

Chefsjustitieombudsmannen
Elisabeth Rynning

Kritik mot Bolagsverket för användandet av ett ansökningsformulär i vilket den arbetssökande uppmanas att ladda upp en bild av sig själv

Beslutet i korthet: Bolagsverket använder i sina anställningsärenden ett ansökningsformulär där den arbetssökande ska uppge bl.a. födelsedatum och kön. Den arbetssökande uppmanas även att ladda upp en bild. I beslutet konstaterar JO att många myndigheter på motsvarande sätt efterfrågar uppgifter om födelsedatum och kön samt att dessa normalt används för statistiska ändamål eller i andra godtagbara syften. JO utgår från att även Bolagsverket efterfrågar uppgifterna i ett godtagbart syfte och ifrågasätter inte att Bolagsverket vid rekrytering fäster avseende endast vid sakliga grunder. Det är dock viktigt att även ansökningsformuläret förmedlar detta. Bolagsverket borde därför informera den arbetssökande om syftet med att begära in uppgifter om födelsedatum och kön.

När det gäller uppmaningen att ladda upp en bild saknas det i formuläret uppgift om att detta är valfritt. Det finns därför enligt JO en risk för att en arbetssökande uppfattar uppmaningen som obligatorisk och får intrycket att myndigheten fäster avseende vid bilden, och därmed sökandens utseende, i anställningsprocessen. Det kan inte utslutas att någon enskild till följd av detta avstår från att söka en anställning eller ifrågasätter om myndigheten agerar sakligt och opartiskt. I det sammanhanget påminner JO om en av dataskyddsförordningens principer för behandling av personuppgifter, enligt vilken personuppgifter ska vara adekvata, relevanta och inte för omfattande i förhållande till de ändamål för vilka de ska behandlas. JO har svårt att se vilken nytta Bolagsverket i en anställningsprocess kan ha av en bild av den arbetssökande och uttalar att det närmast framstår som olämpligt att en myndighet på detta sätt uppmanar en arbetssökande att ladda upp en bild av sig själv. Bolagsverket kan inte undgå kritik i den delen.

JO uttalar sammanfattningsvis att en myndighet som använder eller avser att använda ett ansökningsformulär bör säkerställa att formuläret är utformat på ett sätt som förmedlar att myndigheten vid rekrytering fäster avseende endast vid sakliga grunder och på ett sätt som undviker hantering av fler personuppgifter än nödvändigt.

Anmälan

I en anmälan som kom in till JO den 11 oktober 2017 framförde AA klagomål mot Bolagsverket. Hon anförde i huvudsak följande:

Den som söker anställning hos Bolagsverket uppmanas i det ansökningsformulär som myndigheten använder att ange sitt födelsedatum och ladda upp

ett fotografi av sig själv. Vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Genom att Bolagsverket begär fotografi och födelsedatum lägger myndigheten vikt vid andra förhållanden än sådana som är sakligt grundade. Även om myndigheten skulle ställa krav på ett visst antal års arbetslivserfarenhet, kan en arbetssökande visa sådan erfarenhet på annat sätt än genom att ange sitt födelsedatum. Bolagsverkets intresse för en arbetssökandes ålder och utseende leder dessutom till misstanke om att myndigheten bryter mot skyddet mot diskriminering och missgynnar den som tillhör en minoritet. Det finns risk att en sökande sorteras bort redan före en intervju på grund av att fotografiet visar t.ex. personens hudfärg eller ett religiöst tecken som den rekryteringsansvarige – medvetet eller undermedvetet – anser inte önskvärt.

Utredning

JO har haft tillgång till Bolagsverkets ansökningsformulär avseende ”Handläggare till årsredovisningsenheten (55/17)”.

Efter remiss anförde Bolagsverket i huvudsak följande:

— — —

Rekryteringsförfarandet vid Bolagsverket

Innan en tjänst vid Bolagsverket utannonseras tas en kravprofil fram och denna utgör underlag för rekryteringsprocessen. Kravprofilen innehåller bl.a. en beskrivning av aktuella arbetsuppgifter och vilka krav som ställs på den sökande i form av utbildning, arbetslivserfarenhet och personliga egenskaper.

Bolagsverket använder sig av rekryteringsverktyget Offentliga jobb (Visma Recruit) för att lägga ut sina annonser. Offentliga jobb är i korthet en tjänst som kan användas för annonsering och rekrytering inom offentlig sektor. I den annons som publiceras i rekryteringsverktyget finns en länk till ett ansökningsformulär som sökanden kan fylla i. Bolagsverket tar dock även emot ansökningar som kommer in med vanlig post och e-post. Ansökningar som inkommer på detta sätt scannas in i rekryteringsverktyget och behandlas på samma sätt som övriga ansökningar som inkommer via verktyget. För att en ansökan ska kunna skickas in via rekryteringsverktyget måste vissa poster fyllas i. Sökanden måste bl.a. ange för- och efternamn, postadress och e-postadress samt personnummer eller födelsedatum. Det finns även möjlighet att bifoga ett fotografi. Fotografi är emellertid inte obligatoriskt och det kan noteras att merparten av de sökande avstår från att bifoga detta.

När ansökningstiden löpt ut går alla ansökningar igenom av rekryterande chef tillsammans med en intern HR-specialist eller en extern rekryteringshjälp. Med kravprofilen som utgångspunkt fattar dessa beslut om vilka sökande som ska kallas till intervju. Det ska alltid finnas en tydlig skillnad i kvalifikationer mellan de personer som kallas till intervju och de som inte kallas. I förekommande fall kan minst en medarbetare vid berörd avdelning vara delaktig i urvalsarbetet och lämna synpunkter på vilka hen anser ska kallas till intervju. Den interna HR-specialisten (eller externa rekryteringshjälpen) har erfarenhet av rekryteringsprocessen och har till uppgift att säkerställa att Bolagsverkets interna riktlinjer följs och att rekryteringar sker utifrån sökandenas förtjänst och skicklighet. I vissa fall förekommer olika former av tester under intervjuförloppet. Efter att intervjuerna genomförts beslutar rekryterande chef vem som ska erbjudas tjänsten.

Efter att sökanden erbjudits tjänsten, anställningsvillkoren förhandlats mellan denne och arbetsgivaren samt övriga intervjuade kandidater fått besked ska berörda fackföreningar beredas tillfälle att yttra sig över rekryteringen. Fackföreningarna har fem arbetsdagar på sig att inkomma med yttrande. Efter att fackföreningarna fått tillfälle att yttra sig skrivs anställningsavtal med sökanden och tjänstetillsättningen tillkännages därefter på Bolagsverkets intranät och i receptionen. De berörda fackföreningarna får en kopia av det underskrivna anställningsavtalet. Det kan noteras att det är ytterst ovanligt att fackföreningarna har synpunkter på en tjänstetillsättning. De sökande som inte erbjudits tjänsten underrättas om Bolagsverkets anställningsbeslut och att de har möjlighet att överklaga beslutet.

Bolagsverkets yttrande

Enligt regeringsformen ska bl.a. förvaltningsmyndigheter som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iakttä saklighet och opartiskhet (1 kap. 9 § regeringsformen). Dessa krav på lika-behandling, saklighet och opartiskhet återkommer i lagen (1994:260) om offentlig anställning, vilken innehåller särskilda föreskrifter om bl.a. arbetstagare hos myndigheter under regeringen. Bolagsverket är en sådan myndighet under regeringen och ska därmed tillämpa lagen om offentlig anställning och den tillhörande anställningsförordningen (1994:373).

I lagen om offentlig anställning framgår att det vid anställning endast ska fästas avseende vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet (4 § lagen om offentlig anställning). Med skicklighet avses den lämplighet för ett arbete som visats främst genom teoretisk och praktisk utbildning samt erfarenhet från tidigare verksamhet (Prop. 1973:90 s. 406). Begreppet förtjänst avser närmast den vana som förvärvats genom föregående tjänstgöring (Prop. 1973:90 s. 405). Även andra sakliga grunder kan vägas in i bedömningen såsom strävan efter jämställdhet mellan könen på arbetsplatsen, omplaceringsskyldigheten och återanställningsrätten. Av anställningsförordningen följer att myndigheten utöver skicklighet och förtjänst också ska beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål (4 § anställningsförordningen).

Vid rekrytering av personal till Bolagsverket är det sökandens förtjänst och skicklighet som ska ligga till grund för anställningsbeslutet. Det stämmer att sökandens personnummer eller födelsedatum efterfrågas i rekryteringsverktyget och att sökanden har möjlighet att bifoga ett fotografi. Det är dock sökandens lämplighet för arbetet som är avgörande, inte sökandens ålder eller utseende. Bolagsverket beklagar att anmälaren uppfattat verkets rekryteringsprocess som diskriminerande men vår uppfattning är att rekryteringsförfarandet inte står i strid med lag.

K.S. kommenterade remissvaret och anförde bl.a. att hon saknade en förklaring till varför Bolagsverket efterfrågar den arbetssökandes ålder och fotografi.

Bedömning

Bolagsverket har i sitt remissvar redogjort för bestämmelser som har betydelse i ärendet. Därutöver anges i 1 kap. 2 § femte stycket regeringsformen att det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter som gäller den enskilde som person. Av diskrimineringslagen (2008:567) följer att en arbetsgivare inte får diskriminera en arbetssökande på grund av t.ex. kön, ålder

eller religion.

Som Bolagsverket har redogjort för anges i 4 § lagen om offentlig anställning att myndigheten vid anställning endast får fästa avseende vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. När det gäller det ansökningsformulär som Bolagsverket använder har det kommit fram att en arbetssökande måste ange sitt födelsedatum eller personnummer. Vidare framgår av det ansökningsformulär jag har haft tillgång till att den arbetssökande även ska ange sitt kön. Jag kan konstatera att många myndigheter på samma sätt efterfrågar likartade uppgifter och att dessa används bl.a. för statistiska ändamål eller i andra legitima syften. Jag utgår från att även Bolagsverket efterfrågar uppgifterna i ett godtagbart syfte. Jag finner därför inte skäl att se kritiskt på att myndigheten efterfrågar uppgifterna i ansökningsformuläret. Utredningen ger mig inte heller skäl att ifrågasätta Bolagsverkets uppgifter om att myndigheten vid rekrytering fäster avseende endast vid sakliga grunder. Det är givetvis viktigt att detta förmedlas även i det ansökningsformulär som myndigheten tillämpar. Av den anledningen är det lämpligt att Bolagsverket informerar den arbetssökande om syftet med att begära in de aktuella uppgifterna.

Vidare har det kommit fram att en arbetssökande kan ladda upp en bild av sig själv i ansökningsformuläret. Bolagsverket har framhållit att det är valfritt att ladda upp en bild och att de flesta arbetssökande inte gör det. I det ansökningsformulär jag har haft tillgång till anges i det sammanhanget ”Ladda upp bild”. Någon uppgift om att detta är valfritt finns inte. Det finns därför en risk för att en arbetssökande uppfattar uppmaningen som obligatorisk och får intrycket att myndigheten fäster avseende vid bilden, och därmed sökandens utseende, i anställningsprocessen. Det kan inte uteslutas att någon enskild till följd av detta avstår från att söka en anställning eller ifrågasätter om myndigheten agerar sakligt och opartiskt. I sammanhanget vill jag påminna om en av dataskyddsförordningens principer för behandling av personuppgifter, enligt vilken personuppgifter ska vara adekvata, relevanta och inte för omfattande i förhållande till de ändamål för vilka de ska behandlas.¹ Jag har för egen del svårt att se vilken nytta Bolagsverket i en anställningsprocess kan ha av en bild av den arbetssökande. För mig framstår det närmast som olämpligt att en myndighet på detta sätt uppmanar en arbetssökande att ladda upp en bild av sig själv. Bolagsverket kan inte undgå kritik i den delen.

¹ Se artikel 5.1 c i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), även kallad GDPR.

Sammanfattningsvis bör en myndighet som använder eller avser att använda ett ansökningsformulär säkerställa att formuläret är utformat på ett sätt som förmedlar att myndigheten vid rekrytering fäster avseende endast vid sakliga grunder och på ett sätt som undviker hantering av fler personuppgifter än nödvändigt. Jag förutsätter att Bolagsverket ser över utformningen av de formulär som myndigheten använder.