömning. De krav som är förknippade med anställningen bestämmer vilka skicklighetsfaktorer som skall beaktas. Faktorer av betydelse är bl.a. utbildning och personliga egenskaper såsom prestationsförmåga, yrkesskicklighet, ledaregenskaper och samarbetsförmåga. Vidare ingår kunskaper och erfarenheter från tidigare anställningar, egen verksamhet eller ideellt arbete om det är relevant för den sökta anställningen.

Skicklighet

Båda sökandena har polisutbildning och uppfyller därmed de krav som måste ställas beträffande utbildning för befattningen. I annonsen finns inga särskilda utbildningskrav angivna. Det är självklart att de sökande skall ha polisutbildning. I.W. har vidare genomgått ett antal externa kurser, som i sig är meriterande, men inget krav för befattningen. Båda behärskar väl de datasystem som används i arbetet.

Att ha för befattningen lämpliga personliga egenskaper är det som väger tyngst. Funktionen som utredningschef innebär att leda och motivera personalen till goda arbetsresultat och till bra resultat på färdigställda utredningar. Anställningen kräver god arbetsledningsförmåga, god administrativ förmåga, uttalat stor samarbets- och kontaktförmåga och hög arbetsförmåga.

Beträffande I.W. har A.G. yttrat bl.a. att hon tidigare prövats på tjänsten med gott resultat, har förhållandevis lång erfarenhet av utredningsverksamhet, har god samarbetsförmåga och förmåga att skapa goda kontakter såväl internt som externt.

Av mycket stor vikt för den aktuella befattningen är den bedömning som åklagarna gör av sökandenas lämplighet. Båda åklagarna som har lämnat referenser har i arbetet haft kontakt med I.W. sedan år 1988. H.I. har dock inte haft kontakt med någon av de aktuella sökandena sedan han flyttade från Haparanda ungefär 1,5 år före rekryteringsförfarandet. Från åklagarna har det framförts att I.W. saknar tillräckligt med initiativförmåga och drivkraft, att hon kan få svårt att få gehör hos sina underlydande samt att de utredningar hon färdigställde ofta brast i kvalitet.

Beträffande L.Ö. har P-G.E. bl.a. yttrat att denne har alla förutsättningar att på ett mycket bra sätt verka som arbetsledare och bedöms även kunna utöva en god förundersökningsledning. L.Ö. har enligt P-G.E. lätt att entusiasmera kollegor inför en uppgift, är mycket drivande och har en mycket hög arbetskapacitet med mycket god kvalitet på det arbete han utför samt har även god administrativ förmåga.

T.N. har bl.a. yttrat att L.Ö. är en sällsynt begåvad förhållningsledare samt att denne är noggrann, har stor arbetsförmåga, goda allmänna yrkeskunskaper och ett gott omdöme.

Från åklagarna har beträffande L.Ö:s personliga egenskaper bl.a. framförts att denne är mycket ambitiös, duktig och drivande. Han har enligt dem lätt för att samarbeta och entusiasmera andra och når goda resultat på sina utredningar som alltid är av hög kvalitet. Båda åklagarna har ansett att L.Ö. är den klart lämpligaste till befattningen.

När det gäller personliga egenskaper är det med hänsyn till vad som sålunda framkommit statens uppfattning att L.Ö. har ett klart försteg framför I.W.

Erfarenheter från tidigare anställning och annan relevant erfarenhet

I.W. har under en kortare period, semestermånaderna maj–augusti 2001, vikarierat på befattningen som utredningschef och då även haft möjlighet att praktisera förundersökningsledning. Under denna tid har hon själv haft semester en månad. Hon har även under kortare perioder under sommartid vikarierat som vakthavande befäl. Detta ligger ca 15 år tillbaka i tiden. Att någon på enheten i samband med kortare sjukdomsperioder och semester utses att vikariera för någon högre befattningshavare är vanligt förekommande. Detta innebär dock inte att man därmed är den mest kvalificerade vid en eventuell kommande anställning på befattningen.

L.Ö. har inte varit arbetsledare inom myndigheten, men mot bakgrund av sin erfarenhet och sina personliga egenskaper har han bedömts ha alla förutsättningar att på ett mycket bra sätt arbeta som arbetsledare och utöva god förundersökningsledning. L.Ö. har vidare erfarenhet av arbetsledning utanför myndigheten genom att han under åren 1999–2002 fungerat som teknisk chef för US-Skiteams längdåkningslandslag. Detta har myndigheten haft kännedom om och beaktat som en relevant erfarenhet för anställningen.

Eftersom JämO har ifrågasatt varför referenser inhämtades från H.I., och inte från A.K. som efterträdde honom som åklagare i Haparanda, har sådana upplysningar inhämtats i efterhand. Av dessa framgår bl.a. att A.K. anser att L.Ö. i alla avseenden är mycket skickligare än I.W. Enligt A.K. har han en enastående god förmåga att nå goda resultat, är en duktig förhållningsledare samt motsvarar alla de egenskaper som en god ledare skall ha för att lyckas som förundersökningsledare och som chef för en utredningsenhet.

I fråga om I.W. uppgav A.K. bl.a. att I.W. när hon vikarierade som utredningschef inte visade några framstående egenskaper eller resultat. I.W. hade enligt A.K. inte tillräcklig förmåga att leda verksamheten och driva utredningarna framåt på ett effektivt sätt.

Jämställdhetsfrågor

Myndigheten arbetar aktivt med jämställdhetsfrågor i enlighet med den verksamhetsplan som gäller, både när det gäller uttagning till utbildning och för att förmå kvinnliga befattningshavare att söka arbetsledarfunktioner. Många kvinnor har också anställts på sådana funktioner. I myndighetens ledningsgrupp ingår numera tre kvinnor.

Vid anställning skall avseende fästas bara vid sakliga skäl, såsom förtjänst och skicklighet. Skickligheten skall sättas främst om det inte finns särskilda skäl för något annat. Jämställdheten brukar beaktas som en av flera sakliga grunder som kan fälla avgörandet när sökandena bedöms vara jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga. Detta har inte varit aktuellt i detta fall, eftersom L.Ö. bedömts vara klart skickligare än I.W.

Grunder och sammanfattning

I.W. har inte missgynnats eller utsatts för könsdiskriminering enligt jämställdhetslagen. I.W. och L.Ö. befann sig inte i en likartad situation eftersom L.Ö:s meriter är klart bättre än I.W:s. Om Arbetsdomstolen skulle finna att de sökande befann sig i en likartad situation har det i allt fall inte funnits något orsakssamband mellan anställningsbeslutet och I.W:s könstillhörighet. Om Arbetsdomstolen skulle bifalla talan skall skadeståndet jämkas efter beaktande av *att* det begärda beloppet är avsevärt högre än vad som följer av praxis, *att* myndigheten har hanterat ärendet enligt gällande regler, *att* förhandling har ägt rum med den fackliga organisationen som inte hade något att erinra mot beslutet, *att* anställningsbeslutet överklagades till Rikspolisstyrelsen som inte fann anledning att ändra beslutet *samt att* I.W. har sin anställning kvar inom myndigheten.

Det saknas enligt statens uppfattning anledning att inhämta ett förhandsavgörande från EG-domstolen.

Domskäl

Tvisten

Den 14 mars 2002 utlyste polismyndigheten i Norrbotten tjänsten som kommissarie med funktion som utredningschef i Haparanda. Tre sökande anmälde sitt intresse för tjänsten. En av dem tog senare tillbaka sin ansökan. De två kvarvarande var dels polisinspektören I.W. från kriminal/utredningsavdelningen i Haparanda, dels polisassistenten L.Ö. från Kalix närpolisområde. Polismyndigheten beslutade den 8 maj 2002 att anställa L.Ö. på tjänsten som utredningschef.

Tvisten i målet gäller frågan om polismyndigheten gjorde sig skyldig till könsdiskriminering enligt 15 § och 17 § 1 jämställdhetslagen genom att med förbigående av I.W. anställa L.Ö. som utredningschef.

JämO har gjort gällande att I.W. var den bäst meriterade för tjänsten och att beslutet att inte anställa henne har samband med att hon är kvinna. I.W. har därmed enligt JämO utsatts för könsdiskriminering, vilket berättigar henne till skadestånd av staten.

Staten har till stöd för sitt bestridande av käromålet anfört följande. De båda sökandena befann sig inte i en likartad situation eftersom L.Ö:s meriter var klart bättre än I.W:s. Det föreligger inte heller något orsakssamband mellan anställningsbeslutet och könstillhörigheten. Det har således inte förekommit någon könsdiskriminering. Under alla förhållanden skall skadeståndet jämkas.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av JämO närpolischefen A.G. hörts som vittne. På statens begäran har hållits vittnesförhör med biträdande länspolismästaren P.K., närpolischefen P-G.E., kommissarien T.N., kammaråklagaren T-B.M. samt kammaråklagaren H.I. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Något om den rättsliga bakgrunden

Reglerna om förbud mot könsdiskriminering finns i jämställdhetslagen (1991:433). Enligt 15 § får en arbetsgivare inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet. Regeln innehåller det grundläggande förbudet mot direkt diskriminering och tar alltså sikte på fall där det finns ett direkt samband mellan missgynnandet och arbetstagarens eller arbetssökandens könstillhörighet. JämO har i målet gjort gällande att det har skett en sådan direkt diskriminering.

I 17 § jämställdhetslagen anges i vilka fall förbudet mot könsdiskriminering gäller. Av 17 § 1 framgår att detta förbud bl.a. gäller när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet.

Bestämmelsen i 15 § om förbud mot direkt könsdiskriminering fick sin nuvarande utformning den 1 januari 2001. Anledningen till lagändringen var framför allt ambitionen att anpassa jämställdhetslagens bestämmelser till EG-rätten och de övriga diskrimineringslagarna. Av förarbetena till denna lagändring (prop. 1999/2000:143 s. 31 f. och s. 107) framgår bl.a. följande. Förbudet mot direkt diskriminering är uppbyggt kring uttrycken missgynnande, likartad situation och orsakssamband. Med missgynnande avses ett handlande eller en underlåtenhet att handla som innebär att en arbetssökande eller en arbetstagare försätts i ett sämre läge. Exempelvis föreligger ett missgynnande om en arbetssökande blir förbigången av en annan arbetssökande. Begreppet likartad situation tar sikte på en jämförelse mellan olika personer. I en anställningssituation befinner sig de sökande i en likartad situation om de har lika eller i huvudsak lika meriter i form av utbildning, erfarenhet och personlig lämplighet för ett arbete. Den vars meriter etc. är klart sämre än andra arbetssökande befinner sig inte i en likartad situation. Han eller hon kan inte bli diskriminerad genom att nekas anställning. Med begreppet orsakssamband avses att det fordras ett samband mellan missgynnandet och könstillhörigheten. Det behöver inte vara arbetsgivarens avsikt att diskriminera, utan det är resultatet som är det relevanta.

Med lagändringen år 2001 ändrades diskrimineringsförbudets bevisregler i syfte att anpassa jämställdhetslagen till EG-rättens bevisbördedirektiv. I stället för att som förut bygga på presumtionsregler åligger det nu den som anser sig diskriminerad att lägga fram fakta som ger anledning att anta att det förekommit diskriminering (a. prop. s. 50 f.). Därefter går bevisbördan över på arbetsgivaren som har att visa att missgynnandet inte har samband med könstillhörigheten.

JämO har i målet, som tidigare anförts, gjort gällande att staten gjort sig skyldig till könsdiskriminering när polismyndigheten i Norrbotten beslöt att anställa L.Ö. som utredningschef och inte I.W. Det föreligger alltså en sådan situation där enligt 17 § 1 jämställdhetslagen förbudet mot könsdiskriminering gäller. Vidare föreligger i och för sig ett sådant missgynnande som avses i 15 § i lagen i och med att I.W. blivit förbigången vid tjänstetillsättningen. För att avgöra om missgynnandet också innebär en mindre förmånlig behandling som kan utgöra diskriminering måste emellertid, som framgår av det nyss sagda, göras en jämförelse mellan, i detta fallet, I.W. och L.Ö. För att det skall vara fråga om diskriminering krävs att de båda har befunnit sig i en likartad situation. Staten har som anfördes inledningsvis bestritt att de befunnit sig i en likartad situation med hänvisning till att I.W:s meriter varit klart sämre än L.Ö:s. Arbetsdomstolen prövar därför först frågan om det förelegat sådana likheter i de bådass meriter i form av utbildning, erfarenhet och personlig lämplighet att de kan anses ha befunnit sig i en likartad situation.

Utbildning

I annonsen för befattningen som utredningschef angavs inte några krav på viss utbildning. Det har av utredningen framkommit att det dock ansågs som självklart att de sökande skulle ha polisutbildning.

I målet är ostridigt att båda sökandena också har polisutbildning. Vidare har det framkommit att I.W. därutöver har ytterligare ett antal utbildningar, nämligen i kvalificerad kriminalpolisverksamhet, avancerad förhørsledning, samt utbildning om familjevåld och om sexualbrott. Det kan inte råda någon tvekan om att dessa utbildningar är meriterande och relevanta för tjänsten som utredningschef. Både I.W. och L.Ö. har den datautbildning som erfordrades.

I detta sammanhang vill Arbetsdomstolen också tillägga att det framkommit att I.W. behärskar finska språket, vilket inte L.Ö. gör. Eftersom många i Haparandas närhet är finskspråkiga måste det enligt Arbetsdomstolens uppfattning betraktas som en fördel att behärska detta språk även om det inte upptagits som något särskilt krav.

Enligt Arbetsdomstolens mening har I.W. ett försteg framför L.Ö. vad gäller utbildning.

Yrkes- och arbetslivserfarenhet

När det gäller erfarenhet som polis är det ostridigt att I.W. har arbetat som polis sedan år 1973 och som brottsutredare sedan år 1988. Hon har vidare under några månader sommaren 2001 vikarierat som utredningschef och har tjänstgjort som vakthavande befäl under kortare perioder, som dock ligger i tiden före år 1994. Det har inte framkommit att hon har någon erfarenhet utanför polisväsendet.

L.Ö. blev polis år 1995 och utredningen visar att han sedan år 1998 har sysslat med spaning, utredning och ordningspolisverksamhet. Han har därvid deltagit i spaning och utredning av narkotikabrott, brott rörande s.k. svartsprit, ungdomsbrott och stöldbrott. Det har också framkommit att L.Ö. har erfarenhet av arbete utanför polisväsendet, genom att under åren 1999–2002 fungera som teknisk chef för USA:s längdåkningslandslag.

Utifrån en bedömning av sökandenas tidsmässiga erfarenhet av polisarbete och den för anställningen särskilt efterfrågade utredningsvanan kan mot bakgrund av det anförda konstateras att I.W. har ett klart försteg framför L.Ö. Vid bedömningen av vilken betydelse som detta försteg skall tillmätas måste emellertid även beaktas vilket innehåll arbetet haft, hur arbetet har utförts och hur uppfattningen om arbetsinsatsen har varit bland kollegor och överordnade. En bedömning härav sammanfaller visserligen till viss del med en bedömning av sökandenas personliga egenskaper, men Arbetsdomstolen vill ändå redan i detta sammanhang lyfta fram följande.

A.G. angav i det skriftliga yttrande som han lämnade om I.W. under tillsättningsförfarandet att hon när hon vikarierade på tjänsten som utredningschef gjorde detta med gott resultat. Enligt de båda åklagarnas referenser fanns det dock tveksamheter om I.W:s arbetsinsatser. H.I. anförde sålunda enligt anteckningarna från referenstagningen med honom att I.W. inte åstadkom många färdiga utredningar och att dessa ofta brast i kvalitet. Enligt T-B.M:s referensuppgifter fanns det tidigare en del tveksamheter när det gällde I.W:s kunskaper, intresse och fallenhet för utredningsarbete. På senare tid hade dock I.W. enligt T-B.M. genomgått en positiv utveckling och hennes arbete hade blivit ”bättre/bra”.

P-G.E. betecknade i sitt yttrande om L.Ö. dennes utredningsarbete som mycket framgångsrikt och angav att L.Ö. ”kan förundersökningsbiten på ett bra sätt”. P-G.E. framhöll att L.Ö. levererat många och stora utredningar i olika brottstyper som lett till fällande domar. Även T.N., som under tillsättningsförfarandet yttrade sig skriftligt om L.Ö., berömde L.Ö:s arbete och beskrev honom som en sällsynt begåvad förundersökningsledare som fick anses vara mycket kunnig och rutinerad inom utredningsområdet. Av T-B.M:s referensuppgifter framgår att denne ansåg att L.Ö. uppnådde goda resultat med utredningarna och att kvaliteten alltid var hög.

Med beaktande även av det nu anförda kan konstateras att L.Ö., även om han arbetat betydligt kortare tid än I.W. med för tjänsten relevanta uppgifter,

ändå tycks ha nått upp till en erfarenhetsnivå som framstår som nära nog likvärdig med den som I.W. förvärvat.

Personlig lämplighet

Av annonsen framgår att arbetet som utredningschef kräver god arbetsledarförmåga, god administrativ förmåga, uttalat stor samarbets- och kontaktförmåga samt hög arbetsförmåga. Det är tydligt att arbetsgivaren därmed velat fästa mycket stort avseende vid de personliga egenskaperna. Detta ter sig också naturligt eftersom det rörde sig om en befattning som enligt annonsen framför allt innebar att som arbetsledare och utredningsansvarig för olika brottsutredningar kunna leda och motivera personalen till goda arbetsresultat. Vidare ingick i arbetet att vikariera vid närpolischefens frånvaro.

För att bedöma någons personliga egenskaper är det utan tvekan relevant att efterhöra vad sökandenas medarbetare och chefer har för uppfattning i dessa hänseenden. Det är självfallet viktigt att värderingen av uppgifterna sker på ett objektiva och sakligt sätt. Vidare måste värderingen bygga på en jämförelse av sökandenas kvalifikationer i förhållande till de krav som ställs på den aktuella befattningen. Arbetsdomstolen finner mot denna bakgrund följande utrett genom de yttranden och referenser som har inhämtats.

A.G. har i sitt yttrande om I.W. även uttalat sig om hennes personliga egenskaper. Han har därvid angett att hon har en god samarbetsförmåga och förmåga att skapa goda kontakter såväl internt som externt. Vidare angav han, som redogjorts för tidigare, att hon vikarierat på tjänsten med gott resultat. Han angav i en sammanfattande bedömning att I.W. kunde anses väl lämplig för tjänsten.

De båda åklagarna som lämnade referenser inför tillsättningen ansåg däremot att I.W. saknade erforderliga personliga egenskaper. H.I. uppgav, enligt anteckningarna från referenstagningen med honom, att hon inte hade de ledaregenskaper som krävs och att hon saknade tillräckligt med initiativförmåga och drivkraft samt att han ansåg att hon inte var lämplig för befattningen. Även T-B.M. uttryckte tveksamheter angående I.W:s initiativförmåga och dådkraft. Hon hade enligt honom inte alltid varit tillräckligt drivande i alla ärenden. Enligt T-B.M:s bedömning kunde I.W. få svårt att få gehör hos sina underlydande och därigenom komma att bli förbigången i olika sammanhang.

P-G.E. uttalade i sitt yttrande om L.Ö. att denne hade alla förutsättningar att på ett bra sätt vara arbetsledare och verka för goda resultat. L.Ö. hade enligt P-G.E. lätt för att entusiasmera kollegorna, var mycket drivande och målmedveten i sitt arbetssätt samt hade en mycket hög arbetskapacitet. Vidare uppgav P-G.E. att L.Ö. hade en god administrativ förmåga och en synnerligen god samarbetsförmåga och kontaktförmåga.

T.N., som yttrade sig endast om L.Ö:s utredningsvana, uppgav att L.Ö. hade stor arbetsförmåga, var noggrann och hade ett gott omdöme. T.N. betecknade L.Ö. som den bästa rekryteringen han hade sett.

Även från de båda åklagarna lämnades mycket positiva omdömen om L.Ö. Av anteckningarna från referenstagningen med H.I. framgår att han beskrev L.Ö. som duktig, framåt och ambitiös i allt han gör samt att han bedömde L.Ö., trots hans ungdom, som den klart lämpligaste av sökandena. T-B.M. beskrev L.Ö. som mycket ambitiös, duktig, drivande, initiativrik, snabb och öppen för nya infallsvinklar samt angav att L.Ö. hade lätt för att samarbeta och entusiasmera andra och få med medarbetarna i verksamheten. T-B.M:s slutsats var att L.Ö. hade synnerligen goda förutsättningar för befattningen och utan tvekan var den klart lämpligaste av de tre sökandena.

Av det anförda framgår sammantaget att omdömena om L.Ö. när det gäller personlig lämplighet är klart bättre än motsvarande omdömen om I.W. Enligt Arbetsdomstolens mening framstår L.Ö. i själva verket som överlägsen I.W. i detta hänseende.

JämO har emellertid gjort gällande att polismyndigheten har övervärderat L.Ö:s meriter, och synes mena att dessa framstår som osakliga och onyanserade. Arbetsdomstolen återkommer nedan till frågan om myndighetens hantering av tillsättningsärendet. Men domstolen vill redan i detta sammanhang betona att samtliga som lämnade uppgifter om de sökande i rekryteringsärendet också har hörts under ed vid huvudförhandlingen och att de därvid har stått fast vid sina uppgifter. Som framgått av det tidigare anförda har P-G.E., T.N., H.I. och T-B.M. alla beskrivit L.Ö. i mycket positiva ordalag. Domstolen har inte uppfattat deras omdömen som överdrivna eller osakliga.

Sammanfattande bedömning av I.W:s och L.Ö:s meriter

Vad gäller utbildning har Arbetsdomstolen som anges ovan funnit att I.W. har ett visst försteg framför L.Ö. I.W. talar också finska, vilket måste anses vara en relevant merit. När det gäller yrkes- och arbetslivserfarenhet har I.W. ett försteg om man enbart ser till tiden som sådan. Emellertid visar utredningen att det finns tveksamheter beträffande kvaliteten på det arbete I.W. har utfört medan däremot kvaliteten på L.Ö:s arbete beskrivits som hög.

Med hänvisning till det tidigare anförda finner Arbetsdomstolen att det är de personliga egenskaperna som får anses väga tyngst vid meritvärderingen för den aktuella befattningen. Och som Arbetsdomstolen har redovisat är bedömningen i den delen att L.Ö. är överlägsen I.W.

Med beaktande av den utredning som nu har redovisats, och som motsvarar de uppgifter som låg till grund för myndighetens beslut, finner Arbetsdomstolen vid en sammanvägning av I.W:s och L.Ö:s meriter, att I.W:s meriter framstår som klart sämre än L.Ö:s. De kan därmed inte anses ha befunnit sig i en likartad situation.

Rekryteringsförfarandet

JämO har framfört kritik avseende myndighetens handläggning av rekryteringsärendet. Det har därvid gjorts gällande att om myndigheten hade inhämtat upplysningar och referenser på ett mer noggrant och omsorgsfullt sätt hade man fått mer balans mellan de sökande.

Av utredningen har inte annat framkommit än att polismyndigheten följt sedvanliga rutiner vid tillsättningsförfarandet. Sålunda inhämtades yttranden från sökandenas chefer, vilka båda är närpolischefer inom respektive närpolisområde. Vidare skedde referenstagnning med de åklagare som hade arbetat med de båda sökandena. Mot bakgrund av det samarbete med åklagaren som en utredares arbete förutsätter ter det sig både naturligt och ändamålsenligt att inför tillsättningen av en tjänst som den aktuella vända sig till åklagarna för att få deras syn på utredarnas arbete. Beträffande L.Ö. inhämtades ett yttrande från ytterligare en person, nämligen från utredningschefen i Kalix T.N. Något yttrande från den som innehade motsvarande befattning i Haparanda inhämtades dock inte. Såvitt framkommit av utredningen berodde detta på att denne var sjukskriven. Enligt Arbetsdomstolens mening är emellertid den skillnad i behandlingen av sökandena som därigenom förelegat i förfarandet inte ägnat att påverka bedömningen i målet. Polismyndighetens handläggning i övrigt av ärendet framstår enligt domstolens mening varken som felaktig eller bristfällig. Det skall tilläggas att inget har framkommit som ens antyder att den skillnad i meriter som det inhämtade referensmaterialet visar skulle på något avgörande sätt ha förändrats för det fall ytterligare material hade förelegat vid beslutstillfället.

Inhämtande av förhandsavgörande från EG-domstolen

JämO har gjort gällande att Arbetsdomstolen skall inhämta ett förhandsavgörande från EG-domstolen för det fall domstolen finner att omständigheter som kommit till arbetsgivarens kännedom först efter anställningsbeslutet skall tillmätas bevisvärde. Som framgår av det föregående har Arbetsdomstolen grundat sin bedömning att I.W. varit klart sämre meriterad än L.Ö. på de omständigheter och fakta som förelåg vid anställningsbeslutet. Något skäl att i det hänseende som JämO fört fram inhämta ett förhandsavgörande finns därmed inte. Inte heller i övrigt har det i målet uppkommit någon fråga som gör det nödvändigt att begära förhandsbesked från EG-domstolen.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har alltså kommit fram till att I.W. och L.Ö. inte befann sig i en likartad situation vid tillsättningen av den aktuella tjänsten. I.W. kan därmed inte ha blivit utsatt för könsdiskriminering enligt 15 § jämställdhetslagen genom att hon inte fått tjänsten. JämO:s talan skall därför avslås.

Den bedömning som Arbetsdomstolen har gjort innebär att staten som vinnande part har rätt till ersättning för rättegångskostnader i målet. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Jämställdhetsombudsmannens talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Jämställdhetsombudsmannen att ersätta staten för rättegångskostnader med åttioåttatusensjuhundrasjuttioen (88 771) kr, varav 46 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Brita Swan, Karin Isacson, Charlott Richardson, Ulf Perbeck, Maud Jansson (skiljaktig) och Lars E. Rabenius (skiljaktig).

Sekreterare: Anna Flodin

Ledamöterna Maud Janssons och Lars E. Rabenius skiljaktiga mening

Vi är oense med majoriteten i frågan om polismyndigheten gjort sig skyldig till könsdiskriminering genom att med förbigående av I.W. anställa L.Ö. I den delen vill vi anföra följande.

Utbildning

Vi delar majoritetens uppfattning när det gäller utbildning.

Yrkes- och arbetslivserfarenhet

Vi delar inte uppfattningen att L.Ö. har en nära nog likvärdig erfarenhetsnivå som I.W. Hennes långa tid som polis och det faktum att hon vikarierat på den aktuella tjänsten ger henne ett försprång framför honom. Enligt vår uppfattning har domstolens majoritet övervärderat L.Ö:s erfarenheter. Det är till exempel enligt vår mening svårt att bedöma huruvida erfarenheter från USA:s längdåkningslandslag har betydelse för den aktuella tjänsten.

Personlig lämplighet

Vi delar inte majoritetens uppfattning att L.Ö. är överlägsen I.W. L.Ö:s meriter framstår som övervärderade och vi anser att de båda i detta hänseende är likvärdiga.

Sammanfattande bedömning av I.W:s och L.Ö:s meriter

Vid en sammanvägning av de bådas meriter framstår I.W:s meriter som klart bättre eller i vart fall likvärdiga.

Rekryteringsförfarandet

Enligt vår uppfattning har myndigheten inte aktivt beaktat jämställdhetsaspekten vid tillsättandet av tjänsten. Polismyndighetens handläggning framstår för oss som tveksam.

Föreligger könsdiskriminering?

Vi delar JämO:s uppfattning att I.W. är den bäst meriterade för tjänsten. I vart fall har I.W. befunnit sig i en likartad situation. Beslutet att inte anställa henne har samband med att hon är kvinna. I.W. har därmed enligt vår uppfattning utsatts för könsdiskriminering och staten har alltså ådragit sig skadeståndsskyldighet gentemot henne.

Överröstade i saken är vi ense med majoriteten i fråga om rättegångskostnaderna.