



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Lina Svensson

# Aidentifierade jobbsökningar

-

rekrytering fri från diskriminering?

Examensarbete  
20 poäng

Handledare: Jur. dr. Andreas Inghammar

Arbetsrätt

Vt 2007

# Innehåll

<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>4</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>5</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>6</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>7</b>
1.1 Syfte och frågeställningar	8
1.2 Avgränsningar och fokuseringar	9
1.3 Metod och material	10
1.4 Disposition	12
<b>2 ETNISK DISKRIMINERING OCH KÖNSDISKRIMINERING I SAMBAND MED ANSTÄLLNINGS INGÅENDE</b>	<b>13</b>
2.1 Bakgrund	13
2.2 Lagstiftning	16
2.2.1 Inledning	16
2.2.2 EG-rätten	17
2.2.3 Svensk rätt	18
2.2.4 Särskilt om aktiva åtgärder	21
<b>3 REKRYTERINGS- OCH ANSTÄLLNINGSFÖRFARANDE</b>	<b>27</b>
3.1 Inledning	27
3.2 Reglering om anställningsförfarandet i offentlig sektor	28
3.2.1 Saklighet och opartiskhet	28
3.2.2 Förtjänst och skicklighet	29
3.3 Anställningsförfarandet i staten	31
3.4 Anställningsförfarandet i kommuner och landsting	31
<b>4 METODEN MED AVIDENTIFIERADE JOBBANSÖKNINGAR</b>	<b>33</b>
4.1 Inledning	33
4.2 Kravprofil och ansökningsblankett	34
4.3 Erfarenheter från Sverige och utlandet	36
4.4 Eventuella problem med metoden	41

<b>5 ANALYS</b>	<b>44</b>
<b>BILAGA A</b>	<b>54</b>
<b>BILAGA B</b>	<b>55</b>
<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>56</b>
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>62</b>

# Sammanfattning

Jag har i denna uppsats valt att skriva om avidentifierade jobbansökningar då det är ett aktuellt ämne. I ett betänkande; SOU 2005:115 Avidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald, förespråkas ett användande av metoden. Den ska tillämpas inom den offentliga sektorn och vara frivillig. Kortfattat innebär metoden att anställningsförfarandet delas in i två faser. I den första fasen, urvalet av vilka sökanden som ska kallas till intervju, får arbetsgivaren inte reda på den sökandes namn, ålder, kön eller etniska bakgrund. Tanken är att ingenting annat än formell kompetens ska avgöra vem som kallas till intervju. I den andra fasen tillämpas ett traditionellt anställningsförfarande och de rekryteringsansvariga får ta del av samtliga omständigheter rörande de sökande.

Behovet av en metod som den föreslagna utgörs av att det föreligger en tydlig skillnad i sysselsättning mellan inrikes födda och personer med utländsk bakgrund. Dagens mångfaldssamhälle präglar således inte arbetsmarknaden. Särskilt den offentliga sektorn har ett uttalat mångfaldsmål då det är viktigt att den offentliga sektorn speglar befolkningens sammansättning. Jag har i anknytning till mångfaldsdiskussionen valt att också behandla könsdiskriminering och jämställdhet. Här påvisar den könssegregerade arbetsmarknaden att nya metoder behövs. Flera negativa effekter har uppstått till följd av denna struktur varav kvinnors lägre lön är den tydligaste.

Idag finns en utförlig inhemsk och EG-rättslig reglering som ska säkerställa att samtliga sökanden blir behandlade lika. När det gäller anställningsförfarande inom den offentliga sektorn ska meritvärderingen vara saklig och opartisk vilket innebär att arbetsgivaren endast får ta hänsyn till kvalifikationer som är relevanta för anställningen. Diskrimineringslagstiftningen innehåller en skyldighet för arbetsgivaren att bedriva ett aktivt mångfaldsarbete samt diskrimineringsförbud. Att dessa regleringar inte efterlevs påvisar att något mer behövs. Även vårt långa arbete med jämställdhetsfrågor utan att jämställdhet uppnåtts utgör ett exempel på att lagstiftningen inte är tillräcklig.

Jag menar att arbetet med aktiva åtgärder är det som behöver vara i fokus för att åstadkomma en förändring. Eftersom metoden enbart tar sikte på den första fasen är det centralt att inte glömma det aktiva arbetet under resten av processen. Angående de aktiva åtgärderna anser jag att metoden skulle kunna utgöra en sådan åtgärd. Det är i detta sammanhang oklart huruvida metoden kan hindra aktiva åtgärder. Om så är fallet är det något som starkt talar mot ett användande av metoden. En möjlighet till positiv särbehandling i förhållande till etnisk tillhörighet är problematisk och jag förespråkar i första hand andra åtgärder.

Sammanfattningsvis menar jag att metoden i sig inte kommer att uppnå målen om likabehandling och mångfald. Jag anser emellertid att metoden kan medföra en positiv effekt i form av att diskriminerings- och mångfaldsfrågor uppmärksammas och tas upp till diskussion på myndigheterna. Detta talar för att metoden kan utgöra en bra början på ett förändringsarbete vilket kan motverka risken för särbehandling och bidra till ökad mångfald inom den offentliga sektorn.

# Förord

Efter sex år i Lund är det nu dags för mig att lämna den trygga studentvärlden för nya äventyr i arbetslivet. Jag vill tacka familj och vänner för stöd och uppmuntran under hela min utbildning.

I uppsatsskrivandet har jag inspirerats av och fått hjälp av flera personer. Jag vill här rikta ett stort tack till juristen Therese Olsson och utredaren Jaime Aleite som gjorde min praktikperiod på JämO till en lärorik och intressant erfarenhet. Intrycken under praktiken resulterade i att uppsatsen delvis kom att handla om jämställdhet, även om det inte var tanken från början.

Jag vill också framföra ett stort tack till Andreas Inghammar som trots hög arbetsbelastning åtog sig att vara min handledare för uppsatsen. Ett innerligt tack även till Britta som korrekturläst arbetet.

Slutligen vill jag tacka Klas för att du alltid finns där för mig.

Tack till er alla!

Lund den 15 mars 2007.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AF	Anställningsförordningen (1994:373)
DO	Ombudsmannen mot etnisk diskriminering
Ds.	Departementsserien
EG	Europeiska gemenskapen
EG-fördraget	Fördraget om upprättande av Europeiska gemenskapen
HO	Handikappombudsmannen
HomO	Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning
IFAU	Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering
JämL	Jämställdhetslagen (1991:433)
JämO	Jämställdhetsombudsmannen
KU	Konstitutionsutskottet
LED	Lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
LO	Landsorganisationen i Sverige
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen
SACO	Svenska Akademikers Centralorganisation
SKTF	Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

# 1 Inledning

Diskussionen om mångfald<sup>1</sup> uppmärksammades i Sverige under 1990-talet då antalet invånare med utländsk bakgrund fördubblades. Sverige är idag ett land präglad av etnisk och kulturell mångfald - antalet folkbokförda personer födda utomlands är idag omkring 1,1 miljoner.<sup>2</sup> Ökad integration har till följd av denna utveckling blivit en av samhällets centrala målsättningar. I den politiska debatten är det framför allt frågor om arbetskraftsdeltagande och sysselsättning som har framhävts som en förutsättning för integration.<sup>3</sup> Detta då arbetsmarknaden inte präglas av samma mångfald som samhället i stort. Personer med utländsk bakgrund har en avsevärt lägre sysselsättningsgrad än inrikes födda.<sup>4</sup> Andelen sysselsatta av personer med utländsk bakgrund är 58 procent medan andelen är 80 procent för personer med svensk bakgrund. Skillnaden är således 22 procentenheter.<sup>5</sup>

2005 tillsattes en utredning, Anonymitetsutredningen, då regeringen ansåg det angeläget att pröva olika vägar för att fler personer med utländsk bakgrund och lämplig kompetens ska komma in på den offentliga arbetsmarknaden. Utredningen presenterade anonyma jobbansökningar som en sådan metod då den ansåg att likabehandling av samtliga sökandes meriter kan säkerställas.

Målet med metoden är att öka den etniska och kulturella mångfalden bland anställda i den offentliga sektorn då denna ska spegla samhällets befolkning. Enligt utredningen har sådan mångfald betydelse för förtroende och legitimitet eftersom den offentliga sektorns uppdrag är att tillhandahålla service till samhällets samtliga medborgare. Man påpekar också statens särskilda ansvar som föredöme.<sup>6</sup> Idag är andelen anställda med utländsk bakgrund inom offentlig sektor lägre än andelen med sådan bakgrund i den arbetsföra befolkningen som helhet.<sup>7</sup> Enligt en undersökning från 2004 är det endast i en kommun andelen anställda med utländsk bakgrund överstiger motsvarande andel i befolkningen. Snedfördelningen visas även gällande myndigheterna där individer från etniska minoriteter är lägre än inom den konkurrensutsatta privatsektorn.<sup>8</sup>

Anonymitetsutredningen förespråkar i sitt betänkande SOU 2005:115 *Avidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald* ett användande av metoden. Den ska vara frivillig att använda. Kortfattat innebär metoden att anställningsförfarandet delas in i två faser. I den första fasen får arbetsgivaren inte reda på den sökandes namn, ålder, kön eller etniska bakgrund. Tanken är att ingenting annat än formell kompetens ska

<sup>1</sup> Det finns ingen självklar innebörd av begreppet *mångfald*. Se prop. 1997/98:16 s. 18 f. Enligt DO är mångfald att varje individ har lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.  
<http://www.do.se/o.o.i.s/1443> 2007-03-09.

<sup>2</sup> [http://www.scb.se/templates/Standard\\_\\_\\_\\_177264.asp](http://www.scb.se/templates/Standard____177264.asp) 2007-01-19.

<sup>3</sup> SOU 2005:56 s. 265.

<sup>4</sup> Med begreppet *utländsk bakgrund* avses personer födda utomlands samt födda i Sverige med minst en förälder född utomlands. Se Roth 2004, s. 21.

<sup>5</sup> [http://www.scb.se/templates/Standard\\_\\_\\_\\_177264.asp](http://www.scb.se/templates/Standard____177264.asp) 2007-01-19.

<sup>6</sup> SOU 2005:115 s. 129 f.

<sup>7</sup> SOU 2005:115 s. 131.

<sup>8</sup> Integrationsverket 2004; SOU 2005:56 s. 277.

avgöra vem som kallas till jobbintervju. I den andra fasen tillämpas ett traditionellt anställningsförfarande och de rekryteringsansvariga får ta del av samtliga omständigheter rörande de sökande.<sup>9</sup> Se vidare avsnitt 4. Under 2007 ska ett antal myndigheter göra försök med anonyma jobbansökningar. Försöken görs av Ams, Boverket, Försäkringskassan, Linköpings universitet, Länsstyrelsen i Skåne, Rikspolisstyrelsen och Statens pensionsverk.<sup>10</sup>

Förutom ovan nämnda mångfaldsarbete har jag i uppsatsen valt att också titta på den könsdiskriminering som förekommer och arbetet med jämställdhet.<sup>11</sup> Detta har jag funnit intressant eftersom behovet av åtgärder grundar sig i olika problem. När det gäller kön är det nämligen inte sysselsättningsgraden som visar på behovet eftersom andelen förvärvsarbetande kvinnor är hög i jämförelse med resten av västvärlden. Den bakomliggande problematiken är istället att den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad vilket betyder att män och kvinnor finns inom olika sektorer på arbetsmarknaden.<sup>12</sup> Endast 7 procent av förvärvsarbetande kvinnor och 4 procent män fanns år 1970 i jämställda yrken och andelen har ökat till 16 procent för kvinnorna och 14 procent för män år 2005.<sup>13</sup> Kvinnorna dominerar stort i den offentliga sektorn och inom lågavlönade vård- och serviceyrken. Männen finns främst inom den privata sektorn i tekniska yrken såsom byggnadsarbeten och industrin. Till följd av den segregerade arbetsmarknaden har flera negativa effekter uppstått. Den faktor som kanske tydligast påvisar detta är att kvinnor har lägre löner än män.<sup>14</sup>

Bakgrunden till mitt *ämnesval* är att diskriminering i anställningsförfarandet är ett aktuellt ämne, både i den politiska debatten och i media. En annan orsak till mitt val är att det inte finns någon forskning kring metoden med anonyma jobbansökningar varför jag finner det intressant och utmanande att på egen hand resonera kring dess problem och möjligheter.

## 1.1 Syfte och frågeställningar

Mitt *syfte* är att undersöka vad som är gällande rätt rörande diskriminering i samband med rekrytering samt att analysera huruvida förslaget om avidentifierade jobbansökningar kan bidra till likabehandling av samtliga arbetssökanden. Jag kommer att utreda huruvida metoden motverkar risken för diskriminering eller om andra förfaringssätt är mer lämpliga.

---

<sup>9</sup> För en längre sammanfattning, se SOU 2005:115 s. 9-11.

<sup>10</sup> Sydsvenska Dagbladet 2006-11-25, *Söka jobb anonymt testas i Skåne*.

<sup>11</sup> *Jämställdhet* definieras av JämO som att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Exempelvis i arbetslivet. <http://www.jamombud.se/omjamstallldhet/default.asp> 2007-03-09.

<sup>12</sup> <http://www.jamombud.se/omjamstallldhet/internationellt.asp> 2007-03-08; Laurén och Lavén 1992, s. 27.

<sup>13</sup> *På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet 2006*, SCB 2006, s. 78.

<sup>14</sup> Prop. 1999/2000:143 s. 67 ff.



Mina *frågeställningar* är följande;

- Är anonyma ansökningshandlingar ett adekvat verktyg för att bidra till saklig och lika bedömning och därmed motverka diskriminering i rekryteringsprocessen?
- Hur förhåller sig metoden till dagens aktiva åtgärder i lagen mot etnisk diskriminering respektive jämställdhetslagen?

## 1.2 Avgränsningar och fokuseringar

Anonymitetsutredningens förslag behandlar endast den *offentliga sektorn* och därför kommer jag att fokusera på denna. Jag kommer att gå igenom bestämmelserna om rekrytering och anställning av arbetstagare vid myndigheterna under regeringen samt i kommuner och landsting. Jag har valt att inte diskutera anställningsförfarandet i privat sektor. En jämförelse hade varit intressant men jag har gjort avgränsningen för att göra resonemangen i utredningen enklare att följa. Regleringen gällande anställningsförfarandet inom den offentliga sektorn är omfattande vilket är ännu en orsak till mitt val. Därmed skulle en genomgång även av regleringen för privat sektor tynga uppsatsen. När det gäller *erfarenheter av metoden* avser jag att fokusera på svenska sådana men även utreda ett antal andra länders. Jag har dock inte för avsikt att göra en djup komparativ studie utan tar med utländska erfarenheter dels för att få ett lite bredare perspektiv dels för att utredningen inte hittat några utländska erfarenheter. Med bakgrund i erfarenheterna kommer jag att dra slutsatser om vilka eventuella *praktiska problem* som kan uppstå vid användande av metoden. I uppsatsen kommer jag att fokusera på *rekryteringsfasen* och inte hur metoden skulle påverka förfarandet vid exempelvis omplacering. Jag avser inte heller att fördjupa mig i eventuella problem med hänsyn till personer med företrädesrätt till anställning.

Även när det gäller min utredning om diskrimineringen på arbetsmarknaden kommer jag att fokusera på anställningsförfarandet och inte på senare snedfördelningar exempelvis i form av lönediskriminering. Vidare har jag valt att enbart behandla diskriminering pga. *etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning* samt diskriminering pga. *kön*.<sup>15</sup> Fokus kommer att vara på etnisk diskriminering. De övriga diskrimineringsgrunderna kommer jag inte att gå närmare in på då jag anser att det inte finns utrymme för det i uppsatsen.<sup>16</sup> Anledningen till att jag valt den förstnämnda är att det är denna Anonymitetsutredningen behandlar. Grunden kön har jag valt då jag har hittat indikationer på att fler kvinnor än invandrare sorteras bort i rekryteringsprocessen.<sup>17</sup> En annan orsak till att jag anser grunden kön är intressant att utreda är att Anonymitetsutredningen endast behandlar etnicitet och mångfaldsbegreppet utan att närmare problematisera könsdiskriminering och jämställdhet. När det gäller

---

<sup>15</sup> Lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning [LED] samt jämställdhetslagen (1991:433) [JämL].

<sup>16</sup> Se lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder samt lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

<sup>17</sup> Edin och Lagerström 2006, s. 1 samt s. 16 f.

jämställdhetslagen, JämL, kommer jag att fokusera på de lagstadgade kraven på *aktiva åtgärder*, det vill säga vilka regler som finns exempelvis gällande jämställdhetsplan och positiv särbehandling.<sup>18</sup> I anslutning till det utreder jag även hur införandet av sådana åtgärder går till. Jag avser också att diskutera aktiva åtgärder som alternativ/komplement till metoden med avidentifierade ansökningar. I samband därmed kommer jag att analysera huruvida ett införande av en möjlighet till positiv särbehandling i förhållande till etnicitet är en lämplig åtgärd.<sup>19</sup> Vidare kommer jag att resonera kring huruvida metoden med anonyma jobbansökningar kan anses utgöra ett exempel på en aktiv åtgärd enligt LED och/eller JämL.

## 1.3 Metod och material

Jag har använt sedvanlig juridisk, rättsdogmatisk, *metod*. Metoden innebär att jag har undersökt lagar, förarbeten, rättsfall och andra rättskällor i syfte att ge en bild av vad som är gällande rätt. Utöver denna metod har jag, till viss del, använt mig av ett samhällsvetenskapligt synsätt. Detta då jag ser till de samhälleliga sammanhangen såsom maktförhållanden och strukturer som ligger bakom den rättsliga regleringen. Vidare granskar jag gällande rätt samt värderar och analyserar hållbarheten och effektiviteten av den av Anonymitetsutredningen föreslagna metoden.

När det gäller *material* har jag delvis utgått från min tiopoängsuppsats ”Avidentifierade jobbansökningar – mångfald eller enfald”, juridiska fakulteten 2006. Anledningen till att jag valt att göra så är att ämnet fortfarande är aktuellt och att jag funnit fler vinklar att fördjupa mig i.

Anonymitetsutredningen drar slutsatsen att metoden bara använts i liten utsträckning varför det inte finns någon vetenskapligt förankrad forskning om metodens effekter och erfarenheter.<sup>20</sup> På grund av materialbristen hade jag inledningsvis i stort sett enbart utgå från Anonymitetsutredningen. Under arbetets gång har jag hittat mer material om erfarenheter av metoden, främst i form av artiklar publicerade på Internet. Jag har haft svårt att hitta vetenskapliga artiklar i databaser vilket kan förklaras med att det, som sagts ovan, finns lite, om ens någon, systematisk forskning. Då ämnet är aktuellt skrivs ganska mycket i media varför jag valt att hänvisa även till artiklar i dagstidningar, trots att de inte är av vetenskaplig dignitet. Så gör jag exempelvis när det gäller Frankrike där en intensiv debatt om metoden pågår. Eftersom materialet om erfarenheter är begränsat har jag valt att beskriva samtliga som finns nämnda i Anonymitetsutredningen samt de jag funnit i omskrivna i media. Jag har också valt att ta med och diskutera några av remissinstansernas synpunkter. Dessa är Arbetsgivarverket, DO HomO, IFAU, JämO, SACO, Svenskt Näringsliv och TCO. När jag fortsättningsvis hänvisar till remissvar avser jag remissvaren angående SOU 2005:115 om inget annat anges.

---

<sup>18</sup> Se 3-13 §§ JämL.

<sup>19</sup> En möjlighet till positiv särbehandling i förhållande till etnicitet föreslås av Diskrimineringskommittén i SOU 2006:22 s. 660. För författningskommentar se s. 465 ff.

<sup>20</sup> SOU 2005:115 s. 122.

Jag har funnit material kring två olika erfarenheter av ett anonymt anställningsförfarande i andra former än den som Anonymitetsutredningen behandlar. Den första studien är en nyligen presenterad svensk rapport som genom ett aidentifierat anställningsförfarande har undersökt hur arbetsgivare använder sig av kön som urvalsmekanism.<sup>21</sup> Vidare har jag hittat en amerikansk studie som påvisar att ett anonymt rekryteringsförfarande medför att kvinnor har en ökad chans till anställning.<sup>22</sup> När det gäller båda dessa studier kommer jag att utgå ifrån utredarnas slutsatser och värderar inte undersökningsmaterialet. Detta eftersom jag inte behärskar den samhällsvetenskapliga metoden.

När det gäller diskriminering i rekryteringsförfarandet finns det omfattande forskning och material i form av artiklar och böcker såväl rörande etnisk diskriminering som könsdiskriminering. En av böckerna jag hänvisar till när det gäller könsdiskriminering, *Nya jämställdhetslagen*, är några år gammal men är fortfarande aktuell. Den används exempelvis på myndigheten Jämställdhetsombudsmannen, JämO.<sup>23</sup> Kring etnicitet finns aktuell forskning bland annat kring vilken betydelse ett utländskt namn har.<sup>24</sup>

Vidare finns det mycket material kring rekryteringsförfarandet. Jag har valt att inte fördjupa mig i organisationsteori och utgår främst ifrån utredningens sammanfattning av hur ett typiskt rekryteringsförfarande går till. I mina resonemang kring praktiska metoder för att motverka risken för diskriminering i anställningsförfarandet och erfarenheter av aktivt arbete har jag huvudsakligen utgått ifrån material från JämO.<sup>25</sup> JämO arbetar enbart med information om jämställdhet och könsdiskriminering men jag kommer i min fortsatta framställning att använda myndighetens vägledning analogt även på grunden etnicitet då jag anser att materialet är relevant även gällande det området. Jag har också använt mig av en handbok till arbetsgivare som de fyra ombudsmännen, JämO, DO, HomO och HO, gemensamt tagit fram.<sup>26</sup> När det gäller erfarenheter av aktivt arbete är JämO den myndighet som har längst erfarenhet av detta varför jag främst utgått från material därifrån. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO, har också sammanfattat sina erfarenheter av diskriminering i anställningsförfarandet i form av råd till arbetsgivare.<sup>27</sup> Publikationen är inte så utförlig vilket är ännu en orsak till att jag använder JämOs material i stor utsträckning.

---

<sup>21</sup> Edin och Lagerström 2006.

<sup>22</sup> Goldin & Rouse 2000.

<sup>23</sup> Laurén och Lavén 1992.

<sup>24</sup> Se exempelvis Carlsson och Rooth 2006.

<sup>25</sup> JämO 2006.

<sup>26</sup> *Rekrytera utan att diskriminera* 1999.

<sup>27</sup> Ombudsmannen mot etnisk diskriminering 2004.

## 1.4 Disposition

Arbetet kommer att disponeras enligt följande.

Inledningsvis går jag igenom gällande rätt rörande diskriminering på grund av etnicitet respektive kön i samband med anställnings ingående. Först i avsnittet presenterar jag de olika definitionerna av diskriminering samt en bakgrund till problemen med diskriminering. Därefter går jag igenom EG-rättslig och inhemsk relevant reglering på området. Den rättsliga regleringen kring de två diskrimineringsgrunderna kommer jag i kapitel 2.2 att presentera parallellt, med regleringen om etnisk diskriminering först under respektive rubrik. Detta för att underlätta för läsaren att göra en jämförelse av skillnader och likheter under läsningens gång. Genomgången av den svenska regleringen inleder jag med diskrimineringsförbuden som sedan följs av en mer utförlig beskrivning av de aktiva åtgärderna. Här diskuterar jag också hur genomförandet av aktiva åtgärder går till samt hur diskrimineringslagarna skiljer sig åt när det gäller kraven på sådana åtgärder. I avsnitt 3 går jag inledningsvis kortfattat igenom hur ett sedvanligt anställningsförfarande går till. I samma avsnitt uppmärksammar jag risken för diskriminering i samband med förfarandet och presenterar några metoder för att motverka denna risk. Här efter behandlar jag regleringen gällande rekrytering och anställning inom den offentliga respektive den privata sektorn samt hur förfarandet går till. I avsnitt 4 redogör jag för metoden med oidentifierade jobbansökningar och vilka erfarenheter av metoden som finns i Sverige och i utlandet samt vilka praktiska problem som skulle kunna uppstå vid en tillämpning av metoden. Jag avser avslutningsvis utifrån ovanstående att analysera lämpligheten och effektiviteten av metoden med oidentifierade jobbansökningar. Analysen gör jag utifrån de erfarenheter som finns av användande av metoden samt utifrån några av remissinstansernas utlåtanden. Jag diskuterar också i vems intresse metoden främst är utformad. Vidare analyserar jag hur metoden förhåller sig till dagens aktiva åtgärder i lagen mot etnisk diskriminering respektive jämställdhetslagen samt ifall metoden kan anses vara en aktiv åtgärd. Jag analyserar även huruvida metoden kan utgöra ett hinder för aktiva åtgärder. Vidare behandlar jag i viss utsträckning lämpligheten av positiv särbehandling i förhållande till etnicitet.

# 2 Etnisk diskriminering och könsdiskriminering i samband med anställnings ingående

## 2.1 Bakgrund

Diskriminering av etniska minoriteter på arbetsmarknaden har under en lång tid varit en omdiskuterad fråga. Utgångspunkten är att se huruvida sådan överhuvudtaget förekommer och i så fall i vilken utsträckning. Idag är det en spridd uppfattning att personer med utländsk bakgrund riskerar att utsättas för diskriminering i högre grad än inrikes födda.<sup>28</sup> Diskrimineringen har länge ansetts vara en relation mellan en diskriminerande och en diskriminerad person, så kallad *individuell* diskriminering. Diskrimineringens sammanhang och ramar har alltså varit dolda.<sup>29</sup> Anonymitetsutredningen anför att diskriminering inom arbetsmarknaden och arbetslivet tenderar att vara institutionell eller strukturell till sin karaktär. Dessa är alltså olika *definitioner av diskriminering*. Anonymitetsutredningen har valt att fokusera på att minska risken för institutionell diskriminering. Begreppet *institutionell diskriminering* bör enligt Anonymitetsutredningen användas gällande ”regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningssätt och beteenden som är kopplade till organisationer”. Begreppet *strukturell diskriminering* är å sin sida kopplat till samhällliga maktstrukturer.<sup>30</sup> Definitionen av strukturell diskriminering sammanfattar många aspekter som negativ särbehandling inte fångar upp eller osynliggör. Begreppet strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet definieras i SOU 2005:56 som ”regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör hinder för etniska eller religiösa minoriteter har att uppnå lika rättigheter och möjligheter som majoriteten av befolkningen har. Sådan diskriminering kan vara synlig eller dold och den kan ske avsiktligt eller oavsiktligt”.<sup>31</sup>

Personer med *utländsk bakgrund* har, enligt bland annat Diskrimineringskommittén, en missgynnad ställning på arbetsmarknaden i förhållande till etniska svenskar. Som jag gick igenom i inledningen är skillnaden i sysselsättning mellan personer med utländsk bakgrund och inrikes födda stor. Vidare har de lägre inkomster, högre bidragsberoende och i högre grad jobb som inte motsvarar deras utbildning än inrikes födda.<sup>32</sup> Skillnaden i sysselsättning har i flera undersökningar visats vara

<sup>28</sup> SOU 2005:56; SOU 2005:115 s. 36 f.

<sup>29</sup> SOU 2005:115 s. 34.

<sup>30</sup> SOU 2005:115 s. 35.

<sup>31</sup> SOU 2005:56 s. 3 f; SOU 2005:115 s. 35.

<sup>32</sup> SOU 2006:22 s. 660; Roth 2004, s. 22.

särskilt tydlig för personer som invandrat från länder utanför Europa.<sup>33</sup> Det finns flera orsaker till skillnaderna och en diskurs är den diskriminering, som förekommer på olika nivåer, se ovan för definitioner.<sup>34</sup> Ett exempel på att sådan förekommer är att det sker en bortsortering av dem som har ett utländskklingande namn. Magnus Carlsson och Dan-Olof Rooth har i en studie undersökt huruvida det förekommer diskriminering i rekryteringsprocessen gentemot män med ett arabiskklingande namn. De har funnit att var fjärde arbetsgivare diskriminerar denna grupp. Forskarna påpekar att deras slutsatser indikerar att bara en sjättedel av skillnaden i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda beror på etnisk diskriminering. Genom intervjuer med arbetsgivare försökte de utröna huruvida det finns något som karaktäriserar ett diskriminerande företag. Gemensamma faktorer de upptäckte var att de företag som diskriminerar oftare har en rekryteringsgrupp bestående av enbart män och där fler än 35 % av de anställda är män. Vidare fann de att de företag som tenderar att diskriminera kvinnor tenderar att också diskriminera etniska minoriteter. Av detta drar forskarna slutsatsen att diskrimineringen i urvalet bland arbetssökande sker genom nepotism – männen väljer någon från sin egen grupp, det vill säga en vit man. Företag med fler än hundra anställda visades diskriminera i mindre grad än de med färre anställda.<sup>35</sup> En intressant upptäckt var att företag med mångfaldsplan inte diskriminerade i mindre utsträckning än de utan. De med jämställdhetsplan fanns t o m diskriminera mer. För att komma tillrätta med skillnaden i sysselsättning föreslår forskarna ”situation testing”, exempelvis genom att en myndighet utövar tillsyn över lagens efterlevnad genom att regelbundet skicka ut fingerade jobbansökningar.<sup>36</sup> Metoden situation testing går till så att fingerade ansökningar skickas ut med identiska meritförteckningar med enda skillnaden att de personliga uppgifterna såsom kön, namn och ålder skiljer sig åt. Situation testing har enligt Carlsson och Rooth länge utförts i Europa och i USA av vilka majoriteten påvisar diskriminering gentemot minoriteter.<sup>37</sup>

En annan diskurs som anförs som förklaring till skillnaden i sysselsättning är brister i egenskaper hos invandrarna själva. Exempelvis att de inte har tillräckliga kunskaper i svenska språket.<sup>38</sup> Betänkandet SOU 2005:56 *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige* har utrett hållbarheten av denna diskurs och funnit att den inte utgör en tillräcklig förklaring till varför skillnaden i sysselsättning är så stor mellan inrikes födda och de med utländsk bakgrund. Utredningen har kommit fram till att *strukturell etnisk diskriminering* är den huvudsakliga orsaken.<sup>39</sup>

Svenskt Näringsliv presenterade nyligen en rapport som påvisar att privata arbetsgivare inte väljer bort arbetssökande med avvikande namn, hudfärg eller bakgrund. Svårigheterna för invandrare att hitta ett jobb beror enligt Svenskt Näringsliv i stället på brister i integrations- och

---

<sup>33</sup> Se exempelvis Carlsson och Rooth 2006, s. 1; Heckman 1998.

<sup>34</sup> SOU 2005:56 s. 279.

<sup>35</sup> Carlsson och Rooth 2006, s. 17.

<sup>36</sup> Carlsson och Rooth 2006, s. 18.

<sup>37</sup> Riach & Rich 2002.

<sup>38</sup> SOU 2005:115 s. 39.

<sup>39</sup> SOU 2005:56 s. 312 f.

arbetsmarknadspolitiken. Vidare menar Svenskt Näringsliv att det är en för enkel lösning att skylla invandrarnas arbetslöshet på en fördomsfull arbetsgivarattityd.<sup>40</sup>

När det gäller **kön** är det, som jag nämnde i inledningen, inte sysselsättningsgraden som visar på behovet av åtgärder. Behovet grundar sig istället på den könssegregerade arbetsmarknaden som bland annat medfört att kvinnor har lägre lön än män. Se vidare s. 8.<sup>41</sup> En annan typ av diskriminering visar sig i praktiken genom att kvinnor inte har samma möjligheter att bli befordrade och nå chefspositioner som män har.<sup>42</sup> Detta beror, enligt JämO, på att män helst väljer män, att homosocialiteten upprätthålls. JämO menar att diskrimineringen inte är medveten utan sker på grund av att rekryterare vanemässigt förknippar kompetens med meriter och egenskaper som anses vara ”manliga”.<sup>43</sup>

Vid en studie utförd i Australien med metoden situation testing skickades två identiska jobbansökningar till utannonserade tjänster med enda skillnaden att man i den ena angav kvinnligt kön och i den andra manligt. Kvinnor drabbades av diskriminering i 40 procent oftare än männen. Forskarna fann att en tydlig statistik som visade att diskriminering förekom i två av sju fall.<sup>44</sup> I en annan undersökning observerade forskare när rekrytering till en symfoniorkester skedde genom ”blind auditions”, vilket innebar att juryn inte såg musikern som sökte tjänsten. Denna metod ökade sannolikheten att som kvinna gå vidare till nästa steg i rekryteringsprocessen med 50 procent och att bli anställd med 30 procent.<sup>45</sup> I den svenska undersökningen *Blind dates: quasi-experimental evidence on discrimination* har forskare analyserat hur arbetsgivare väljer att kontakta jobbsökande i Arbetsförmedlingens Internettjänst. Vid användande av denna Internettjänst kan den arbetssökande välja ifall denne vill ange personuppgifter såsom namn och ålder. Slutsatsen är att kvinnor har 15 procent lägre chans att bli kontaktade av arbetsgivare än vad män med exakt samma meriter har. Kvinnor som inte avslöjar att de är kvinnor lyckas lika bra som män med motsvarande kvalifikationer. Detta menar forskarna till fullo kan förklaras med diskriminering.<sup>46</sup> De har också funnit att äldre får färre kontakter. Forskarna har inte fått samma resultat när det gäller effekten av ett utländskt namn. Detta menar de att det inte ska dras några långtgående slutsatser av - forskarna förklarar detta med att invandrare möter positiv respektive negativ särbehandling samt att det förmodligen förekommit fel i mätningen.<sup>47</sup>

De ovan beskrivna förhållandena, könssegregeringen respektive skillnaden i sysselsättning mellan invandrare och inrikes födda på arbetsmarknaden, utgör enligt min mening en viktig bakgrund till förståelsen. För att förändra dessa strukturer menar jag, i likhet med forskningen som presenteras i rapporten *Blind dates...*, att det är avgörande

---

<sup>40</sup> Svenskt Näringsliv Nyhet 2007-02-16, *Företagare sållar inte bort invandrare*.

<sup>41</sup> <http://www.jamombud.se/omjamstalldhet/internationellt.asp> 2007-03-08; Laurén och Lavén 1992, s. 27.

<sup>42</sup> SOU 2004:43 s. 41; SCB Pressmeddelande 2006-08-28, *På tal om kvinnor och män*.

<sup>43</sup> JämO 2003, s. 12.

<sup>44</sup> Riach & Rich 1995.

<sup>45</sup> Goldin & Rouse 2000.

<sup>46</sup> Edin och Lagerström 2006, s. 1.

<sup>47</sup> Edin och Lagerström 2006, s. 16 f.

att öka förståelsen för hur utsorteringsprocesserna går till.<sup>48</sup> Jag har utifrån ovanstående funnit att det som karaktäriserar urvalsprocessen är att valet bland arbetssökande sker på ett sätt som innebär att homogeniteten upprätthålls i organisationen. Detta eftersom den eller de som är ansvariga för rekryteringen i hög grad väljer, ofta omedvetet, en person som förväntas passa in i organisationen, alltså någon som liknar den nuvarande personalsammansättningen.<sup>49</sup>

## 2.2 Lagstiftning

### 2.2.1 Inledning

Utgångspunkten för antidiskrimineringslagstiftningen är att man kan konstatera att en viss grupp inte omfattas av eller behandlas annorlunda och sämre än vad som följer av den aktuella normen. En likabehandlingsregel eller ett diskrimineringsförbud innebär att den tidigare särbehandlade gruppen ska behandlas på samma sätt eller i vart fall inte sämre än den grupp som redan omfattas av normen.<sup>50</sup>

Det lagstadgade skyddet mot diskriminering har sin grund i mänskliga fri- och rättigheter. 1 kap. 2 § RF stadgar att den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet. Detta är ett slags målsättning och ger inte den enskilde några rättigheter. I 2 kap. 15 § RF ges ett uttryckligt grundlagskydd mot etnisk diskriminering. En lag eller en annan föreskrift får inte medföra att någon medborgare missgynnas på sådana grunder. Motsvarande stadgande finns när det gäller skydd mot könsdiskriminering i 2 kap. 16 § RF. Undantag finns dock för positiv särbehandling, se 17 § 2 st. 2 p. JämL. Se vidare avsnitt 2.2.4. Sverige har, till skillnad från flera andra länder, ingen diskrimineringslagstiftning av generell natur.<sup>51</sup> När det gäller tillsättning av statliga anställningar ska, som ovan nämnts, sökanden garanteras saklighet vid prövningen, jfr. 1 kap. 9 § och 11 kap. 9 § RF och genom LOA. Tjänsterna skall tillsättas efter förtjänst och skicklighet. Denna lagstiftning utgör enligt Christensen "[...] inte ett diskrimineringsförbud eller en särskild regel om likabehandling. Visserligen ska samtliga sökanden behandlas lika enligt denna regel men detta följer av den allmänna principen att lika fall skall behandlas lika och att man vid tillämpningen av en rättsregel inte får beakta olikheter som inte är rättsligt relevanta enligt den regel som gäller".<sup>52</sup> Avslutningsvis kan nämnas att grövre fall av missgynnande särbehandling föranledd av arbetstagens ursprung har i rättspraxis ansetts otillåtet även utan stöd av särskild lag såsom stridande mot god sed på arbetsmarknaden.<sup>53</sup>

<sup>48</sup> Edin och Lagerström 2006, s. 16 f.

<sup>49</sup> Danilda (red) 2006, s. 14 och s. 35.

<sup>50</sup> Christensen i Numhauser-Henning (red) 2000, s. 36.

<sup>51</sup> Göransson och Karlsson 2006, s. 17. Diskrimineringskommittén presenterade hösten 2006 sitt slutbetänkande *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (SOU 2006:22)* innehållande förslaget att införa en ny lag om förbud och andra åtgärder mot diskriminering som inkluderar samtliga diskrimineringsgrunder.

<sup>52</sup> Christensen i Numhauser-Henning (red) 2000, s. 47.

<sup>53</sup> Jfr. 36 § Avtalslagen; Sigeman 2001, s. 106; Schmidt 1994, s. 83.



## 2.2.2 EG-rätten

Den europeiska gemenskapsrätten har fått allt större betydelse när det gäller att motverka diskriminering. Utgångspunkten är en allmän likabehandlings- eller icke-diskrimineringsprincip. Fall som är lika på det relevanta sättet ska ha samma rättigheter och samma skyldigheter. *Likabehandlingsprincipen* anses vara ett av de gemensamma värdena i det europeiska samhället.<sup>54</sup> Denna princip är enligt Numhauser-Henning inte tillräcklig. Hade den varit effektiv hade särskilda diskrimineringslagar inte behövts. ”I alla samhällen utvecklas normer och praktiker, som inte bara innebär individuella orättvisor utan också leder till strukturer som innebär att vissa grupper får en sämre ställning”.<sup>55</sup>

EG-fördragets artikel 12 innehåller ett generellt förbud mot diskriminering på grund av nationalitet. Artikel 13 ger möjlighet att ”vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av [...] ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse [...]”. Med stöd i denna artikel har EU antagit två direktiv som är av intresse när det gäller diskriminering i arbetslivet. *Direktivet 2000/78/EG* (arbetslivsdirektivet) inrättar en allmän ram för att uppnå likabehandling i arbetslivet för att motverka diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.<sup>56</sup>

När det gäller *etnisk diskriminering* finns vidare *direktiv 2000/43/EG, direktivet mot etnisk diskriminering*. Detta direktiv omfattar dels arbetslivet i vid mening, dels ett antal andra områden, såsom olika typer av sociala förmåner. Direktivet är tillämpligt både inom den offentliga och den privata sektorn. I ingressen påpekas att bland annat rasdiskriminering kan undergräva förverkligandet av målen i EG-fördraget, särskilt förverkligandet av en hög sysselsättningsnivå.<sup>57</sup> Direktivets syfte är att genomföra principen om likabehandling i medlemsstaterna genom att fastställa en ram för hur detta ska ske.<sup>58</sup> Med principen om likabehandling avses att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung.<sup>59</sup> Med *direkt diskriminering* avses när en person behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas i en jämförbar situation. *Indirekt diskriminering* förekommer när en skenbart neutral bestämmelse eller förfaringsätt särskilt missgynnar personer med viss ras eller visst etniskt ursprung jämför med andra personer. Direktivet ska tillämpas när det gäller villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet. Medlemsstaterna får föreskriva att en egenskap som har samband med ras eller etniskt ursprung inte skall utgöra diskriminering om denna egenskap är ett verkligt och avgörande yrkeskrav förutsatt att målet är legitimt och kravet proportionerligt.<sup>60</sup> I direktivet fastslås att

<sup>54</sup> Nyström 2002, s. 196. Jfr. Christensen i Numhauser-Henning 2000, s. 36.

<sup>55</sup> Numhauser-Henning i Numhauser-Henning (red) 2000, s. 169 f.

<sup>56</sup> Nyström 2002, s. 197.

<sup>57</sup> Nyström 2002, s. 201.

<sup>58</sup> Artikel 1 direktiv 2000/43/EG.

<sup>59</sup> Artikel 2 direktiv 2000/43/EG; Nyström 2002, s. 201.

<sup>60</sup> Artikel 4 direktiv 2000/43/EG; Nyström 2002, s. 202.

medlemsstaterna får använda sig av positiv särbehandling för att förhindra att personer av en viss ras eller ett visst etniskt ursprung missgynnas eller att kompensera för ett sådant missgynnande. Sverige har inte infört regler om sådan särbehandling.<sup>61</sup> Direktivet innehåller en särskild *bevisbördereg*el. Den innebär att personen som anser sig kränkt genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet ska lägga fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering. Härefter har svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling. Bevisbördan är delad och innebär således en bevislättnad för den som påstår sig ha blivit diskriminerad.<sup>62</sup>

När det gäller *könsdiskriminering* kom 2006 ett nytt direktiv; *Rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i arbetslivet* vilket ska vara implementerat inom två år. Det nya direktivet ersätter de tidigare direktiven 75/117 om lika lön, 76/207 om likabehandling i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, 86/378 om likabehandling i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet och 97/80 om bevisbörda i mål om könsdiskriminering plus två ändringsdirektiv till dessa. Definitionerna av diskriminering och reglerna om bevisbörda är samma som för etnicitet, se ovan.<sup>63</sup> Direktivet ger medlemsstaterna utrymme att behålla eller besluta om åtgärder inom ramen för artikel 141.1 i fördraget för att i praktiken säkerställa full jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, vilket innebär att positiv särbehandling är tillåten.<sup>64</sup> Enligt publikationen *EU och Arbetsrätt* ska inte direktivet innebära några förändringar av rättsläget. Några nyheter finns dock, exempelvis att definitionerna av begreppen indirekt och direkt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier i det gällande likabehandlingsdirektivet (76/207) ska tillämpas på alla områden som omfattas av det nya direktivet.<sup>65</sup> Dessa områden är tillträde till anställning, inklusive befordran och yrkesutbildning samt arbetsvillkor, inklusive lön samt företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.<sup>66</sup> En annan förändring mot tidigare regler är att bevisbördereglerna ska gälla direktivets alla sakområden.<sup>67</sup>

## 2.2.3 Svensk rätt

I *lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, LED*, finns dels skyldigheter för arbetsgivaren att vidta aktiva åtgärder för att uppnå mångfald dels krav på likabehandling genom diskrimineringsförbud. Vid

---

<sup>61</sup> Artikel 5 direktiv 2000/43/EG. I Diskrimineringskommitténs slutbetänkande *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (SOU 2006:22)* föreslås att positiv särbehandling ska tillåtas även gällande etnicitet, SOU 2006:22 s. 660.

<sup>62</sup> Artikel 8 direktiv 2000/43/EG. Jfr. direktiv 97/80/EG (bevisbördedirektivet); införd i 36 a § LED.

<sup>63</sup> Artikel 2 a-b direktiv 2006/54/EG.

<sup>64</sup> Artikel 3 direktiv 2006/54/EG.

<sup>65</sup> Jonsson 2006.

<sup>66</sup> Artikel 1 a-c direktiv 2006/54/EG.

<sup>67</sup> Artikel 19.4 direktiv 2006/54/EG.

sidan av de integrationspolitiska motiven till likabehandling för att uppnå mångfald i arbetslivet finns det alltså en grundläggande mänsklig rättighet till likabehandling.<sup>68</sup> I detta avsnitt utreder jag gällande rätt angående diskrimineringsförbuden. För mer om aktiva åtgärder, se avsnitt 2.2.4.

De i lagen uppställda *diskrimineringsförbuden* innebär följande. Diskrimineringsförbuden gäller under hela anställningsförfarandet, inklusive rekryteringsfasen. Arbetsgivaren får inte behandla någon sämre än andra arbetstagare eller andra som söker arbete, det vill säga att arbetsgivaren får inte göra sig skyldig till *direkt diskriminering*.<sup>69</sup> För att ett fall av direkt diskriminering skall föreligga måste den arbetssökande höra till den kategori som skyddas av diskrimineringslagen, i detta fall LED. Betonas ska också att lagstiftningen skyddar såväl faktisk som av arbetsgivaren förmodad etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Således är ett medvetet missgynnande en kränkning mot lagen även om personen tillhör ”gruppen” eller inte.<sup>70</sup> Det krävs också att den arbetssökande har blivit missgynnad, exempelvis att en arbetssökande inte blivit anställd trots att denne har bäst kvalifikationer av de sökande. Det krävs inte ett anställningsbeslut att anställa någon annan för att en överträdelse av förbudet föreligger eftersom lagen gäller under hela anställningsprocessen. Ett missgynnande kan sägas vara en påvisbar negativ särbehandling som inte är för bagatellartad.<sup>71</sup> Vidare krävs att en diskriminerad arbetssökande befinner sig i en jämförbar situation som en eller flera arbetssökande.<sup>72</sup> Avslutningsvis måste det finnas ett samband mellan den etniska tillhörigheten och arbetsgivarens beslut i en anställningsfråga.<sup>73</sup> I rättspraxis finns några mål som behandlar etnisk diskriminering i samband med ett rekryteringsförfarande. I AD 2006:63 var frågan om en arbetsgivare som först i samband med ett möte med en arbetssökande muslimsk kvinna fick kunskap om den arbetssökandes religiösa tillhörighet, hade utsatt kvinnan för diskriminering. AD fann att anställningen redan var tillsatt vid tidpunkten för mötet och att kvinnan inte utsatts för diskriminering. AD 2003:58 behandlade huruvida en arbetssökande diskriminerats på grund av sin hudfärg genom att inte kallas till anställningsintervju. AD fann att så inte var fallet.

Ett missgynnande är tillåtet om den som söker ett arbete inte har samma kvalifikationer som den som blir anställd.<sup>74</sup> Ett missgynnande är också tillåtet där det finns speciella godtagbara skäl, exempelvis att arbetsgivaren särskilt vill gynna personer med arbetshandikapp.<sup>75</sup> Bevisbördan är, efter harmonisering med EG-rätten, delad.<sup>76</sup>

Forskning kring diskriminering visar att en betydande, i många fall dominerande, andel av diskriminering utgörs av omedvetna beslut. Därför har lagstiftningen utvecklats till att även omfatta omedvetna,

---

<sup>68</sup> Se exempelvis prop. 2002/03:65 s. 61.

<sup>69</sup> 8 § LED.

<sup>70</sup> Se prop. 2002/03:65 s. 90 f.; Iseskog 2003, s. 18.

<sup>71</sup> Se prop. 2002/03:65 s. 87; Göransson och Karlsson 2006, s. 89.

<sup>72</sup> För mer om jämförbar situation se prop. 2002/03:65 s. 88 ff.

<sup>73</sup> Se prop. 2002/03:65 s. 90 f.

<sup>74</sup> Göransson och Karlsson 2006, s. 80 f; AD 1997:61.

<sup>75</sup> Prop. 1985/86:116 s. 4 f; Arbetsgivarverket 2006, s. 88.

<sup>76</sup> 36 a § LED; prop. 2002/03:65 s. 222.

diskriminerande, handlingar.<sup>77</sup> Detta alltså oberoende av huruvida arbetsgivaren har en diskriminerande avsikt.<sup>78</sup> Sådan *indirekt diskriminering* innebär att till synes neutrala kriterier används som i praktiken särskilt missgynnar en viss grupp. Förbudet gäller inte ”om bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet”.<sup>79</sup> Vad som är indirekt diskriminering är olika från fall till fall. Krav kan i vissa fall vara tillåtna medan de i andra utgör diskriminering. Otillåten indirekt diskriminering avseende etnisk tillhörighet kan exempelvis utgöras av att arbetsgivaren ställer upp språkliga krav i svenska som inte står i proportion till de krav som skäligen behövs för att utföra arbetet. Andra diskriminerande kriterier kan utgöras av krav på att viss utbildning ska ha skett i Sverige.<sup>80</sup> För att underlätta en jämförelse mellan grupper, för att se om en grupp särskilt missgynnats av uppställda krav, har en arbetssökande som inte anställts på begäran rätt att få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vissa meriter i fråga om den som fick arbetet.<sup>81</sup> AD har i några mål behandlat indirekt diskriminering. I AD 2005:98 fann domstolen att ett uppställt språkkrav för en tjänst som bygglovsarkitekt i och för sig missgynnade personer med annan etnisk tillhörighet än svensk men att i detta fall var kravet sakligt motiverat med hänsyn till verksamhetens behov.

*Jämställdhetslagen (1991:433), JämL*, har till syfte att främja jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet. Lagen är i princip könsneutral men dess ändamål är främst att förbättra kvinnors villkor i arbetslivet.<sup>82</sup> Denna bestämmelse är en utgångspunkt för resten av lagen som är indelad i tre delar. Den första delen behandlar aktiva åtgärder för att främja jämställdhet och den andra förbuden mot könsdiskriminering.<sup>83</sup> Avsnitten ska ses som en helhet som kompletterar varandra.<sup>84</sup> För mer om aktiva åtgärder, se avsnitt 2.2.4. Den tredje delen innehåller bestämmelser om skadestånd vid brott mot lagen, om tillsynen av lagens efterlevnad och om rättegångsförfarandet vid diskrimineringstvister.<sup>85</sup>

JämL är uppbyggd på samma sätt som LED då den på senare år samordnats med de övriga diskrimineringslagarna samt harmoniserats med EG-rätten. Detta vad gäller diskrimineringsförbudens skyddsnivå, terminologi och struktur med övrig lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet.<sup>86</sup> EG-rättens bevisbörderegeln om delad bevisbörda finns numera också i JämL.<sup>87</sup> Vidare omfattar diskrimineringskyddet hela rekryteringsförfarandet och det krävs inte heller ett anställningsbeslut för att diskriminering ska kunna finnas föreliggande. Vidare är inte en faktisk

<sup>77</sup> SOU 2005:115 s. 35; 9 § LED.

<sup>78</sup> Prop. 1997/98:177 s. 20; prop. 2002/03:65 s. 160.

<sup>79</sup> 9 § LED; Göransson och Karlsson 2006, s. 82 ff.

<sup>80</sup> Göransson och Karlsson 2006, s. 84.

<sup>81</sup> 11 § LED.

<sup>82</sup> 1 § JämL; prop. 1999/2000:143 s. 19.

<sup>83</sup> 3-13 respektive 15-17 §§ JämL.

<sup>84</sup> 1 § JämL; prop. 1999/2000:143 s. 20.

<sup>85</sup> 23-57 §§ JämL.

<sup>86</sup> Prop. 2004/05:147 s. 44 f. För ändring i definitionen av direkt diskriminering s. 48 f. och för indirekt diskriminering s. 50 f.

<sup>87</sup> Prop. 1999/2000:143 s. 55 f.

jämförelseperson ett krav för att kunna konstatera att diskriminering skett.<sup>88</sup> I det följande redogör jag för några av Arbetsdomstolens domar när det gäller mål om könsdiskriminering i samband med rekrytering. I AD 2002:45 var frågan huruvida en gravid kvinna diskriminerats genom att inte tillsättas på en tjänst som barnmorska. AD gjorde bedömningen att kvinnan var den som hade bäst sakliga förutsättningar för arbetet och genom att inte få tjänsten hade hon blivit direkt könsdiskriminerad. I AD 2005:69 hade en kvinnlig sökande förbigåtts av en manlig sådan vid en tillsättning av en tjänst som kyrkoherde. Domstolen fann att kvinnan och mannen haft i huvudsak likvärdiga meriter och att det således gjorts antagligt att diskriminering förekommit. Emellertid fann domstolen att anställningsbeslutet saknade samband med könstillhörighet då arbetsgivaren visat att mannens större personliga lämplighet varit avgörande för anställningsbeslutet.<sup>89</sup> När det gäller indirekt diskriminering prövade AD det i AD 2005:87. Målet handlade om att ett biltillverkningsföretag nekade en kvinna anställning med hänvisning till att hon inte uppfyllde arbetsgivarens krav på viss kroppslängd. Kravet fanns då arbetsgivaren menade att korta personer utsattes för högre risk för belastningsskador än andra. AD fann att längdkravet innebar att kvinnor i praktiken blev missgynnade och att det var fråga om indirekt diskriminering eftersom arbetsgivaren inte på ett övertygande sätt visade att det ifrågavarande längdkravet varit en lämplig och nödvändig åtgärd.

## 2.2.4 Särskilt om aktiva åtgärder

Det som främst skiljer sig åt mellan JämL och LED är att JämL ålägger fler och mer långtgående krav på arbetsgivaren att vidta aktiva åtgärder. Inledningsvis går jag igenom de aktiva åtgärderna i LED. Därefter presenterar jag vilka regler arbetsgivaren har att följa gällande det aktiva arbetet enligt JämL samt hur genomförandet av dessa åtgärder ser ut i praktiken. I anknytning till detta går jag igenom vilka problem JämO funnit förekomma i samband härmed. I analyskapitlet kopplar jag de aktiva åtgärderna till metoden med anonyma jobbansökningar genom att utreda huruvida metoden kan anses vara en sådan åtgärd. Vidare analyserar jag ifall metoden kan utgöra ett hinder mot det aktiva arbetet.

I **LED** innebär kraven på aktiva åtgärder från arbetsgivarens sida att denne har skyldighet enligt lagen att ”i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet (etnisk mångfald i arbetslivet)”.<sup>90</sup> När det gäller rekrytering ska arbetsgivaren verka för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar. Rekryteringsprocessen innehåller flera moment där arbetsgivaren är skyldig att beakta aktiva åtgärder; vad som sägs i annons/ledigkungörande, hur arbetssökande som hör sig för om anställning hos arbetsgivaren blir bemött, vilken typ av information som lämnas om arbetet och hur själva

---

<sup>88</sup> Prop. 1999/2000:143 s. 44-46 samt s. 55.

<sup>89</sup> Se också AD 2006:126; AD 2004:44; AD 2001:61; AD 1999:103; AD 1997:16; AD 1993:49.

<sup>90</sup> 4-7 §§ LED; Göransson och Karlsson 2006, s. 112.

rekryteringsprocessen genomförs från och med genomgång av ansökningshandlingar till och med anställningsbeslutet. Sammanfattningsvis är arbetsgivaren skyldig att överväga hela rekryteringsprocessen i syfte att främja mångfald.<sup>91</sup> Omfattningen och genomförandet av det målinriktade arbetet är beroende av vad som är rimligt utifrån arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.<sup>92</sup> Det finns idag inget uttryckligt krav i LED på att det aktiva arbetet ska skrivas ned i en plan. Detta kan förändras i framtiden då Diskrimineringskommittén föreslår årliga likabehandlingsplaner för alla diskrimineringsgrunderna.<sup>93</sup> Ett annat av kommitténs förslag är att arbetsgivaren, likt 9 § JämL, ska försöka se till att det på arbetsplatsen finns arbetstagare med olika etnisk tillhörighet.<sup>94</sup> En ombudsman, *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO*, utövar tillsyn enligt lagen och har möjlighet att ha synpunkter på om och hur arbetsgivaren lever upp till den lagstadgade skyldigheten att verka för att personer med olika etnisk tillhörighet kan och är benägna att söka anställning hos en viss arbetsgivare.<sup>95</sup>

De aktiva åtgärderna i *JämL* syftar till att främja jämställdheten i stort och kan enligt Göransson ses som lagens viktigaste instrument för att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden.<sup>96</sup> Lagen kräver att alla arbetsgivare, både offentliga och privata, arbetar aktivt och målinriktat för att jämställdhet mellan kvinnor och män ska uppnås på arbetsplatsen. I kravet på aktiva åtgärder ingår att skapa en arbetsmiljö som är fri från sexuella trakasserier. Enligt lagen ska också alla arbetsgivare med tio eller fler anställda upprätta jämställdhetsplaner och handlingsplaner för jämställda löner.<sup>97</sup> En tillsynsmyndighet, Jämställdhetsombudsmannen, JämO utövar tillsyn över att lagens krav på aktiva åtgärder efterlevs. I första hand ska JämO försöka förmå en arbetsgivare att frivilligt följa lagens bestämmelser. Om detta misslyckas kan ombudsmannen vända sig till jämställdhetsnämnden som kan utfärda ett vitesföreläggande.<sup>98</sup> När det gäller anställningsförfarandet, som är fokus i detta arbete, är det främst de aktiva åtgärderna som stadgas i 7-9 §§ som är av intresse. I 8 § stadgas att arbetsgivaren har ett ansvar att verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män. Enligt 9 § ska en arbetsgivare, när det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män, vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet samt att försöka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar. Med uttrycket ”i huvudsak jämn fördelning” menas att det underrepresenterade könet är utgör minst 40 procent av arbetstagarna i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori arbetstagare.<sup>99</sup> Stadgandet innebär först och främst att arbetsgivaren vid lika meriter normalt ska välja den person som tillhör det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren är dock inte skyldig att i det enskilda fallet välja en

---

<sup>91</sup> Iseskog 2003, s. 30.

<sup>92</sup> SOU 2006:22 s. 703.

<sup>93</sup> SOU 2006:22 s. 709 samt s. 738.

<sup>94</sup> SOU 2006:22 s. 732.

<sup>95</sup> 21-26 §§ LED; Iseskog 2003, s. 31.

<sup>96</sup> Göransson och Karlsson 2006, s. 21.

<sup>97</sup> Om kravet på lönekartläggning se prop. 1999/2000:143 s. 65 ff.

<sup>98</sup> 31 § JämL.

<sup>99</sup> Prop. 1978/79:175 s. 168; Laurén och Lavén 1992, s. 101.

arbetssökande av det underrepresenterade könet.<sup>100</sup> Den fria anställningsrätten gäller även om arbetsgivaren på sikt ska sträva efter en jämn fördelning mellan kvinnor och män.<sup>101</sup> 9 § innebär vidare, även om det inte uttryckligen framgår av lagtexten, att det är tillåtet med sk. riktad annonsering på en arbetsplats där könsfördelningen är ojämn. Med sådan annonsering menas att arbetsgivaren förklarar att bara sökande av det ena könet är välkomna.<sup>102</sup> Enligt 9 § 2 st. JämL ska inte aktiva åtgärder tillämpas om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt. En slags aktiv åtgärd är positiv särbehandling, se avsnitt 2.2.5.

Vid *arbetet med aktiva åtgärder* är det enligt JämO en förutsättning att arbetet sker planmässigt.<sup>103</sup> Därför bör arbetet med en jämställdhetsplan inledas med att de rådande förhållandena på arbetsplatsen inventeras. Detta för att se lokala behov av vilka åtgärder som behövs inom vilka områden. Sådana områden kan vara den fysiska arbetsmiljön, arbetstider, kompetensutveckling och lönestatistik. Nästa steg är att upprätta själva planen. Med utgångspunkt i kartläggningen upptäcks vilket behov av åtgärder som finns, kanske behövs åtgärder för att anpassa arbetsförhållanden till både kvinnor och män eller underlättande åtgärder för att de anställda ska kunna förena föräldraskap med förvärvsarbete. JämO:s råd är att målen i planen ska vara tydliga, att det ska anges vem eller vilka som ska vara ansvariga och inom vilken tid åtgärderna ska vara genomförda. Annars är det enligt JämO en risk att planen bara blir en skrivbordsprodukt.<sup>104</sup> Det tredje steget i planarbetet är att kommande år utvärdera förra årets målformuleringar. Syftet med utvärderingen är att upptäcka hur arbetet lyckats eller inte samt hur man kan förbättra och förändra målsättningarna i nästa års plan.<sup>105</sup>

JämO har i sina kartläggningar funnit att arbetsgivare stöter på flera *problem* i samband med det aktiva arbetet. Sådana har JämO påträffat exempelvis i form av arbetsgivare som menar att det är onödigt och tidskrävande att upprätta jämställdhetsplaner. Vidare är själva utformandet av jämställdhetsplaner enligt JämO ofta problematiskt. Målformuleringar i planerna följs enligt myndigheten sällan upp.<sup>106</sup> Exempelvis när det gäller tillämpning av positiv särbehandling är det, för att denna åtgärd ska fungera, viktigt att förankra arbetet bland de anställda, det räcker inte att bara ha denna inskriven i planen utan den måste också vara känd av chefer för att nå effekt.<sup>107</sup> JämO blir ibland ifrågasatt ifall man kan uppnå jämställdhet genom att tvinga motsträviga arbetsgivare att upprätta jämställdhetsplaner. JämO uppger att även arbetsgivare som tvingats göra planer under arbetets gång ofta upptäcker tidigare okända brister i arbetsplatsens miljö och organisation. Detta leder till medvetenhet om vad jämställdhetsarbetet syftar

---

<sup>100</sup> Prop. 1978/79:175 s. 135; SOU 2006:22 s. 732.

<sup>101</sup> Roth 2004, s. 82.

<sup>102</sup> Laurén och Lavén 1992, s. 103.

<sup>103</sup> JämO 2003, s. 4.

<sup>104</sup> JämO 2003, s. 4.

<sup>105</sup> 13 § JämL; prop. 1990/91:113 s. 15 f.; Laurén och Lavén 1992, s. 115.

<sup>106</sup> JämO 2005, s. 2.

<sup>107</sup> JämO 2006, s 1. Jfr. Integrationsverket 2001, s. 54.

till.<sup>108</sup> JämO menar att kravet på planer är nödvändigt för att uppnå en förändring av de samhälleliga strukturer som är grunden till dagens diskriminering.<sup>109</sup>

**Positiv särbehandling** kan utgöra ett exempel på en aktiv åtgärd men återfinns inte i det avsnitt i JämL som behandlar det aktiva arbetet. Istället stadgas den som ett undantag till diskrimineringsförbuden och innebär att positiv särbehandling kan ses som en slags diskriminering som är tillåten för att uppnå jämställdhet i arbetslivet.<sup>110</sup> Enligt 17 § 2 st. 2 p. JämL är positiv särbehandling i förhållande till *kön* tillåten i vissa fall. I ett anställningsförfarande innebär möjligheten till positiv särbehandling att arbetsgivare kan prioritera sökanden av underrepresenterat kön trots att det finns andra sökande med likvärdiga meriter. För att positiv särbehandling ska vara tillåten måste ett antal förutsättningar följas. Dessa bygger på JämL, EU-direktiv och domar från EG-domstolen.<sup>111</sup> För det första måste avsikten att tillämpa åtgärden vara dokumenterad i jämställdhetsplan eller annat personalpolitiskt dokument. Särbehandlingen ska vara ett led i ett planmässigt strävande att främja jämställdhet. Vidare får underrepresenterat kön inte gynnas med automatik utan alla sökandes meriter som är av relevans för anställningen ska bedömas objektivt. Vidare måste meritvärderingen göras utifrån tydliga kriterier som är genomskinliga så att alla inblandade kan förstå hur värderingen gjorts. Avslutningsvis ska den positiva särbehandlingen stå i proportion till det mål som eftersträvas. En annan princip är att meritskillnaderna mellan den som särbehandlas och den som förbigås i en anställningssituation inte får vara för stora. Det är inte tillåtet att anställa personer med otillräcklig kompetens på grund av att de tillhör ett visst kön. Med andra ord måste den som tillsätts ha tillräckliga meriter.<sup>112</sup> Hur stora meritskillnaderna får vara, det så kallade meritintervallet, är oklart.<sup>113</sup> Diskrimineringskommittén menar att meriterna ska vara "någorlunda likvärdiga" men att det finns en gräns.<sup>114</sup>

När det gäller den *offentliga sektorn* råder oklarhet huruvida det är tillåtet att tillämpa positiv särbehandling. EG-domstolen har slagit fast att positiv särbehandling syftande till att befordra kvinnor inom områden av offentlig förvaltning där de är underrepresenterade, kan vara tillåtet enligt EG-rätten. Men ett automatiskt och absolut företräde för kandidater av underrepresenterat kön, som har tillräckliga – men lägre – kvalifikationer

---

<sup>108</sup> JämO 2003, s. 5.

<sup>109</sup> JämO 2003, s. 2.

<sup>110</sup> För vidare diskussion om förhållandet mellan termerna aktiva åtgärder och positiv särbehandling se SOU 2006:22 s. 734.

<sup>111</sup> EG-fördraget artikel 141.4; Artikel 2.4 likabehandlingsdirektivet i 76/207/EEG; för praxis se Mål C-450/93 Eckhard Kalanke ./ Freie Hansestadt Bremen; Mål C-409/95 Hellmut Marschall ./ Land Nordrhein-Westfalen; Mål C-158/97 Georg Badeck m.fl. ./ Hessischer Ministerpräsident och Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen; Mål C-407/98 Katarina Abrahamsson och Leif Andersson ./ Elisabeth Fogelquist. Se också Numhauser-Henning i Numhauser-Henning (red) 2000, s. 157-167 för kommentarer av rättsfallen.

<sup>112</sup> Laurén och Lavén 1992, s. 107.

<sup>113</sup> I AD 1981:171 och AD 1982:139 underkändes positiv särbehandling då AD menade att jämställdhetsarbetet hos arbetsgivaren inte var tillräckligt aktivt. I båda fallen var meritskillnaden mellan sökandena betydande. Se också Arbetsgivarverket 2006, s. 138.

<sup>114</sup> SOU 2006:22 s. 606.



inte är tillåtet.<sup>115</sup> I svensk rätt är det inte klarlagt hur reglerna i RF och LOA om förtjänst och skicklighet förhåller sig till positiv särbehandling.<sup>116</sup> Arbetsgivarverket menar att det är tveksamt att statliga arbetsgivare kan tillämpa positiv särbehandling i den utsträckning som JämL medger. Detta eftersom dessa arbetsgivare har att följa 11 kap. 9 § RF som innebär att enbart sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet får beaktas vid tjänstetillsättningar. Se vidare avsnitt 3.2 nedan. Arbetsgivarverket uttalar att ”visserligen framgår det av 4 § AF att anställningsmyndigheten utöver skicklighet och förtjänst får beakta bl.a. sådana sakliga grunder som stämmer överens med jämställdhetspolitiska mål. Dock torde utrymmet för att tillämpa positiv särbehandling i JämL sträcka sig längre än det utrymmet som stadgas i AF”.<sup>117</sup>

Också doktrinen är oenig beträffande utrymmet för positiv särbehandling inom staten. Laurén och Lavén menar att positiv särbehandling inte står i strid med 11 kap. 9 § RF. Jämställdhetsintresset betraktas, enligt praxis, som en sådan saklig grund som avses i stadgandet. I förarbeten har uttryckts så att jämställdheten ska betraktas som en flera sakliga grunder som kan fälla avgörandet när sökandena bedöms vara jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga.<sup>118</sup> Se vidare avsnitt 3.2. Lerwall anför att den vedertagna uppfattningen är att det är tillåtet att beakta jämställdhetsaspekten vid offentlig anställning vilket innebär att anställning kan ges till en sökande av underrepresenterat kön som har jämbördiga meriter med övriga sökande.<sup>119</sup> Hon påtalar dock att jämställdhetsintresset inte är lika med att positiv särbehandling enligt JämL är tillåten inom staten. Hon menar att en åtgärd som innebär att en statlig anställning går till en person av underrepresenterat kön med klart sämre meriter än sina medsökanden är i strid med tolkningen av 11 kap. 9 § RF.<sup>120</sup> Andersson innehar motsatt åsikt och anför att även bestämmelserna i JämL om positiv särbehandling generellt gäller. Han menar att detta innebär att en arbetsgivare kan anställa en kvinna eller en man trots att denne inte har de bästa meriterna i jämförelse med sökande av motsatt kön. En förutsättning är att den sökande är kvalificerad för arbetet och att en jämställdhetsplan finns som uttrycker målsättningen att verksamheten ska ha en jämn könsfördelning.<sup>121</sup> Roth anför att det i förhållande till EG-rätten är sannolikt att jämställdhetsintresset och positiv särbehandling godtas. Hon påpekar dock att det svenska rättsläget är oklart.<sup>122</sup> Något som kan tala för att positiv särbehandling kan tillämpas även vid större skillnader i merithänseende, menar Lerwall, är att jämställdhetsintresset numera ska genomsyra all offentlig verksamhet.<sup>123</sup>

---

<sup>115</sup> Mål C-407/98 Katarina Abrahamsson och Leif Andersson /. Elisabeth Fogelquist; Nyström 2002, s. 226.

<sup>116</sup> I AD 2004:44 lyfte JämO i sin sakframställan fram reglerna i LOA. AD gick dock inte in på bedömningen och därför är rättsläget fortfarande oklart.

<sup>117</sup> Arbetsgivarverket 2006, s. 137.

<sup>118</sup> Laurén och Lavén 1992, s. 108; prop. 1985/86:116 s. 5.

<sup>119</sup> Lerwall 2001, s. 368.

<sup>120</sup> Lerwall 2001, s. 374. Se också Roth 2004, s. 98.

<sup>121</sup> Andersson i *Arbetsrätten i staten* 2004, s. 243.

<sup>122</sup> Roth 2004, s. 98 f.

<sup>123</sup> Lerwall 2001, s. 370. Se 14 och 15 §§ kommittéförordningen (1998:1474); SOU 2005:115 s. 121.

Positiv särbehandling i förhållande till *etnisk tillhörighet* är idag inte tillåten enligt svensk lagstiftning. EG-rätten ger medlemsländerna möjlighet att införa en sådan men Sverige har, som ovan nämnts, inte gjort det. I förarbetena till 1999 års lag föreslog utredningen ett undantag till diskrimineringsförbudet för positiv särbehandling. I enlighet med propositionens mening infördes inget sådant undantag. Propositionen grundade sitt resonemang i att det viktigaste i den nya lagen var att de aktiva åtgärderna skulle få genomslag i syfte att långsiktigt främja mångfalden i arbetslivet. Propositionen menade att det därutöver inte behövdes någon möjlighet till positiv särbehandling.<sup>124</sup> Diskrimineringskommittén föreslår i sitt slutbetänkande *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (SOU 2006:22)* att positiv särbehandling ska tillåtas även gällande etnicitet. Det innebär, om förslaget blir lag, att arbetsgivare kan ge en person med utländsk bakgrund förtur till anställning om personen har likvärdiga eller något sämre meriter än andra sökande.<sup>125</sup> Förslaget om möjlighet till positiv särbehandling i förhållande till etnicitet har medfört en het debatt. Också Diskrimineringskommittén är oense. Kommitténs ordförande är emot, han menar att sådan särbehandling inte är ett bra sätt för att få fler invandrare att komma in på arbetsmarknaden. Ordföranden bedömer vidare att möjligheten att få igenom förslaget i riksdagen är liten.<sup>126</sup> Företrädare för Svenskt Näringsliv, LO, TCO, Arbetsgivarverket, Sveriges kommuner och landsting samt SACO framför i en debattartikel sitt motstånd till positiv särbehandling. De menar att sådan skapar ännu fler orättvisor på arbetsmarknaden än de som finns idag. De påtalar också att metoden kräver någon form av registrering av etnicitet vilket de anser oacceptabelt. Företrädarna menar sammanfattningsvis att information och utbildning och ett fortsatt arbete mellan arbetsmarknadens parter är mer effektivt än positiv särbehandling.<sup>127</sup> Motstående ståndpunkt innehar företrädare för SSR Akademikerförbundet och SKTF. De menar att någon registrering inte behövs, utan att varje arbetsgivare vet hur det ser ut på den egna arbetsplatsen. Företrädarna anser också att vi ska utnyttja den möjlighet vi har enligt EG-rätten att lagstifta om främjande av mångfald. Sammanfattningsvis anför de att JämL tillåter positiv särbehandling vilket gör det ohållbart att tillämpa andra principer när det gäller arbetet mot etnisk mångfald.<sup>128</sup>

---

<sup>124</sup> Prop. 1997/98:177 s. 27.

<sup>125</sup> Också i SOU 2005:56 diskuterades positiv särbehandling i förhållande till etnicitet: SOU 2005:56 s. 571.

<sup>126</sup> Sveriges Radio – Ekot den 2006-02-04, "Positiv särbehandling bör tillåtas".

<sup>127</sup> Duker m. fl., "Vi säger nej till positiv särbehandling av invandrare", DN Debatt den 23 februari 2006.

<sup>128</sup> Johansson och Nordmark, "Se positiv särbehandling som främjande av mångfald", DN Debatt februari 2006.

# 3 Rekryterings- och anställningsförfarande

## 3.1 Inledning

Med *rekrytering* avses den process genom vilken organisationer, såväl offentliga som privata, anställer personal. Processen förutsätter att det finns en arbetsgivare och arbetssökanden. ”Oftast har makten i denna relation en tyngdpunkt på arbetsgivarens sida”.<sup>129</sup> En process styrs av någon form av regelverk som strukturerar hur rekryteringen går till. Regelverk är exempelvis lagstiftning och interna regler, se nedan avsnitt 3.2. En lyckad rekrytering är för arbetsgivaren att få den mest kompetente anställd, för den anställda att få en saklig och lika bedömning av sina kvalifikationer och för samhället att rekryteringen genomförs efter lagens ramar och eventuellt också att rekryteringen bidrar till samhällliga mål.<sup>130</sup>

Rekryteringsförfaranden är enligt Anonymitetsutredningen väldigt varierade och slumpmässiga och nedan presenteras en sammanfattning av den beskrivning utredningen gjort. Inledningsvis upprättas en *kravprofil* för tjänsten. *Utannonsering* kan genom vilka sökkanaler som väljs begränsa och eller utestänga sökanden.<sup>131</sup> Idag sker i hög grad rekrytering från informella nätverk, vilket innebär att tjänsten inte utannonseras.<sup>132</sup> När det gäller *ansökningshandlingar* har det i forskning visats att det personliga brevet är av stor vikt. Ju mer information häri desto fler positiva och negativa föreställningar uppkommer hos rekryteraren. Omedvetna och medvetna föreställningar medför då att information som inte är relevant utgör underlaget för första *urvalet till intervju*. Syftet med en *intervju* bör vara att arbetsgivaren ska kunna bilda sig en uppfattning om den sökandes förutsättningar för den sökta anställningen. Intervjufasen har enligt Anonymitetsutredningen visats vara av central roll i rekryteringsprocessen.<sup>133</sup> Den har också visats vara en svår och osäker metod som urvalsmetod för anställning. Rekryteringsintervjun är nämligen den fas där störst risk för subjektivitet lyser igenom.<sup>134</sup>

I samtliga skeden i rekryteringsprocessen finns, som nämnts i avsnitt 2, en stor risk för att *medveten eller omedveten diskriminering* förekommer. JämO har, i sitt projekt *Glashuset*, utvärderat olika metoder och kommit fram till att arbetsgivare ofta rekryterar utan att reflektera över ifall deras kravspecifikationer är objektiva och könsneutrala. JämO menar vidare att det ofta saknas tydliga rekryteringsstrategier.<sup>135</sup> Utefter erfarenheterna av undersökningen har JämO tagit fram material som innehåller tips och råd till arbetsgivare på hur man kan motverka risken för

---

<sup>129</sup> Knocke m.fl. 2003, s. 59.

<sup>130</sup> SOU 2005:115 s. 15.

<sup>131</sup> SOU 2005:115 s. 21 f.

<sup>132</sup> Ekström 2001, s. 2.

<sup>133</sup> SOU 2005:115 s. 27 f.

<sup>134</sup> SOU 2005:115 s. 22 f. samt s. 26.

<sup>135</sup> JämO 2005, s. 2.

könsdiskriminering. En viktig punkt är vikten av att ha en *blandad rekryteringsgrupp* (bestående av både kvinnor och män) och att dessa personer utbildas kring exempelvis aktuell lagstiftning.<sup>136</sup> Av särskilt intresse för denna uppsats är erfarenheterna kring utformning av en *kravprofil* för tjänsten, se vidare avsnitt 4.2. I samband med denna är det viktigt att uppmärksamma att inte krav tas med som kan innebära indirekt diskriminering. Kraven ska vara objektiva och försvarbara i förhållande till det arbete som ska utföras. Det är också viktigt att tänka över vilka begrepp som används som kompetenskrav. Kraven kan verka neutrala men kan ändå bidra till att en grupp inte söker arbetet eller har sämre chanser att få det. Innan en meritvärdering inleds är det viktigt att värdera de krav som ställts upp i kravprofilen och ta ställning till vad som menas med de uppställda kraven och vilken tyngd de inbördes ska ha. Om så inte görs finns det risk för att rekryterarna längre fram i förfarandet inte förhåller sig till objektiva kriterier.<sup>137</sup> Även DO har plockat fram praktiska tips och råd för att bredda rekryteringen.<sup>138</sup> Centralt är att åtgärderna anpassas till varje arbetsgivare. Vidare ger DO rådet att annonsera ut alla arbeten och även lämna dem till arbetsförmedlingen. Det är också en bra åtgärd att annonsera i andra medier än sedvanligt, exempelvis i radio. En annan åtgärd kan vara att kalla fler till intervju än som brukar göras. Detta torde öka utsikterna för att bredda variationen hos arbetsstyrkan. Även DO betonar vikten av att noggrant granska vilka kompetenskrav som ställs i kravprofil och annons. Detta för att se om där finns några krav som är eller kan uppfattas som diskriminerande.<sup>139</sup> Sammanfattningsvis anser jag att JämOs och DOs erfarenheter visar att den springande punkten för att hindra diskriminering i samband med rekrytering är att arbetsgivaren, innan ett anställningsförfarande inleds, tänker igenom samtliga skeden noggrant. Detta för att undvika godtycke vid senare skeden i processen såsom att ändra eller frånga kravprofilen vid anställningsbeslutet. För vidare diskussion, se analyskapitlet.

## 3.2 Reglering om anställningsförfarandet i offentlig sektor

### 3.2.1 Saklighet och opartiskhet

Den som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen ska enligt 1 kap. 9 § RF i sin verksamhet iaktta saklighet och opartiskhet. Stadgandet innebär krav på objektivitet, likabehandling vid tillämpning av lagar och förordningar och förbud mot alla former av godtycke och illojal maktanvändning.<sup>140</sup> I linje med detta upprätthålls i den offentliga sektorn en huvudprincip om likabehandling av de anställda. Denna regel anses dock inte ha civilrättslig verkan i den meningen att en missgynnad arbetstagar

<sup>136</sup> *Rekrytera utan att diskriminera* 1999, s. 63.

<sup>137</sup> *Rekrytera utan att diskriminera* 1999, s. 55.

<sup>138</sup> Ombudsmannen mot etnisk diskriminering 2004.

<sup>139</sup> Ombudsmannen mot etnisk diskriminering 2004, s. 9. Jfr. SOU 2006:22 s. 704.

<sup>140</sup> Andersson i *Kommunal arbetsrätt* 2002, s. 198.

har rätt till skadestånd direkt på grundval av regeln.<sup>141</sup> Genom 11 kap. 9 § 2 st. RF har saklighetskravet preciserats genom en bestämmelse om att vid tillsättning av statlig tjänst avseende endast ska fästas vid *sakliga grunder*, såsom förtjänst och skicklighet. Se nedan avsnitt 3.2.2. Saklighetskravet i 11 kap. 9 § 2 st. RF gäller enbart vid tillsättning av tjänst och inte i inledningsskedet av rekryteringen. Det allmänna saklighetskravet i 1 kap. 9 § 2 st. RF torde vara tillämpligt på hela förfarandet och innebär att en myndighet inte i något skede av handläggningen av ett anställningsärende får handla efter osakliga eller partiska grunder.<sup>142</sup> Myndigheterna har även att följa en annan allmän princip; *officialprincipen*. Denna innebär ett krav på att myndigheterna ser till att anställningsärendena blir utredda som deras beskaffenhet kräver. Kravet innebär sammanfattningsvis att handläggningen av ett anställningsärende ”som helhet skall ordnas så att myndigheten vid själva anställningsbeslutet kan iaktta saklighet och opartiskhet”.<sup>143</sup> Syftet med reglerna om meritvärdering är att tillgodose ”det allmänna intresset av att offentliga funktioner utövas av dem som är bäst skickade för uppgifterna. Ändamålet med reglerna är således inte enbart eller ens primärt att skydda arbetstagarintressena utan främst att tillgodose samhällets och medborgarnas intresse av att tjänsterna tillsätts efter objektiva grunder”.<sup>144</sup> KU har uttalat att stadgandet ”också ska värna den enskilde sökandes rättssäkerhet”.<sup>145</sup>

För vissa anställningar inom staten gäller särskilda *undantag* från kravet på saklig och lika bedömning, exempelvis krav på svenskt medborgarskap för domarbefattningar. Andra krav på svenskt medborgarskap får endast uppställas i lag.<sup>146</sup> I 5 § lagen (1994:260) om offentlig anställning, LOA, finns en sådan lagbestämmelse vilken innebär att endast svensk medborgare får inneha åklagar-, militär- eller polisanställning.

### 3.2.2 Förtjänst och skicklighet

Med *förtjänst* avses i förarbetena den vana som har förvärvats genom föregående tjänstgöring hos staten.<sup>147</sup> Några författningsbestämmelser finns inte i övrigt hur förtjänsten ska beräknas. Det är upp till myndigheten att bestämma detta mot bakgrund av vad som kan anses relevant med hänsyn till den sökta anställningen.<sup>148</sup>

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 ska vara en kvalitativ helhetsbedömning. De faktorer som är av betydelse för bedömningen är bland annat teoretisk och praktisk utbildning, personliga egenskaper (exempelvis prestationsförmåga, yrkesskicklighet, ledaregenskaper och samarbetsförmåga) och kunskaper och erfarenheter

<sup>141</sup> Schmidt 1994, s. 81; AD 1984:79.

<sup>142</sup> SOU 2005:115 s. 66 f.

<sup>143</sup> SOU 2005:115 s. 67.

<sup>144</sup> Prop. 1985/86:116 s. 4.

<sup>145</sup> SOU 2005:115 s. 79.

<sup>146</sup> 11 kap. 9 § 3 st. RF; prop. 1973:90 s. 404 f.

<sup>147</sup> Prop. 1973:90 s. 405; prop. 1985/86:116 s. 4. Se också AD 1984:100.

<sup>148</sup> Arbetsgivarverket 2006, s. 88.

som har förvärvats i andra offentliga eller privata anställningar eller i egen verksamhet. Andra erfarenheter, såsom språkkunskaper, kan också vägas in om de är av relevans för anställningen.<sup>149</sup> Endast meriter av betydelse för tjänsten ifråga ska beaktas vid urval.<sup>150</sup> Skickligheten ska, enligt lag, sättas främst om det inte finns särskilda skäl för något annat.<sup>151</sup> Bara vid lika eller vid i stort sett lika skicklighet bör förtjänsten bli utslagsgivande. Denna princip gäller oavsett anställningens nivå.<sup>152</sup> Bedömning av personlig lämplighet behandlades i AD 1981:169 där domstolen angav att ”en arbetsgivare har alltid ett befogat intresse av att den som anställs är lämplig för tjänsten dels vad som avser förmågan att sköta arbetsuppgifterna, dels beträffande samarbetet med överordnade och kollegor. Dessa synpunkter skall sättas i relation till vad som framstår som befogat med tanke på arbetets självständighetsgrad, ansvar m.m.”.<sup>153</sup>

Undantag får dock ske i sådana fall där det finns särskilda skäl att låta det avgörande vara någon *annan saklig grund* än skickligheten. Arbetsmarknads- och lokaliseringpolitiska hänsyn kan göra det nödvändigt att vid vissa anställningar väga in även andra faktorer. Några närmare exempel på andra sakliga grunder ges inte i RF eller dess förarbeten.<sup>154</sup> I senare propositioner har exempel angivits på sådana grunder. Hänsyn kan tas till strävandet efter jämställdhet mellan män och kvinnor. Ingen bestämd rangordning mellan dessa andra sakliga grunder bör tillämpas. Det är enligt uttalanden i förarbeten viktigt att individuella hänsyn kan tas i varje enskilt fall.<sup>155</sup> Myndigheterna har också att beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål. Inga andra skäl än sådana som kan betraktas som sakliga grunder enligt RF och LOA får komma ifråga.<sup>156</sup>

Inom samhällsvetenskaplig forskning delas skicklighetsbegreppet ofta in i två olika former; formella och informella kvalifikationer.<sup>157</sup> *Formella kvalifikationer* utgörs av utbildning och för de flesta arbeten är en sådan den viktigaste indikatorn på skicklighet. Även arbetslivserfarenhet är en sådan viktig faktor. Betydelsen av utbildning och arbetslivserfarenhet har sedan 1980-talet minskat på bekostnad av att ökad vikt fästs vid personliga och sociala egenskaper, *informella kvalifikationer*. Detta eftersom alltför många har de formella kunskaperna vilket innebär ökad konkurrens om jobben. Detta medför enligt Edström att andra kvalifikationer spelar ökad roll.<sup>158</sup>

---

<sup>149</sup> Prop. 1985/86:116 s. 4.

<sup>150</sup> Prop. 1985/86:116 s. 15.

<sup>151</sup> 4 § 2 st. LOA.

<sup>152</sup> Prop. 1985/86:116 s. 7.

<sup>153</sup> AD 1981:169 s. 1030 f.

<sup>154</sup> Prop. 1973:90 s. 406; prop. 1985/86:116 s. 5.

<sup>155</sup> Prop. 1985/86:116 s. 8.

<sup>156</sup> Arbetsgivarverket 2006, s. 88; 4 § Anställningsförordningen (1994:373) [AF].

<sup>157</sup> I Anonymitetsutredningen används de motsvarande begreppen skicklighet i förhållande till det tekniska systemet och å andra sidan skicklighet i förhållande till det sociala systemet: SOU 2005:115 s. 16.

<sup>158</sup> SOU 2005:115 s. 28. För mer om formella och informella kvalifikationer, se Edström 2001, s. 100-125.

### 3.3 Anställningsförfarandet i staten

Till skillnad från privata arbetsgivare, som har fri anställningsrätt, finns för myndigheterna en utförlig reglering angående skyldigheter arbetsgivaren har att iaktta vid rekrytering.<sup>159</sup> Anledningen till detta är enligt Edström att verksamheten ska styras av politiska beslut och att den delvis består av myndighetsutövning.<sup>160</sup> Inledningsvis kan nämnas att det finns ett särskilt lagstadgat krav på *information* om lediga statliga tjänster. Det har ansetts att myndigheterna i detta sammanhang bör ges stor frihet att själva få fram lämpliga sökanden. Detta är ett uttryck för den delegerade arbetsgivarpolitiken inom staten. Detta kan alltså ske internt i första hand.<sup>161</sup> Om en myndighet söker personal utanför organisationen ska myndigheten anmäla den lediga platsen till den offentliga arbetsförmedlingen.<sup>162</sup> Vid *meritvärderingen* av de sökandes kvalifikationer ska saklighet och opartiskhet iakttas, jfr. 1 kap. 9 § RF. Denna paragraf har preciserats i 11 kap. 9 § 2 st. RF genom en bestämmelse om att vid tillsättning av statlig tjänst avseende endast ska fästas vid *sakliga grunder*, såsom förtjänst och skicklighet. Se ovan avsnitt 3.2.1 och 3.2.2. Vidare har myndigheterna att följa diskrimineringslagstiftningen.<sup>163</sup> Se vidare avsnitt 2.2. Ett beslut om anställning hos en statlig myndighet kan i vissa fall bli föremål för *domstolsprövning*. Domstolen kan enligt arbetstvistlagen<sup>164</sup> pröva om arbetsgivaren brutit mot någon av diskrimineringslagarna. Enligt praxis kan ett anställningsbeslut överklagas av envar av de sökande. Däremot får en myndighets förslag att anställa en arbetstagare eller beslut att avbryta ett anställningsförfarande inte överklagas.<sup>165</sup>

### 3.4 Anställningsförfarandet i kommuner och landsting

När det gäller anställningsförfarandet i kommuner och landsting finns inte reglering i samma omfattning som för förfarandet i staten. Huvudregeln är, liksom för privata arbetsgivare, fri anställningsrätt, se nedan. 2.5. Denna rätt kan vara begränsad i lag och avtal.<sup>166</sup> En sådan är 1 kap. 9 § RF om kravet på saklig och opartisk bedömning som gäller även vid anställningsförfaranden vid kommuner och landsting. Kommuner och landsting är emellertid, i motsats till staten, inte formellt skyldiga att tillämpa bestämmelsen i 11 kap. 9 § 2 st. RF. Anonymitetsutredningen uttalar att ”dock torde detta vara viktiga och centrala principer vid

---

<sup>159</sup> För mer om den fria anställningsrätten, se Fahlbeck 1989, s. 279-282.

<sup>160</sup> Edström 2001, s. 105.

<sup>161</sup> SOU 2005:115 s. 77 f. samt s. 133.

<sup>162</sup> Se lagen (1976:157) om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen och förordningen (1976:267) om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen.

<sup>163</sup> Andersson i *Arbetsrätten i staten* 2004, s. 135.

<sup>164</sup> Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen).

<sup>165</sup> 22 § Förvaltningslagen (1986:223); 21 § AF; SOU 2005:115 s. 84.

<sup>166</sup> Andersson i *Kommunal arbetsrätt* 2002, s. 135.

rekrytering även för dessa offentliga arbetsgivare”.<sup>167</sup> Anderz Andersson anser att detta är felaktigt och menar att principerna endast är tillämpliga vid statliga anställningar.<sup>168</sup> I likhet med arbetsgivare inom staten är kommunala arbetsgivare skyldiga att anmäla lediga platser till den offentliga arbetsförmedlingen.<sup>169</sup> Vidare ska, liksom inom den privata sektorn och inom staten, diskrimineringslagstiftningen följas.<sup>170</sup> Se vidare avsnitt 2.2. Det finns en överklagandemöjlighet för en sökande som inte fått sökt anställning enligt 10 kap. kommunallagen genom så kallad laglighetsprövning.

---

<sup>167</sup> SOU 2005:115 s. 131.

<sup>168</sup> Andersson i *Kommunal arbetsrätt* 2002, s. 199.

<sup>169</sup> Se lagen (1976:157) om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen och förordningen (1976:267) om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen.

<sup>170</sup> SOU 2005:115 s. 70.



# 4 Metoden med avidentifierade jobbansökningar

## 4.1 Inledning

Metoden med avidentifierade jobbansökningar innebär att rekryteringen sker i *två faser*. I den första begränsas informationen genom att en kravprofil upprättas och att de sökandes meriter finns i en ansökningsblankett, se vidare under avsnitt 4.2. Härmed blir det enligt utredningen enkelt att jämföra de sökandes meriter då informationen blir mycket strukturerad. Ett problem med ett sedvanligt rekryteringsförfarande anförs vara att å ena sidan har man tillgång till obegränsad information men denna är mindre strukturerad.<sup>171</sup>

Metoden har, som ovan nämnts, till *syfte* att samtliga sökanden ska *behandlas lika* utifrån sina kvalifikationer. Förslaget ska underlätta för arbetsgivarna i den offentliga sektorn att enbart fästa vikt vid *sakliga grunder* vid urvalet till intervju. Målet är att metoden ska resultera i att de mest kvalificerade i formellt hänseende kallas till intervju. Arbetsgivaren ska kunna förvänta sig att med hjälp av metoden få intervjua bara personer med efterfrågade formella kvalifikationer. Detta ska då minska risken för särbehandling genom att information som avslöjar identiteten eller grupptillhörigheten undanhålls beslutsfattarna. Förslaget ska minska risken för omedveten särbehandling. Anonymitetsutredningen anför att det inte går att undvika i steg två. Utredningen framhåller alltså att metoden inte löser allt men att den är en bra start för att uppmärksamma problemet med särbehandling. I förlängningen är målet att *öka mångfalden*, det vill säga ett ökat antal anställda med utländsk bakgrund. En annan central målsättning är att detta ska kunna ske effektivt utan betydande administrativt merarbete.<sup>172</sup> Metoden inriktar sig främst på inledningsskedet av rekryteringsprocessen. I förlängningen kan det dock finnas behov av att se över och utveckla hela processen.<sup>173</sup>

Den föreslagna metoden är enligt Anonymitetsutredningen utformad så att den i princip är möjlig att använda vid alla typer av anställningar, såväl vid tidsbegränsade som vid tillsvidareanställningar. Etnisk diskriminering på arbetsmarknaden förekommer, enligt vad utredningen funnit, oftare när det gäller tillsättning av ledande befattningar. Därför förordar Anonymitetsutredningen ett användande av metoden speciellt vid sådana anställningar.<sup>174</sup>

Metoden bör enligt utredningen endast användas för att bedöma *formella kvalifikationer* som underlag för kallelse till intervju. Dessa kvalifikationer anses vara tillräckliga och ”utmärkta indikatorer” på kompetens anser Anonymitetsutredningen. Den framhåller att anledningen till att metoden inte tar hänsyn också till informella kvalifikationer är att

---

<sup>171</sup> SOU 2005:115 s. 102.

<sup>172</sup> SOU 2005:115 s. 103.

<sup>173</sup> SOU 2005:115 s. 132.

<sup>174</sup> SOU 2005:115 s. 101.

sådana inte generellt ”kan och bör” bedömas genom en granskning av ansökningshandlingar. En sådan bedömning ska först och främst ske genom intervjuer, referenstagning och/eller testning.<sup>175</sup>

Anonymitetsutredningen anför att det är av central betydelse att det inte finns systematiska utvärderingar och vetenskapliga studier av direkt och entydig relevans i ämnet.<sup>176</sup> Detta är viktigt att ha i bakhuvudet – att Anonymitetsutredningen inte har haft något brett forskningsunderlag att basera sitt förslag på. Bristen på forskning är problematisk och utredningen betonar att det är viktigt att systematisk uppföljning och utvärdering av användningen av metoden sker. Anonymitetsutredningen är väldigt positiv till metoden. Vad jag uttrönt som Anonymitetsutredningens slutsats, trots bristen på forskning och dokumenterade positiva erfarenheter, är följande. ”[...] enligt utredningens mening ger [...] en allmän rimlighetsbedömning vid handen att en tillämpning av den föreslagna metoden med stor säkerhet måste bidra till att uppfylla målsättningen att minska risken för särbehandling. Man kan nämligen inte påverkas av det som man inte känner till eller ens kan försöka gissa sig till (på grund av aidentifieringen)”.<sup>177</sup> Anonymitetsutredningen menar sammanfattningsvis att metoden, efter remissbehandling, kan börja tillämpas utan någon lagändring. Metoden ska vara frivillig och orsaken till detta är enligt Anonymitetsutredningen att det finns för lite forskning på området för att det ska vara hållbart att föreslå den som obligatorisk.<sup>178</sup>

## 4.2 Kravprofil och ansökningsblankett

Metoden med aidentifierade ansökningshandlingar förutsätter att arbetsgivaren upprättar en *kravprofil* för de formella kvalifikationer som efterfrågas. Informella ska, som ovan nämnts, inte vara med i fas ett i rekryteringen. Kravprofilen bör enligt Anonymitetsutredningen ange vikten av de önskade kvalifikationerna genom att rangordna vilken som är viktigast. Detta kan ske genom en indelning i vilka formella kvalifikationer som är *nödvändiga* (måste finnas), vilka som är *önskvärda* (helst bör finnas) samt vilka formella kvalifikationer i övrigt som kan vara *förstegsgivande* (gärna bör finnas). ”Med nödvändiga kvalifikationer menas sådana kvalifikationer som måste vara uppfyllda för att en sökande skall kunna komma ifråga för anställningen. Det gäller kvalifikationer som krävs enligt författning eller som arbetsgivaren annars anser nödvändiga. Önskvärda och förstegsgivande kvalifikationer är inte obligatoriska på det sättet utan används för att rangordna och välja ut de mest meriterade sökande bland dem som har de nödvändiga kvalifikationerna”.<sup>179</sup> Kravprofilen bör utformas så att man kan förvänta sig ett rimligt antal sökande uppfyller den. Ju fler sökande som kan förväntas, desto flera önskvärda och förstegsgivande krav behöver anges.<sup>180</sup> I en traditionell rekrytering hade informella kvalifikationer varit utslagsgivande i sådana fall. Detta är de

---

<sup>175</sup> SOU 2005:115 s. 102.

<sup>176</sup> SOU 2005:115 s. 104 och s. 125.

<sup>177</sup> SOU 2005:115 s. 122.

<sup>178</sup> SOU 2005:115 s. 126.

<sup>179</sup> SOU 2005:115 s. 118.

<sup>180</sup> SOU 2005:115 s. 103.

moment där det finns betydande risk för att omedvetna föreställningar och fördomar kan få diskriminerande effekter. Därför förordar utredningen tydligt specificerade ytterligare formella kunskaper som är avgörande för vem som ska kallas till intervju.<sup>181</sup>

Metoden med anonyma jobbansökningar innebär att ansökningshandlingarna kommer att bestå av två skilda typer av dokument. De handlingar som sökanden ska uppvisa är först och främst traditionella handlingar såsom meritförteckning, personligt brev, betygsutskrifter, arbetsgivarintyg, referenser etc. Denna information tas emot av andra än de som har att fatta beslut om anställning och ska sparas för att granskas först när aidentifieringen brutits. För att metoden ska fungera på önskvärt sätt ska arbetsgivaren dessutom utarbeta en *ansökningsblankett* som inte avslöjar den sökandes identitet utan endast formella kvalifikationer. Ansökningsblanketten ska formuleras utifrån de efterfrågade kvalifikationerna i kravprofilen.<sup>182</sup> En stor fördel blir enligt utredningen att man med metoden kan jämföra alla sökandes meriter på ett systematiskt sätt.<sup>183</sup> I jämförelse med detta har Anonymitetsutredningen funnit forskning kring att de kravprofiler som finns i annonser ofta gör det svårt att få till stånd ett önskat rekryteringsunderlag. Detta beror på att de inte är tillräckligt specificerade. En tydligare kravprofil kan antas leda till ett generellt sett bättre rekryteringsresultat.<sup>184</sup>

När det gäller utformningen av ansökningsblanketter finns, som ovan nämnts, olika modeller. *Mellerudsmodellen* är baserad på ett generellt ansökningsformulär, se bilaga A. Man har försökt spegla en traditionell rekrytering och använder sig därför av ett personligt brev. Fördelarna med detta anses vara att rekryterarna får en bättre helhetsuppfattning och att sk. udda meriter förklaras. Utredningen anser i motsats till detta att det personliga brevet ska bedömas först i samband med att den sökande kallas till intervju. Detta då man för att metoden ska vara effektiv enbart ska ta hänsyn till formella kvalifikationer. I *Norrköpings* kommun valde man att utforma en helt standardiserad blankett, se bilaga B. Denna blankett kunde fyllas i med kryss och därmed minimerades risken för att identifierande information skulle framkomma.<sup>185</sup> För mer om erfarenheter, se avsnitt 4.3.

Det är för att metoden ska uppfylla sitt syfte viktigt såväl att de mest kvalificerade kallas till intervju som att individen ska kunna försäkra sig om att vara anonym. Utredningen anser att en ansökningsblankett som formas efter en utvecklad kravprofil framstår som optimal ur såväl ett kvalifikations- som ett aidentifieringsperspektiv. Dock kan visst merarbete uppkomma vilket kan ses som ett argument mot metoden.<sup>186</sup> En utvecklad kravprofil hjälper enligt utredningen *arbetsgivaren* att på ett sakligt sätt gå ta beslut om vem som skall kallas till intervju. Detta då man tidigt i rekryteringsprocessen får en komplett bild av de sökandes formella

---

<sup>181</sup> SOU 2005:115 s. 117 f.

<sup>182</sup> SOU 2005:115 s. 111.

<sup>183</sup> SOU 2005:115 s. 102.

<sup>184</sup> SOU 2005:115 s. 119.

<sup>185</sup> SOU 2005:115 s. 112.

<sup>186</sup> SOU 2005:115 s. 112 f.

kvalifikationer.<sup>187</sup> Även den *arbetsökande* kommer med metoden märka fördelar i form av att det gör det lättare att bedöma huruvida denne har "[...] tillräckliga kvalifikationer för att vara behörig och vilka kvalifikationer som kan vara betydelsefulla när flera är behöriga. En ytterligare fördel är att en utvecklad kravprofil kan underlätta för sökande som inte fick anställningen att förstå varför, således en transparens som leder till ökad förståelse".<sup>188</sup>

### 4.3 Erfarenheter från Sverige och utlandet

Som nämnts ovan finns ingen forskning angående effektiviteten av den föreslagna metoden. Vad utredningen erfar har ett fåtal kommuner (tolv stycken) och en myndighet, vid rekrytering på försök använt sig av anonyma ansökningar. Det finns huvudsakligen tre olika metoder vilka redogörs för nedan.

När det gäller *inhemska* erfarenheter är den mest kända utformningen av metoden den så kallade *Mellerudsmodellen*. Detta var den första kommun som tillämpade metoden och har sedan inspirerat och varit "mall" för senare kommuner som valt att pröva metoden. Med denna modell har man försökt spegla en traditionell rekrytering. I Mellerudsmodellen tillämpas också ett ansökningsformulär där meriterna ska presenteras på ett avidentifierat sätt. I likhet med traditionellt förfarande använder man sig av ett personligt brev där sökanden mer utförligt kan redogöra för sina meriter, bilaga A.<sup>189</sup> Se vidare i avsnitt 4.2.

Melleruds kommun har enligt Sydsvenska Dagbladet gjort noggranna utvärderingar av metoden.<sup>190</sup> Det övergripande problemet har varit att de avidentifierade ansökningarna har skapat administrativa problem och att handläggningstiderna har blivit längre. Detta då en stor andel av de sökande endast lämnar in traditionella ansökningshandlingar och inte fyller i det avidentifierade formuläret. Detta har lett till omfattande merarbete då två parallella rekryteringsprocesser skapats till samma anställning eftersom traditionella ansökningshandlingar har tillåtits vid sidan av de avidentifierade ansökningsformulär som utarbetats. Andra problem som påträffats är språkliga sådana samt att det är svårt att dölja ålder och etnicitet när det framgår av basfakta i ansökan. De har också funnit flera fördelar. Kommunen menar att gallringen av vilka som ska kallas till intervju blir rättvisare. Därmed kan fler sökande kallas och det finns en större chans för personer med utländsk bakgrund att bli anställda. Kommunen menar också att risken för jäv minskar. Vidare har de kommit fram till att arbetsgivaren bättre kan ta tillvara den kompetens som eftersöks. Mellerud anser att den största vinsten med metoden är att tillämpningen har lett till en intensiv debatt om vilka personer som får offentliga jobb. Kommunens personalchef uppger att Mellerud har fler anställda med utomnordisk bakgrund än när anonymiseringen inleddes för fem-sex år sedan. Han påtalar emellertid att det inte bara beror på tillämpningen av metoden. Inte en enda sökande som

---

<sup>187</sup> SOU 2005:115 s. 119 f.

<sup>188</sup> SOU 2005:115 s. 120.

<sup>189</sup> SOU 2005:115 s. 46 f.

<sup>190</sup> Sydsvenska Dagbladet 2006-11-25, *Söka jobb anonymt testas i Skåne*.

varit anonym i första skedet av rekryteringsprocessen har hittills anställts i kommunen.<sup>191</sup>

*Norrköpings kommun* har använt metoden på försök i drygt ett år och i mycket begränsad omfattning, endast inom en förvaltning och vid rekrytering till fyra anställningar. Försöket ska nu göras om. Kommunen valde en annan metod där man helt standardiserade ansökningsblanketten. De valde, i motsats till Mellerud, att inte använda sig av ett personligt brev i den första fasen; vilka sökanden som ska kallas till intervju, se bilaga B.<sup>192</sup>

*Statens kärnkraftsinspektion, SKI* använder sig av en tredje metod. SKI har till skillnad från de ovan nämnda exemplen inte en försöksverksamhet utan anonyma ansökningar är en del av den reguljära verksamheten. Här har ansökningarna tagits emot på vanligt sätt. De sökande har inte informerats och inte heller använt sig av en särskild ansökningsblankett utan avidentifieringen har skötts helt inom myndigheten. En utförlig kravspecifikation har gjorts. När ansökningshandlingarna kommit in har en personalsekreterare avidentifierat ansökningarna då denne sammanfattat den sökandes meriter. Detta innebär att de formella kunskaperna, utbildning och arbetslivserfarenhet, har presenterats för rekryteringsgruppen för att inte sökandenas identitet eller grupptillhörighet röjs.<sup>193</sup> Metoden uppges användas vid de flesta men inte samtliga rekryteringar. Det görs inom myndigheten ca tio rekryteringar per år och till en plats brukar det vara ca 35 sökanden.<sup>194</sup>

Inom *Göteborgs kommun* pågår nu, enligt Anonymitetsutredningen, den mest omfattande försöksverksamheten med anonyma ansökningshandlingar. Ingen utvärdering är hittills klar. Mångfald, det vill säga att personalen ska spegla befolkningssammansättningen, är ett av kommunens prioriterade mål. Under ett års försök har ett tiotal personer med utländsk bakgrund anställts men de hade förmodligen anställts ändå. Kommunen menar att metoden är arbetskrävande och det är tveksamt att den skapar mångfald. Kommunen menar att andra metoder är att föredra för att öka mångfalden.<sup>195</sup>

Nedan presenterar jag kort några ytterligare svenska erfarenheter jag funnit i dagspress. *Växjö kommun* har också provat metoden men avbröt försöket i förväg då avidentifieringen tog för lång tid. Vidare menar kommunen att metoden skapade ökat godtycke och att viktiga personuppgifter föll bort.<sup>196</sup> TCO uppger i sitt remissyttrande att *SKTF* i sin roll som arbetsgivare har tillämpat metoden sedan tre år tillbaka och anser att den fungerat bra. Av information på *SKTF*:s hemsida framgår att metoden använts men att erfarenheterna både är positiva och negativa.<sup>197</sup> Framförallt är det merarbete och merkostnader som uppges som problem. *SKTF* har provat olika utformningar av metoden. Metoderna har delvis styrts av antalet sökanden till de aktuella tjänsterna. Efter användandet av metoden har en utvärdering gjorts som presenterar en sammanfattning av

---

<sup>191</sup> Sydsvenska Dagbladet 2006-11-25, *Söka jobb anonymt testas i Skåne*.

<sup>192</sup> SOU 2005:115 s. 46 f.

<sup>193</sup> SOU 2005:115 s. 45.

<sup>194</sup> SOU 2005:115 s. 45.

<sup>195</sup> Sydsvenska Dagbladet 2006-11-25, *Söka jobb anonymt testas i Skåne*.

<sup>196</sup> Sydsvenska Dagbladet 2006-11-25, *Söka jobb anonymt testas i Skåne*.

<sup>197</sup> [https://www.sktf.se/Templates/Page\\_\\_\\_\\_7595.aspx](https://www.sktf.se/Templates/Page____7595.aspx) 2007-01-18.

erfarenheterna och vad de funnit är viktigt att tänka vid tillämpningen. Ett problem de stött på har varit att en del sökanden har valt bort den anonyma blanketten och lämnat en mer personlig ansökan vilket medfört merarbete. Vidare har ansökan endast varit möjlig att skicka in via en jobsajt på Internet. Genom att enbart en sökkanal valts har de funnit att vissa sökanden därigenom utestängts. Positiva erfarenheter presenteras i form av att i samtliga fall har personalfunktionen haft en viktigare roll än tidigare. Detta menar SKTF kanske kan bidra till ökad objektivitet i bedömningen av vilka sökanden som ska vidare till en anställningsintervju. För att det ska fungera har man funnit att det krävs att man för ett resonemang om vad som ska ske före, under och efter varje nyrekrytering. Före handlar det om att göra en mycket noggrann kravprofil på tjänsten och bedöma hur den ska presenteras. Ansökan består av en självskattning där den sökande får ange huruvida man bedömer att den egna kompetensen svarar mot kravprofilen på den aktuella tjänsten. Detta kräver en mycket tydlig krav- och kompetensprofil. Under rekryteringsprocessen krävs en kvalificerad bedömning av de sökanden och en utvecklad uttagnings- och intervjuteknik. Sammanfattningsvis ser SKTF en stor fördel i att arbetsgivarna utvecklar sina rekryteringsmetoder och seriöst prövar varje enskild rekrytering för att undvika diskriminering.<sup>198</sup>

När det gäller erfarenheter från *utlandet* har Anonymitetsutredningen funnit att inget av de undersökta länderna använder sig av anonyma jobbansökningar.<sup>199</sup> Utredningen anför i anknytning till detta att ett införande av metoden skulle medföra att Sverige blir ett föregångsland när det gäller mångfaldsarbete. "[...] Sverige och den offentliga sektorn kan placera sig i täten internationellt i utvecklandet av en metod med anonyma ansökningshandlingar."<sup>200</sup> Nedan går jag kortfattat igenom om och i så fall hur metoden tillämpats i USA, Storbritannien och Frankrike.

USA är på flera sätt ett föregångsland när det gäller antidiskriminerings- och mångfaldspolitik och är därför enligt Anonymitetsutredningen ett intressant jämförelseobjekt. Metoder med anonyma jobbansökningar används, vad utredningen erfar, inte i USA i någon större utsträckning om ens alls. I mångfaldsarbetet har man fokuserat på utbildning istället för att intervensera i hur anställningsprocedurer organiseras. Utbildningens syfte är att skapa medvetenhet om fördomar och förutfattade meningar och ska underlätta för att utveckla institutionella procedurer som utifrån denna medvetenhet kan motverka risken för diskriminering. Intervjufasen anses vara den fas där risken för diskriminering är störst. Metoder som lyfts fram som lämpliga för att motverka risken är att använda sig av rekryteringsgrupper med en mångfald av erfarenheter och att utforma intervjufrågor och intervjumiljön på ett sådant sätt att utslag av fördomar kan minimeras.<sup>201</sup> Kanadas mångfaldsarbete är likt USA:s när det gäller att det centrala är att uppmärksamma de situationer i arbetslivet där risken är stor att särbehandling förekommer. Fokus ligger alltså på att förebygga och motverka risk för diskriminering. Inte heller i Kanada

---

<sup>198</sup> [https://www.sktf.se/Templates/Page\\_\\_\\_\\_7595.aspx](https://www.sktf.se/Templates/Page____7595.aspx) 2007-01-18.

<sup>199</sup> SOU 2005:115 s. 49.

<sup>200</sup> SOU 2005:115 s. 104.

<sup>201</sup> SOU 2005:115 s. 49 f.

används enligt utredningen anonyma jobbsökningar.<sup>202</sup> *Storbritannien* anses vara det land i Europa som är mest utvecklat när det gäller politik mot diskriminering och för mångfald. När det gäller rekryteringsprocesser finns det konkreta utbildningar om hur man däri motverkar risken för särbehandling. Enligt utredningen används inte anonyma ansökningar som en metod. En av förklaringarna till att ovanstående länder inte tillämpar metoden är på det sätt antidiskrimineringsarbetet i de anglosaxiska länderna utformats. Arbetsmarknaden präglas där av individuella avtal och därför undviks reglering i detaljfrågor från statens sida. Det finns en stark antidiskrimineringslagstiftning som ram och det är enligt denna arbetsgivarens sak att kunna visa att denne tillämpar rekryteringsprocesser som inte diskriminerar sökanden.<sup>203</sup> *Frankrike* har tidigare inte fört någon uttalad integrationspolitik men på senare år har problemen med särbehandling i anställningsförfarandet uppmärksammats. Man har diskuterat kring en metod med anonyma ansökningar men vid tidpunkten för publiceringen av Anonymitetsutredningen, december 2005, fanns inget konkret förslag.<sup>204</sup>

I april 2006 antogs en ny likabehandlingslag i Frankrike. Denna var en reaktion på upproren som skakade Paris hösten 2005 då ungdomar, främst med utländsk bakgrund, satte eld på tusentals bilar. Dessa händelser blev ett tydligt uttryck för att Frankrike misslyckats med sin integrationspolitik. Händelserna blev alltså en ögonöppnare för landet som trott sig leva enligt principerna om frihet och jämlikhet.<sup>205</sup> En undersökning som genomfördes 2004 med metoden situation testing visade att en jobbsökande med ett fransk klingande namn hade fem gånger så stor chans att bli kallad till intervju än en person med en identisk meritförteckning men med ett arabisk- eller nordafrikansk klingande namn.<sup>206</sup> Anonyma jobbsökningar föreslogs som en åtgärd i den nya lagen. Metoden skulle förpliktiga företag med mer än 50 anställda att upprätthålla anonymiteten hos de sökande. Det stod dock inte klart ifall och i vilken utsträckning bestämmelsen skulle gälla exempelvis för rekryteringsföretag och för jobbsökarsidor på Internet. Mottagandet av förslaget var blandat. Frankrikes president, Jacques Chirac, stödde förslaget och menade att den kan motverka etnisk diskriminering. Han uttalade också att varje metod som kan förändra de diskriminerande strukturerna i samhället är värd att testa. Arbetsmarknadens parter var däremot inte lika positiva. Flera fackförbund på arbetstagsidan menade att metoden inte var ett effektivt svar på den diskriminering som förekommer. De anförde att man måste undersöka rekryteringsprocessen så att problemen uppmärksammas samt att förslaget är alltför trivialt för att göra någon skillnad. Ett av fackförbunden hade en positiv ståndpunkt, att metoden åtminstone medför att de sökande kommer över det första hindret i rekryteringsprocessen och därför menade de att metoden måste testas. På arbetsgivarsidan var man mer negativa och sade att metoden skulle underminera den fria anställningsrätten. De menade att det

---

<sup>202</sup> SOU 2005:115 s. 51 f.

<sup>203</sup> SOU 2005:115 s. 53 f.

<sup>204</sup> SOU 2005:115 s. 52.

<sup>205</sup> Jfr. AP Alert – Labor 2006-10-18, *French government gives up on anonymous job resumes*; USA Today, AP 2005, *Anonymous resumes may fight discrimination in France*.

<sup>206</sup> USA Today, AP 2005, *Anonymous resumes may fight discrimination in France*.

är bättre att anförtro problemen åt förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Ett annat argument gäller små företag vilka de menar varken har tid eller möjlighet att använda sig av metoden. Därför menade de att ett lagstadgat krav att tillämpa metoden inte är genomförbart i praktiken. En organisation för rekryterare innehade samma ståndpunkt och menade vidare att chansen är liten att metoden kommer att leda till en förändring av diskriminerande strukturer i grunden. Den franska regeringen beslutade sig för att inte implementera lagen och därmed finns det idag inget lagstadgat krav på att använda sig av metoden. Ett problem som anförts i anknytning till diskussionen om metoden är att det enligt fransk lag är förbjudet att på arbetsplatsnivå ha databaser med registrering av personers ras eller etniska härkomst. Kritikerna menar att det inte går att utvärdera om metoden är framgångsrik om inte någon form av statistik förs. Förespråkarna av metoden menar att någon registrering inte är någon förutsättning för ett arbete mot diskriminering. De menar att det primära är att bekämpa diskriminering och först därefter studera och analysera resultaten. Kritik som framkommit i debatten gällande anonyma jobbansökningar är också risken för att metoden skulle leda till kvotering av minoriteter eller aktiva åtgärder, som tvärt emot syftet, skulle åstadkomma diskriminerande effekter. Vidare menar kritiker att anonyma jobbansökningar inte ensamt kan åstadkomma en förändring av de diskriminerande strukturerna på arbetsmarknaden. Bland annat anförs att metoden enbart tar sikte på det första skedet i rekryteringsförfarandet, en arbetsgivare som vill diskriminera, kan göra så i intervjufasen.<sup>207</sup> Även innan den nya lagen började diskuteras förekom tester med anonyma jobbansökningar. Peugeot Citroën inledde 2005 ett försök med metoden som en del av det aktiva mångfaldsarbete som inleddes 2004. Under 2006 planerades en andra testomgång. Jag har inte funnit någon utvärdering av denna.<sup>208</sup>

Jag har också funnit en diskussion kring metoden med anonyma jobbansökningar i *Nederländerna*. Hösten 2006 uttryckte socialministern sitt stöd för metoden. Den skulle ha till syfte att öka mångfalden och motverka diskriminering på grund av etnicitet respektive ålder. Orsaken till att metoden blivit aktuell är att Nederländerna har ett växande mångkulturellt samhälle och har insett vikten av att kunna ta tillvara all kompetens. En kommun har hittills gjort försök med metoden genom att ha tagit bort födelsedatum och namn före det att ansökningarna getts till de rekryteringsansvariga. Inom kommunen var man oeniga om att tillämpa metoden och gick med på att göra så enbart ifall noggranna utvärderingar skulle ske. Några sådana har ännu inte genomförts. Sammanfattningsvis stödjer arbetsgivare att ha en mångfaldsplan på arbetsplatsnivå men är tveksamma till att lagstifta kring åtgärder såsom anonyma jobbansökningar.<sup>209</sup>

---

<sup>207</sup> USA Today, AP 2005, *Anonymous resumes may fight discrimination in France*.

<sup>208</sup> [http://www.sustainability.psa-peugeot-citroen.com/employees/dialogue-cohesion/actions-achievements/top\\_priority.htm?id=3006](http://www.sustainability.psa-peugeot-citroen.com/employees/dialogue-cohesion/actions-achievements/top_priority.htm?id=3006) 2007-01-18.

<sup>209</sup> Grünell 2007. Jfr. [http://www.sustainability.psa-peugeot-citroen.com/employees/dialogue-cohesion/actions-achievements/top\\_priority.htm?id=3006](http://www.sustainability.psa-peugeot-citroen.com/employees/dialogue-cohesion/actions-achievements/top_priority.htm?id=3006) 2007-01-18.



För en sammanfattning av och diskussion kring de praktiska problem som har påträffats i samband med ett användande av metoden se avsnitt 4.4 nedan.

## 4.4 Eventuella problem med metoden

Detta avsnitt inleder jag med en presentation av de nackdelar och praktiska problem Anonymitetsutredningen anför kan uppkomma i samband med ett användande av metoden. Härefter går jag igenom remissinstansernas synpunkter på metoden. Avslutningsvis redogör jag för vilka problem som stötts på i samband med tillämpning i praktiken i Sverige. Eftersom jag inte funnit några dokumenterade utländska erfarenheter utan bara diskussioner har jag valt att enbart ta med svenska erfarenheter.

*Anonymitetsutredningen* är väldigt positiv till metoden. Det ligger i utredningens uppdrag att väga för- och nackdelar mot varandra. Enligt min mening problematiserar inte utredningen metoden i så hög grad. Utredningen presenterar några eventuella praktiska problem. Inledningsvis kan nämnas *intern rekrytering*. Enligt Anonymitetsutredningen skulle inte metoden innebära några problem av ”mer allvarlig art” i samband med sådana. Utredningen påtalar dock att det finns en risk att kravprofilen utformas så att det passar en intern kandidats meriter. Sådana förfaranden medför att det blir svårt att hålla kandidaten anonym.<sup>210</sup> Utredningen påtalar också risken att *all relevant information inte kommer fram* i den första fasen. För att minska risken härför föreslår utredningen att stickprov ska tas eller ”på annat sätt försäkra sig om att de verkligen mest meriterade valts ut för anställningsintervju”.<sup>211</sup> När det gäller eventuellt *merarbete* till följd av metoden anser utredningen att vinsterna i form av säkerställande av likabehandling och mångfald uppväger detta.<sup>212</sup> Utredningen presenterar också ett möjligt problem att metoden skulle utgöra ett *hinder för aktiva diskrimineringsåtgärder*. Utredningen kommer till slutsatsen att metoden inte skulle vara något hinder för sådana då arbetsgivaren även med tillämpning av metoden kan efterfråga exempelvis etnicitet i kravprofilen.<sup>213</sup> Vidare kan det vara problematiskt hur man vid ett användande av metoden skulle hantera sk. *udda meriter* med vilka avses adekvata meriter men som inte passar in i ansökningsblanketten. Detta skulle exempelvis kunna utgöra en motsvarande utbildning utomlands. Anonymitetsutredningen är övertygad att risken för särbehandling på grund av udda meriter inte ökar med metoden.<sup>214</sup> Ett annat problem som uppkommer är metodens *eventuella påverkan på gällande rätt* och huruvida gällande lagstiftning måste ändras för att korrelera med förslaget. Utredningen kommer fram till att en tillämpning av metoden inte strider mot grundlagens krav på saklighet och opartiskhet som gäller vid anställningsförfarande i offentlig sektor så länge man beaktar samtliga omständigheter senast innan anställningsbeslutet.<sup>215</sup> Ytterligare problem som skulle kunna uppkomma gäller *offentlighet och*

---

<sup>210</sup> SOU 2005:115 s. 101 f.

<sup>211</sup> SOU 2005:115 s. 102.

<sup>212</sup> SOU 2005:115 s. 104.

<sup>213</sup> SOU 2005:115 s. 125.

<sup>214</sup> SOU 2005:115 s. 111.

<sup>215</sup> SOU 2005:115 s. 67-69 samt för slutsatser 97 ff.

*sekretess* rörande de inkomna ansökningshandlingarna.<sup>216</sup> Avslutningsvis kan *omplaceringsrätt, återanställningsrätt och företrädesrätt* nämnas.<sup>217</sup> Utredningen anför att när det gäller *kommun och landsting* blir det inte aktuellt med något rekryteringsförfarande, och därför heller inget användande av metoden, när någon uppfyller kraven för företrädesrätt till en viss anställning. Då ska den (av de) företrädesberättigade (med bäst plats i turordningen och tillräckliga kvalifikationer) få tjänsten och inte den som torde vara mest lämpad. Inom *staten* kan det dock förekomma ett rekryteringsförfarande till en anställning även när någon har företrädesrätt till den anställningen.<sup>218</sup> Anonymitetsutredningen säger vidare att uppgiften att någon har företrädesrätt helt klart är både saklig och relevant. Dock bör den uppgiften inte tas med i ansökningsblanketten eftersom om den fanns med, skulle man förmodligen i de flesta fall enkelt kunna identifiera personen.<sup>219</sup>

När det gäller praktiska problem som de *remissinstanser* jag valt att ta med uppmärksammat är det som i stort sett genomgående nämns det *merarbete och de ökade kostnader* metoden torde medföra.<sup>220</sup> Vidare anför Svenskt Näringsliv och HomO kritik mot att det inte finns någon forskning om metoden vilket gör att metoden inte är vetenskapligt förankrad och att det därmed är svårt att dra några slutsatser rörande dess lämplighet.<sup>221</sup> SACO menar att modellen som föreslås är alltför *långtgående*. Om metoden skulle användas förordar SACO en utformning lik Mellerudsmodellen. I den modellen har sökanden möjlighet att i ett personligt brev som fogas till den anonyma ansökan utveckla meriterna som angivits i den förtryckta ansökan.<sup>222</sup> SACO nämner som ett problem att *många sökande kallas* till intervju samt att metodens lämplighet inte kan generaliseras till att passa alla anställningar i alla typer av verksamheter.<sup>223</sup> Arbetsgivarverket menar att det är särskilt viktigt för arbetsgivaren att göra en helhetsbedömning vid tillsättning av *ledande tjänster*. De anför också att rekryteringsmetod måste kunna väljas utifrån dessa olika förutsättningar. Arbetsgivarverket menar vidare att det är risk att inte meriter framgår eftersom det inte finns något personligt brev som kan förklara.<sup>224</sup> IFAU anför i sitt remissvar att det är ett problem att exakt *utbildningsort* är en uppgift som enligt Anonymitetsutredningen inte ska lämnas i ansökan. IFAU anser att utelämnandet av sådana uppgifter är problematiskt då det torde vara något som arbetsgivaren vill ta hänsyn till och vill värdera inför en rekrytering. IFAU menar att inte all utbildning vid universitet och högskolor i Sverige och i utlandet ovillkorligt kan anses jämbördig.<sup>225</sup> Arbetsgivarverket anför att det är ett problem hur man ska ta hänsyn till de personer som har *företrädesrätt*. Arbetsgivarverket anför att metoden strider

---

<sup>216</sup> SOU 2005:115 s. 86 ff. samt s. 97-99.

<sup>217</sup> Arbetsgivarverket 2006, s. 58.

<sup>218</sup> Se vidare prop. 1974:174 s. 64; Arbetsgivarverket 2006, s. 53.

<sup>219</sup> SOU 2005:115 s. 97 f.

<sup>220</sup> Svenskt Näringslivs remissvar s. 1; SACOs remissvar s. 1; Arbetsgivarverkets remissvar s. 2; HomOs remissvar s. 1; IFAUs remissvar s. 1.

<sup>221</sup> Svenskt Näringslivs remissvar s. 1; HomOs remissvar s. 1.

<sup>222</sup> SACOs remissvar s. 4. Se vidare kapitel 3.2 och bilaga A.

<sup>223</sup> SACOs remissvar s. 3.

<sup>224</sup> Arbetsgivarverkets remissvar s. 4.

<sup>225</sup> IFAUs remissvar s. 1-2.

mot den *arbetsgivarpolitiska delegeringen* om regeringen reglerar eller lämnar konkreta förslag om hur myndigheterna ska organisera rekryteringsprocessen. JämO och HomO anför i sina remisser att det är problematiskt att de sökande genom att kryssa ja eller nej på givna frågor i en förtryckt ansökan gör bedömning av sina egna kvalifikationer. Det som är problematiskt här, menar de, är att *kvinnor tenderar att undervärdera* och män övervärdera sina erfarenheter och sin kompetens. Därför föreslår de att ansökningsblanketten utformas på ett annat sätt. DO menar, baserat på egna erfarenheter, att det är omöjligt att utforma en ansökning på ett sätt som helt eliminerar överskattning eller underskattning av de egna kvalifikationerna.<sup>226</sup> Några av remissinstanserna; SACO, HomO och JämO, kommenterar särskilt det aktiva arbetet. De anför att metoden med anonyma jobbansökningar inte är lämplig och effektiv i sig utan det som behöver stå i fokus är det aktiva arbetet och utformandet av en kravprofil som inte blir (oavsiktligt) diskriminerande. Att utveckla kvaliteten på kravprofilen leder enligt HomO bättre till en saklig bedömning än vad metoden gör. Utarbetade kravprofiler menar HomO också kunna utgöra ett jämförelsematerial vid eventuella anmälningar om diskriminerande rekrytering. DO instämmer och säger i sitt remissvar att otydligt utformade kravprofiler ökar utrymmet för godtycke.<sup>227</sup> IFAU påpekar när det gäller användandet av en kravprofil att det i förväg vara svårt att täcka in all kompetens som kan vara relevant för tjänsten.<sup>228</sup>

Följande är en sammanfattning av de problem som uppkommit vid ett *användande av metoden*. Enligt Anonymitetsutredningen är de kommuner och den myndighet som, enligt Anonymitetsutredningen, har prövat metoden, generellt för idén. Den upplevs fungera såväl praktiskt som kvalitetsmässigt.<sup>229</sup> Kommunerna uppger dock flera problem främst i form av merarbete och att rekryteringsarna därmed tar längre tid. Vidare har Melleruds kommun funnit det svårt att dölja samtliga personliga uppgifter. Exempelvis har ålder och etnicitet framkommit genom att det kunde utrönas av basfakta i ansökan. Kommunen anför också språk som ett sådant problem.<sup>230</sup> Växjö kommun har i sitt försök funnit att avidentifieringen skapade godtycke genom att viktiga personuppgifter fallit bort.<sup>231</sup> Sammanfattningsvis är kommunerna också osäkra på huruvida metoden de facto uppnår sitt mål, att den ökar den etniska mångfalden. Dock har de erfart som följd att frågorna om behov av ökad etnisk mångfald fått större roll i organisationerna.<sup>232</sup> För mer om erfarenheter, se avsnitt 4.3.

---

<sup>226</sup> JämOs remissvar s. 1; HomOs remissvar s. 2; DOs remissvar s. 2.

<sup>227</sup> SACOs remissvar s. 1; HomOs remissvar s. 4; DOs remissvar s. 2.

<sup>228</sup> IFAUs remissvar s. 1-2.

<sup>229</sup> SOU 2005:115 s. 45.

<sup>230</sup> Sydsvenska Dagbladet 2006-11-25, *Söka jobb anonymt testas i Skåne*.

<sup>231</sup> Sydsvenska Dagbladet 2006-11-25, *Söka jobb anonymt testas i Skåne*.

<sup>232</sup> SOU 2005:115 s. 43 f. samt s. 48.

## 5 Analys

I min utredning ovan har jag funnit stöd för att det förekommer **diskriminering** i anställningsförfarandet - både av etniska minoriteter och av kvinnor. För detta finns det stöd både i inhemska och utländska studier. Särskilt tydlig blir diskrimineringen när man med metoden situation testing skickar in fingerade ansökningar som uppger samma meriter men det som skiljer sig åt är de personliga uppgifterna såsom namn. Personer med utländskklingande namn och kvinnor blir kallade till intervju i lägre grad än majoriteten. När personuppgifterna döljs har undersökningar visat att chansen att bli kallad till intervju och till att bli anställd ökar.<sup>233</sup> Diskrimineringen torde till en betydande del ske på det strukturella planet.<sup>234</sup> Bland annat ställs orimliga krav på kunskaper i svenska språket och invandrare diskrimineras på grund av namn. Ett annat moment som verkar diskriminerande är att många rekryteringar sker genom informella kanaler, nätverk, och tjänsterna annonseras inte ut.<sup>235</sup> Detta trots att lagen mot etnisk diskriminering kräver att arbetsgivaren ska verka för att alla, oavsett etnisk tillhörighet ska ges möjlighet att söka lediga arbeten. Värt att notera är att verksamheter inom den offentliga sektorn åläggs ännu mer långtgående krav: de är förutom ovanstående skyldiga att anmäla lediga platser till arbetsförmedlingen. Forskning visar att interna rekryteringar är särskilt vanligt förekommande i samband med tillsättning av ledande tjänster. En följd av det här är att de som inte har tillträde till nätverken inte heller har möjlighet att komma på intervju och komma in i företaget. Inom nätverken efterfrågas någon som är lik en själv, den som är ansvarig för rekryteringen. På så sätt upprätthålls en homogen arbetsplats.<sup>236</sup> Enligt min mening är det bakomliggande föreställningar om grupper som medför att personalens sammansättning reproduceras och strukturen i företaget upprätthålls. Så hur kan mönstret brytas? Valet mellan sökanden som innebär diskriminering är förmodligen i åtskilliga fall omedveten. För att kunna komma åt ovanstående krävs metoder som åstadkommer förändring i attityder. Detta innebär att göra människor uppmärksamma på de bakomliggande strukturer som påverkar synen på minoriteter.

En metod för att åstadkomma en förändring kan vara **anonyma jobbsökningar**. Metodens syfte är att komma tillrätta med ett tvådelat problem. Dels är målet att öka mångfalden i offentlig sektor dels att säkerställa att de arbetssökande försäkras likabehandling. För att komma tillrätta med problemet avses metoden underlätta för myndigheter att endast fästa vikt vid sakliga grunder vid rekrytering. Den centrala frågan är ifall den föreslagna metoden skulle göra någon skillnad - om den skulle säkerställa likabehandling. Anonymitetsutredningen är nästan odelat positiv till metoden, trots bristen på forskning och dokumenterade erfarenheter: "[...] enligt utredningens mening ger [...] en allmän rimlighetsbedömning

---

<sup>233</sup> Notera att situation testing inte hittills tillämpats i svensk forskning. För utländska erfarenheter se Heckman 1998.

<sup>234</sup> Jfr. SOU 2005:56.

<sup>235</sup> Jfr. Integrationsverket 2005, s. 13.

<sup>236</sup> JämO 2003, s. 12.

vid handen att en tillämpning av den föreslagna metoden med stor säkerhet måste bidra till att uppfylla målsättningen att minska risken för särbehandling.”<sup>237</sup>

Jag är inte lika positiv till metoden och är kritisk på flera punkter, både när det gäller praktiska problem och bakomliggande värderingar. När det gäller praktiska problem menar jag, med grund i erfarenheter, att det största är det *merarbete och de ökade kostnader* som torde uppkomma vid en tillämpning av metoden.<sup>238</sup> Exempel på dessa problem är att vissa sökanden torde välja bort den anonyma blanketten och skickar in traditionella handlingar. Detta leder således till dubbla förfaranden som kräver fler resurser.<sup>239</sup> Vidare är jag kritisk mot att metoden bara tar sikte på det *första skedet* i anställningsförfarandet.<sup>240</sup> Detta innebär att en arbetsgivare som vill kan, även med en användning av metoden, diskriminera i senare skeden i rekryteringsförfarandet exempelvis vid intervjun. Detta är ett centralt problem eftersom jag har funnit stöd för att det är intervjufasen som är den mest avgörande i förfarandet.<sup>241</sup> Ett annat problem som är värt att beröra är huruvida metoden överensstämmer med *gällande rätt*. Det som är aktuellt är främst ifall metoden strider mot grundlagens krav på saklighet och opartiskhet. Jag menar, i likhet med Anonymitetsutredningen, att så inte är fallet så länge man beaktar samtliga omständigheter senast innan anställningsbeslutet.<sup>242</sup> Vidare menar Anonymitetsutredningen att metoden är utformad så att den är möjlig att använda vid alla typer av anställningar.<sup>243</sup> Detta anser jag inte är en hållbar ståndpunkt.<sup>244</sup> Särskilt när det gäller tillsättning av *ledande befattningar* menar jag att det torde vara särskilt viktigt att arbetsgivaren gör en helhetsbedömning av de sökandes kvalifikationer. Denna bedömning behöver ske såväl av formella som informella kvalifikationer. Att informella kvalifikationer är allt viktigare i meritvärderingen har också Edström påpekat.<sup>245</sup> I anknytning till detta är ett annat praktiskt problem att flera av individens *konkurrensfördelar försvinner* när uppgifter som utbildningsort inte kan anges. Denna uppgift anser jag, vilket också IFAU anför i sin remiss, vara viktig för arbetsgivare att beakta i urvalet av sökanden. Vidare anser jag att metoden är alltför *långtgående*.<sup>246</sup> Metoden är inte det enda sättet en avidentifiering kan ske. För att minska risken för att relevanta meriter missas menar jag att en modell med ett personligt brev som fogas till de anonyma handlingarna är att föredra. Denna utformning har, som ovan nämnts, Melleruds kommun använt sig av.

Vidare är jag kritisk mot att metoden uppmanar de arbetssökande att dölja sin identitet för att kunna få jobb. Jag anser att det är en långtgående *kränkning* av individen att denne vid ett användande av

---

<sup>237</sup> SOU 2005:115 s. 122.

<sup>238</sup> Exempelvis Göteborgs kommun och SKTF har erfårit detta, se vidare s. 37-38.

<sup>239</sup> Stöd för detta visar erfarenheter från Mellerud och SKTF, se s. 36-38.

<sup>240</sup> Notera att fas ett i förfarandet är det enda Anonymitetsutredningens uppdrag innefattar: SOU 2005:115 s. 90.

<sup>241</sup> Jfr. SOU 2005:115 s. 27 f.

<sup>242</sup> SOU 2005:115 s. 97 ff.

<sup>243</sup> SOU 2005:115 s. 101.

<sup>244</sup> Jfr. Arbetsgivarverkets remissvar till SOU 2005:115 s. 4.

<sup>245</sup> Edström 2001, s. 100-125.

<sup>246</sup> Jfr. SACOs remissvar till SOU 2005:115 s. 2.

metoden måste utelämnas delar av sin kompetens. Rätten till likabehandling förutsätter att var och en får vara den han eller hon är.<sup>247</sup> Vad jag också har noterat är att Anonymitetsutredningen *enbart har etnisk mångfald som mål* vilket jag ser som ett intressant samhällsfenomen. I anknytning till detta har jag uppmärksammat att mångfald inte bara gäller etnisk bakgrund utan olikhet i stort, det vill säga med hänsyn till exempelvis kön och ålder. Mångfald är en blandning av dessa olikheter.<sup>248</sup> Ett mångfaldsmål är inte uppnått förrän allas kunskaper och kompetens tas tillvara. Här finns alltså ett problem gällande hur en intresseavvägning mellan de olika diskrimineringsgrunderna ska ske. Alltså menar jag att det är viktigt att medvetandegöra att ett aktivt arbete gällande exempelvis etnicitet inte får ske på bekostnad av någon annan minoritet och medföra att det arbetet marginaliseras. Laurén och Lavén menar, när det gäller jämställdhetsarbetet, att hänsyn till olika berättigade intressen, såsom intresset av att anställa handikappade och äldre kan åstadkommas genom att planera åtgärderna.<sup>249</sup> Även *Diskrimineringskommittén* behandlar kortfattat detta problem men ger inget entydigt svar. Jag uppfattar deras åsikt som att det är upp till den enskilde arbetsgivaren att handla i enlighet med målen i dennes likabehandlingsplan, exempelvis om en jämn fördelning mellan könen är prioriterad är det detta mål som ska styra urvalet av sökanden.<sup>250</sup> Diskrimineringskommittén anför på ett annat ställe i utredningen att det, vid sidan av kön, ”får anses rimligt att arbetsgivare numera i anställningssituationer beaktar också intresset av en någorlunda blandad sammansättning även när det gäller de anställdas etniska tillhörighet.”<sup>251</sup> Således torde detta mål vara prioriterat av samhället. Arbetet med etnisk mångfald är alltså enligt min åsikt något som ligger i tiden. Jämställdhetsarbetet, å sin sida, torde inte längre vara prioriterat. Den allmänna synen är enligt min uppfattning att jämställdhet redan är uppnådd – diskurser som att ”Sverige är världens mest jämställda land” och att ”jämställdheten har gått för långt” tror jag har medfört att jämställdhetsfrågor hamnat i skymundan. Det som glöms bort är baksidan – att Sverige har en av världens mest segregerade arbetsmarknader.<sup>252</sup>

En av frågorna när det gäller metoden med anonyma jobbansökningar är *vems intresse som är i fokus*. Ovan har jag funnit stöd för att diskriminering förekommer på arbetsmarknaden. Således kan man säga att fokus i anknytning därtill handlar om ett samhällsperspektiv med *rättvisa* och jämlikhet som önskvärda tillstånd. Anonymitetsutredningen anför att ett av den *offentliga sektorns* intressen är att avspegla befolkningen. Detta menar den kan öka respekten och legitimiteten bland grupper som annars genom utanförskap riskerar att marginaliseras alltmer från samhället.<sup>253</sup> För att uppnå mångfald anför Anonymitetsutredningen att den offentliga sektorn har ett intresse av att konkurrera om den kunskap och kompetens som finns. Därför menar utredningen att de offentliga

---

<sup>247</sup> Jfr. SACOs remissvar till SOU 2005:115 s. 4.

<sup>248</sup> Jfr. Roth 2004, s. 9; Abrahamsson 1999, s. 140.

<sup>249</sup> Laurén och Lavén 1992, s. 107.

<sup>250</sup> SOU 2006:22 s. 668.

<sup>251</sup> SOU 2006:22 s. 733.

<sup>252</sup> Jfr. JämOs remissvar till SOU 2006:22 s. 7; Mlekov och Widell 2003, s. 112.

<sup>253</sup> SOU 2005:115 s. 129 f. Jfr. SOU 2006:22 s. 651.

arbetsgivarna måste vara attraktiva som arbetsplatser.<sup>254</sup> Således är det nödvändigtvis inte rättviseperspektivet som är det centrala utan främst ett intresse av att attrahera den mest kompetenta arbetskraften.<sup>255</sup> Alltså menar jag att vad doktrinen kallar organisationsperspektivet är minst lika mycket i fokus när det gäller den offentliga sektorns intresse av metoden.<sup>256</sup> När det gäller vems intresse som är i fokus menar jag sammanfattningsvis att Anonymitetsutredningen glömmer eller medvetet till viss del bortser från *individens rätt* att inte bli diskriminerad. Detta är enligt min mening ett rådande handlingsätt från samhällets sida vilket påvisar att samhället inte ser likabehandling som en mänsklig rättighet. Här måste det enligt min mening ske en förändring från statens sida för att en individ som blivit kränkt får ett erkännande av att alla människor har ett lika värde. Jag anser att rätten till att inte bli diskriminerad, exempelvis på arbetsplatsen, utgör en grundläggande mänsklig rättighet. Detta är inte en allmänt rådande uppfattning men bland andra JämO och HomO delar min ståndpunkt.<sup>257</sup> Vad som visar på att individen hamnar i skymundan anser jag vara att enbart etnisk mångfald uppges som det samhälleliga mål som metoden är till för att uppnå. Samtidigt anför utredningen att syftet med metoden är just att motverka diskriminering och att mångfald enbart är något som förhoppningsvis blir en följd av användandet av metoden.<sup>258</sup> Min åsikt är alltså att *samhällets intresse* av ökad mångfald är det övergripande målet. Det visas inte minst när utredningen anför, i anknytning till att det inte finns några utländska erfarenheter av metoden, att ett införande av metoden skulle medföra att Sverige blir ett föregångsland när det gäller mångfaldsarbete. "[...] Sverige och den offentliga sektorn kan placera sig i täten internationellt i utvecklandet av en metod med anonyma ansökningshandlingar."<sup>259</sup>

När det gäller min andra frågeställning, *hur metoden med anonyma jobbansökningar förhåller sig till de aktiva åtgärderna* i LED respektive JämL, har jag kommit fram till följande. Det är enligt min åsikt inte tillräckligt med *en* åtgärd, här i form av anonyma jobbansökningar, för att komma åt det komplexa problemet med diskriminering i anställningsförfarandet. Detta bland annat eftersom metoden enbart tar sikte på det första skedet i rekryteringsprocessen, vilka som ska kallas till intervju, och arbetsgivaren är ju skyldig att beakta hela processen.<sup>260</sup> Därför är det viktigt att inte glömma det aktiva arbetet under resten av rekryteringsprocessen och inte se likabehandling som säkerställt i och med en tillämpning av metoden. För att åstadkomma en förändring av rekryteringsbeteende i praktiken krävs därför ett *aktivt, förebyggande*

---

<sup>254</sup> SOU 2005:115 s. 130.

<sup>255</sup> Se Braaf 2004, s. 25 ff; Mlekov och Widell 2003, s. 7. Observera att syftet med den offentliga sektorns meritvärdering är att "tillgodose det allmänna intresset av att offentliga funktioner utövas av dem som är bäst skickade för uppgifterna". 11 kap. 9 § RF och prop. 1985/86:116 s. 4. Således är kompetens det som ska styra urvalet av sökanden.

<sup>256</sup> Se Braaf 2004, s. 25 ff; Mlekov och Widell 2003, s. 7.

<sup>257</sup> <http://www.jamombud.se/arbetslivet/forbudattdiskri.asp> 2007-03-08;

<http://www.homo.se/o.o.i.s?id=1087> 2007-03-08.

<sup>258</sup> SOU 2005:115 s. 125.

<sup>259</sup> SOU 2005:115 s. 104.

<sup>260</sup> Jfr. 4-7 §§ LED.

arbete.<sup>261</sup> Det är enligt Mlekov och Widell centralt att medvetandegöra ansvariga rekryterare på de omedvetna psykologiska processerna som förekommer i samband med rekrytering. Detta då en ogenomtänkt rekrytering, trots goda avsikter, kan leda till homogenitet.<sup>262</sup> JämO har funnit att många företag saknar en tydlig rekryteringsstrategi vilket är ytterligare talar för vikten härav.<sup>263</sup> Något som kan behöva ses över är hur *annonseringen* av lediga tjänster skett tidigare. Har de skett via begränsade sökkkanaler är det viktigt att utnyttja andra sökkkanaler än tidigare, exempelvis att annonsera i radio och på Internet, som når fler än den grupp som tidigare anställdes.<sup>264</sup> Vidare är det viktigt att ha en *blandad rekryteringsgrupp*.<sup>265</sup> Något annat jag har funnit stöd för i min utredning är att utformandet av en noggrann *kravprofil* är centralt.<sup>266</sup> En kravprofil, som är till synes neutral, kan få indirekt diskriminerande effekter. Enligt Anonymitetsutredningen undanröjs all diskriminering med metoden eftersom rekryterarna inte får reda på kön och namn. Vad jag anser är viktigt att framhålla här är att själva kravprofilen i sig kan innehålla krav som är diskriminerande mot en minoritet.<sup>267</sup> Problematiken med kravprofiler har också några remissinstanser, bland annat HomO, uppmärksammat och menar att mer noggrannhet och mer medvetenhet kring upprättandet av en kravprofil är mer effektivt än metoden med anonyma jobbansökningar. En annan del i det aktiva arbetet sker i form av att upprätta *handlingsplaner* som noggrant utvärderas. Enligt Diskrimineringskommittén ger jämställdhetsplaner enbart en liten förbättring av jämställdheten men utgör ett bra verktyg för att höja kunskapsnivån och synliggöra brister.<sup>268</sup> Effekter kan bli att arbetsgivaren kommer till insikt om diskriminerande förfaranden och strukturer i den egna verksamheten som denne inte tidigare varit medveten om. Det är först härefter en förändring kan åstadkommas. Annars förblir eventuella högrävsande formuleringar i jämställdhets- eller mångfaldsplaner bara en skrivbordsprodukt. I Diskrimineringskommitténs förslag åläggs arbetsgivaren ett större ansvar än idag när det gäller de aktiva åtgärderna i LED. Åtgärderna syftar till att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet. Skärpningen sker bland annat i form av att arbetsgivaren årligen ska upprätta en likabehandlingsplan. Jag menar, liksom DO, att förslaget om ökade krav på aktiva åtgärder är positivt men fler konkreta exempel behövs på vad som krävs inom det aktiva arbetet för att det ska bli effektivt.<sup>269</sup> Ett exempel som anges är positiv särbehandling, se vidare nedan s. 50.

En annan fråga som uppkommer är huruvida metoden med anonyma jobbansökningar kan anses *utgöra en aktiv åtgärd*. Anonymitetsutredningen menar att metoden i sig inte kan ses som en aktiv åtgärd för att öka den etniska och kulturella mångfalden. Målsättningen med

---

<sup>261</sup> Jfr. SACOs remissvar till SOU 2005:115 s. 1.

<sup>262</sup> Mlekov och Widell 2003, s. 113.

<sup>263</sup> JämO 2005, s. 2.

<sup>264</sup> Jfr. Hallén 2005, s. 49; Roth 2004, s. 144; Arbetsgivarverket 2006, s. 71.

<sup>265</sup> *Rekrytera utan att diskriminera* 1999, s. 63.

<sup>266</sup> Se exempelvis *Rekrytera utan att diskriminera* 1999, s. 55; Roth 2004, s. 147.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering 2004, s. 9.

<sup>267</sup> Ombudsmannen mot etnisk diskriminering 2004, s. 9.

<sup>268</sup> SOU 2006:22 s. 744.

<sup>269</sup> Jfr. DOs remissvar till SOU 2006:22 s. 19.



metoden är enligt utredningen däremot att minska risken för särbehandling avseende bland annat etniska och kulturella faktorer, vilket i sin tur kan bidra till en ökad etnisk och kulturell mångfald.<sup>270</sup> Vidare anför utredningen att metoden inte påverkar arbetsgivarens möjlighet att ställa krav. Om så hade varit fallet menar utredningen, hade metoden blivit en aktiv åtgärd.<sup>271</sup> Jag anser att metoden skulle kunna anses utgöra en del i det aktiva arbetet. Metoden innebär enligt min mening att arbetsgivaren, på ett sätt, verkar för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar, jfr. 4 § LED och 8 § JämL. Detta bland annat eftersom utredningen betonar vikten av att kravprofilen ses över vilket kan liknas vid kravet på arbetsgivaren att denne i rekryteringsförfarandet ska säkerställa att annonser med mera inte är diskriminerande. Metoden kan därmed vara ett sätt att attrahera olika etniska grupper att söka tjänster då dessa personer i högre grad förväntar sig en större chans att bli bedömda utifrån sina formella kvalifikationer. Enligt Diskrimineringskommittén är ett övergripande syfte med de aktiva åtgärderna att de ska leda till att undvika diskriminering redan innan anställningsbeslut tagits.<sup>272</sup> Detta talar också för att metoden med anonyma jobbansökningar kan ses som en aktiv åtgärd. Jag anser emellertid inte att metoden utgör ett exempel på positiv särbehandling. En grund för denna ståndpunkt är att metoden med anonyma jobbansökningar enbart tar sikte på den första fasen i rekryteringsförfarandet, det vill säga vilka sökanden som ska kallas till intervju. Så är inte fallet med positiv särbehandling som träder in först i andra skedet - när själva anställningsbeslutet ska tas. Således efter det att samtliga meriter har bedömts och sökanden har funnits likvärdiga. Det är först i detta skede en person av underrepresenterat kön kan få företräde.<sup>273</sup>

Ett problem jag uppmärksammat när det gäller det aktiva arbetet är huruvida metoden med anonyma jobbansökningar kan utgöra ett ***hinder för mångfaldsarbetet***. Utredningen kommer till slutsatsen att så inte är fallet. Arbetsgivaren har enligt utredningen även med tillämpning av metoden möjlighet att formulera kravprofilen på ett sådant sätt att exempelvis språkkunskaper och utlandserfarenhet beaktas, vilket kan innebära ett försteg för utlandsfödda personer.<sup>274</sup> Utredningen bedömer att om krav som är uttryck för aktiva åtgärder för ökad etnisk och kulturell mångfald finns med i kravprofilen bör den föreslagna metoden fungera väl som initialt urvalsinstrument. På motsvarande sätt förhåller det sig med aktiva åtgärder för ökad jämställdhet mellan könen.<sup>275</sup> Jag håller i stort med utredningen och menar att metoden inte behöver utgöra ett hinder för att tillämpa aktiva åtgärder i form av positiv särbehandling. Det är emellertid viktigt att i kravprofilen efterfråga visst kön eller annan etnicitet än svensk för att tydliggöra för de sökande att sådan särbehandling tillämpas.<sup>276</sup> Växjö kommun har en motsatt uppfattning. Kommunen avbröt sitt försök med

---

<sup>270</sup> SOU 2005:115 s. 125.

<sup>271</sup> SOU 2005:115 s. 125 f.

<sup>272</sup> SOU 2006:22 s. 730.

<sup>273</sup> Se vidare avsnitt 2.2.4.

<sup>274</sup> SOU 2005:115 s. 125.

<sup>275</sup> SOU 2005:115 s. 125.

<sup>276</sup> Jfr. *Rekrytera utan att diskriminera* 1999, s. 47; JämOs remissvar till SOU 2005:115 s.

1.

anonyma jobbansökningar då de ansåg att metoden var ett hinder för aktiva åtgärder.<sup>277</sup>

I anknytning till metoden med avidentifierade jobbansökningar har jag funnit det intressant att diskutera Diskrimineringskommitténs förslag om en möjlighet till *positiv särbehandling* även när en etnisk minoritet är underrepresenterad och därvid ifall en sådan är lämplig och mer effektiv. Förslaget har föranlett en het debatt. Kritikernas argument består främst i att för att kunna konstatera att en grupp är underrepresenterad torde krävas någon form av gruppering eller *registrering* av etnicitet på arbetsplatsnivå.<sup>278</sup> Det finns andra åsikter om detta som innebär att det inte är nödvändigt med en sådan registrering. Exempelvis kan en kartläggning av etnicitet ske genom enkäter, intervjuer eller vid samverkan med lokala parter.<sup>279</sup> Jag anser att detta inte är ett centralt problem. Min åsikt är att man inte behöver göra någon etnisk registrering överhuvudtaget eftersom det kommer dröja en lång tid tills icke svenska etniska grupper dominerar våra arbetsplatser. Diskrimineringskommittén innehar samma åsikt och menar att dessa grupper inte kommer att få en oproportionerlig representation på arbetsplatserna.<sup>280</sup> Kritikerna menar vidare att positiv särbehandling i själva verket är en form av *diskriminering* och leder till att ännu fler orättvisor skapas på arbetsmarknaden. Jag anser att en möjlighet till positiv särbehandling i förhållande till etnicitet är problematisk då det föreligger risk för sådana negativa effekter. Jag menar emellertid att metoden kan vara värd att testa. Med tillåtelse till sådan särbehandling möjliggörs för arbetsgivaren att i enlighet med lagen snabbt bryta en homogen personalsammansättning utan att göra sig skyldig till diskriminering. Nämnas ska också att möjligheten till positiv särbehandling av Diskrimineringskommittén ses som ett tillfälligt redskap, när jämlikhet är uppfylld behövs den inte längre.<sup>281</sup> Det är svårt att förutse, med hänvisning till erfarenheterna vid positiv särbehandling med hänsyn till kön, hur effekterna av en möjlighet till positiv särbehandling gällande etnicitet skulle falla ut. En rådande uppfattning är att sådan sällan kommer till användning.<sup>282</sup> JämO påtalar en risk med att tillämpa positiv särbehandling; att arbetsgivaren ”gömmar sig” bakom denna fina formulering men i själva verket inte tillämpar den och än mindre arbetar med andra aktiva åtgärder. En följdfråga i detta sammanhang är huruvida positiv särbehandling överhuvudtaget är tillåtlig inom den offentliga sektorn. Doktrinen är oense härom. Detta eftersom arbetsgivare inom den offentliga sektorn har att följa regleringen om saklighet och opartiskhet vid meritvärdering. Skickligheten ska sättas främst vid ett urval av sökanden. I förarbeten har anförts att hänsyn kan tas även till andra sakliga grunder. Jämställdhet mellan kvinnor och män har anförts som ett sådant exempel.<sup>283</sup> Positiv särbehandling torde vara tillåten när ett kön är underrepresenterat förutsatt att det inte sker med

---

<sup>277</sup> Sydsvenska Dagbladet 2006-11-25, *Söka jobb anonymt testas i Skåne*.

<sup>278</sup> TCOs remissvar till SOU 2005:115 s. 2; Duker m. fl., ”Vi säger nej till positiv särbehandling av invandrare”, DN Debatt den 23 februari 2006.

<sup>279</sup> Roth 2004, s. 130.

<sup>280</sup> SOU 2006:22 s. 668.

<sup>281</sup> Jfr. SOU 2006:22 s. 623 ff. samt s. 653.

<sup>282</sup> SOU 2006:22 s. 602; Roth 2004, s. 80.

<sup>283</sup> Prop. 1985/86:116 s. 8.

automatik och att skillnaderna i meriter inte är för stora.<sup>284</sup> När det gäller positiv särbehandling i förhållande till etnisk tillhörighet är läget ännu mer oklart. Strävandet efter mångfald anges inte som någon sådan annan saklig grund i förarbetena. Arbetsgivarverket menar att det inte är formellt möjligt att tillämpa positiv särbehandling på grund av etnisk tillhörighet och menar att RFs regler även fortsättningsvis ska gälla som urvalskriterier.<sup>285</sup> Jag menar att bedömningen av vad som kan anses vara sakligt kan variera över tid och rum.<sup>286</sup> Diskrimineringskommittén anför att anledningen till att uppräkningsgrunder inte är uttömmande är för att man velat öppna upp för möjligheten att beakta även arbetsmarknadspolitiska hänsyn.<sup>287</sup> Därmed anser jag att positiv särbehandling av etniciteter skulle kunna vara tillåtlig inom den offentliga sektorn eftersom mångfald idag är en av samhällets centrala målsättningar. Detta trots att det inte ges något uttryckligt stöd i förarbetena att strävandet efter mångfald kan utgöra en saklig grund vid meritvärderingen.

Enligt min mening är det ett misslyckande att en metod med anonyma jobbansökningar behövs. Vi har ju redan idag en omfattande reglering som ska säkerställa att samtliga sökanden blir behandlade lika. Vi har ju dels en allmän princip i regeringsformen att alla har rätt till likabehandling dels den EG-rättsliga principen att lika fall ska behandlas lika. När det gäller anställningsförfarande inom den offentliga sektorn är principen ännu tydligare definierad. Bedömningen av meriter ska enligt regeringsformen vara saklig och opartisk vilket innebär att arbetsgivaren endast får ta hänsyn till kvalifikationer som är av relevans för anställningen. Vidare finns diskrimineringslagstiftningen som innehåller såväl en skyldighet för arbetsgivaren att bedriva ett aktivt mångfaldsarbete som ett krav på likabehandling genom diskrimineringsförbud. Att dessa regleringar inte efterlevs i praktiken visar enligt min mening tydligt att det inte är tillräckligt med lagstiftning. Detta eftersom regleringen enbart säkerställer formell likabehandling och inte reell. Det är enligt vad jag kommit fram i min utredning, i linje med detta, inte hållbart att RFs regler om sakliga grunder vid anställning såsom förtjänst och skicklighet ensamt ska gälla som principer än idag. De är inte tillräckliga för att garantera saklig och lika behandling av samtliga arbetssökanden. Vad som ansågs som en osaklig grund vid meritvärderingen då är inte nödvändigtvis det idag. Dagens samhälle ser inte likadant ut som när den lagstiftningen antogs utan nya behov finns. Att något ytterligare måste göras visar verkligheten tydliga exempel på; skillnaden i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda är stor. När det gäller brister i jämställdhet finns kvinnor och män inom olika sektorer på arbetsmarknaden vilket tydligt ses i form av att kvinnor har lägre lön. Att något mer än gällande reglering behövs anser jag att vårt långa arbete med jämställdhetsfrågor påvisar. I förarbetena till den gamla jämställdhetslagen uttalades att positiv särbehandling enbart skulle behöva användas tills jämställdhet mellan kvinnor och män uppnåtts. Den var alltså

---

<sup>284</sup> Se vidare s. 24.

<sup>285</sup> Arbetsgivarverkets remissvar till SOU 2006:22 s. 2 ff. samt Arbetsgivarverkets remissvar till 2005:56 s. 4.

<sup>286</sup> Lerwall 2001, s. 371.

<sup>287</sup> SOU 2006:22 s. 606.

avsedd för ett utvecklingskede.<sup>288</sup> Laurén och Lavén påpekade redan 1992 i sin kommentar till jämställdhetslagen att det som bör eftersträvas är att utvecklingen sker i utjämnande riktning och betydligt snabbare än som hittills vanligen varit fallet.<sup>289</sup> Med facit i hand har vi än idag inte uppnått ett jämställt arbetsliv vilket visar på behovet av kraftfulla åtgärder. Därför menar jag att det är nödvändigt med nya verktyg vilket också Roth anför.<sup>290</sup> Som ovan framkommit är avsaknaden av tillträde till nätverk en förklaring till utanförskapet. Metoden med anonyma jobbansökningar kan, enligt min mening, därför vara ett första steg för att få in invandrare på arbetsmarknaden.<sup>291</sup> Metoden kan i vart fall förhoppningsvis medföra att fler kommer över det första hindret i rekryteringsprocessen.

Det är svårt att veta ifall metoden med anonyma jobbansökningar i praktiken minskar risken för särbehandling och bidrar till ökad mångfald. Det finns få erfarenheter och lite kunskap om effekterna av metoden. I Sverige har endast ett fåtal myndigheter och kommuner tillämpat avidentifierade ansökningshandlingar. Vad jag funnit är att de är osäkra på huruvida en bättring de facto skett. Melleruds kommun uppger att de har fått fler anställda med utomnordisk bakgrund. Intressant är att inte en enda av dessa varit anonyma i första skedet i rekryteringsförfarandet. Fördelen man funnit är att mångfaldsfrågor uppmärksammas och diskuterats inom organisationen.<sup>292</sup> En nyligen presenterad svensk forskningsrapport fann, vid tillämpning av anonyma jobbansökningar jämfört med att samtliga personuppgifter uppgavs i ansökan, att fler kvinnor blev kallade till intervju. Forskarna menade att detta till fullo kunde förklaras med diskriminering.<sup>293</sup> När det gäller internationella erfarenheter är de, enligt Anonymitetsutredningen, i stort sett obefintliga. Jag har funnit exempel på användande i Frankrike och i Nederländerna. Tyvärr har de verksamheter jag funnit relativt nyligen påbörjat försök och därför finns ingen utvärdering och än mindre vetenskaplig forskning. En amerikansk studie visade tydliga indikationer på att grupper behandlas olika i anställningsförfarandet. Den studien gällde rekrytering till en symfoniorkester och slutsatsen blev att fler kvinnor blev anställda när bedöarna inte såg den som spelade.<sup>294</sup>

Vad några remissinstanser anför som ett problem är att enbart de arbetsgivare som redan nu arbetar aktivt mot diskriminering kommer att använda sig av metoden.<sup>295</sup> Diskrimineringskommittén har samma tankar när det gäller positiv särbehandling, att de som redan arbetar med frågorna kommer att tillämpa sådan.<sup>296</sup> Om det skulle bli så ser jag inte det som något problem i sig. Tvärtom menar jag att det behövs föregångare som kan utgöra förebilder för företag som är intresserade av och ser vikten av att arbeta med frågorna men inte vet hur de ska åstadkomma en förändring i praktiken.<sup>297</sup>

---

<sup>288</sup> Bet. 1978/79:AU39 s. 16; SOU 2006:22 s. 673.

<sup>289</sup> Laurén och Lavén 1992, s. 107.

<sup>290</sup> Roth 2004, s. 129.

<sup>291</sup> Jfr. SOU 2006:22 s. 654.

<sup>292</sup> Sydsvenska Dagbladet 2006-11-25, *Söka jobb anonymt testas i Skåne*.

<sup>293</sup> Edin och Lagerström 2006, s. 1.

<sup>294</sup> Goldin & Rouse 2000.

<sup>295</sup> Se TCOs remissiv till SOU 2005:115 s. 2.

<sup>296</sup> SOU 2006:22 s. 653.

<sup>297</sup> Jfr. Roth 2004, s. 126.

Avslutningsvis har jag kommit fram till att det är tveksamt att metoden med avidentifierade jobbansökningar i sig är effektiv när det gäller att bekämpa diskriminering i anställningsförfarandet och uppnå mångfald. Det är enligt min mening inte tillräckligt att enbart börja använda metoden utan den måste för att uppnå målet användas som en del i det aktiva arbetet. Arbetet med aktiva åtgärder är enligt min åsikt centralt för att minska risken för diskriminering.<sup>298</sup> Även om metoden inte i sig är tillräcklig anser jag att den är ett steg i rätt riktning och påvisar att samhället uppmärksammat vikten av att åstadkomma en förändring i de rådande, diskriminerande strukturerna på arbetsmarknaden och synliggöra att det inte är den arbetssökandes eget ansvar. Även lagförslagen gällande ökade krav på aktiva åtgärder i LED och gällande en möjlighet till positiv särbehandling i förhållande till etnisk tillhörighet är ett tecken på detta. För att kunna motverka diskrimineringen är det enligt min mening just rekryteringsförfarandet som måste vara i fokus för arbetet. Det som krävs för en förändring är, som ovan nämnts, en insikt om behovet av en sådan. Erfarenheterna av användande av metoden visar att mångfaldsfrågor uppmärksammas och diskuterats i högre grad än tidigare vilket starkt talar för att metoden kan utgöra en bra början på ett förändringsarbete. Det bästa hade varit att förändringen skett utan att lagstiftaren behövt ingripa. Utvecklingen har, som jag utrett ovan, enligt min åsikt hittills gått alltför långsamt vilket påvisar att nya konkreta verktyg krävs. Trots att jag har funnit flera svagheter med metoden är jag sammantaget positiv. Jag anser att samtliga åtgärder som kan åstadkomma en förändring i diskrimineringen som förekommer i samband med rekrytering är värda att testa.

---

<sup>298</sup> Jfr. JämOs remissvar till SOU 2005:115 s. 1 och SACOs remissvar till SOU 2005:115 s. 1.



# Bilaga B



## AVPERSONIFIERAD ANSÖKAN - Försök med avpersonifierade ansökningshandlingar under 2004

1(2)

Kod

### Jag söker det utannonserade arbetet som

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Socialsekreterare             | <input type="checkbox"/> Assistent       |
| <input type="checkbox"/> Behandlingsassistent          | <input type="checkbox"/> Chef/Specialist |
| <input type="checkbox"/> Ungdomspedagog/Familjepedagog |  |

### Min utbildning

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Motsvarar kraven i annonsen | <input type="checkbox"/> Motsvarar inte kraven i annonsen, men jag anser att den är likvärdig |
|--|---|

### Jag har

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Arbetat i offentlig verksamhet | <input type="checkbox"/> Arbetat i privat verksamhet |
| <input type="checkbox"/> Arbetat med myndighetsutövning | <input type="checkbox"/> Ingen yrkeserfarenhet       |

### Jag har arbetserfarenhet

Typ av erfarenhet	Mindre än 3 år	Mer än 3 år
<input type="checkbox"/> Från yrkesområdet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Från närliggande yrkesområde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Från annat område	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Jag har

- |                                  |
|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Körkort |
|----------------------------------|

Bifoga denna blankett till din fullständiga ansökan om anställning.

**Postadress**  
Norrköpings kommun  
Socialkontoret  
601 81 Norrköping

**Besöksadress**  
Generalsgatan 12

**Telefon**  
011-15 22 26  
**Telefax**  
011-13 05 07

**E-post**  
socialnamnden@norrkoping.se  
**Internet**  
www.norrkoping.se

NKN1062 Utgåva 01 2004.05 www.formpipe.se

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

- Prop. 1973:90 *Förslag till ny regeringsform och ny riksdagsordning m.m.*
- Prop. 1974:174 *Förslag till lag om ändring i statstjänstemannalagen (1965:274), m.m.*
- Prop. 1978/79:175 *Förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet m.m.*
- Prop. 1985/86:116 *Meritvärdering i statlig tjänst mm.*
- Prop. 1990/91:113 *Ny jämställdhetslag.*
- Prop. 1997/98:16 *Sverige, framtiden och mångfalden - från invandrapolitik till integrationspolitik.*
- Prop. 1997/98:177 *Ny lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet.*
- Prop. 1999/2000:143 *Ändringar i jämställdhetslagen m.m.*
- Prop. 2002/03:65 *Ett utvidgat skydd mot diskriminering.*
- Prop. 2004/05:147 *Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering.*
- Bet. 1978/79:AU39 *Arbetsmarknadsutskottets betänkande i anledning av propositionen 1978/79:175.*
- SOU 2004:43 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden.*
- SOU 2005:56 *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige.*
- SOU 2005:115 *Avidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald.*
- SOU 2006:22 *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning.*

## Litteratur

Abrahamsson, Kenneth, *På väg mot tillväxtens mosaik* i Rådet för arbetslivsforskning och Institutet för framtidsforskning, *Olika som bär – om etnisk diskriminering och mångfald i arbetslivet* 1999

Andersson, Anderz i *Arbetsrätten i staten*, andra upplagan, Studentlitteratur, Lund 2004

Andersson, Anderz i *Kommunal arbetsrätt*, tredje upplagan, Studentlitteratur, Lund 2002

Arbetsgivarverket, *Att anställa*, Elanders Gotab AB 2006 (tillgänglig på [http://www.arbetsgivarverket.se/publicerat/ovriga-publikationer/att\\_anstalla\\_06.pdf](http://www.arbetsgivarverket.se/publicerat/ovriga-publikationer/att_anstalla_06.pdf) 2007-01-17)

Braaf, Lisa, *Rekrytering och mångfald*, Försäkringskassan i Stockholms län, Stockholm 2004

Carlsson, Magnus och Dan-Olof Rooth, *Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data*, Institute for the Study of Labor September 2006 (tillgänglig på <http://ftp.iza.org/dp2281.pdf> 2007-03-13)



Christensen, Anna, *Strukturella aspekter på diskrimineringslagstiftning och normativa grundmönster* i Numhauser-Henning, Ann (red), *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*, Juristförlaget i Lund, Lund 2000

Danilda, Inger (red), *Vem passar in på vårt jobb? Rekrytering och kompetens för ett mångfaldigt arbetsliv*, Arbetslivsinstitutet 2006 (tillgänglig på [http://ebib.arbetslivsinstitutet.se/ovrigt/2006/ovr2006\\_25.pdf](http://ebib.arbetslivsinstitutet.se/ovrigt/2006/ovr2006_25.pdf) 2007-01-25)

Duker, Jan-Peter, Vice vd Svenskt Näringsliv, Wanja Lundby Wedin, Ordförande LO, Sture Nordh, Ordförande TCO, Göran Ekström, Generaldirektör Arbetsgivarverket, Håkan Sörman, Vd Sveriges kommuner och landsting, Anna Ekström, Ordförande Saco, "Vi säger nej till positiv särbehandling av invandrare", DN Debatt den 23 februari 2006 (tillgänglig på <http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?d=572&a=523650> 2007-02-19)

Edin, Per-Anders och Jonas Lagerström, *Blind dates: quasi-experimental evidence on discrimination*, Working paper 2006:4, IFAU, Uppsala 2006 (tillgänglig på <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2006/wp0604.pdf#search=%22ifau%20blind%20dates%22> 2007-03-07)

Edström, Örjan, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället*, Iustus förlag, Uppsala 2001

Ekström, Erika, *Arbetsgivarnas rekryteringsbeteende*. Forskningsrapport från Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) 2001:3, Uppsala, IFAU 2001 (tillgänglig på <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2001/fr01-3.pdf> 2006-11-10)

Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk arbetsrätt*, upplaga 3:1, Liber, Lund 1989

Goldin, Claudia & Cecilia Rouse, *Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians*, American Economic Review, Vol 90, No. 4, Pages 715-741 2000

Grünell, Marianne, Hugo Sinzheimer Institute, *Call for anonymity in job applications to counter discrimination* 2007-01-09 (tillgänglig på [www.eurofound.eu.int/2006/11/articles/n10611019i.html](http://www.eurofound.eu.int/2006/11/articles/n10611019i.html) 2007-01-29)

Göransson, Håkan och Anders Karlsson, *Diskrimineringslagarna – En praktisk kommentar*, fjärde upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm 2006

Hallén, Nils, *Rekrytera rätt. Intervjuteknik och urval*, Upplaga 1:1, Liber Ekonomi Malmö 2005

Heckman, James J., *Detecting Discrimination*, Journal of Economic Perspectives Vol. 12, No. 2 1998

Integrationsverket, *Mångfald som verksamhetsstrategi - en modell för mångfaldsarbete*, Integrationsverket, Norrköping 2001

Integrationsverket, *Rapport integration 2005* (tillgänglig på [http://www.integrationsverket.se/tpl/Publication\\_\\_\\_\\_2985.aspx](http://www.integrationsverket.se/tpl/Publication____2985.aspx) 2007-02-23)

Integrationsverkets rapport, *Den kommunala sektorn som förebild? Om mångfald i ord och siffror i 42 av Sveriges kommuner* (2004b) 2004 (tillgänglig på [http://www.integrationsverket.se/upload/Publikationer/2004-05\\_web.pdf](http://www.integrationsverket.se/upload/Publikationer/2004-05_web.pdf) 2007-03-07)

Iseskog, Tommy, *Diskriminering i arbetslivet*, andra upplagan, Thomson Fakta AB, Stockholm 2003

Johansson, Christin och Eva Nordmark, *"Se positiv särbehandling som främjande av mångfald"*, DN Debatt februari 2006 (tillgänglig på <http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?d=572&a=554363&previousRenderType=2> 2007-02-19)

Jonsson, Claes-Mikael, *Nytt direktiv om jämställdhet ersätter sex gamla*, EU och arbetsrätt nr. 2 2006 (tillgänglig på <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/06-2/06.asp> 2007-03-13)

JämO, Glashuset – *22 arbetsgivares erfarenheter av jämställd rekrytering*, Stockholm 2005 (tillgänglig på [http://www.jamombud.se/docs/glashusrapport\\_reviderad.pdf](http://www.jamombud.se/docs/glashusrapport_reviderad.pdf) 2007-03-14)

JämO, *Ta trappan – elva steg till jämställd rekrytering*, Stockholm 2006 (tillgänglig på <http://www.jamombud.se/arbetslivet/trappan.asp#> 2007-03-14)

JämO, *Vad gör JämO? /Vad gör arbetsgivarna, facken och högskolorna?*, Stockholm 2003

Knocke, Wuokko, Inga-Britt Drejhammar, Lena Gonäs och Kerstin Isaksson, *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen. Arbetsliv i omvandling*, 2003:4 (tillgänglig på [http://ebib.arbetslivsinstitutet.se/aio/2003/aio2003\\_04.pdf](http://ebib.arbetslivsinstitutet.se/aio/2003/aio2003_04.pdf) 2007-03-07)

Laurén, Reidunn och Håkan Lavén, *Nya jämställdhetslagen- kommentar och handledning i jämställdhetsarbetet* upplaga 1:1 1992

Lerwall, Lotta, *Könsdiskriminering - en analys av nationell och internationell rätt*, Iustus förlag 2001

Mlekov, Katarina och Gill Widell, *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?*, Studentlitteratur, Lund 2003

Numhauser-Henning, Ann, *Om likabehandling, positiv särbehandling och betydelsen av kön* i Numhauser-Henning, Ann (red), *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*, Juristförlaget i Lund, Lund 2000

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, tredje upplagan, Norstedts Juridik 2002

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, *Råd till arbetsgivare – att främja lika rättigheter och lika möjligheter*, andra upplagan 0404 2004 (tillgänglig på [http://www.do.se/upload/do/broschyrer/rad\\_ag04.pdf](http://www.do.se/upload/do/broschyrer/rad_ag04.pdf) 2007-02-28)

*På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet 2006*, SCB (tillgänglig på [http://www.scb.se/statistik/\\_publikationer/LE0202\\_2006A01\\_BR\\_X10ST0601.pdf](http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0202_2006A01_BR_X10ST0601.pdf) 2007-01-19)

*Rekrytera utan att diskriminera - Handbok från JämO, DO, HomO och Handikappombudsmannen*, JämO, DO, HomO och Handikappombudsmannen, Ce Fritzes Ab, Stockholm 1999

Riach, Peter A. & Judith Rich, *An Investigation of Gender Discrimination in Labor Hiring*, *The Economic Journal*, 21 1995, Pages: 343-356

Riach, Peter A. & Judith Rich, *Field Experiments of Discrimination in the Market Place*, *The Economic Journal*, 112 2002, Pages: 480-518

Roth, Ann-Katrine, *Mångfaldsboken – Från teori till praktik*, upplaga 1:3, Norstedts juridik, Stockholm 2004

Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman, Norstedts juridik, Stockholm 1994

Sigeman, Tore, *Arbetsrätten - en översikt av svensk rätt med europarätt*, tredje upplagan, Norstedts juridik, Stockholm 2001

### **Dagstidningsartiklar m.m**

AP Alert – Labor 2006-10-18, *French government gives up on anonymous job resumes*

SCB Pressmeddelande 2006-08-28, *På tal om kvinnor och män* (tillgänglig på [http://www.scb.se/templates/pressinfo\\_\\_\\_\\_176810.asp](http://www.scb.se/templates/pressinfo____176810.asp) 2007-01-19)

Svenskt Näringsliv Nyhet 2007-02-16, Ceder, Peter, *Företagare sållar inte bort invandrare* (tillgänglig på <http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/integration/article24369.ece?service=Print> 2007-02-23)

Sveriges Radio – Ekot den 2006-02-04, Svenonius, Tove, ”*Positiv särbehandling bör tillåtas*” (tillgänglig på <http://www.sr.se/Ekot/artikel.asp?artikel=803380> 2007-02-19)

Sydsvenska Dagbladet 2006-11-25, Magnusson, Erik, *Söka jobb anonymt testas i Skåne*

USA Today, AP 2005, Brinon, Jacques, *Anonymous resumes may fight discrimination in France*

## **Remissvar**

Arbetsgivarverket, *Remissyttrande över betänkandet Aidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald (SOU 2005:115)*, Dnr 0601-0083-17 2006-03-27

Arbetsgivarverket, *Remissyttrande över betänkandet Det blågula glashuset (SOU 2005:56)*, Dnr 0507-0573-171 2005-09-19

DO, *Yttrande över Diskrimineringskommitténs slutbetänkande En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (SOU 2006:22)*, Dnr 437-2006 Stockholm 2006-09-29

DO, *Remissyttrande över betänkandet Aidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald (SOU 2005:115)*, Dnr 106-2006 2006-04-19

HomO, *Remissyttrande över betänkandet Aidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald (SOU 2005:115)*, Dnr 46-2006 2006-03-13

IFAU, *Remissvar över betänkandet Aidentifiera jobbansökningar - en metod för mångfald (SOU 2005:115)*, Dnr 8/2006 2006-04-13

JämO, *Remissyttrande över betänkandet Aidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald (SOU 2005:115)*, Ärendenummer 93/2006, Aktilaga 3 2006-04-25

JämO, Remissvar: *Yttrande över Diskrimineringskommitténs slutbetänkande En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (SOU 2006:22)*, Ärendenummer 348/2006, Aktilaga 2, Stockholm 2006-10-09

SACO, *Remissyttrande över betänkandet Aidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald (SOU 2005:115)*, Rnr 7.06 2006-04-19

Svenskt Näringsliv, *Remissyttrande över betänkandet Aidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald (SOU 2005:115)* 2006-04-21

TCO, *Remissyttrande över betänkandet Aidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald (SOU 2005:115)*, Dnr 06-0010 2006-04-18

## **Webb-sidor**

[https://www.sktf.se/Templates/Page\\_\\_\\_\\_7595.aspx](https://www.sktf.se/Templates/Page____7595.aspx) 2007-01-18

[http://www.sustainability.psa-peugeot-citroen.com/employees/dialogue-cohesion/actions-achievements/top\\_priority.htm?id=3006](http://www.sustainability.psa-peugeot-citroen.com/employees/dialogue-cohesion/actions-achievements/top_priority.htm?id=3006) 2007-01-18

[http://www.scb.se/templates/Standard\\_\\_\\_\\_177264.asp](http://www.scb.se/templates/Standard____177264.asp) 2007-01-19

<http://www.jamombud.se/omjamstalldhet/internationellt.asp> 2007-03-08

<http://www.jamombud.se/arbetslivet/forbudattdiskri.asp> 2007-03-08

<http://www.jamombud.se/omjamstalldhet/default.asp> 2007-03-09

<http://www.homo.se/o.o.i.s?id=1087> 2007-03-08

<http://www.do.se/o.o.i.s/1443> 2007-03-09

# Rättsfallsförteckning

## Arbetsdomstolen

AD 1981:169  
AD 1981:171  
AD 1982:139  
AD 1984:79  
AD 1984:100  
AD 1993:49  
AD 1997:16  
AD 1997:61  
AD 1999:103  
AD 2001:61  
AD 2002:45  
AD 2003:58  
AD 2004:44  
AD 2005:69  
AD 2005:87  
AD 2006:63  
AD 2006:126

## EG-domstolen

Mål C-450/93 Eckhard Kalanke ./ Freie Hansestadt Bremen  
Mål C-409/95 Hellmut Marschall ./ Land Nordrhein-Westfalen  
Mål C-158/97 Georg Badek m.fl. ./ Hessischer Ministerpräsident och  
Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen  
Mål C-407/98 Katarina Abrahamsson och Leif Andersson ./ Elisabeth  
Fogelquist