



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Molly Johansson

Aktiva åtgärder – inte tillräckligt aktiva?

En undersökning av Region Skånes Likabehandlingsplan i
ljuset av den svenska och den internationella lagstiftningen

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet
30 högskolepoäng

Handledare: Andreas Inghammar

Termin för examen: Vårterminen 2015

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| SUMMARY | 1 |
| SAMMANFATTNING | 3 |
| FÖRORD | 5 |
| FÖRKORTNINGAR | 6 |
| 1 INLEDNING | 8 |
| 1.1 Bakgrund | 8 |
| 1.2 Syfte och frågeställningar | 8 |
| 1.3 Disposition | 9 |
| 1.4 Metod och material | 10 |
| 1.5 Avgränsningar | 13 |
| 1.6 Hohfelds rättighetsteori | 15 |
| 1.7 Diskrimineringslagen | 16 |
| 1.7.1 Syfte och historik | 16 |
| 1.7.2 Användningsområde | 18 |
| 1.8 Definition av aktiva åtgärder | 19 |
| 2 GÄLLANDE RÄTT INOM DISKRIMINERINGSOMRÅDET SAMT CEMR-DEKLARATIONEN | 23 |
| 2.1 Internationell rätt | 23 |
| 2.1.1 FN | 23 |
| 2.1.2 ILO | 25 |
| 2.1.3 Europarätt | 26 |
| 2.1.3.1 Primärrätt | 28 |
| 2.1.3.2 Sekundärrätt | 29 |
| 2.1.4 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna | 31 |
| 2.1.5 Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR) | 34 |
| 2.1.6 CEMR | 35 |
| 2.1.6.1 CEMR:s jämställdhetsdeklaration | 36 |
| 2.2 Nationell rätt | 39 |
| 2.2.1 Objektivitets- respektive likhetsprincipen | 39 |
| 2.2.2 Diskrimineringsskyddet | 41 |
| 2.2.2.1 Aktiva åtgärder | 41 |
| 2.2.2.2 Anpassade arbetsförhållanden | 42 |
| 2.2.2.3 Föräldraskap och förvärvsarbete | 43 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 2.2.2.4 | Förebyggande arbete mot trakasserier och dylikt | 44 |
| 2.2.2.5 | Rekrytering, befordran och utbildning på arbetsplatsen | 45 |
| 2.2.2.6 | Sammanfattande kommentarer | 47 |
| 2.2.3 | Arbetsmiljölagstiftningen | 48 |
| 2.3 | Utredningar avseende aktiva åtgärder | 50 |
| 3 | REGION SKÅNES MÅL OCH VISION OM ANVÄNDANDET AV AKTIVA ÅTGÄRDER | 55 |
| 3.1 | Den interna Likabehandlingsplanen | 57 |
| 3.1.1 | Historik | 57 |
| 3.1.2 | Föregående handlingsplan | 58 |
| 3.1.2.1 | Beslutsordning vid införande av ny likabehandlingsplan | 62 |
| 3.1.3 | Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016 | 63 |
| 3.2 | Åtagandet enligt CEMR-deklarationen | 67 |
| 3.3 | Relationen mellan CEMR-deklarationen och den svenska diskrimineringsrätten | 68 |
| 3.4 | Hur arbetar Region Skåne med aktiva åtgärder? | 69 |
| 3.5 | Kollektivavtal - Likabehandlingsplanen | 71 |
| 3.6 | Avtalsrätt - Likabehandlingsplanen | 72 |
| 4 | ANALYS | 73 |
| 4.1 | Internationell lagstiftning | 73 |
| 4.2 | CEMR-deklarationen | 75 |
| 4.3 | Svensk lagstiftning | 77 |
| 4.4 | Likabehandlingsplanen | 79 |
| 4.5 | Framtida lagstiftning, utredningar och förslag | 80 |
| 5 | AVSLUTNING | 86 |
| 5.1 | Slutsatser | 86 |
| 5.1.1 | Gällande rätt | 86 |
| 5.1.2 | Reflektioner kring Likabehandlingsplanen | 88 |
| 5.2 | Avslutande diskussion | 88 |
| BILAGA A | | 92 |
| BILAGA B | | 93 |
| KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING | | 94 |

Summary

This essay is divided into two parts. The issue discussed in the first part is what happens when a public authority, in this case Region Skåne, expands their equal treatment plan to cover grounds of discrimination not included in the Swedish Discrimination Act. It also provides an overview of international and EU laws regarding discrimination.

The theories of jurist Wesley Newcomb Hohfeld are used to understand what could be applied when rights cannot be claimed because of the way the law is constructed. According to Hohfeld anyone who gives out a right to someone also has a duty to honour that right. Using this, the rights and duties given in the Discrimination Act and the equal treatment plan are discussed. Furthermore this essay covers what rights could be claimed in collective agreements and contract law.

It is concluded that there is a discrepancy between the definition of who is included in active measures in the Discrimination Act and Region Skåne's equal treatment plan. I present a solution to how employees affected by this discrepancy could claim their rights by viewing the equal treatment plan as a part of their employment contract.

The second part of the essay discusses the potential change of the Discrimination Act to embody the grounds of discrimination included in Region Skåne's equal treatment plan. Advantages and disadvantages regarding this is discussed using the Official Reports of the Swedish Government (SOU) issued 2014, and the comments on the report. According to several studies and investigations, including the SOU, all grounds of discrimination should be included in active measures and it seems as if legislation is heading in that direction.

The essay discusses how such a change of the Discrimination Act could look like and what the consequences would be. In short, my proposal is that

if the law is made easier for the employer to follow, they will comply to a greater extent. There will be difficulties proving violations against chapter 3 in the Discrimination Act for someone not covered by the various grounds of discrimination, but this could be solved by applying the same use of the burden of proof as in chapter 2 of the Discrimination Act.

Sammanfattning

Denna uppsats består av två delar. Den första delen behandlar vad som sker då en likabehandlingsplan på en offentlig myndighet, i detta fall Region Skåne, utökar rättigheter för persongrupper som inte är skyddade enligt lag. Den gör en utblick över internationell rätt och EU-rätt för att söka ytterligare ledning till hur rätten ser ut i ett vidare perspektiv.

Då det inte är självklart vad som gäller har jag tagit hjälp av juristen och rättsteoretikern Wesley Newcomb Hohfeld för att utreda vad som på ett mer teoretiskt plan kan anses vara ”rätt” när utfästelser inte går att kräva ut på det sätt lagen är konstruerad. Hohfelds teori utgår från att den som utger en rättighet också genom detta handlande har en skyldighet att se till att den som rättigheten riktar sig mot kan tillgodogöra sig denna. På detta sätt förs resonemang kring rättigheter och skyldigheter, givna i lag eller i en likabehandlingsplan och dess rättsliga status. I framställningen behandlas även den rätt som eventuellt kan utkrävas enligt kollektivavtal och avtalsrätt.

Resultaten jag presenterar av den primära frågeställningen är att det råder diskrepans mellan diskrimineringslagens definition av persongrupper i aktiva åtgärder och Likabehandlingsplanens dito. Jag kommer att presentera hur en grupp av arbetstagare eventuellt ändå skulle kunna få rätt enligt Likabehandlingsplanen trots att lagen beskriver en annan situation genom att Likabehandlingsplanen ses som en del av det individuella arbetskontraktet.

Den andra delen av uppsatsen handlar om det intresse som finns, både hos mig och i samhället, att på det sätt Region Skåne har skrivit sin Likabehandlingsplan utvidga persongruppen som ingår i de aktiva åtgärder som är beskrivna i 3 kap. i diskrimineringslagen. Resonemang förs om huruvida denna grupp bör utvidgas i lagtext. Både för- och nackdelar med en sådan reglering kommer att behandlas utifrån aktuell SOU och dess remissvar. Resultaten av den andra delen av undersökningen visar på att flera utred-

ningar förespråkar att alla diskrimineringsgrunder ska få utökat skydd under aktiva åtgärder, och även om frågan idag är oviss verkar trenden gå mot skyddslagstiftning på området.

Avslutningsvis förs en diskussion om hur en sådan skyddslagstiftning skulle kunna se ut och vilka konsekvenser detta skulle kunna medföra. Mitt förslag utgår ifrån att om man gör lagen enklare att följa för arbetsgivarna så kommer denna också att följas på avsett sätt. Det kommer att bli svårigheter att bevisa brott mot 3 kap. DL i den del där det inte går att mäta om någon har en egenskap som är en uppräknad diskrimineringsgrund, men detta borde gå att lösa på samma sätt som bevisbördan i övriga diskrimineringsmål enligt 2 kap. DL löses idag.

Förord

Nu har jag äntligen nått mitt mål! Då detta examensarbete fått avsluta min utbildning på Juridiska fakulteten i Lund har en milstolpe passerats. Mycket tid, många långa tentamen och PM senare så sitter jag här med det sista utdraget av min uppsats. Det kan tyckas att en uppsats borde vara ganska simpelt efter allt jag gått igenom under årens lopp, men det har varit knepigare än jag trodde.

”No man is an island entire of itself; every man is a piece of the continent, a part of the main”¹

Jag vill passa på att tacka några personer alldeles särskilt för deras råd och stöd i den här processen för ett sådant här arbete skriver man inte ensam. Framförallt riktar jag ett stort tack till Region Skåne. Jag vill särskilt tacka Christine Fernström, Åsa Berglund, Katrin Edström, Eva Mattelin, Anna-Lotta Svensson, Carina Wirth och alla andra medarbetare på Koncernstab HR på Dockan i Malmö som visade ett stort mod och en stark vilja att finnas med mig i min anställning som studentmedarbetare. Jag vill tacka Evelina på Furuboda som varit med under hela processen som stöd i tuffa tider och som sett min potential även när jag tyckt att jag har förlorat mig själv.

Tack till Christel Berg på Lunds Universitet! Utan dig hade detta inte varit genomförbart!

Tack också till min handledare, Andreas Inghammar, som trots tidsbrist har gjort det bästa han kunnat för att mitt arbete ska fortsätta framåt.

Jag vill tacka min man som otröttligt stått vid min sida och stöttat trots att han har svårt för ”det där med juridik”. Jag vill även tacka min hund som framförallt lärt mig ett och annat om att inte ta allt på fullaste allvar, och att man kommer långt med en skopa humor och livsglädje.

Jag vill också rikta ett stort tack till alla som stått mig bi på olika sätt i uppsatsprocessen, oavsett om ni insett att ni varit en del av den eller inte.

¹ Donne, John, *Deuotions vpon emergent occasions and seuerall steps in my sicknes digested into 1. Meditations vpon our humane condition, 2. Expostulations, and debatements with God, 3. Prayers, vpon the seuerall occasions, to him*, The second edition., Printed by A.M. for Thomas Iones, London, 1624. *Författarens kommentar*: I nyare översättning av okänd författare.

Förkortningar

| | |
|--------------------|---|
| AB | Allmänna bestämmelser |
| AD | Arbetsdomstolen |
| AFS | Arbetsmiljöverkets författningssamling, Kränkande särbehandling i arbetslivet (1993:17) |
| AML | Arbetsmiljölagen (1977:1160) |
| AMV | Arbetsmiljöverket |
| Art. | Artikel |
| CEDAW | FN-konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor |
| CEMR | The Council of European Municipalities and Regions |
| CEMR-deklarationen | Den europeiska jämställdhetsdeklarationen |
| CERD | Internationell konvention om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering |
| DL | Diskrimineringslag (2008:567) |
| DO | Diskrimineringsombudsmannen |
| EKMR | Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna |
| ESF | Europeiska Socialfonden |
| EU | Europeiska Unionen |
| FEU | Fördraget om Europeiska Unionen |
| FEUF | Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt |
| FLL | Föräldradighetslag (1995:584) |
| FN | Förenta nationerna |

| | |
|-----------------------|--|
| HD | Högsta domstolen |
| HFD | Högsta förvaltningsdomstolen |
| HR | Human Resources (arbete med personalfrågor i ett vidare perspektiv) |
| HÖK | Huvudöverenskommelse |
| ICRPD | FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning |
| ILO | International Labour Organisation (Internationella arbetsorganisationen) |
| JämO | Jämställdhetsombudsmannen |
| JämL | Jämställdhetslag (1991:433) |
| LAS | Lag (1982:80) om anställningsskydd |
| Likabehandlingsplanen | Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016 |
| MBL | Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet |
| Prop. | Proposition |
| RF | Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform |
| Rättighetsstadgan | Den europeiska stadgan om de grundläggande rättigheterna |
| SHA | Särskilt huvudavtal |
| SKL | Sveriges kommuner och landsting |
| SOU | Statens offentliga utredningar |

1 Inledning

1.1 Bakgrund

I min anställning som studentmedarbetare på Region Skåne har jag fått i uppdrag att utreda hur deras nuvarande ”Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016” (Likabehandlingsplanen) överensstämmer med svensk och utländsk lagstiftning på området. Jag ska försöka reda ut vilka rättsliga frågeställningar som kan aktualiseras då Likabehandlingsplanen är skriven i samklang med en frivillig internationell överenskommelse, och vilken rättslig natur denna Likabehandlingsplan har. Under arbetet med uppsatsen ställde jag mig frågor om hur rättigheter kan krävas ut enligt Likabehandlingsplanen eftersom denna är mer omfattande än de regler som finns i lagtexten. Är det verkligen så enkelt att en arbetsgivare kan utfästa rättigheter utan att veta hur arbetstagarna ska kunna ta vara på dessa? Jag blev intresserad av förhållandet mellan rättigheter och skyldigheter och har för avsikt att med hjälp av en rättsteoretikers teorier ta reda på vad en uttryckt rättighet i en likabehandlingsplan kan ge för korresponderande skyldighet. Mer specifikt vill jag utreda om det Region Skåne lovar genom sin Likabehandlingsplan de facto är genomförbart och realistiskt. Under tiden jag arbetat med uppsatsen har en SOU från Kulturdepartementet varit på remissrunda (SOU 2014:41) som behandlar några av mina frågeställningar.

1.2 Syfte och frågeställningar

Uppsatsens övergripande syfte är, förutom att klargöra vilka rättigheter en persongrupp har enligt Region Skånes Likabehandlingsplan, även att klargöra hur en medarbetare kan utkräva de rättigheter som finns under titeln ”aktiva åtgärder” eftersom dessa inte är en del av de aktiva åtgärder som är skyddade enligt lag. Jag vill också utreda huruvida lagstiftaren borde utvidga personkretsen som idag skyddas i 3 kapitlet diskrimineringslagen om

aktiva åtgärder. För att utreda och säkerställa att syftet med uppsatsen blir uppfyllt, ställer jag och besvarar följande frågor:

- Vilka bakomliggande faktorer har lett till att Region Skåne valt att inkludera flera grupper än de som omfattas av lagstiftningen?
- Vad medför Region Skånes utökade rättigheter för skyldigheter och i vilken position sätter det arbetstagaren som eventuellt rättssubjekt?
- Bör svensk lagstiftning eller annan reglering på arbetsmarknaden ändras för att inbegripa fler persongrupper under rubriken aktiva åtgärder i 3 kapitlet DL?

Dessa frågor kommer framförallt att behandlas i kapitel tre och besvaras i kapitel fyra. För att kunna besvara dessa frågeställningar måste jag även utreda gällande rätt inom diskrimineringsområdet. Jag ställer därför även följande frågor, som kommer att besvaras i kapitel två:

- Vad är aktiva åtgärder? Hur ser begreppet ut och vilka omfattas i nuvarande DL?
- Hur regleras förebyggande arbete mot diskriminering i EU-lagstiftning och i internationella överenskommelser?

1.3 Disposition

Inledningen kommer, förutom att beskriva de rent tekniska delarna av uppsatsen som metod, material och avgränsningar även att innehålla en presentation av Hohfelds teori om rättigheter med korrelerande skyldigheter samt vad jag har definierat som aktiva åtgärder och dess gränsland mot positiv särbehandling. Läsaren kommer även att få en inledande överblick av framväxten av nuvarande lagstiftning.

Andra kapitlet inleds med en internationell utblick på Förenta nationernas (FN:s) samt Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konventioner. Därefter behandlas både EU-rätt på området och den Europeiska konventionen om mänskliga rättigheter (EKMR). Även soft law-instrumentet ”CEMR-deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män” (CEMR-deklarationen) kommer att behandlas. Efter detta beskrivs den svenska dis-

krimineringens (DL) bestämmelser på området aktiva åtgärder som de ser ut idag. Detta jämförs sedan i kapitel tre mot det synsätt Region Skåne har på sina medarbetare i sin Likabehandlingsplan. I kapitel tre behandlas även Region Skånes åtagande enligt CEMR-deklarationen, som de har valt att grunda sin Likabehandlingsplan på. I analysen kommer jag att besvara mina primära frågeställningar med hjälp av ovanstående material.

1.4 Metod och material

I uppsatsen används ett flertal metoder, vilka i sig diskuterats flitigt av olika författare med något olika syn på deras egentliga innebörder. Jag kommer i kapitel två, där jag beskriver hur lagen ser ut, att använda mig av rättsdogmatisk metod. I kapitel två kommer en deskriptiv metod att användas.² Enligt Aleksander Peczenik innebär den rättsdogmatiska metoden studerande av lagtext, förarbeten, rättspraxis och doktrin samt hur gällande rätt tolkas och systematiseras utifrån dessa källor.³ Peczenik anser i ett annat sammanhang att eftersom rättsvetenskapsfältet inte ska ta några beslut, och inte är bunden av processrättens ram så kan rättsvetenskaparen uttala sig om frågor på ett mer generellt plan, samtidigt som denne måste välja och argumentera för sina problemställningar på ett mer genomtänkt och rationellt sätt.⁴ Claes Sandgren vill å sin sida ge en bild av att den rättsdogmatiska metodens argumentation i egentlig mening kan vara relativt fri från rättskällorna.⁵

Jan Hellner menar att rättsdogmatik visserligen kan definieras på det sätt som Peczenik gör, men att rättsvetenskapen kräver mer än enbart studerande av källor, samt att fältet är alltför brett för att falla under rättsdogmatik.⁶ Håkan Hydén har ett liknande förhållningssätt då han menar att rättsvetenskapen inte har en enda universell metod att analysera rätten med utan att det finns många och att rättsdogmatiken endast är ett sätt att bedriva forsk-

² Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, 2007, s. 66.

³ Peczenik, Aleksander, *Juridikens teori och metod*, 1995, s. 33-34.

⁴ Peczenik, Aleksander, *Vad är rätt?*, 1995, s. 313.

⁵ Sandgren, Claes, *Är rättsdogmatiken dogmatisk?*, I: TfR 4-5/2005, s. 648-656.

⁶ Hellner, Jan, *Metoder i rättsvetenskapen: studier i förmögenhetsrätt*, 2001, s. 23.

ning inom rättsvetenskapens ramar.⁷ Begreppen är sålunda inte helt enhetliga, men i min uppsats kommer jag att hålla mig till Hydéns och Hellners mening, då deras vidare begrepp om rättsvetenskap bäst passar uppsatsens syfte. Detta för att jag kommer att använda flertalet metoder i min uppsats i syfte att nå fram till en rättsvetenskaplig lösning i kapitel tre och fyra, och inte för att endast sortera upp gällande rätt, likt en rättsdogmatiker i en strikt ordalydelse gör.⁸ I den senare delen kommer jag i större utsträckning att föra mer normativa resonemang.⁹

Förutom lagtexten ges lagförarbeten en betydande roll i hur lagtexten ska tolkas. Det kallas den subjektiva lagtolkningsmetoden, och det innebär att gå tillbaka till förarbeten och motiv för att ta reda på bakomliggande syfte med lagstiftningen.¹⁰ Med förarbeten avses statens offentliga utredningar (SOU), propositioner och andra utredningar som ligger till grund för, och som utrett behovet av lagen eller lagändring i en fråga. Ytterst kan förarbeten vara all korrespondens kring lagförarbeten som skrivits, men så långt tillbaka sträcker sig oftast inte juristen, då det blir för invecklat.¹¹¹²

Utifrån den objektiva lagtolkningsmetoden där juristen lämnar företräde åt lagstiftarens ord, anses lagarna vara den rättskälla som har högst dignitet. Samma begrepp används i lagtext som i Likabehandlingsplanen, men tolkningen av begreppen görs på olika sätt. Eftersom varken CEMR-deklarationen eller Likabehandlingsplanen är lag så kan inte dessa tolkas på samma sätt som lag.¹³ Region Skånes Likabehandlingsplan avser att utgå från CEMR-deklarationen, som är ett dokument som Region Skåne skrivit under. CEMR-deklarationen är inte ett rättsligt instrument såsom rättsdogmatiken definierar det, utan ett s.k. *soft law*-instrument.¹⁴ Eftersom CEMR-

⁷ Hydén, Håkan, *Rättssociologi som rättsvetenskap*, 2002, s. 67.

⁸ Hydén, 2002, s. 69.

⁹ Peczenik, *Vad är rätt?* 1995, s. 159 ff.

¹⁰ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 2014, s. 239.

¹¹ Lehrberg, 2014, s. 240.

¹² Lehrberg, 2014, s. 28 ff.

¹³ Lehrberg, s. 27 & s. 239.

¹⁴ *US Legal.com*, webbversion, sökord: soft law: <http://definitions.uslegal.com/s/soft-law/>, senast kontrollerad 150325.

deklarationen snarare är en överenskommelse än ett rättsligt bindande dokument kommer denna att analyseras som ett sådant.¹⁵ Nämnda instrument går inte att analysera enligt den rättsdogmatiska metoden då de inte är den typ av rättskällor, utan får tolkas med hjälp av textanalys, vilket innebär att texten läses och analyseras utifrån dess innehåll. Peter Esaiasson m.fl. menar att en kvalitativ textanalys syftar till att belysa och framhäva det i texten som är relevant, och det är detta jag avser att göra.¹⁶

Doktrin kommer också att användas, då litteratur, trots sin lägre dignitet, beskriver rättskällorna på ett bredare sätt och kan ge en djupare betydelse. Det finns en medvetenhet om att en författare såväl av en utredning som av doktrin kan vara partisk, men jag ska försöka att överbrygga detta genom källkritiskt tänkande.

Eftersom Sverige ingår i Europeiska Unionen (EU) måste vi också följa deras rättsakter. Rättsakterna tillämpas på olika sätt i förhållande till den svenska rättstillämpningen. EU använder sig inte av den sort av rättskällelära som vi gör i Sverige. EU har grön- och vitböcker där de samlar ursprungliga direktivförslag och författningskommentarer.¹⁷ I viss mån kommer referenser till rättspraxis som illustrerar mitt rättsområde behandlas. Rättspraxis är, inte minst inom EU-rätten, en viktig rättskälla då denna klargör vad som menas i de olika rättsliga akterna.¹⁸

Min uppsats berör även annat rättsligt material än det som ingår i den rättsdogmatiska metoden. Uppsatsen rör sig inom ramarna för rättsvetenskap och rättsfilosofi för att beskriva hur rättigheter korresponderar med skyldigheter. Aleksander Peczenik beskriver dessa som värdeprinciper som fungerar som en sorts ideal.¹⁹ I den här uppsatsen kommer jag att använda mig av

¹⁵ Hettne, Jörgen, Otken Eriksson, Ida, *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2011, s. 46 f.

¹⁶ Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik & Wängnerud, Lena (red.), *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*, 2012 s. 210 f.

¹⁷ Hettne, Otken Eriksson, 2011, s. 113-115.

¹⁸ Hettne, Otken Eriksson, 2011, s. 46.

¹⁹ Peczenik, *Juridikens teori och metod*, 2005, s. 75 f.

juristen och rättsfilosofen Wesley Newcomb Hohfelds verk från 1913 och 1917.²⁰

Diskussioner och intervjuer med olika representanter inom Region Skåne har genomförts, men då uppsatsen skulle bli alltför omfattande kommer inga strukturerade svar eller intervjuer behandlas. Några gånger kommer jag dock att referera till dessa.

Jag kommer att studera både *de lege lata* (vad lagen säger) för att kunna studera rättsläget och *de lege ferenda* (vad lagen borde vara) för att kunna föreslå framtida förändringar i lagen. Detta kommer jag att göra genom att studera en organisation som i sin normbildning har sträckt sig över gränsen för gällande rätt, och undersöka vad som varit drivkraften bakom deras beslut och studera hur deras beslut påverkar enskilda grupper av arbetstagarare.²¹

1.5 Avgränsningar

Det finns flera goda skäl att göra avgränsningar i detta arbete, då det finns en stor svårighet att belysa varje enskild del av detta vidsträckta område. Läsaren bör veta vad jag valt bort och varför, vilket kommer att presenteras i denna del.

Fokus kommer att vara Region Skånes Likabehandlingsplan och det gränsland som finns mellan denna och den lagstiftning som för närvarande finns på området. Jag kommer att begränsa mig till gällande rätt angående aktiva åtgärder i Sverige. För att få en förståelse för kontexten och därmed också få en mer heltäckande arbetsyta kommer jag undersöka gällande EU- och annan konventionsrätt inom området. Under hösten 2014 har en utredning från Kulturdepartementet varit ute på remiss och det är ännu inte klart vad denna

²⁰ Wesley Newcomb Hohfeld, *Some fundamental legal conceptions as applied in judicial reasoning*, 1913, & Wesley Newcomb Hohfeld, *Fundamental legal conceptions as applied in judicial reasoning*, 1917.

²¹ Sandgren, Claes I: *Festschrift till Peter Seipel*, 2006, s. 546.

remissrunda kommer att leda till, däremot kommer vissa svar att redovisas. Därför begränsas uppsatsen till det som för stunden är gällande rätt.

Jag kommer endast i minimal omfattning beröra de regler som finns i arbetsmiljölagstiftningen och lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) samt föräldraledighetslag (1995:584) (FLL). Eftersom kollektivavtalen inte ger någon större ledning finns heller inte någon anledning att undersöka den fackliga processen kring diskrimineringsfrågor. Vad gäller förvaltningsrätt i förhållande till myndighetsbeslut vid ingående av anställning har jag hållit denna diskussion utanför uppsatsen i sin helhet. Läsaren kommer att ges en snabb inblick i vad jag har kommit fram till avseende kollektivavtal och jag kommer kort belysa avtalsrätten enbart för att undersöka eventuella vägar för medarbetare att kräva ut en icke lagfäst rättighet. Lagen om anställningsskydd kommer inte beröras, vilket den eventuellt skulle kunna ha gjorts i samband med frågor om anställning och skyddet för arbetstagaren.

Det finns ingen komparativ ansats i uppsatsen. Arbete med CEMR-deklarationen eller diskrimineringslagstiftning i andra länder har ej berörts, något som kanske hade kunnat ge en djupare inblick i ämnet. Eventuella andra överenskommelser om jämställdhetsarbete i annan kontext och dess inflytande på juridik och politik har inte heller berörts. Ett problem som jag stött på är att aktiva åtgärder som vi använder det i Sverige är tämligen unikt och att inget fall angående vårt användande av aktiva åtgärder har tagit sig upp i EU-domstolen. Däremot finns rättspraxis på området likabehandling och positiv särbehandling, och några av dessa rättsfall kommer jag att beröra.

1.6 Hohfelds rättighetsteori

Wesley Newcomb Hohfeld var en rättsfilosof som verkade vid Harvard under senare delen av 1800-talet och i början av 1900-talet.²² Han utvecklade en närmast matematisk-logisk analytisk rättsfilosofisk metod som utgår från rättigheter och skyldigheter. Den kan närmast beskrivas som ett system i rättslära.²³ Hohfelds huvudsyfte var att bryta ner rättsliga resonemang till minsta gemensamma nämnare för att därigenom förenkla synen på rättigheter och skyldigheter.²⁴ Metoden publicerades i två omgångar i olika essäer i Yale Law Journal, 1913 och 1917.²⁵

Trots att Hohfelds teorier är skrivna för över ett sekel sedan, är hans verk fortfarande relevant i dagens forskning. Faktum är att Hohfelds teorier kan sägas ha något av en tidlös prägel över sig eftersom de handlar om rättigheter och skyldigheter och inte hänför sig till ett specifikt rättssystem. Hans verk är vitt omdiskuterat och har analyserats, tillämpats och utvecklats i ett flertal juridiska texter av dagens ledande jurister och ekonomer.²⁶

I verket från 1913 presenterade Hohfeld fyra fundamentala kategorier av legala rättigheter. Dessa strukturerade han i ett schematiskt system och tydliggjorde dess *korrelat*²⁷ och dess motsatser. Hohfelds system utgår från en rättslig relation mellan två parter. Mellan dessa parter finns rättigheter och skyldigheter. Dessa står i sin tur i relation till ett korrelat och en motsats. Varje rättighet korrelerar med en skyldighet och motsatsen till en rättighet,

²² Nationalencyklopedin, webbversionen, sökord: Wesley Newcomb Hohfeld, <http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/w-n-hohfeld>, senast kontrollerad 150305.

²³ Ramberg, Christina, *Bisarr rättsfilosofi*, 2012, s. 45.

²⁴ Gustafsson, Håkan, *Taking social rights seriously (I): Om sociala rättigheters status*, TfR nr 04/05, 2005 s. 454.

²⁵ Hohfeld, Wesley Newcomb, *Some fundamental legal conceptions as applied in judicial reasoning*, 1913 & Hohfeld, Wesley Newcomb, *Fundamental legal conceptions as applied in judicial reasoning*, 1917.

²⁶ Bengtsson, Ingemar, *Hohfeld i ekonomisk teori (I): Studier i rättsekonomi: festskrift till Ingemar Ståhl*, 2005, s. 9.

²⁷ *Författarens anmärkning*: Ett korrelat i detta avseende är snarast översättningsbart med ordet "växelverkan" där det ena har en ömsesidig påverkan på det andra. Detta för att inte blanda in ordklasser och andra i detta sammanhang irrelevanta användningsområden för ordet "korrelat".

en icke-frihet.²⁸ De som är viktigast för min diskussion är korreletet mellan rättighet och skyldighet. Hohfeld anser att om ett rättssubjekt i ett tvåparts-förhållande ger den andre parten en rättighet, så har den förste en skyldighet att den andre ska få utnyttja sin rättighet.²⁹ Enkelt uttryckt, om A på fredagen vill låna Bs cykel, och B tycker att detta är helt i sin ordning, bara B får tillbaka sin cykel innan måndag morgon då B ska cykla till sitt arbete, har A en skyldighet att lämna tillbaka cykeln senast på måndag morgon så att B kan cykla till sitt arbete. A har då fått en rättighet av B, att denne ska låna ut sin cykel, under premissen att A lämnar tillbaka cykeln. Detta är två sidor av samma rättighet enligt Hohfeld.³⁰ Hohfeld menar dock i sin andra avhandling från 1917 att ”en person” också kan referera till en grupp av människor.³¹ Dessa verk har naturligtvis tolkats av ett flertal rättsteoretiker och jurister under årens lopp, men kärnan i att det på en rättighet följer en motsvarande skyldighet har fortfarande stark bäring inom juridiska resonemang.³² Jag kommer att återkomma till Hohfelds teori i analysen och beskriva varför detta har koppling till mitt arbete.

1.7 Diskrimineringslagen

1.7.1 Syfte och historik

Diskrimineringslagen är en lag som är ihopsatt av ett flertal tidigare gällande lagar.³³ Det har också tillkommit två nya diskrimineringsområden som

²⁸ Hohfeld, 1913, s. 30 ff.

²⁹ Hohfeld, 1913, s. 32.

³⁰ Hohfeld, 1913, s. 34.

³¹ Hohfeld, 1917, s. 718.

³² Se bl.a. Inghammar, Andreas, *Funktionshindrad - med rätt till arbete?: en komparativ studie av arbetsrättsliga regleringar kring arbete och funktionshinder i Sverige, England och Tyskland*, Juristförlaget, Lund, 2007, Moritz, Manfred, *Über Hohfelds System der juristischen Grundbegriffe*, Lund, 1960, Kanger, Stig, *New foundations for ethical theory*, Stockholm, 1957, Krogh, Christen, *Normative structures in natural and artificial systems*, Oslo, 1997 m.fl.

³³ Jämställdhetslagen (SFS 1991:433), Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet mot personer med funktionshinder (SFS 1999:132), Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet mot personer på grund av sexuell läggning (SFS 1999:133), Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (SFS 1999:130), Lagen om likabehandling av studenter i högskolan (SFS 2001:1286), Lagen om förbud mot diskriminering (SFS 2003:307) och Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever (SFS 2006:67).

tidigare inte täcktes av lagen, nämligen ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck. Alla dessa diskrimineringsgrunder räknas upp i portalparagrafen i 1 kap. 1 § DL. Detta gjordes med avsikt att expandera lagarnas tillämpningsområden och stärka den enskildes möjligheter att kräva ut sin rätt. För att kunna organisera arbetet bättre slogs de tidigare ombudsmännen³⁴ ihop till en organisation, Diskrimineringsombudsmannen (DO).³⁵

När lagarna slogs samman flyttades många likartade bestämmelser ihop. Den gamla strukturen med att de aktiva åtgärderna endast skulle gälla de diskrimineringsgrunder som tidigare varit träffade av dessa, nämligen jämställdhetslagen och lagen mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning behölls. De aktiva åtgärderna utökades inte att gälla övriga diskrimineringsgrunder.³⁶ Däremot infördes en högre gräns genom att endast arbetsgivare med fler än 25 anställda skulle omfattas, istället för som tidigare från 10 anställda och uppåt. Anledningen till detta är att arbete med jämställdhets- och mångfaldsplanerna kräver en relativt omfattande administration, något som mindre företag kan ha svårare att klara av i sina verksamhetsmål.³⁷ Det bestämdes även i samband med den nya, gemensamma lagstiftningen mot diskriminering att jämställdhets- och mångfaldsplaner ska revideras vart tredje år istället för som tidigare, varje år. Detta för att det ska vara möjligt för företag att sätta långsiktiga mål och kunna följa upp dem. Arbetsplatserna hinner inte förändras så mycket på ett år, resonerade utredaren, men lämnade ändå fältet öppet för arbetsgivare att revidera sina jämställdhetsplaner oftare om så önskas. Det understryks i propositionen att det viktiga inte är själva dokumentet utan efterlevnaden av det och att dokumentet ”hålls levande”.³⁸

³⁴ Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

³⁵ Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen, en kommentar*, 2010, s. 48 f.

³⁶ Fransson, Stüber, 2010, s. 48 f. & s. 375.

³⁷ Prop. 2007/08:95, s. 339.

³⁸ Prop. 2007/08:95, s. 338.

När aktiva åtgärder används på det sätt som avses är det lättare att upptäcka eventuella diskrimineringsituationer på ett tidigt stadium eftersom det har preparerats för att de kan komma att uppstå.³⁹

1.7.2 Användningsområde

Diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder är tvingande och ett avtal som ”inskränker någons rättigheter eller skyldigheter” är enligt 1 kap. 3 § DL ”utan verkan i den delen”.⁴⁰ Det är alltså inte möjligt att avtala sig förbi DL. Skulle ett sådant avtal ändå ha skrivits så finns ingen skyldighet att följa det avtalet.⁴¹ Enligt Gabinus Göransson m.fl. får dock avtal om ytterligare rättigheter för arbetstagaren och skyldigheter för arbetsgivaren upprättas.⁴² Även Fransson och Stüber hänvisar till att lagen är utvecklad för att vara av minimi-karaktär, d.v.s. att utvidgade rättigheter får avtalas. Arbetsgivaren är fri att ge större förmåner än vad lagen beskriver. Ingen annan grupp får dock missgynnas i förhållande till en grupp som är skyddad enligt DL.⁴³

DL:s tvingande karaktär gör att den ibland kolliderar med andra lagregler och detta kan leda till så kallad lagkonkurrens.⁴⁴ EU-rätt har företräde framför nationell rätt på diskrimineringsområdet, s.k. direkt effekt och direkt tillämplighet. En nationell domstol måste tolka sin jämställdhetsnorm i ljuset av EU-rätten så att en norm ställd i ett direktiv blir en del av den nationella rätten.⁴⁵ I övrigt när det gäller normkonflikter i svensk rätt ses DL som *lex specialis*.⁴⁶

³⁹ Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 2013, s. 92.

⁴⁰ 1 kap. 3 § DL.

⁴¹ 1 kap. 3 § DL.

⁴² Gabinus Göransson, Håkan, Slorach, Martina, Flemström, Stefan, del Sante, Naiti, *Diskrimineringslagen- en kommentar* 2013, s. 33.

⁴³ Fransson, Stüber, 2010, s. 61.

⁴⁴ Fransson, Stüber, 2010, s. 61.

⁴⁵ Fransson, Stüber, 2010, s. 62 f.

⁴⁶ Fransson, Stüber, 2010, s. 65.

1.8 Definition av aktiva åtgärder

Det finns anledning att förklara och utreda vad som menas med ”aktiva åtgärder” och hur jag avser att använda detta begrepp i min uppsats. För att åstadkomma detta måste en skiljelinje mot det som kallas positiv särbehandling dras. Inom EU-rätten och annan utomeuropeisk rätt hänvisas ofta till ”positive actions” löst jämförbart med det svenska ”positiv särbehandling”,⁴⁷ detta är dock enligt min mening inte detsamma som aktiva åtgärder. I SOU 2014:41 beskrivs svårigheterna med att översätta EU:s definition av ”positive actions” med den svenska motsvarigheten:

”Beskrivningen av gällande EU-rätt när det gäller aktiva åtgärder kompliceras av hur begreppen används. Vi anser inte [...] att vårt uppdrag omfattar regleringen av positiv särbehandling. Det går däremot inte att komma ifrån att aktiva åtgärder ses som ett vidare begrepp i EU-rätten och att positiv särbehandling då är att se som en aktiv åtgärd och kvotering en form av positiv särbehandling.”⁴⁸

Positiv särbehandling kan ses som ett instrument för att tvinga fram jämställdhet genom att konsekvent låta en person få en fördel gentemot en annan person.⁴⁹ Aktiva åtgärder handlar snarare om att beskriva det handlingsätt som arbetsgivaren har tänkt arbeta efter för att sedan genom detta arbete succesivt nå en mer jämlik arbetsplats.⁵⁰ Dessa två synsätt har beröringspunkter, men det är skillnad på att forcera fram en lösning och att under visst tvång från lagstiftaren arbeta fram ett jämställdhetsarbete som pågår under tid.⁵¹ Det finns visserligen hot om vite för den som väljer att inte skriva en jämställdhetsplan, vilket kan ses som visst tvång från staten, men det finns inget tvång på att anställa ett visst antal personer med en gravare sort av funktionsnedsättning i företag med fler än 20 anställda som det t.ex. finns i Tyskland.⁵² Det finns möjlighet, trots att arbetsplatsen är ojämlik, att

⁴⁷ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 2011, s. 188 ff.

⁴⁸ SOU 2014:41 s. 133-134.

⁴⁹ Nyström, 2011, s. 188 ff. jmf. även Mål C-409/95 Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen och Mål C-407/98 Katarina Abrahamsson och Leif Andersson mot Elisabet Fogelqvist.

⁵⁰ 3 kap. DL & Diskrimineringsombudsmannen, *Aktiva åtgärder i arbetslivet – en handledning*, 2012, s. 12.

⁵¹ Roth, Ann-Katrine, *Jämställdhetsboken: från teori till praktik*, 2011, s. 58 ff.

⁵² Inghammar, Andreas, 2007, s. 107 och 113.

bestämma sig för att t.ex. anställa eller befordra en person av det överrepresenterade könet, men aktivt arbete för jämställdhet är den grundläggande normen i svensk diskrimineringslagstiftning.⁵³

I 2 kap. 2 § 2 p DL ges uttryckligt stöd för positiv särbehandling i svensk rätt. Detta är ett undantag från huvudregeln om likabehandling och gäller endast mellan kvinnor och män i syfte att utjämna eventuella skillnader i könsfördelningen på arbetsplatsen. Detta avser ”åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor”.⁵⁴ Regleringen stammar från EU-rätten, men även en direkt tillämplig svensk lagregel har stiftats.⁵⁵

Positiv särbehandling innebär att avsteg från likabehandlingsprincipen görs för att främja en viss grupp av människor till t.ex. en anställning. Skälet till positiv särbehandling kan t.ex. vara att få in fler kvinnor på en mansdominerad arbetsplats för att vidga möjligheterna att få en mer jämlik arbetsplats. Det får dock inte gå så långt att en arbetsgivare endast söker efter och anställer personer av ett visst kön, även övriga kvalifikationer hos den sökande måste vägas in.⁵⁶ Möjlighet till positiv särbehandling finns i Sverige endast för diskrimineringsgrunden kön. Det har utretts om dessa regler även ska gälla etnicitet, men utredningen visade att det inte är lämpligt och möjligt, främst av hänsyn till integritetsskäl.⁵⁷ Författarna Fransson och Norberg för resonemang om *stark positiv särbehandling* som handlar om kvotering, och om *svag positiv särbehandling* där målet är lika möjligheter för alla grupper som kompensatorisk åtgärd för att ge lika resultat på grund av tidigare missgynnanden. Så även ordet positiv särbehandling kan ha olika innebörd och ge olika resultat.⁵⁸ Detta, anser jag, utgör en bra skiljelinje mot vad aktiva åtgärder handlar om. Genom att utgå från Fransson och Norbergs definition kan en motsatsslutsats dras: att det som inte är varken stark eller svag posi-

⁵³ 3 kap. 9 § DL & Gabinus Göransson, Slorach, Flemström, del Sante, 2013, s. 104 f.

⁵⁴ 2 kap. 2 § DL.

⁵⁵ Gabinus Göransson, Slorach, Flemström, del Sante, 2013, s. 87 f.

⁵⁶ Nyström, s. 188 f.

⁵⁷ Se SOU 2006:22 s. 599 ff.

⁵⁸ Fransson, Susanne & Norberg, Per, *Att lagstifta om diskriminering*, 2007 s. 69 f.

tiv särbehandling och som är likabehandlingsarbete är aktiva åtgärder så som definieras i detta arbete.

Att arbeta med aktiva åtgärder innebär att arbetsgivaren skapar sig en uppfattning om hur det ser ut i verksamheten idag och hur arbete mot större jämställdhet på arbetsplatsen ska ske på ett strukturerat sätt och att det verkligen, var tredje år, kontrolleras vad som hänt inom organisationen eller på arbetsplatsen för att ändra de ojämlikheter som upptäckts vid tidigare revidering.⁵⁹ Att endast arbeta med positiv särbehandling tycks sålunda vara en ”enkel” och kortsiktig lösning i jämförelse med det planeringsarbete som krävs för att bygga och följa upp en likabehandlingsplan.⁶⁰

EU-rätten har inga detaljerade, tvingande regler när det gäller aktiva åtgärder. Den svenska lagstiftaren har gjort 3 kap. DL relativt indispositiv, trots att DL annars är dispositiv när den används till fördel för arbetstagarna, genom att bara ange vissa grupper som särskilt skyddsvärda.⁶¹ Ingen grupp skyddad av 2 kap. DL får diskrimineras genom tillämpning av aktiva åtgärder.⁶²

En viktig skillnad på reglerna i 2 kap. DL om diskriminering i förhållande till 3 kap. DL om aktiva åtgärder är att de rättigheter och skyldigheter som behandlas i 2 kap. har en civilrättslig karaktär. Arbetstagaren kan ta arbetsgivaren till domstol för de skyldigheter denne har enligt 2 kap. Det som regleras i 3 kap. är offentlighetsrättsliga rättigheter och skyldigheter där DO eller en arbetstagarorganisation⁶³ driver ärendet i domstol, eller till Nämnden mot diskriminering.⁶⁴

Jag vill understryka att det jag önskar utreda är begreppet *aktiva åtgärder* – hur det används och hur det skulle kunna utvidgas i lag. Att det ska finnas

⁵⁹ SOU 2014:41 s. 77 ff. & SOU 2006:22 s. 627.

⁶⁰ Jmf. SOU 2014:41 s. 77 ff. & SOU 2006:22 s. 627.

⁶¹ 1 kap. 3 § DL respektive 3 kap. DL.

⁶² Fransson, Stüber, 2010, s. 66.

⁶³ *Författarens kommentar*: Organiserade arbetstagare ska föra sin talan genom sitt fackförbund, medan oorganiserade arbetstagare ska vända sig till DO enligt 6 kap. 2 §, 3 st. DL.

⁶⁴ Gabinus Göransson, Slorach, Flemström, del Sante, 2013, s. 31.

en jämställdhetsplan och att det ska arbetas utifrån denna samt de övriga grunder som finns i 3 kap. DL.

2 Gällande rätt inom diskrimineringsområdet samt CEMR-deklarationen

2.1 Internationell rätt

Jag kommer i denna del redogöra för de internationella rättskällor som har relevans för denna uppsats. All diskrimineringsrätt utgår i grunden från skyddet för mänskliga rättigheter, och antagandet om att varje enskild individ bär på samma värde.⁶⁵

2.1.1 FN

FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter från 1948 ligger till grund för mycket av det jämställdhetsarbete som pågår i världen. Det är en politisk agenda som framförallt vill stärka individens egenrätt som människa och belyser att var och en har medfödda rättigheter oavsett vem man är och att alla ska vara lika inför lagen. Detta påverkar självklart även arbetsrätten.⁶⁶

Förutom den allmänna förklaringen har FN också vidareutvecklat vissa av dess huvudinriktningar och skrivit en rad andra konventioner som medlemsstaterna har, eller inte har, anslutit sig till. Sverige har bland annat anslutit sig till flertalet konventioner som handlar om ickediskriminering samt rättigheter för kvinnor, funktionshindrade och barn.⁶⁷

I FN-konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter som Sverige ratificerade 1966 finns i art. 2 ett diskrimineringsförbud som sträcker sig över ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nat-

⁶⁵ FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter.

⁶⁶ FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter.

⁶⁷ FN:s svenska webbsida, av Sverige antagna konventioner. URL: <http://www.fn.se/Documents/MR/Sverigeskonventioner.pdf>, senast kontrollerad 150317.

ionellt eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt. I denna konvention tas det ställning till, och förespråkas att det ibland behövs positiv särbehandling.⁶⁸

Den enskilt viktigaste konvention som upprättats för att stärka kvinnors rättigheter är CEDAW⁶⁹ från 1979, antagen av Sverige 1981.⁷⁰ Denna konvention är allmän och vänder sig inte endast till arbetslivet. CEDAW:s viktigaste syfte är att påverka lagstiftande församlingar att skriva lagar och förordningar som inte gör skillnad på kvinnor och mäns rättigheter. Här föreskrivs att politiska befattningshavare får stifta lagar som tillfälligt gör det möjligt för kvinnor att tillgodogöra sig sina rättigheter i samhället på samma grunder som män och att kvinnor inte får diskrimineras p.g.a. moderskap. Art. 10 behandlar kvinnors rätt till utbildning och art. 11 tar särskilt upp rätten till ett jämställt arbetsliv.⁷¹ I art. 11 redovisas ett antal kriterier som skulle kunna ses som en programförklaring, men det finns inga motsvarande krav på den planering för aktiva åtgärder som krävs enligt svensk lagstiftning genom t.ex. en jämställdhetsplan. Däremot nämns många av de rättigheter som det genom en jämställdhetsplan enligt DL ska innehålla i denna artikel.⁷² CEDAW anses ligga till grund för den svenska jämställdhetslag som kom 1979. Denna innehöll de aktiva åtgärder vi idag hittar i 3 kap. DL, men dessa har med tiden gjorts mer framträdande.⁷³

ICRPD⁷⁴ reglerar rättigheter för funktionshindrade i fördragsslutande stater.⁷⁵ I art. 27 står särskilt om rättigheter på arbetsmarknaden. Funktionsnedsatta tillförsäkras samma rättigheter som andra medborgare till arbete, en

⁶⁸ Fransson, Stüber, 2010, s. 24 ff.

⁶⁹ Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, New York, 18 december, 1979.

⁷⁰ FN:s sida om kvinnokonventionen, URL: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> senast kontrollerad 150325.

⁷¹ FN:s sida med konventionstext, CEDAW, URL: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm> senast kontrollerad 150216.

⁷² CEDAW art. 11 jmf. 3 kap. DL.

⁷³ SOU 2005:56 s. 521.

⁷⁴ Konvention nr 26 om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, New York den 13 december 2006.

⁷⁵ FN:s webbsida, ICRPD, konventionstext, URL: <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml> senast kontrollerad 150210.

god arbetsmiljö och diskrimineringskydd inkluderande bl.a. rätt till lika lön, likvärdig rekrytering, anställning, skydd mot trakasserier, fackliga rättigheter, tillgänglighet osv. Grunden till att vidta skäliga anpassningsåtgärder återfinns här samt att främja möjligheter till anställning inom såväl offentlig som i privat sektor och detta kan göras ”genom ändamålsenliga riktlinjer och åtgärder, vilka kan omfatta program för positiv särbehandling, stimulansåtgärder och andra åtgärder”.⁷⁶ ICRPD behandlar även multipel diskriminering⁷⁷, då kvinnor med funktionsnedsättning är särskilt utsatta för diskriminering.⁷⁸

Art. 5 p. e p. i, CERD⁷⁹ behandlar alla människors rätt till ett fritt valt arbete, rättvisa och tillfredställande arbetsförhållanden, lika lön samt skydd mot arbetslöshet och ersättning vid arbetslöshet oavsett rastillhörighet.⁸⁰ CERD behandlar all form av rasdiskriminering på alla samhällsområden och är ett instrument som togs fram för att eliminera apartheid och all åtskillnad av människor på grund av rastillhörighet.⁸¹

2.1.2 ILO

ILO är FN:s fackorgan som bevakar rättigheter för arbetstagare och ILO har utgivit ett antal konventioner som Sverige ratificerat. Redan 1951 antogs en ILO-konvention om lika lön för män och kvinnor,⁸² som Sverige ratificerade 1962. Samtidigt ratificerades också ILO-konventionen 111 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning. I denna konvention är

⁷⁶ ICRPD, art 27.

⁷⁷ Multipel diskriminering är när en person utsätts för diskriminering på fler än en enskild grund. Se t.ex. SOU 2006:22 s. 193 & SOU 2014:34 s. 62 ff.

⁷⁸ ICRPD, art 6.

⁷⁹ Internationell konvention om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering, New York den 7 mars 1966.

⁸⁰ CERD, art. 5 p. e, p. i.

⁸¹ FN:s webbsida om mänskliga rättigheter, konventionstext CERD, URL:

<http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cerd.pdf> senast kontrollerad 150325.

⁸² ILO: s webbsida om konvention 100 angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde, URL:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C100, senast kontrollerad 150325.

ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning och socialt ursprung skyddsobjekt, detta för att likställa förhållanden och möjligheter på arbetsmarknaden. I denna konvention ges visst utrymme för positiv särbehandling utifrån ovan uppräknade grunder i art. 5 punkt 2. Det andra övergripande jämställdhetsmålet i denna konvention är något som eventuellt kan jämföras med det vi kallar aktiva åtgärder. Som exempel behandlas samverkan och politisk aktivitet för att öka kvinnors rätt till arbetslivet. Konventionen föreskriver också att lagar och föreskrifter ska formuleras för att främja kvinnors rätt, och även att arbetsförmedlare och arbetsgivare ska tillse kvinnors rätt till arbete.⁸³

ILO har inga egna sanktionsmöjligheter. Staterna förbinder sig att själva rapportera till ILO om deras efterlevnad av konventionerna.⁸⁴

2.1.3 Europarätt

Likabehandlingsprincipen är en grundläggande princip som funnits med från det att EU grundades. Principen följer av viljan att skapa en stark inre marknad och då är det av stor vikt att diskriminering av arbetstagare, varor eller tjänster från andra medlemsländer inte tillåts. Numer anses likabehandlingsprincipen snarare vara en grund för diskrimineringsrättens olika områden.⁸⁵

I EU-rätten görs det skillnad på primär-, respektive sekundärrätt. Primärrätten består av de grundläggande fördragen som rör EU:s konstitution och i primärrättspraxis från EU-domstolen.⁸⁶ Med sekundärrätt avses den rätt som antagits av EU:s institutioner i enlighet med de primärrättsliga akterna och

⁸³ Fransson, Stüber, 2010, s. 28 f & ILO:s webbsida om konvention 111 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, art. 1-3 URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111, senast kontrollerad 150216.

⁸⁴ ILO:s webbsida, övervakande av konventionerna, URL: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang--en/index.htm>, senast kontrollerad 150216.

⁸⁵ Fransson, Stüber, 2010, s. 34.

⁸⁶ Bernitz, Ulf, Kjellgren, Anders, *Europarättens grunder*, 2010, s. 28.

utgörs av förordningar, direktiv och beslut, där dessa har samma rättsstatus. Även praxis grundad på sekundärrätt hör till denna.⁸⁷

EU-fördragen lägger grund till de institutioner som författar sekundärrätten. En rättsakt inom sekundärrätten måste ha stöd i en rättsakt inom primärrätten för att vara gällande. I och med att en del av de primärrättsliga akterna är väldigt allmänt hållna kan begreppen behöva tolkas och förtydligas i domstol.⁸⁸

Förordningar som riktar sig mot alla medlemsstater är bindande fullt ut och gäller med direkt verkan i alla medlemsstater utan att de först införlivas i nationell lagstiftning. *Direktiven* däremot, gäller endast i de medlemsstater som anslutit sig till dessa eller de medlemsstater som direktiven riktar sig till. Direktiv ska implementeras i respektive stats rättsapparat. Staterna har möjlighet att själva bestämma hur de ska implementera ett direktiv. EU fastställer en tidsram inom vilken direktiv ska vara implementerade och när målet med direktivet ska vara uppnådda. Direktiv är ett vanligt sätt att införa arbetsrättsliga normer från EU-nivå till medlemsnivå. Medlemsländernas lagar ser olika ut och EU:s förordningar inom arbetsrätten är ofta av minimikaraktär, varför vissa stater eventuellt redan har nått upp till, eller överstiger det aktuella direktivets mål.⁸⁹ Då behövs inga ytterligare åtgärder.⁹⁰ *Beslut* från EU riktas endast mot visst land och oftast enskilda grupper av företag, enskilda företag eller grupper av individer.⁹¹

Om en normkonflikt uppstår gäller alltid primärrätten före sekundärrätten. Skulle normkonflikt uppstå inom sekundärrätten blir det en tolkningsfråga om företräde. I konflikt mellan nationell rätt och EU-rätt, äger EU-rätten företräde.⁹²

⁸⁷ Bernitz, Kjellgren, 2010, s. 28.

⁸⁸ Bernitz, Kjellgren, 2010, s. 28.

⁸⁹ Bernitz, Kjellgren, 2010, s. 84 ff., se även mål 26/62 Van Gend en Loos mot Nederlandse Administratie der Belastingen, där detta fastslås, samt mål 41/74 Van Duyn mot Home Office

⁹⁰ Nyström, 2011, s. 33

⁹¹ Bernitz, Kjellgren, 2010, s. 34 & Nyström, 2011, s. 33

⁹² Viklund, Lars & Bylund, Bo, *Arbetsrätt i praktiken: en handbok*, 2014, s. 31 f.

2.1.3.1 Primärrätt

Primärrättens källor är som ovan anförts de stora grundläggande fördragen. De källor inom primärrätten som har betydelse för aktuella frågeställningar är EU-fördraget (FEU), fördraget om EU:s funktionssätt (FEUF), den europeiska stadgan om de grundläggande rättigheterna (rättighetsstadgan) och protokoll till dessa samt anslutningsfördrag.⁹³ Enligt både FEU och FEUF ska EU:s arbete genomsyras av icke-diskriminering och likabehandling.

Art. 8 FEUF fastställer att all könsdiskriminering eller olik behandling på grund av kön ska vara förbjuden, och att likabehandling ska främjas. Art. 10 FEUF handlar om att bekämpa och förebygga all diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Förbud mot diskriminering av EU-medborgare på grund av nationalitet finns i art. 18 FEUF. Rådet har, med stöd av art. 18 och 19 FEUF, som behandlar lagstiftning om diskriminering, rätt att utforma bestämmelser efter Europaparlamentets godkännande som förbjuder dessa former av diskriminering. Art. 153 FEUF och art. 157 FEUF ger Europaparlamentet och rådet rätt att utfärda direktiv om likabehandling och diskrimineringsförbud i arbetsrättslig kontext på ovanstående grunder. Bland annat får det beslutas om lika lön för likvärdigt arbete och jämställdhet mellan kvinnor och män. Även positiv särbehandling kan grundas på dessa artiklar.⁹⁴

Eftersom en stor del av svensk diskrimineringsrätt ursprungligen kommer från EU-rätten ska även tolkning av EU-domstolens praxis vara vägledande i svensk lagstiftning och rättsskipning.⁹⁵

Europeiska sociala stadgan för de grundläggande rättigheterna (den sociala stadgan) är en viktig rättskälla utfärdad 1961 av Europarådet. Den sociala stadgan är en rättsakt som till viss del korresponderar med de rättigheter som ges i EKMR men som övervakas av kommittén för sociala rättigheter

⁹³ Bernitz, Kjellgren, 2010, s. 19-22.

⁹⁴ Nyström, 2011, s. 170.

⁹⁵ Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, 2013, s. 144.

och innehåller bland annat rättigheter inom arbetsrätten. Denna stadga har många likheter med FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter från 1966, och är en del av EU-rätten då denna hänvisar till FEUF och rättighetsstadgan (se nedan).⁹⁶

2.1.3.2 Sekundärrätt

Som tidigare nämnts består sekundärrätten av de rättsakter som olika institutioner inom EU författat med grund i primärrätten.⁹⁷

Det finns ett flertal EU-rättsliga dokument som har relevans i detta sammanhang. Särskilt art. 21 i direktiv 2006/54/EG (likabehandlingsdirektivet) som handlar om positiv särbehandling,⁹⁸ art. 11 i direktiv 2000/43/EG (direktivet mot etnisk diskriminering), där staterna förbinder sig att gemensamt ta krafttag mot etnisk diskriminering⁹⁹ och direktiv 2000/78/EG (arbetslivs-direktivet) där det i art. 11 särskilt anges att detta gäller arbete och arbetstagar.¹⁰⁰

Direktivet mot etnisk diskriminering behandlar all form av diskriminering på grund av ras, ursprung och etnicitet och i art. 3 framgår att den ska tillämpas på arbetslivsområdet. Detta är en minimireglering enligt art. 6 och art. 5 framgår att positiv särbehandling är tillåten, trots den annars rådande grundprincipen om likabehandling inom unionen.¹⁰¹

Likabehandlingsdirektivet kom att samla upp ett flertal äldre direktiv på området och ersatte dessa.¹⁰² Direktivet är en konsoliderad version av de

⁹⁶ Nyström, 2011, s. 91.

⁹⁷ Hettne, Otken Eriksson, 2011, s. 45 f.

⁹⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.

⁹⁹ Rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

¹⁰⁰ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

¹⁰¹ Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

¹⁰² Rådets direktiv 75/117/EEG om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män, rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (senare ändrat genom Euro-

äldre direktiven och korresponderar med praxis från Europadomstolen.¹⁰³ Likabehandlingsdirektivets mål är att säkerställa att principen om rättigheter och möjligheter till likabehandling mellan kvinnor och män i arbetslivet genomförs och definierar bland annat olika begrepp, hur de används samt hur bevisbörderegler ser ut.¹⁰⁴ Regler som liknar aktiva åtgärder finns i art. 3, men denna grundar sig på primärrättens 157.4 FEUF som beskriver positiv särbehandling. Art. 3 lyder som följer:

”Medlemsstaterna får behålla eller besluta om åtgärder inom ramen för art. 141.4 i fördraget för att i praktiken säkerställa full jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.”¹⁰⁵

I art. 141.1, numer, efter omnumrering, 157.4 FEUF står:

”I syfte att i praktiken säkerställa full jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män får principen om likabehandling inte hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären.”¹⁰⁶

Arbetslivsdirektivet 2000/78/EG, vilket är att betrakta som ett tungt vägande jämställdhetsdirektiv även om det till sin form är ett ramdirektiv, vänder sig mot arbetsmarknadens parter och tar upp en rad diskrimineringsgrunder. Direktivet beskriver att diskriminering på grund av religion, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning kan underminera ”förverkligandet av målet av en hög sysselsättningsnivå och en hög standard för det sociala skyddet, en höjning av levnadsstandarden och ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet och fri rörlighet för personer inom EU”.¹⁰⁷ Detta direktiv hänvisar direkt till ILO:s konvention 111 om diskriminering i arbetslivet (se ovan 2.1.2) och till direktivet om likabehandling i arbetslivet mellan kvinnor och män, och kanske är att se som ett tillägg till dessa samt till direktivet mot etnisk diskriminering. Däremot står det i arbetslivsdirektivets ingress

paparlamentet och rådets direktiv 2002/73/EG), rådets direktiv 86/371/EG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet och rådets direktiv 97/80/EG om bevisbörda i mål om könsdiskriminering.

¹⁰³ Nyström, 2011, s. 169.

¹⁰⁴ Se Europaparlamentet och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet art. 1, 2 & 19.

¹⁰⁵ Art. 3, Likabehandlingsdirektivet, 2006/54/EG.

¹⁰⁶ Art. 157.4 FEUF.

¹⁰⁷ Ingress p. 11, Arbetslivsdirektivet, 2000/78/EG.

punkt 17 att trots diskrimineringsförbuderna ska arbetsgivaren inte behöva lära upp, utbilda, anställa eller ge fortsatt anställning till någon som inte har de kvalifikationer som yrket kräver enbart på den grund att de tillhör diskrimineringsgrunderna i konventionen. Om en arbetstagare inte har kompetens eller saknar förmåga eller inte står till förfogande för att utföra den aktuella tjänstens grundläggande uppgifter ska denna inte ha företräde till tjänsten framför någon som har efterfrågade kvalifikationer. Däremot finns skyldighet enligt ingressens punkt 16 att vidta rimliga anpassningsåtgärder till den som är funktionsnedsatt, som med hjälp av dessa åtgärder kan utföra arbetsuppgifterna.¹⁰⁸ Även i detta dokument är positiv särbehandling tillåten enligt art. 7, och skyldigheten att vidta särskilda anpassningsåtgärder när funktionsnedsatta arbetstagare anställs har fått en egen reglering i art. 5. Arbetsgivaren ska dock kunna tillförsäkra de andra arbetstagarna på arbetsplatsen full säkerhet trots anpassningsåtgärderna. I art. 6 uttrycks att diskriminering p.g.a. ålder inte får förekomma om det inte finns objektiva och rimliga skäl som kan berättigas av ett sysselsättningspolitiskt mål inom den nationella rätten. Dessa mål ska vara lämpliga och nödvändiga.¹⁰⁹

2.1.4 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

EU-rättens viktigaste dokument vad gäller de mänskliga rättigheterna är den europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (rättighetsstadgan) är. År 1999 bestämdes inom EU att statusen för de mänskliga rättigheterna skulle förstärkas. Rättighetsstadgan som behandlar mänskliga rättigheter och rätten att inte bli diskriminerad infördes. Europaparlamentet, rådet och kommissionen står bakom rättighetsstadgan, som behandlar frågor som i stora delar liknar de i FN-stadgan och EKMR (se nedan 2.1.5). Prövningar enligt rättighetsstadgan görs i EU-domstolen. Rättigheterna i stadgan går ibland längre än i EKMR, men EKMR är då enligt subsidiaritetsprinci-

¹⁰⁸ Ingress punkt 16-17, Arbetslivsdirektivet, 2000/78/EG.

¹⁰⁹ Arbetslivsdirektivet, 2000/78/EG.

pen att betrakta som en tyngre rättskälla än rättighetsstadgan.¹¹⁰ Detta gör att EKMR får tolkningsföreträde över rättighetsstadgan.¹¹¹

Rättighetsstadgan ska, förutom att fastställa varje enskild EU-medborgares rätt, även tillförsäkra denna dess sociala och ekonomiska rättigheter. Genom att samla flertalet rättsområden i en stadga breddades, synliggjordes och förtydligades vilka rättigheter en EU-medborgare har. Detta för att stärka rättssäkerheten inom EU.¹¹²

Rättighetsstadgan undertecknades 2007 och genom Lissabonfördraget som trädde ikraft 2009 blev den en del av EU-rätten. Genom Lissabonfördragets ikraftträdande fick EU också befogenheten att ansluta sig till EKMR.¹¹³ För att kunna genomföra dessa ändringar följdes art. 6 i FEU, och även denna artikel ändrades för att kunna ge Lissabonfördraget rättslig status.¹¹⁴ I Lissabonfördraget föreskrivs att rättighetsstadgan ska ha samma rättsliga status som fördragen.¹¹⁵ Detta fastställdes även i mål C-578/08 av 4 mars 2010 mellan Rhimou Chakroun mot Minister van Buitenlandse Zaken.¹¹⁶

Rättighetsstadgans kapitel 3 behandlar frågor om jämlikhet, likhet inför lagen, icke-diskriminering, kulturell, religiös och språklig mångfald, jäm-

¹¹⁰ EU:s officiella webbsida, stadgan om de grundläggande rättigheterna, URL: http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/combating_discrimination/133501_sv.htm senast kontrollerad 150317.

¹¹¹ Nyström, 2011, s. 90.

¹¹² EU:s officiella webbsida, stadgan om de grundläggande rättigheterna, URL: http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/combating_discrimination/133501_sv.htm senast kontrollerad 150317.

¹¹³ Europakommissionens sida, rättighetsstadgan, URL: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-07-1916_en.htm?locale=en, senast kontrollerad 150317. Svenska institutet för europapolitiska studier, Lissabonfördraget, URL: <http://www.lissabonfordraget.se/docs/stadgan.pdf> senast kontrollerad 150317 samt Hettne, Otken Eriksson, 2011, s. 134.

¹¹⁴ Hettne, Otken Eriksson, 2011, s. 134 f.

¹¹⁵ Hettne, Otken Eriksson, 2011, s. 135. Jmf. bl.a. dom av den 19 januari 2010 i mål C-555/07 Küçükdeveci REU 2010.

¹¹⁶ Nyström, 2011, s. 89 f. och mål C-578/08 av 4 mars 2010 mellan Rhimou Chakroun mot Minister van Buitenlandse Zaken.

ställdhet mellan kvinnor och män, barns rättigheter, äldres rättigheter samt integrering av personer med funktionshinder.¹¹⁷

Art. 21 punkt 1 förbjuder all slags diskriminering ”på grund av kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning”¹¹⁸ samt i andra punkten, nationalitet.¹¹⁹

I art. 23 finns främjanderegler för arbetslivet som ser ut som följer:

”Jämställdhet mellan kvinnor och män ska säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.
Principen om jämställdhet utgör inget hinder för att behålla eller besluta om åtgärder som innebär särskilda förmåner för det underrepresenterade könet.”¹²⁰

Detta innebär att det även i stadgan finns regler om positiv särbehandling¹²¹ men detta uttryck används inte, vilket kanske får ses som att denna artikel även inkluderar det vi i Sverige kallar för aktiva åtgärder.¹²²

Art. 26 tar upp funktionshindrades rättigheter och beskriver dem på följande sätt:

”Unionen erkänner och respekterar rätten för personer med funktionshinder att få del av åtgärder som syftar till att säkerställa deras oberoende, sociala och yrkesmässiga integrering och deltagande i samhällslivet.”¹²³

De övriga rättigheterna enligt detta kapitel rör endast diskriminering i samhället i övrigt och är inte något som vi skulle placera under ett ”åtgärdsparaply” på arbetsmarknaden.¹²⁴

¹¹⁷ EU:s officiella webbsida, stadgan om de grundläggande rättigheterna, URL: http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/combating_discrimination/133501_sv.htm senast kontrollerad 150317.

¹¹⁸ Art. 21, p 1, Rättighetsstadgan.

¹¹⁹ Art. 21, p 2, Rättighetsstadgan.

¹²⁰ Art 23 Rättighetsstadgan.

¹²¹ Art. 23 Rättighetsstadgan.

¹²² Jmf. Art. 23 Rättighetsstadgan & DL 3 kap. se även Nyström, 2011, s. 88.

¹²³ Art 26, Rättighetsstadgan.

¹²⁴ Nyström, 2011, s. 88.

2.1.5 Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR)

Europakonventionen eller EKMR är den europeiska motsvarigheten till FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna. Den är upprättad av Europarådet. Stater kan inte längre bli medlemmar i Europarådet utan att också ratificera EKMR. Att medlemsländerna efterföljer EKMR kontrolleras av Europadomstolen för mänskliga rättigheter i Strasbourg. Där kan enskilda eller grupper av enskilda eller enskilda organisationer ta upp klagomål där de anser att deras rättigheter enligt konventionen kränkts.¹²⁵ Ett klagomål måste gälla den som klagat personligen och staten som personen eller organisationen anser sig blivit kränkta av måste ha ratificerat konventionen samt att rättigheten som kränkts måste finnas med antingen i EKMR eller i något av de tilläggsprotokoll som är underskrivna av nämnda stat. Den som klagat behöver dock inte vara medlem i den stat som klagomålet riktar sig mot. Klagande ska dessutom ha uttömt alla inhemska rättsmedel. Detta innebär för en svensk person eller organisation att denne ska ha drivit ärendet upp till Högsta domstolen (HD) eller Högsta förvaltningsdomstolen (HFD) innan denne kan gå till Europadomstolen.¹²⁶ Detta gör att Europadomstolen har en övervakande effekt på att mänskliga rättigheter inte kränks.¹²⁷

Europakonventionen gäller sedan 1994 enligt 2 kap. 19 § RF som svensk lag, eftersom ingen svensk lag får stiftas i strid mot EKMR.¹²⁸ Detta gäller på alla rättsområden och sålunda även i arbetsrätten. Innehållet i EKMR utgör de allmänna rättsprinciper som gäller inom de fördragsslutande staterna och det är utifrån denna som tilläggsprotokollen har sin utgångspunkt.¹²⁹

Art. 14 EKMR förbjuder all diskriminering ”på grund av kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationellt eller socialt ur-

¹²⁵ Bernitz, Kjellgren, 2010, s. 131f.

¹²⁶ Bernitz, Kjellgren, 2010, s. 133.

¹²⁷ Nyström, 2011, s. 90.

¹²⁸ 2 kap. 19 § RF & Bull, Thomas & Sterzel, Fredrik, *Regeringsformen: en kommentar*, 2013, s. 94-96.

¹²⁹ Nyström, 2011, s. 91 f.

sprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt”.¹³⁰

Tilläggsprotokoll 12 till EKMR stadgar att varje rättighet som anges i lag i vart och ett av medlemsländerna inom EU ska säkerställas utan diskriminering på ovanstående grunder och ingen får bli diskriminerad av en offentlig myndighet enligt ovan.¹³¹

EU har beslutat att som juridisk person ansluta sig till EKMR. Detta innebär att medborgare i EU åtnjuter rätt både enligt stadgan och enligt EKMR (se ovan 2.1.4). När reglerna är mer generösa för den klagande i EKMR ska dessa regler tillämpas.¹³² De rättsfall som tagits upp i Europadomstolen för mänskliga rättigheter blir sålunda vägledande även i EU-rätten.¹³³

I EKMR framgår inget om varken positiv särbehandling eller om aktiva åtgärder, men den uttrycker klart och tydligt allas lika värde och lika rättigheter inför lagen i det medlemsland personen befinner sig i. Detta innebär att varje land som anslutit sig till EKMR kan, frånsett de direktiv och annan lagstiftning som kommer från EU, själva bestämma hur diskrimineringskyddet ska utformas.¹³⁴

2.1.6 CEMR

The Council of European Municipalities and Regions (CEMR) är en organisation som startade sin verksamhet 1951. Från början var CEMR:s uppgift att stärka kommuners samarbete om självstyre genom att nätverka. 1984 välkomnades även regioner att delta i samarbetet. Principen CEMR följer är *autonomt självstyre* och att styrande i kommuner och regioner ska stötta varandra i detta arbete. I begynnelsen var samarbetet begränsat till de cen-

¹³⁰ Art. 14, EKMR.

¹³¹ Art. 1 p. 1, tilläggsprotokoll 12, EKMR.

¹³² Nyström, 2011, s. 90 ff.

¹³³ Bernitz, Kjellgren, 2010, s. 134 f.

¹³⁴ Jmf. EKMR.

trala och södra delarna av Europa, men efter att muren föll i Berlin, 1989, utökades verksamheten till att beröra även östra Europa.¹³⁵

Syftet med CEMR är att försöka influera europeisk lagstiftningsprocess från kommun- och regionnivå, att EU ska ta kommuners och regioners autonoma styre i beaktande när de lagstiftar. CEMR:s ambition är att ena Europa och de använder speciella metoder, kallade *twinning* för att uppnå detta syfte.¹³⁶ Twinning handlar om att para ihop sig, två eller flera kommuner och/eller regioner och såsom syskonprojekt genomföra en handling i båda regionerna eller kommunerna (eller flera, beroende på konstellationen i det kontrakt parterna upprättat), och på detta sätt stötta och stärka varandra i olika politiska processer.¹³⁷

2.1.6.1 CEMR:s jämställdhetsdeklaration

Ett av de dokument som har sin grund i ovanstående är ”CEMR-deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män” (nedan CEMR-deklarationen eller deklarationen). Primärt uppstod den som ett tankeexperiment som sedan utvecklades till en virtuell plattform som beskrev idealet om ”den jämställda staden”. Detta skulle inspirera kommuner och regioner till att skapa mer jämställdhet inom sina områden för att på sikt stärka jämställdheten över hela Europa.¹³⁸

Från modellen av ”den jämställda staden” togs steget att skriva ner de idéer som uppkom i ett dokument, CEMR-deklarationen, som togs fram 2005-2006.¹³⁹ 2008 blev deklarationen godkänd som ett av CEMR:s politiska dokument.¹⁴⁰ I Sverige har hittills 113 regioner och kommuner undertecknat

¹³⁵ CEMR Welcome pack s. 4.

¹³⁶ CEMR Welcome pack s. 5.

¹³⁷ CEMR:s webbsida, twinningmetoden, URL:<http://www.twinning.org/en/page/a-quick-overview#.VGCuXVIcSP8>, senast kontrollerad 150325.

¹³⁸ CEMR:s webbsida om jämställdhet, URL: <http://www.charter-equality.eu/the-charter/la-commission-permanente-en.html>, senast kontrollerad 150325.

¹³⁹ CEMR-deklarationens förord s. 3.

¹⁴⁰ CEMR:s 25 års jubileumsskrift, webbversionen, URL: http://www.ccre.org/docs/historique_charte_egalite_ccre_en.pdf, senast kontrollerad 150325.

avtalet.¹⁴¹ Region Skåne signerade deklARATIONEN 2008-03-27, och har förbundet sig till att följa innehållet i de artiklar som denna ställer upp.¹⁴²

Att signera deklARATIONEN innebär att kommunen eller regionen åtar sig att ta stark ställning för jämställdhet inom organisationen. Åtagandet innebär att ta alla sina formella beslut i samklang med deklARATIONENS innehåll och att utöva dess innehåll i verksamheten. DeklARATIONEN ställer upp ett antal rättigheter, men dessa är inte juridiskt bindande då det skulle krävas stora omställningar på många ställen, fysiska som lagmässiga. Med fysiska omställningar menar jag att jämställdheten har nått olika långt på olika ställen i Europa, och att *juridifiera*¹⁴³ deklARATIONEN skulle kräva mycket stora omställningar i det sociala livet då vi har mycket olika förutsättningar för jämställdhet i Sverige jämfört med vissa andra länder som också signerat deklARATIONEN. Själva dokumentet är tydligt: jämställdhet ska genomsyra alla beslut som tas.¹⁴⁴

För att upprätthålla de artiklar som står i deklARATIONEN har ett observatorium skapats, då det visade sig vara svårt för många kommuner och regioner att genomföra deklARATIONEN på ett bra sätt. Observatoriet ville visa på goda exempel där deklARATIONEN har fungerat för att uppmuntra fler att vidta åtgärder och visa på vilket sätt detta kan göras. Observatoriet har till uppgift att hjälpa de anslutna staterna att följa CEMR-deklARATIONEN och att uppmuntra till ytterligare satsningar.¹⁴⁵

¹⁴¹ CEMR:s observatorium, signerade parter, URL: <http://www.charter-equality.eu/the-charter/le-texte-de-la-charte-en.html>, senast kontrollerad 150324.

¹⁴² Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016 s. 17.

¹⁴³ Med ”juridifiera” i detta sammanhang menas att lagfästa en princip. Uttrycket är taget från EIGE- EU:s jämställdhetsinstitut, se SKL:s remissvar, webbversionen, s. 3, URL: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/24/80/25/c33d48e9.pdf>, senast kontrollerad 150317.

¹⁴⁴ CEMR:s observatorium, en kort historik, URL: <http://www.charter-equality.eu/the-charter/la-presidence-en.html>, senast kontrollerad 150325.

¹⁴⁵ CEMR:s observatorium, om observatoriet, URL: <http://www.charter-equality.eu/the-charter/historique-en.html>, senast kontrollerad 150325.

CEMR-deklarationen är mycket tongivande för det arbete som Region Skåne vill genomdriva i sin interna Likabehandlingsplan.¹⁴⁶ Till CEMR-deklarationen följer en genomförandeplan där CEMR beskriver hur de vill att handlingsplanerna ska se ut. Det beskrivs att det är viktigare att kommunen eller regionen väljer ett mindre antal tydliga mål ur deklarationen som de verkligen genomför, än att de försöker sig på ett stort område som bara är möjligt att genomföra delvis eller på ett undermåligt sätt.¹⁴⁷

CEMR-deklarationen handlar framförallt om jämställdhet mellan kvinnor och män, men flertalet artiklar behandlar även andra diskrimineringsgrunder. Två artiklar riktar sig mot andra utsatta grupper och mot flerfaldig (multipel) diskriminering (art. 10) och att bekämpa stereotyper (art. 6). Med flerfaldig diskriminering menas att det finns ett problem då kvinnor blir diskriminerade av fler skäl än det att de är kvinnor.¹⁴⁸ Art. 10 första och andra punkten ser ut som följer:

”Artikel 10 - Flerfaldig diskriminering eller missgynnanden

1. Undertecknaren är medveten om att diskriminering på grund av kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, egendom, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning är förbjudet. [SIC!]¹⁴⁹

2. Undertecknaren är också medveten om att många kvinnor och män trots detta förbud utsätts för flerfaldig diskriminering eller missgynnande, inklusive socioekonomiskt missgynnande, som direkt inverkar på deras möjligheter att utöva de andra rättigheterna som tas upp i denna deklaration.”¹⁵⁰

Därmed lyfts inte endast jämställdhetsfrågan i deklarationen utan även övriga diskrimineringsgrunder samt diskrimineringsgrunder som inte finns med i vår svenska DL.¹⁵¹

¹⁴⁶ Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016, s. 5.

¹⁴⁷Handledning för att genomföra CEMR:s deklaration för jämställdhet, s. 5.

¹⁴⁸ Art. 6 och 10, CEMR-deklarationen.

¹⁴⁹ *Författarens kommentar*: här är ett stavfel i deklarationstexten, men då citat inte ska ändras utan presenteras i sin helhet utan ändringar (*Myndigheternas skrivregler*, 2014, s. 129), har jag valt att uppmärksamma läsaren på felet och låta det stå som det lyder i konventionstexten.

¹⁵⁰ Art 10, CEMR-deklarationen.

¹⁵¹ Jmf DL & art. 10, CEMR-deklarationen.

I art. 6 står att parterna i deklARATIONEN ska bedriva ett förebyggande arbete mot, och bekämpa ”fördomar, beteenden, språkbruk och bilder som har sin grund i att det ena eller det andra könet är överlägset eller underlägset eller i stereotypa kvinno- och mansroller”.¹⁵² I denna artikel finns också exempel på hur detta kan göras: genom att se till att kommunikationen inom regionen eller kommunen överensstämmer med detta åtagande, att genom utbildning se till att de som arbetar inom kommunen eller regionen lär sig att identifiera och motverka stereotypa beteenden, att uppförandenormer ska upprättas som överensstämmer med detta och att den som undertecknat ska genomföra aktiviteter och kampanjer i syfte att sprida insikten om stereotypt tänkande och agerande inom sitt område.¹⁵³

2.2 Nationell rätt

Inledningsvis kan sägas att den nationella rätten följer en ”trappa” med olika rättsliga ”valörer”, och med denna följer den rättsdogmatiska ordning som redogjorts för ovan i kapitel 1.4. Grundlagen väger tyngst, och ger uttryck för allmänna rättsprinciper inom rättsväsendet och statliga organisationers arbetssätt. Sedan följer arbetet ”nedåt” mot lex specialis (DL) med hjälp av förarbeten och doktrin. Detta för att tydliggöra vad gällande rätt är.

2.2.1 Objektivitets- respektive likhetsprincipen

En intressant paragraf för denna framställning är 1 kap. 9 § kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform (RF) som rör objektivitets- respektive likhetsprincipen som är väl förankrad i svensk lag. Denna paragraf lyder:

”Domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter ska i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet.”¹⁵⁴

¹⁵² Art. 6 punkt 1, CEMR-deklARATIONEN.

¹⁵³ Art. 6 punkterna 2-4, CEMR-deklARATIONEN.

¹⁵⁴ 1 kap. 9 § RF.

Detta innebär, enligt lagkommentaren, att myndigheter inte utan laga stöd får särbehandla någon.¹⁵⁵ Detta är ”en central i konstitutionen kodifierad rättsprincip”,¹⁵⁶ och enligt propositionen konstituerades denna regel för att inte myndigheter ska agera godtyckligt och/eller partiskt.¹⁵⁷ Bland annat får inte politiska åsikter eller brister i uppträdanden eller uttalanden leda till att lagen överträds.¹⁵⁸ Denna objektivitetsprincip kan åberopas i domstolar och förvaltningsorgan, och kan ytterst leda till en dom om tjänstefel enligt 20 kap. 1 § brottsbalk (1962:700) (BrB) och därmed skadeståndsansvar för staten.¹⁵⁹ Att likhetsprincipen också är grundlagsskyddad innebär inte en utfästelse om rättigheter som är lika för alla. Grundprincipen är alla människors lika värde och lika behandling inför lagen. Finns särbehandling i lagen ska denna följas, och särbehandling får inte ske på annat sätt än vad lagen anger.¹⁶⁰ Även hur myndigheten utför sina uppgifter uppfattas utifrån sett omfattas av denna bestämmelse.¹⁶¹

Det finns skydd mot diskriminering i 2 kap. 12 § RF. Paragrafen stadgar att ingen lag får stiftas som innebär att någon missgynnas på grund av etnicitet, hudfärg, härkomst eller sexuell läggning. 2 kap. 13 § träffar på samma sätt könsdiskriminering i lagstiftningsarbetet. Lagstiftaren ger dock rum för de fall då det handlar om att föreskriften är ett led i jämställdhetsarbetet. Ett likartat krav på likabehandling i rättstillämpningen finns i 1 kap. 9 § RF.¹⁶²

I 1 kap. 2 § RF stadgas en likabehandlingsprincip där ingen medborgare får behandlas sämre än en annan och att det allmänna ska motverka diskrimine-

¹⁵⁵ Hirschfeldt, Johan m.fl., *Regeringsformen: [med kommentarer]*, 2012, s. 43. Se även Rönmar, Mia, *Arbetsgivarens arbetsledningsrätt (I:) Perspektiv på likabehandling och diskriminering*, 2000, s. 285.

¹⁵⁶ Hirschfeldt m.fl., 2012, s. 42.

¹⁵⁷ Prop. 1973:90 s. 235.

¹⁵⁸ Hirschfeldt m.fl., 2012, s. 43. Se dock AD 1985 nr 129.

¹⁵⁹ Hirschfeldt m.fl., 2012, s. 43.

¹⁶⁰ Hirschfeldt m.fl., 2012, s. 43 f. & Ahlström, Kristina, *Offentlighet och sekretess inom personalområdet: för statliga myndigheter, kommuner, landsting och kommunalt ägda bolag samt organ med offentligrättsliga uppgifter*, 2011, s. 19 f.

¹⁶¹ Bull, Sterzel, 2013, s. 59.

¹⁶² Bull, Sterzel, 2013, s. 86-87.

ring. Detta är ytterligare en rättskälla som talar för lika rättigheter för alla och som knyter an till diskrimineringsförbuden.¹⁶³

2.2.2 Diskrimineringskyddet

2.2.2.1 Aktiva åtgärder

Alla arbetsgivare måste på eget initiativ bedriva ett målinriktat och framåtsyftande arbete mot grunderna kön, etnicitet och religion eller annan trosuppfattning. Att arbetet ska vara målinriktat och framåtsyftande innebär att det inte får handla om tillfälliga insatser eller bygga på improviserade lösningar. I 3 kap. 3 § DL står att även om aktiva åtgärder genom jämställdhetsplan krävs för arbetsgivare med fler än 25 anställda omfattar denna portalparagraf alla arbetsgivare, oavsett hur många anställda denne har.¹⁶⁴

Enligt 3 kap. 13 § DL ska arbetsgivaren vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen ska innehålla uppgifter om de åtgärder enligt 3 kap. 4-9 §§ DL som arbetsgivaren har tänkt arbeta med de kommande tre åren. Detta arbete ska se ut på följande sätt: i det första ledet ska arbetsgivaren undersöka, kartlägga, analysera och sätta upp konkreta mål som ska genomföras. Sedan följer tre år då dessa mål eller de brister arbetsgivaren funnit ska rättas till genom att fatta beslut om åtgärder, utse ansvariga, informera, utbilda och förankra arbetet och genomföra åtgärderna efter detta ska arbetet följas upp och utvärderas.¹⁶⁵ När de första tre åren efter första handlingsplanen är gjord, ska arbetsgivaren redovisa vad som har blivit åtgärdat eller påbörjat sedan denna jämställdhetsplan och detta ska skrivas in i den nya handlingsplanen.¹⁶⁶ Jämställdhetsplanen ska enligt förarbeten vara framåtsyftande och arbetet ska bedrivas målinriktat för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet.¹⁶⁷ Jämställdhetsplanen är framförallt ett dokument

¹⁶³ Fransson, Stüber, 2010, s. 66.

¹⁶⁴ Fransson, Stüber, 2010, s. 394.

¹⁶⁵ Diskrimineringsombudsmannens webbsida, aktiva åtgärder, URL: <http://www.do.se/sv/Forebygga-diskriminering/Arbetslivet/Aktiva-atgarder/>, senast kontrollerad 150325.

¹⁶⁶ 3 kap. 13 § DL.

¹⁶⁷ Prop. 2007/08:95 s. 65 & 322.

som ska peka ut i vilken riktning organisationen ämnar arbeta med frågor om jämställdhet.¹⁶⁸ Om en arbetsgivare som sysselsätter fler än 25 arbetstagare inte gör en jämställdhetsplan kan de föreläggas att upprätta en sådan plan vid vite.¹⁶⁹ Enskilda arbetstagare eller fackliga organisationer som anser att någon kränkts enligt DL kan göra en anmälan till DO, som då i första hand ska försöka diskutera med arbetsgivaren för att få en förändring till stånd.¹⁷⁰

2.2.2.2 Anpassade arbetsförhållanden

I 3 kap. 4 § DL ska arbetsgivaren ”genomföra åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning”.¹⁷¹ Detta betyder att en mindre arbetsgivare, kanske framförallt familjeföretag, beroende på vilka resurser denna innehar, kan tillåtas att göra mindre ansträngningar än en större arbetsgivare. En större arbetsgivare antas allmänt sett kunna genomföra större insatser.¹⁷² Regeln inriktar sig framförallt på arbetsmiljön, arbetsorganisation och övriga arbetsförhållanden. Exempel som ges är att utrustning som används på arbetsplatsen ska passa alla, oavsett t.ex. längd och styrka. Ett alternativ är införande av arbetsrotation så att arbetstagarna får möjlighet till varierade arbetsuppgifter, vilket kan stärka arbetstagarnas sammanhållning och minska risken för förslitningsskador på grund av monotona arbetsuppgifter. Det ska även finnas sanitära utrymmen både för män och för kvinnor.¹⁷³ Språkbruk och jargonger på arbetsplatsen ska inventeras och utredas om de kan uppfattas som exkluderande eller nedlåtande.¹⁷⁴ När det gäller personer med annan etnisk bakgrund än svensk, eller med en religiös tillhörighet där helgdagar infaller på andra datum än vad svenska helgdagar normalt sett gör, bör arbetsgivaren kunna lösa detta genom ledighet de

¹⁶⁸ Fransson, Stüber, 2010, s. 377 f.

¹⁶⁹ 4 kap. 4 § DL.

¹⁷⁰ Diskrimineringsombudsmannen, *Aktiva åtgärder i arbetslivet – En handledning*, 2012, s. 41.

¹⁷¹ 3 kap. 4 § DL.

¹⁷² Fransson, Stüber, 2010, s. 397.

¹⁷³ Karlsson, Anders, *Diskrimineringslagen: en kommentar*, 2009, s. 132 f.

¹⁷⁴ Fransson, Stüber, 2010, s. 397.

helgdagar som påbjuds för dem. Manualer kan skrivas på fler språk än svenska och symboler kan användas istället för att beskriva i text. Om arbetsgivaren bjuder på mat så bör denna tänka på att vissa personer enligt sin trostillhörighet är förbjudna att äta vissa livsmedel. Ett sätt att höja kunskapen inom organisationen är att hålla utbildningar för arbetsledare och chefer så att de har denna kunskap med sig ut på arbetsplatsen.¹⁷⁵ Det kan också behövas utbildning och information till både anställda och till arbetsgivaren för att skapa förståelse för att anpassning av arbetsuppgifterna görs utifrån dessa grunder.¹⁷⁶ Viktigt är att räkna med att förändringsarbete tar tid.¹⁷⁷

2.2.2.3 Föräldraskap och förvärvsarbete

I 3 kap. 5 § DL föreskrivs att arbetstagaren ska kunna förena föräldraskap och förvärvsarbete, något som arbetsgivaren bör ha med i sin långsiktiga planering. Förarbeten till DL betonade särskilt vikten av en mer jämlik uppdelning av föräldraledigheten. I många fall är det kvinnor som stannar hemma med barn, och utredaren föreslår i förarbeten att föräldraledighet t.o.m. ska ses som en merit.¹⁷⁸ Vetskap om att föräldrar kan behöva ta ut föräldraledighet och t.ex. räkna av tid för vård av barn måste finnas hos arbetsgivaren. Ett sätt att underlätta för föräldrar är möjligheten att kunna arbeta hemifrån, flexibla arbetstider och att arbetsgivaren ser över personalplaneringen i ett längre perspektiv. Det är också viktigt att kontakten med arbetsplatsen behålls även om en arbetstagare är frånvarande från arbetet p.g.a. föräldraledighet. Denne ska kunna ta del av information från arbetsplatsen t.ex. om möten, utveckling och utbildning. Män bör uppmanas att ta ut sin föräldraledighet.¹⁷⁹ Till denna paragraf tillkommer även reglerna i föräldraledighetslagen (1995:584) (FLL). Lagarna samspelar om frågor om löne- och anställningsvillkor, rätt till ledighet och rätt till att arbetsgivaren lägger upp arbetet på ett sätt så att det passar ledigheten. En uppsägning som

¹⁷⁵ Karlsson, 2009, s. 132 f.

¹⁷⁶ Prop. 2007/08:95 s. 330.

¹⁷⁷ Fransson, Stüber, 2010, s. 397.

¹⁷⁸ Prop. 2007/08:95 s. 331.

¹⁷⁹ Karlsson, 2009, s. 133.

direkt eller indirekt har med föräldraledighet att göra ogiltigförklarad.¹⁸⁰ I AD 2005 nr 92 förklarades att arbetstidsförkortning enligt en arbetstagares önskemål skulle mötas om det inte medför en påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren anmodades att ta in en vikarie om denne inte kunde lösa situationen på något annat sätt.¹⁸¹ I AD 2011 nr 2 och 2011 nr 23 konstateras att ett brott om missgynnande p.g.a. föräldraledighet föranleder ersättning enligt både DL och FLL, men utgår med en bestämd summa.¹⁸²

2.2.2.4 Förebyggande arbete mot trakasserier och dylikt

Det är oerhört viktigt att tillse att arbetstagare inte blir kränkta på sin arbetsplats och därför krävs förebyggande arbete. 3 kap. 6 § DL behandlar förebyggande och förhindrande arbete mot trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning. Detta gäller även för sexuella trakasserier. Här finns ett undantag från huvudregeln om aktiva åtgärder för arbetsgivare med över 25 anställda då alla arbetsgivare oavsett antal anställda måste dokumentera handlingar avseende sexuella trakasserier skriftligen. Denna paragraf har ett starkt samband med 2 kap. 3 § DL om arbetsgivarens skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Om arbetsgivaren underlåter att göra detta kan det leda till att denne får betala diskrimineringsersättning enligt 5 kap. 1 § DL.¹⁸³ Det som är viktigast och vanligast förekommande är att det finns en policy mot detta slags beteende och det är viktigt att informera arbetstagarna om att policyn finns och varför. Arbetsgivaren bör ta starkt avstånd från beteende som kan uppfattas som trakasserande oavsett hur det yttrar sig. Arbetsgivaren bör vara väldigt tydlig med vad en person som bryter mot denna policy har att vänta i form av omplacering eller andra arbetsrättsliga åtgärder. Arbetsgivare bör utbildas för att lära sig att känna igen trakasserier och repres-

¹⁸⁰ Fransson, Stüber, 2010, s. 398 f.

¹⁸¹ AD 2005 nr 92.

¹⁸² Garpe, Bengt & Göransson, Håkan Gabinus, *Ledighetslagarna: om semester, föräldraledighet, sjukledighet, studieledighet och andra ledigheter: med kommentarer och rättsfall*, 2013, s. 111 f. & AD 2011 nr 2 samt AD 2011 nr 23.

¹⁸³ Fransson, Stüber, 2010, s. 400.

salier och bör ha en tydlig rutin för hur ärenden av detta slag ska behandlas.¹⁸⁴ En policy är viktig för att både arbetsgivare och arbetstagare ska vara på det klara med vad som kan ske om policyn inte följs.¹⁸⁵ En beredskapsplan ska, enligt förarbeten, upprättas för hur arbetsgivaren ska utreda och hantera ärenden av denna beskaffenhet.¹⁸⁶

2.2.2.5 Rekrytering, befordran och utbildning på arbetsplatsen

Diskriminering i samband med rekrytering behandlas i 3 kap. 7 § DL. Paragrafen redogör framförallt för arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att vem som helst, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ska ha möjlighet att söka lediga anställningar. Det kan röra sig om att sätta ut en annons på ett ställe där det normalt sett finns arbetsannonser, till exempel på arbetsförmedlingens hemsida.¹⁸⁷ I annonsen får det gärna framgå att personer av båda könen efterfrågas, oavsett etnicitet, religion eller annan trosuppfattning. Arbetsgivaren bör utgå från kompetens när den anställer och i förväg noggrant analysera vilken kompetens och vilka kvalifikationer tjänsten kräver. Ur de ansökningar där sökande har efterfrågad kompetens och kvalifikationer bör ett flertal kallas till intervju. Arbetsgivaren bör vid rekryteringen ha i åtanke att bredda arbetsstyrkan så att den blir mer heterogen.¹⁸⁸ Större arbetsplatser skulle i större utsträckning kunna förväntas följa denna agenda än mindre familjeföretag. Enligt förarbeten anser utredaren att större arbetsplatser ska ”vidta ytterligare åtgärder i form av särskild information till arbetssökande i samarbete med arbetsförmedlingen eller skolor och andra utbildningsinstanser”.¹⁸⁹ Ur ett likabehandlingsperspektiv bör det även ses över vilken den rekryterande personalens syn på vad kompetens är och hur arbetsgivaren utvärderar kompetens hos en sökande. I ett ärende hos Jämställdhetsombudsmannen (JämO) ålades ett företag vid vite att se till att rekrytering på företaget skulle göras av två

¹⁸⁴ Karlsson, 2009, s. 134.

¹⁸⁵ Prop. 1997/98:177, s. 46.

¹⁸⁶ Prop. 2007/08:95, s. 537.

¹⁸⁷ Karlsson, 2009, s. 135.

¹⁸⁸ Karlsson, 2009, s. 135.

¹⁸⁹ Prop. 1978/79:175, s. 86.

tjänstemän, en man och en kvinna. En kompetensutvecklingsplan skulle även arbetas fram så att kvinnor skulle få större möjlighet att utbilda sig och förkovra sig i arbetet som utfördes på arbetsplatsen. Utöver detta förelades även arbetsgivaren att i de fall då lika meriter ansågs föreligga hos de sökande skulle de anställa den sökande av kvinnligt kön.¹⁹⁰ Det enda övriga ärende där vitesföreläggande kommit ifråga gällande aktiva åtgärder sedan DO och Nämnden mot diskriminering startade sitt arbete 2009 är ärendet Holmen Paper som handlade om ojämlika löner där ärendet avslogs i nämnden och inget vite dömdes ut.¹⁹¹ Det normala är att fackförbund och arbetsgivare kommer överens innan det går så långt som till Nämnden mot diskriminering.¹⁹²

Utbildning och kompetensutveckling som ska främja en jämn fördelning mellan män och kvinnor i olika kategorier av befattningar ska utföras på arbetsplatsen för att alla ska ha tillgång till intern rekrytering till olika poster.¹⁹³ Detta ska arbetsgivaren enligt 3 kap. 8 § ombesörja och paragrafen vänder sig framförallt till arbetsgivaren för att denne ska aktivera kvinnor att vidareutbilda sig.¹⁹⁴ Syftet var från början att se till att kvinnor skulle få ta större del av högre poster. Utredarna insåg att problemet med att kvinnor inte fick vidareutbildning och högre poster hade sin grund i gamla invanda könsroller snarare än att det var brist på kompetens bland kvinnorna.¹⁹⁵ Paragrafen vänder sig endast mot diskrimineringsgrunden kön och ursprunget ligger i jämställdhetslagen. Det finns horisontella respektive vertikala mönster för könssegregering. Den vertikala segregeringen handlar om att män innehar mer ansvarsfyllda och högre värderade poster trots att det i företaget som sådant kan vara ett jämnt antal kvinnor och män. Den horisontella diskrimineringen handlar om att män och kvinnor som grupper har olika ar-

¹⁹⁰ Ärende 1-95, JämO./United Tankers AB.

¹⁹¹ Ärende 1-09 DO./Holmen Paper AB.

¹⁹² Telefonsamtal med Maria Alenfalk, Nämnden mot diskriminering 150318.

¹⁹³ Fransson, Stüber, 2010, s. 403.

¹⁹⁴ Karlsson, 2009, s. 136.

¹⁹⁵ Prop. 1978/79:175, s. 35.

betsuppgifter på samma företag även om de krav som ställs för de olika arbetsuppgifterna är jämförbara.¹⁹⁶

När en arbetsgivare ska göra en extern rekrytering föreskriver 3 kap. 9 § DL att denna endast gäller för diskrimineringsgrunden kön. Denna regel fanns även med i jämställdhetslagen och är i princip överflyttad.¹⁹⁷ Här kan skönjas viss likhet med positiv särbehandling och denna regel korresponderar med bestämmelsen i 2 kap. 2 § DL där det står under vilka förutsättningar arbetsgivaren får positivt särbehandla. Att vidta åtgärder enligt 3 kap. 9 § DL är inget tvång, det finns utrymme att beakta arbetsplatsens storlek, vilken sorts verksamhet som bedrivs och i viss mån av omplaceringar. Arbetsgivaren ska arbeta mot en ”i huvudsak jämn fördelning”¹⁹⁸ på arbetsplatsen, vilket enligt förarbeten innebär 40 procent av det ena, respektive 60 procent av det andra könet.¹⁹⁹ Arbetsgivaren ska ha både den vertikala och den horisontella segregeringen i åtanke, och skyldigheten ligger snarast i att beakta jämställdhetsintresset i anställningspolitiken.²⁰⁰ I propositionen till JämL menar utredaren att det ligger både i arbetsgivarens och i anställningspolitikens intresse att utvecklingen går i rätt riktning. Det är alltså en framåtsyftande åtgärd att utjämna könsskillnaderna och inte en skyldighet i det enskilda fallet.²⁰¹ I förarbetena till DL förespråkas dock en mer restriktiv hållning och utredaren menar att om det finns flera likvärdiga sökande av båda könen så ska förtur ges till den som är av det underrepresenterade könet.²⁰²

2.2.2.6 Sammanfattande kommentarer

Det kan konstateras att det inte finns någon förutbestämd mall som arbetsgivare ska följa när de skriver sina jämställdhetsplaner. Arbetsgivaren är ganska fri att utforma sina dokument kring aktiva åtgärder.²⁰³ DO har givit

¹⁹⁶ Fransson, Stüber, 2010, s. 403 f.

¹⁹⁷ Fransson, Stüber, 2010, s. 405.

¹⁹⁸ 3 kap. 9 § DL.

¹⁹⁹ Karlsson, 2009, s. 136, samt prop. 2007/08:95 s. 503 & prop. 1978/79:175 s. 85.

²⁰⁰ Fransson, Stüber, 2010, s. 405.

²⁰¹ Prop. 1978/79:175 s. 86.

²⁰² Fransson, Stüber, 2010, s. 405.

²⁰³ Viklund, Bylund, 2014, s. 146.

ut en handbok som kan användas som handledning.²⁰⁴ Jämställdhetsplanen har tre grundmål. Det första är att kartlägga de förhållanden som råder på arbetsplatsen, det andra är att konkretisera de åtgärder arbetsgivaren tror skulle kunna förbättra rådande förhållanden och det tredje är att sätta upp mätbara mål. Till detta kommer lönekartläggningen som brukar vara den svåraste delen av jämställdhetsplanen, då arbetsgivaren måste vikta olika personers arbetsuppgifter mot varandra för att se om personer med olika arbetsuppgifter har likvärdig arbetsbelastning och i så fall om dessa har samma lön. Om de inte har det och det kan påvisas att detta inte beror på andra omständigheter än kön, föreligger lönediskriminering.²⁰⁵

De aktiva åtgärder som ska vidtas mot etnisk diskriminering behöver inte finnas i en plan, men det anses vara lämpligt enligt flera författare att ta med detta i jämställdhetsplanen, då arbetet ser ut på ett likartat sätt.²⁰⁶

2.2.3 Arbetsmiljölagstiftningen

Det finns anledning att i denna uppsats även redovisa några av de regler som arbetsmiljölagstiftningen behandlar. Arbetsmiljölagstiftningen omfattar *samtliga* arbetstagare på en arbetsplats och lägger grunden till en trygg och säker arbetsplats för *alla* oavsett om de omfattas av någon annan skyddslagstiftning. I arbetsmiljöverkets (AMV) föreskrifter finns själva definitionen av kränkande särbehandling vilket saknas i DL. Arbetsmiljörégleringen grundar sig på arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML), arbetsmiljöförordningen (1977:1166) (AMF) och AMV:s författningssamling (AFS). Även kollektivavtalen anses vara en central del av denna reglering.²⁰⁷ AML är en ramlag som har delegerat viss förordningsmakt till regeringen och AMV som skriver förordningar respektive föreskrifter på arbetsmiljöområdet.²⁰⁸

²⁰⁴ Diskrimineringsombudsmannen, *Aktiva åtgärder i arbetslivet – En handledning*, 2012.

²⁰⁵ Viklund, Bylund, 2014, s. 146.

²⁰⁶ Se t.ex. Viklund, Bylund, 2014, s. 147.

²⁰⁷ Andersson, Anderz, Edström, Örjan & Zanderin, Lars, 2013, *Arbetsrätt*, s. 171.

²⁰⁸ Andersson, Edström, & Zanderin, 2013, s. 175.

I AML, AMF och AFS definieras kränkande särbehandling som ”återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”²⁰⁹. Kränkande särbehandling i det här avseendet avser alla varianter av vuxenmobbing, fysiskt och psykiskt våld, social utstötning och sexuella- eller andra slag av trakasserier. Arbetsgivaren ska ha rutiner för att på ett så tidigt stadium som möjligt reda ut vad som har hänt och stötta den arbetstagare som utsatts.²¹⁰

I AML anges i 2 kap. 1 §, 2 st. att ”Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.”²¹¹ Dessa föreskrifter ligger väldigt nära de förhållanden som avses i aktiva åtgärder och innebär att arbetsgivaren måste ta hänsyn till olika människors behov på arbetsplatsen. Tekniska anordningar och arbetsredskap ska passa alla, arbetsmetoderna ska anpassas så att alla kan genomföra sitt arbete osv. AML stadgar också att arbetsgivaren har en skyldighet att organisera arbetsanpassningar.²¹² Följer inte arbetsgivaren de skyldigheter de har enligt AML kan AMV meddela förbud eller förelägganden om att arbetsgivaren ska vidta åtgärder vid vite. Om inte arbetsgivaren följer AMV:s krav på åtgärder kan påföljden bli böter eller fängelse. Detta är en främjanderegulering som ofta blir aktuell i samband med aktiva åtgärder.²¹³

I AML samt AMF finns även regler om systematiskt arbetsmiljöarbete. Dessa regler har en likartad karaktär som DL:s aktiva åtgärder. DL har en systematik som utgår från att *vissa grupper* inte får behandlas sämre än andra. Arbetsmiljölagstiftningen utgår från att *ingen på arbetsplatsen* får behandlas sämre än någon annan. Så även om DL endast omfattar vissa grupper, så är alla arbetstagare skyddade genom AML, AMF och AMV:s föreskrifter.²¹⁴

²⁰⁹ AFS 1993:17 - Kränkande särbehandling i arbetslivet 1 §.

²¹⁰ Fransson, Stüber, 2010, s. 401.

²¹¹ 2 kap. 1 § AML (1977:1160).

²¹² 2 kap. 1 § st. 4 AML (1977:1160).

²¹³ Fransson, Stüber, 2010, s. 387 f.

²¹⁴ Fransson, Stüber, 2010, s. 388.

2.3 Utredningar avseende aktiva åtgärder

Vid flera tillfällen har det gjorts försök att utreda vilken effekt reglerna om aktiva åtgärder haft i praktiken. Utredningarna har visat att det råder stor tveksamhet om det verkligen är lagen som lett till positiva förändringar på området med aktiva åtgärder, eller om detta snarare är en ”image-fråga”, att företagen själva anser att arbetet med aktiva åtgärder är så viktigt att de ändå hade genomfört det. Hälften av de deltagande i enkäterna angav att lagen hade haft mycket liten eller ingen betydelse för hur de hanterar dessa frågor inom företaget.²¹⁵ Statskontoret menar ändå i sin utredning att om arbetsgivare skulle använda de regler som finns om aktiva åtgärder på det sätt som är avsett så skulle det ge de önskvärda effekterna.²¹⁶ DO instämmer i denna utsaga.²¹⁷

Ytterligare en utredning angående aktiva åtgärder var under sommaren 2014 ute på remiss. I SOU 2014:41 ges förslag på att alla diskrimineringsgrunder som definieras i DL ska åtnjuta likartade rättigheter avseende aktiva åtgärder. Frågan har utretts vid ett flertal tidigare tillfällen,²¹⁸ men dessa utredningar har visat på att det är svårt att avgöra vad som påverkat arbetsgivare att rekrytera och utbilda inom företagen.²¹⁹ Undersökningarna som gjorts visar på att de aktiva åtgärder som genomförts, i vart fall på mindre företag, har varit av mycket bristande karaktär, varit av tillfällig karaktär och ofta inte utformats på ett korrekt sätt. Därför har arbetsgivarna heller inte arbetat med dessa frågor på det sätt som var avsett med lagen.²²⁰

²¹⁵ SOU 2014:41 s. 167 & s. 172.

²¹⁶ Statskontorets rapport, Aktiva åtgärder mot diskriminering – effekter och kostnader, 2011:4 s. 15 f.

²¹⁷ SOU 2014:41 s. 178.

²¹⁸ SOU 2006:22 En sammanhållen diskrimineringslagstiftning, SOU 2010:7 Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden, SOU 2013:25 Åtgärder för ett längre arbetsliv och Delegationen för jämställdhet.

²¹⁹ SOU 2014:41, s. 171 f.

²²⁰ SOU 2014:41, s. 167.

Det har tidigare gjorts en utredning avseende aktiva åtgärder där det föreslogs att arbete med främjande frågor skulle ske på ett mer systematiskt sätt²²¹ och att fler diskrimineringsgrunder skulle bli föremål för aktiva åtgärder, dock endast de som angavs i DL vid det tillfället.²²² Utredaren ville alltså inte ytterligare utöka personkretsen i DL, men ville att de skulle åtnjuta aktiva åtgärder.²²³ Denna utredning ledde dock inte till något lagförslag.²²⁴

I SOU 2014:41 har utredaren också försökt utröna om själva utformningen av bestämmelserna utgör ett konkret hinder för att utföra de aktiviteter som hänför sig till aktiva åtgärder. Det vill säga om bestämmelserna är för krångligt skrivna för att en arbetsgivare ska kunna sätta sig in i vad det innebär att skriva en bra plan för sin verksamhet. Utredarna kom fram till att reglerna är otydliga samt i viss mån otillräckliga och efterfrågar ett enklare sätt att nå de mål som finns avseende aktiva åtgärder idag.²²⁵

Utredarna anser, trots den kritik och de brister som framförs i SOU:n, att aktiva åtgärder ändå kan anses vara ett effektivt verktyg i arbetet mot jämställdhet.²²⁶ De anger olika alternativ till hur arbetsgivare skulle kunna bedriva aktiva åtgärder på ett mer effektivt sätt än det som används idag, bland annat genom att lagstiftaren anger mål och konkretiserar arbetet så att det blir enklare för arbetsgivarna att följa dessa mål, eller att lagen skulle beskriva en hel arbetsprocess. Förslaget är att det stiftas en ramlag, där luckorna skulle fyllas av direktiv och föreskrifter från andra myndigheter.²²⁷

Det finns förslag på att DO själv ska utreda och besluta om vitesföreläggande och att Nämnden mot diskriminering ska avskaffas. Om beslutet går en arbetsgivare emot kan denna i så fall överklaga detta till en förvaltningsdomstol. Detta då beslutsgången skulle bli mer effektiv och att Nämnden

²²¹ SOU 2010:7, s. 143.

²²² SOU 2010:7, s. 202, 205 & 251.

²²³ SOU 2010:7, s. 214.

²²⁴ SOU 2014:41, s. 94.

²²⁵ SOU 2014:41, s. 213 f.

²²⁶ SOU 2014:41, s. 215.

²²⁷ SOU 2014:41, s. 216.

mot diskriminering, i det fall diskrimineringsgrunderna i aktiva åtgärder utökas, kommer att kräva fler specialister.²²⁸ Detta skulle innebära att förfarandet skulle bli att DO granskar, försöker söka en frivillig rättelse och i sista hand dömer ut vite, istället för att först gå till Nämnden mot diskriminering. Det är så förfarandet på andra myndigheter, exempelvis Skolinspektionen och Arbetsmiljöverket går till. Ärenden skulle kunna lösas snabbare samt att partssammansättningen i den redan extensiva Nämnden mot Diskriminering inte skulle behöva utökas. DO:s beslut ska också kunna överklagas, vilket ökar rättssäkerheten, menar utredaren.²²⁹

SOU:n beskriver också tidigare förslag, som exempelvis Diskrimineringskommittén och Utredningen om aktiva åtgärder inom diskrimineringsområdet lämnat om att alla diskrimineringsgrunder borde omfattas av aktiva åtgärder för att bredda rättigheter för arbetstagare inom denna kategori.²³⁰ Dessa utredningar kom fram till att de diskrimineringsgrunder som redan var fastslagna i lagen inte bör utvidgas, men utredarna ville att alla diskrimineringsgrunder skulle omfattas av aktiva åtgärder.²³¹

SOU 2014:41 skickades på remiss i juni 2014 och sista svarsdag för att lämna synpunkter var sista september 2014. De som svarat är i huvudsak statliga myndigheter, läroverk, intresseorganisationer och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.²³² Flertalet instanser från arbetstagar- och intresseorganisationer är positiva till en diskrimineringslag där alla diskrimineringsgrunder omfattas av aktiva åtgärder.²³³ Från arbetsgivarrepresentationen ser det något annorlunda ut. Sveriges kommuner och landsting (SKL), som är Region Skånes arbetsgivarorganisation, är en av de remissinstanser som framför att sådana ändringar i lagen skulle vara alltför kostsamma. De

²²⁸ SOU 2014:41, s. 26 & s. 63 & s. 346 & s. 368ff.

²²⁹ SOU 2014:41, s. 370ff. & s. 374 ff.

²³⁰ SOU 2014:41, s. 218 & s. 93 samt SOU 2006:22, Del 1, s. 74.

²³¹ SOU 2010:7, s. 214.

²³² Regeringskansliets webbsida, remissvar på SOU 2014:41, URL:

<http://www.regeringen.se/sb/d/19524>, senast kontrollerad 150325.

²³³ Se t.ex. SACOs, Umeås universitets, Akademikerförbundet SSRs, Sveriges läkarförbunds, Sveriges studentkårers, HSOs och Sveriges ingenjörers remissvar: Regeringskansliets webbsida, remissvar på SOU 2014:41, URL: <http://www.regeringen.se/sb/d/19524>, senast kontrollerad 150325.

föreslagna ändringarna skulle också riskera att möta mycket motstånd då de skulle kräva mycket arbetskraft. SKL anser att frågan istället borde lösas genom att ge DO resurser till att utveckla och stödja denna verksamhet och vägleda de som skriver planerna istället. DO ska arbeta proaktivt för att diskriminering inte ska uppstå jämsides med att ta upp diskrimineringsfall och granska jämställdhetsplaner. SKL avvisar remissen i sin helhet utifrån ett arbetsgivarperspektiv.²³⁴ Också Arbetsgivarverket anser att förslaget är för svårt att genomföra bland annat på grund av att det är svårt att mäta vilka personer som omfattas av diskrimineringsgrunderna, förutom kön och ålder. Arbetsgivarverket menar att det redan idag är svårt att avgöra hur hanteringen kring aktiva åtgärder ska lösas när det gäller etnicitet och trostillhörighet och anser att det skulle bli en alltför stor börda att innefatta samtliga grunder som finns i DL, då dessa inte går att mäta. Arbetsgivarverket går så långt att de anger att det ska vara upp till var och en av arbetagivarna att se till sin egen verksamhet och arbeta efter egna mål på arbetsplatsen och att aktiva åtgärder i lag överhuvudtaget inte behövs.²³⁵

SKL är dock noggranna med att poängtera att diskriminering aldrig får accepteras. SKL framför att resurser istället borde läggas på att utvärdera DO och DO:s funktion innan DL ändras och motsätter sig att DO ska skriva föreskrifter som DO själva ska ha tillsyn över och att arbetsgivarens skyldigheter ska utgå ifrån DL:s bestämmelser och inte efter vad DO:s myndighetsföreskrifter säger i frågan. Överlag anser SKL att DO snarare ska ha en vägledande, stödjande och rådgivande roll i diskrimineringsarbetet än en granskande. SKL är rädd att en hårdare reglering med mer viteshot snarare kommer att motarbetas, och på så sätt motverkas syftet. SKL menar att jämställdhetspolitiken urvattnas genom att lägga alla diskrimineringsgrunder på samma nivå och att ett långvarigt jämställdhetsarbete riskerar att gå till

²³⁴ SKL:s remissvar, Regeringskansliets webbsida, remissvar på SOU 2014:41, URL: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/24/80/25/c33d48e9.pdf>, senast kontrollerad 150317.

²³⁵ Arbetsgivarverkets remissvar, Regeringskansliet, webbsida, remissvar på SOU 2014:41, URL: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/24/80/25/c0a1149f.pdf>, senast kontrollerad 150325.

spillo. SKL är oroade att jämställdhetsarbetet blir satt i skuggan av diskrimineringsarbetet om de båda får samma rättsliga status.²³⁶

ILO har också ombetts inkomma med ett remissvar, och ILO beklagar att SOU:n inte har tagit hänsyn till de internationella åtaganden som Sverige har enligt konvention 100 och 111 (se ovan 2.1.2). Förslagen står dock inte i strid med åtagandena i någon av konventionerna enligt remissvaret.²³⁷

Hur det fortsatta arbetet med SOU 2014:41 kommer att hanteras är i nuläget ovisst.

²³⁶SKL:s remissvar, Regeringskansliets webbsida, remissvar på SOU 2014:41, URL: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/24/80/25/c33d48e9.pdf>, senast kontrollerad 150317.

²³⁷ILO:s remissvar, Regeringskansliets webbsida, remissvar på SOU 2014:41, URL: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/24/80/25/d779547f.pdf>, senast kontrollerad 150325.

3 Region Skånes mål och vision om användandet av aktiva åtgärder

Region Skåne är en organisation med ca 32000 anställda i olika sektorer och i åtta förvaltningar; Skånevård KRYH, Skånevård Sund, Skånes universitetssjukvård, Skånetrafiken, Koncernkontoret, Regionservice, Medicinsk service och Kultur Skåne. Dessa är underställda regiondirektören och svarar mot denne. Huvudområden för verksamheten är sjukvård, kollektivtrafik, regionutveckling, medicinsk service och kultur. Region Skåne är den största arbetsgivaren i länet. Det är också en politiskt styrd organisation som är folkvald.²³⁸

Koncernstab HR som ansvarar för det övergripande personalarbetet har skrivit en intern Likabehandlingsplan som har ett annat innehåll än vad jämställdhetsplanen som enligt DL ska skrivas har. Jag kommer i detta kapitel beskriva Likabehandlingsplanen och dess innebörd och försöka härleda denna till de internationella och nationella instrument som denna bygger på.

Innan innehållet i Likabehandlingsplanen diskuteras, kan det vara intressant att reflektera över vad en arbetsgivare har rätt till och vad den inte har rätt till. Arbetsledningsrätten innebär att arbetsgivaren själv har rätt att leda och fördela arbetet så som denna anser det vara lämpligt. Arbetsgivaren har rätt att bestämma om i princip allt som har med arbetet att göra som inte är reglerat i lag eller föreskrifter, vad som strider mot praxis eller god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt kan anses vara otillbörligt. I princip är denna rätt ensidig och kan utövas fritt, utöver det som nämnts. Arbetsledningsrätten anses vara en grundläggande princip i arbets- och kollektivavtalsrätten.²³⁹ Principen härstammar från Decemberkompromissen 1906 och arbetsgivarens § 32-befogenheter. Denna innebär att arbetsgivaren har rätt

²³⁸ Se bilaga A.

²³⁹ SOU 2009:44, s. 78-79.

att fritt anställa och avskeda i utbyte mot att arbetstagarna fick organisera sig i fackförbund.²⁴⁰ Även i ett rättsfall från 1987 anges att arbetsgivarens arbetsledningsrätt innefattar "(...)planering av arbetslokalen och de yttre arbetsförhållandena i övrigt mm."²⁴¹ Det finns enligt 29/29-principen gränser för vilka påfrestningar arbetsgivaren får utsätta en arbetstagarare för och även om arbetstagararens lydnadsplikt är bred, så ska inte arbetstagararens riskera liv och lem på grund av orimliga krav från arbetsgivarens sida. 29/29-principen utkristalliserades från ett rättsfall i AD från 1929 och är en grundläggande princip med stark bäring inom arbetsrätten.²⁴² Genom Saltsjöbadaavtalets ingående 1938 bestämdes att regler om vissa åtgärder skulle regleras i kollektivavtal, och därmed lämnas lagstiftaren i princip utanför dessa frågor.²⁴³ Samförståndsandan som beskrevs i Saltsjöbadaavtalet innebär kort att det är arbetsmarknadens parter som ska lösa eventuella konflikter utan inblandning av staten.²⁴⁴ Redan i detta avtal fanns krav på saklighet vid arbetsledningsbeslut.²⁴⁵

Ett kollektivavtal måste vara skriftligt. I kollektivavtal finns rättigheter och skyldigheter som inte framgår, men som ändå är självklara inom arbetsrätten, dessa kallas dolda klausuler. Dolda klausuler är grundläggande allmänna rättsgrundsatser och anses därför inte behöva skrivas in i kollektivavtalet av hävd, då kollektivavtalet i sig är ett fredsdokument.²⁴⁶ I ett rättsfall från 1967 inskränks arbetsledningsrätten till att den fria beslutanderätten inte får bedrivas på ett godtyckligt eller otillbörligt sätt, och i ett rättsfall från 1983 slogs fast att arbetsledningsbeslut inte får stå i strid med lag och god sed.²⁴⁷

²⁴⁰ Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2010, s. 34-36.

²⁴¹ AD 1987 nr 35.

²⁴² Glavå, 2010, s. 680 f. samt AD 1929 nr 29.

²⁴³ Glavå, 2010, s. 38 f.

²⁴⁴ Glavå, 2010, s. 92 ff.

²⁴⁵ Glavå, 2010, s. 73, fotnot 115.

²⁴⁶ Glavå, 2010, s. 204-205, se även Fahlbeck, Reinhold, *Svenska sympatiåtgärder i internationellt perspektiv*, 2006, s. 17.

²⁴⁷ AD 1967 nr 26 och AD 1983 nr 46.

3.1 Den interna Likabehandlingsplanen

Inom Region Skåne finns ett antal olika policys för interna och externa relationer (såsom kundbemötande, inköp osv.). Den interna Likabehandlingsplanen är ett av dessa dokument.²⁴⁸

3.1.1 Historik

Bakgrunden till ”Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016” är den gamla likabehandlingsplanen från 2010.²⁴⁹ Den underliggande visionen till likabehandlingsplanen 2010 var att bli ”Sveriges ledande arbetsgivare avseende likabehandlingsarbete”.²⁵⁰ Målet var att omorganisera och förbättra samt utvärdera och utveckla beslutsprocesser för att införliva ett likabehandlingsperspektiv på alla nivåer och i alla steg i beslutsfattandet.²⁵¹ I denna klargjorde Koncernkontorets personalstrategiska avdelning sina åtaganden enligt CEMR-deklarationen som Regionstyrelsen hade undertecknat 2008.²⁵² Det förklaras att det har fästs stor vikt vid deklarationens artikel 10 som handlar om flerfaldigt missgynnande, och att de därför avsåg att inkludera alla diskrimineringsgrunder i en likabehandlingsplan istället för att skriva en jämställdhets- respektive mångfaldsplan. Det anses att dessa begrepp omfattas av Likabehandlingsplanen.²⁵³

Koncernkontoret antog också en bredare delplan för likabehandling (policy) som också implementeras i organisationen, detta utifrån de riktlinjer som finns i CEMR-deklarationen.²⁵⁴ Det framgår tydligt att inspirationen är hämtad ur den då ”nya” DL som vid denna tidpunkt precis gjort sitt inträde i den

²⁴⁸ Bilaga B.

²⁴⁹ Handlingsplan för likabehandling, Koncernkontoret 2010-03-12 med revideringar, samt Beslutsförslag antaget av Regionstyrelsen 2010-06-02, diarienummer 1000624.

²⁵⁰ Verksamhetsplan och budget 2010.

²⁵¹ Handlingsplan för likabehandling 2010-03-12, s. 3.

²⁵² Region Skåne, webbsida, undertecknande av CEMR av Regionstyrelsen, URL: <http://www.skane.se/globalassets/styrandedokument/jamstalldhetsdeklaration.pdf>, senast kontrollerad 150325.

²⁵³ Handlingsplan för likabehandling, 2010-03-12, s. 2.

²⁵⁴ Beslutsförslag antaget av Regionstyrelsen 2010-06-02, diarienummer 1000624 s. 1.

svenska arbetsrätten.²⁵⁵ Det gjordes en första delplan redan 2008 och den hade fyra huvudområden:

- att definiera flerfaldig diskriminering,
- att ta fram en likabehandlingspolicy som skulle grundas på den nya diskrimineringslagens diskrimineringsgrunder, strategiskt arbete med likabehandlingsfrågor, förvaltningars likabehandlingsplaner med aktiva åtgärder, och att arbetsgivarperspektivet skulle inkluderas i likabehandlingsplanen,
- att öka kunskapen inom organisationen på alla nivåer om likabehandlingsfrågor genom ESF-grundat stöd,
- att fördela roller i Koncernstab och förvaltning för att se till att alla vet vad som förväntas av dem.²⁵⁶

Det poängterades att CEMR-deklarationen inte är ett juridiskt bindande dokument, men att Region Skåne avsåg att följa deklarationen genom alla beslut som fattades inom organisationen. Det fastslogs också att det var Regionstyrelsen som fattar beslut om revideringar av planen och att det är dessa som i och med undertecknadet är part i deklarationen.²⁵⁷

3.1.2 Föregående handlingsplan

”Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016” (nedan Likabehandlingsplanen) är upplagd som ett måldokument där DL:s lagkrav och olika överenskommelser som CEMR-deklarationen och andra konventioner som har undertecknats presenteras. Det klargörs även vad Region Skåne förväntas uppnå med Likabehandlingsplanen.²⁵⁸ De åtaganden som Region Skåne gjort i konventionerna är tätt sammanbundna med DL. Det tydliggörs att Region Skåne avser att gå utan-

²⁵⁵ Handlingsplan för likabehandling, 2010-03-12, s. 2.

²⁵⁶ Handlingsplan för likabehandling, 2010-03-12, s. 2.

²⁵⁷ Beslutsförslag antaget av Regionstyrelsen 2010-06-02, diarienummer 1000624, s. 2.

²⁵⁸ Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016, s. 2 - 5.

för DL:s bestämmelser om aktiva åtgärder. Likabehandlingsplanen ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder i DL.²⁵⁹

Koncernstab HR gjorde en kartläggning av de mål som funnits i tidigare handlingsplan från 2010, och hur dessa uppfyllts enligt lag. Detta resulterade i dokumentet ”Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån diskrimineringslagen” (Kartläggningen).²⁶⁰ Koncernstab HR har genomfört medarbetarenkäter och satt upp statistik enligt ett jämställdhetsindex vilket ger en siffra på hur god jämställdheten på en arbetsplats är.²⁶¹ Region Skåne låg något över snittet i Sverige (113, median 111).²⁶² Kartläggningen behandlar också vad som gjorts för att underlätta för funktionshindrade vad gäller tillgänglighet m.m. Ett annat mål har varit att öka integrationen och möjligheten att praktisera sin religion. Region Skåne har fört diskussioner med Integrationsrådet och Internationella Kvinnoförbundet.²⁶³ I kartläggningen beskrivs också de projekt som Region Skåne genomfört med hjälp av Furuboda Arbetsmarknad – ”Vägen in” och ”Förståelse öppnar nya dörrar” där de tillsammans har arbetat med rekrytering, utbildning och praktiker för personer med psykiska funktionsnedsättningar.²⁶⁴ I kartläggningen beskrivs hur Region Skåne har gjort försök med att avidentifiera rekryteringsprocessen genom avkodad rekrytering. Det har dock inte varit möjligt att utföra på ett tillfredställande sätt. Region Skåne har genomfört utbildningar i mångfaldskunskap inom organisationen. Reg-

²⁵⁹ Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016, s. 5.

²⁶⁰ Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån Diskrimineringslagen, Diarienummer 1302745, 2014-01-13.

²⁶¹ Nyckeltalsinstitutet, webbsida, Jämställdhetsindex, JÄMIX, URL: <http://www.nyckeltalsinstitutet.se/show.asp?si=1058&go=Produkter-J%C3%A4mst%C3%A4lldhetsindex%20J%C3%84MIX%C2%AE>, senast kontrollerad 150326

²⁶² Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån Diskrimineringslagen, Diarienummer 1302745, 2014-01-13, s. 13.

²⁶³ Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån Diskrimineringslagen, Diarienummer 1302745, 2014-01-13, s. 17.

²⁶⁴ Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån Diskrimineringslagen, Diarienummer 1302745, 2014-01-13, s. 18.

ion Skåne har också anordnat ”case-tävlingar” där högskolestudenter fått ge förslag till hur förvaltningar ska arbeta med mångfaldsfrågor m.m.²⁶⁵

Det konstateras i kartläggningen att Region Skåne inte har arbetat efter en speciell jämställdhetsplan, utan även tidigare har arbetat utifrån en likabehandlingsplan (från 2010) och att varje förvaltning har upprättat en egen sådan.²⁶⁶ Ett antal viktiga frågor som anses ha jämställdhetskaraktär som organisationen har arbetat med räknas upp, bland annat att det ur ett medarbetarperspektiv finns en önskan att ha lika stor andel heltidstjänster för kvinnor som för män och att Region Skåne vill bedriva ett systematiskt likabehandlingsarbete på varje förvaltning.²⁶⁷

I diskussionsdelen av kartläggningens analys framgår vad Region Skånes utredare anser skulle kunna göras bättre utifrån den äldre likabehandlingsplanen. Utredaren anser bland annat att det är viktigt att ha en god samverkan med de fackliga representanterna och bedömer att den fackliga referensgruppen är viktig för att ytterligare höja statusen på likabehandlingsarbetet. När Region Skånes utredare satt fokus på vad som gjorts på förvaltningsnivå konstateras att de kommit en god bit på väg i sitt likabehandlingsarbete men att de vill höja kommande mål ytterligare i den nya planen. De vill införa de aktiva åtgärderna mot diskriminering i arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete på det sätt som DO rekommenderar.²⁶⁸

Det har genomförts undersökningar av diskriminering inom Region Skåne på olika sätt för att mäta antalet fall av diskriminering och trakasserier och upplevelser kring detta. Region Skåne har även samverkat med intresseorganisationer som bevakar dessa frågor. Beslut har fattats om att mångfalds-

²⁶⁵ Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån Diskrimineringslagen, Diarienummer 1302745, 2014-01-13, s. 19 f.

²⁶⁶ Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån Diskrimineringslagen, Diarienummer 1302745, 2014-01-13, s. 21.

²⁶⁷ Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån Diskrimineringslagen, Diarienummer 1302745, 2014-01-13, s. 21.

²⁶⁸ Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån Diskrimineringslagen, Diarienummer 1302745, 2014-01-13, s. 22 ff.

frågor ska ingå som en del av chefsutbildningarna, då cheferna anses ha en avgörande roll för att motverka diskriminering.²⁶⁹

Efter att ha konstaterat detta berörs ett antal punkter som Region Skåne anser att de bör arbeta vidare med och där ingår att inrätta böne-/andaktsrum, att män ska uppmanas att i större utsträckning ta ut föräldraledighet, att ytterligare styra upp arbetet med att kvinnor och män ska ha samma rätt till heltidsanställningar om verksamheten så tillåter samt att verka för att ytterligare attitydpåverkande och kunskapshöjande utbildning kommer till stånd.²⁷⁰

Region Skåne har styrdokument för att motverka diskriminering vid rekrytering, och i dokumentet understryks vikten av en kompetensbaserad rekryteringsprocess. Region Skåne vill också samla ytterligare kunskap om de grupper som står utanför den reguljära arbetsmarknaden och som de som arbetsgivare vill få mer erfarenhet av inom organisationen.²⁷¹

HR-direktören har fastställt en handlingsplan om jämställda löner.²⁷² I denna har kvinno- respektive mansdominerade yrken med samma kompetens- och svårighetsnivå jämförts och etiketterats enligt en metod som kallas Värderings Instrument Region Skåne (VIRS), och sedan har eventuella löneskillnader under de olika etiketterna kartlagts, och där skillnader upptäckts har åtgärdsplaner upprättats.²⁷³

Vad gäller krav på jämställdhetsplanen enligt 3 kap. 13 § DL, anses Likabehandlingsplanen från 2010 uppfylla dessa krav gällande värdegrunder och i styrande dokument. Region Skåne vill ändå vidta ytterligare åtgärder för att stärka arbete med jämställdhet och likabehandling. Koncernstab HR har

²⁶⁹ Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån Diskrimineringslagen, Diarienummer 1302745, 2014-01-13, s. 23.

²⁷⁰ Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån Diskrimineringslagen, Diarienummer 1302745, 2014-01-13, s. 23.

²⁷¹ Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån Diskrimineringslagen, Diarienummer 1302745, 2014-01-13, s. 23.

²⁷² Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån Diskrimineringslagen, Diarienummer 1302745, 2014-01-13, s. 21 & Handlingsplan, Jämställda löner, Region Skåne 2013-2015, 2013-06-24.

²⁷³ Handlingsplan, Jämställda löner, Region Skåne 2013-2015, 2013-06-24.

givit förvaltningscheferna i uppdrag att upprätta en plan för samtliga diskrimineringsgrunder vad gäller aktiva åtgärder. Planen ska innehålla utvärderingsbara mål, åtgärder för att uppnå målen och en rimlig tidsplan för att uppnå målen. Förvaltningscheferna föreslås få ytterligare ansvar för att kartlägga och analysera måluppfyllelse av planen och att säkerställa att planen innehåller mål och insatser som gäller alla arbetstagare. Förvaltningschefen ska också se till att kompetenshöjande och attitydpåverkande utbildning sker fortlöpande.²⁷⁴

3.1.2.1 Beslutsordning vid införande av ny likabehandlingsplan

Innan beslut kunde fattas om Likabehandlingsplanen samverkades den i Regional samverkansgrupp. I protokollet från 2013-12-03 står att ärendet föredrogs och att SACO-rådet framfört att arbetsgivarsidan tillvaratagit synpunkterna från de fackliga organisationerna på ett bra sätt. Arbetstagarparterna var positiva till införandet av Likabehandlingsplanen.²⁷⁵

MBL-förhandling om ”Kartläggning och analys av Region Skåne som arbetsgivare utifrån diskrimineringslagen” genomfördes med Vårdförbundet och Kommunal som ansåg att arbetsgivarsidan tillvaratagit synpunkterna från de fackliga organisationerna på ett mycket bra sätt.²⁷⁶

2014-01-13 togs ett formellt beslut av Koncernstab HR att fastställa rapporten om ”Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån diskrimineringslagen”. Koncernstab HR hade också gjort en analys av ”Handlingsplan för jämställda löner 2013-2015”.²⁷⁷

Regiondirektör Jonas Rastad fattade beslut om att godkänna Likabehandlingsplanen 2014-01-16.²⁷⁸

²⁷⁴ Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån Diskrimineringslagen, Diarienummer 1302745, 2014-01-13, s. 24.

²⁷⁵ Protokoll 2013-12-05, Regional samverkansgrupp.

²⁷⁶ Protokoll 2013-12-05, Koncernövergripande MBL-förhandling.

²⁷⁷ Beslut 2014-01-13, diarienummer 1302745, signerat Ann-Sofi Bennheden, HR-direktör.

²⁷⁸ Beslut 2014-01-16, diarienummer 1302744, signerat Jonas Rastad, Regiondirektör.

På detta vis har Likabehandlingsplanen som den ser ut i dag utvecklats utifrån CEMR:s jämställdhetsdeklaration och den svenska DL.²⁷⁹

3.1.3 Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016

Likabehandlingsplanen avser att vara en heltäckande jämställdhetsplan enligt DL.²⁸⁰ Likabehandlingsplanen delar upp ansvar. HR-direktören står för det övergripande ansvaret medan respektive förvaltningschef står för ansvaret på sin förvaltning. HR-cheferna ska också se till att cheferna får det stöd de behöver i sitt arbete med Likabehandlingsplanen och Koncernstab HR står för råd och stöd i arbetsrättsliga frågor och är de som tar hand om ärenden mellan Region Skåne och DO.²⁸¹

Förutom de rent diskrimineringsgrundande åtgärderna har även ”Personalidén” införts, som i stort handlar om att visa respekt och hänsyn mot sina medarbetare samt att alla anställda tar ansvar för sina egna mål i arbetsprocessen.²⁸² Region Skåne framför också att en del av arbetet med likabehandling går ut på att förändra attityder och värderingar och därför fokuseras på hur de anställda upplever sin arbetssituation.²⁸³ Medarbetarsamtal och medarbetarenkäter genomförs och följs upp årligen.²⁸⁴

Samverkan enligt 3 kap. 1-2 §§ DL sker framförallt via HR-direktören. HR-direktören har flera olika arbetsgrupper under sig och samverkar med alla

²⁷⁹ För beslutsordning, se bilaga A.

²⁸⁰ Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016, s. 2 & s. 5.

²⁸¹ Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016, s. 6.

²⁸² Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016, s. 6 f.

²⁸³ Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016, s 2.

²⁸⁴ Region Skåne, intranät, medarbetarundersökning, URL: <http://intra.skane.se/Medarbetare/Arbetsmiljo-och-halsa/Arbetsmiljoarbetet-i-Region-Skane/Medarbetarundersokning/Medarbetarundersokning-Koncernkontoret-2013/>, senast kontrollerad 150325.

enligt fastställda tidsintervall. Undantaget är samverkan med fackliga företrädare där förvaltningscheferna själva ansvarar för samverkan.²⁸⁵

Sedan tydliggörs vem som ansvarar för vad på varje nivå i varje del av DL:s olika paragrafer och hur dessa personer ska genomföra detta arbete. Det är i huvudsak HR-direktör, HR-chefer och förvaltningschefer som står som ansvariga för varje punkt och det kan skilja sig på olika arbetsställen hur arbetet med Likabehandlingsplanen lagts upp. Då Region Skåne är en stor och diverserad organisation, har varje förvaltningschef fått i uppdrag att tolka och genomföra planen. Detta gör att delplanerna kan och ska se olika ut på olika förvaltningar.²⁸⁶

Därefter följer en uppföljning av planen från 2010, så som anges i 3 kap. 13 § DL. En analys finns över hur planen var formulerad, vad som genomförts, vad som behöver förbättras och inom vilken tidsram. Arbetsgivaren ska bland annat göra medarbetarundersökningar, andelen föräldradagar för män ska öka och likabehandlingsfrågor ska vara en del av den löpande diskussionen i HR-nätverk m.m. Även här står vilken arbetsgrupp som ansvarar för vilken del av processen de ska vara delaktiga i och på vilket sätt de ska arbeta.²⁸⁷

Enhetscheferna ansvarar för att 3 kap. 5 § DL ska kunna uppfyllas, om möjligheterna att kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap. Likabehandlingsplanen utgår från att varje enhetschef själv, eller i samarbete med andra, bäst vet vilka förutsättningar som finns på just deras avdelning för att uppnå detta.²⁸⁸

²⁸⁵ Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016, s. 9.

²⁸⁶ Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016, s. 9 ff.

²⁸⁷ Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016, s. 15 f.

²⁸⁸ Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016, s. 12.

Enligt 6 kap. 3 § DL är målet att minimera trakasserier och sexuella trakasserier. Detta arbete är uppdelat på HR-direktör, HR-chefer och enhetschefer i olika skeden av processen. Koncernstab HR avser att lägga ut information på intranätet och att stötta chefer i deras arbete mot trakasserier inklusive kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Nyanställda ska få information om vad som gäller på arbetsplatsen och dessa ska upplysas om handlingsplanen om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling redan vid rekryteringen.²⁸⁹

För att öka mångfalden i rekryteringen avser Koncernstab HR att följa de som är utrikes födda och aktivt arbeta för att öka denna målgrupp. Rekryteringsprocessen ska vara kompetensbaserad, likabehandlande och strukturerad. Med detta avses att arbetsgivarens ska se över sina krav innan en ny tjänst tillsätts och sedan hålla sig till dessa krav under anställningsförfarandet och inte t.ex. under intervju eller annan del av rekryteringsförfarandet komma med nya krav som vore önskvärda hos den rekryterade personalen. Region Skåne vill arbeta både för att få in kvinnor och män, och beskriver att i de fall både en kvinna och en man uppfyller kraven för tjänsten så ska personer i den underrepresenterade gruppen kallas för intervju. Arbetsgivaren ska också på andra sätt aktivt arbeta för att motverka diskriminering i rekryteringsprocessen.²⁹⁰

Angående kompetensutveckling enligt 3 kap. 8 § DL ska information om likabehandlingsarbetet nå de anställda. Chefer ska fortlöpande gå utbildningar i mångfaldsfrågor, då det ofta är hos dem dessa frågor hamnar. Förutom att arbetsgivaren ska informera nyanställda om Likabehandlingsplanen och förklara vad den innebär ska attitydpåverkande och kunskapshöjande

²⁸⁹ Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016, s. 12.

²⁹⁰ Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016, s. 13 & Beslut av Regiondirektör Jonas Rastad, 2014-01-16, diarienummer 1302744.

utbildning rörande DL och vad dess bestämmelser innebär ges till alla anställda under anställningstiden.²⁹¹

När det gäller lönefrågorna i 3 kap. 10-12 §§ DL så ska lönepolicyn följas och kartläggning och analys av löner göras utifrån olika aspekter såsom ingångslön, marknadshänsyn och föräldraledighet och detta ska kartläggas och analyseras för att upptäcka eventuella felaktigheter eller oegentligheter.²⁹²

I förhållande till de lagstadgade jämställdhetsplanerna så ska dessa vara uppdelade på ålder och kön för att utreda löneskillnader mellan män och kvinnor. Årligen görs en kartläggning och analys av statistik som avser dessa grupper i största möjliga mån med hänsyn till måluppfyllelser av insatserna. Information om arbetsplatsens likabehandlingsprogram ska finnas tillgängligt för alla på den interna webb-platsen och en Likabehandlingsplan ska upprättas per förvaltning. Området ska också tas upp i ledningsgruppen.²⁹³

I målbestämmelserna ingår en uppföljning av den tidigare plan som gällt sedan 2010 och i handlingsplanen dras slutsatsen att vissa ändringar bör göras.²⁹⁴

Sist i Likabehandlingsplanen framgår vilka styrande dokument denna har grundas på. Här ingår bland annat CEMR- deklARATIONEN, personalidén, likabehandlingspolicyn och det handikappolitiska programmet.²⁹⁵

²⁹¹ Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016, s. 13.

²⁹² Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016, s. 14.

²⁹³ Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016, s. 14.

²⁹⁴ Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016, s. 15-16.

²⁹⁵ Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016, s. 17.

3.2 Åtagandet enligt CEMR-deklarationen

Åtagandet som vilar på Region Skåne från CEMR-deklarationens sida är relativt omfattande. Deklarationen är i princip heltäckande och gäller samtliga arbetstagare samt vid upphandlingar och därefter gentemot aktuella leverantörer. Den aktualiseras även gentemot kunder och syftar till att t.ex. barn och ungdomar ska kunna leva ett bra, jämställt liv i Region Skåne. I uppsatsen begränsas de grunder jag redogör för till de grunder som påverkar Likabehandlingsplanen, som är ett internt arbetspolitiskt instrument.²⁹⁶

Region Skåne har alltså åtagit sig att arbeta utifrån CEMR-deklarationens artiklar om jämställdhet. Dessa stämmer till stor del överens med de bestämmelser som finns i den svenska lagstiftningen.²⁹⁷ Region Skåne har följt SKL:s riktlinjer som förespråkar att denna deklaration ska undertecknas.²⁹⁸ Med CEMR-deklarationen följer också en genomförandeplan och uppföljningsinstrument till artiklarna i deklarationen samt en handledning för hur kommuner eller regioner i olika steg kan se till att deklarationen integreras i det dagliga arbetet.²⁹⁹

I denna genomförandeplan från CEMR anges att undertecknaren först måste utreda organisationens jämställdhetssituation vid utgångsläget,³⁰⁰ utveckla jämställdhetsmål som kan genomföras,³⁰¹ prioritera och välja mål,³⁰² sätta upp en handlingsplan för jämställdhetsarbetet,³⁰³ utbilda personalen i jämställdhet och säkerställa att alla vet sin roll i jämställdhetsarbetet,³⁰⁴ offent-

²⁹⁶ CEMR-deklarationen.

²⁹⁷ Jmf. CEMR-deklarationen och DL.

²⁹⁸ SKL:s webbsida, CEMR-deklarationen, URL:

<http://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheter/jamstallldhet/jamstallldhetieuropa/cemrdeklarationen.2175.html>, senast kontrollerad 150325.

²⁹⁹ Handledning för att genomföra CEMR:s deklaration för jämställdhet på lokal och regional nivå.

³⁰⁰ Handledning för att genomföra CEMR:s deklaration för jämställdhet, s. 6.

³⁰¹ Handledning för att genomföra CEMR:s deklaration för jämställdhet, s. 7.

³⁰² Handledning för att genomföra CEMR:s deklaration för jämställdhet, s. 8.

³⁰³ Handledning för att genomföra CEMR:s deklaration för jämställdhet, s. 9.

³⁰⁴ Handledning för att genomföra CEMR:s deklaration för jämställdhet, s. 10.

liggöra sina framsteg,³⁰⁵ rapportera vad som gjorts till olika instanser inom och utom organisationen³⁰⁶ samt granska och revidera dokumentet.³⁰⁷

För att kontrollera utvecklingen har CEMR ett antal indikatorer på hur uppföljning av en lokal handlingsplan kan ske där resultaten delas upp i antal kvinnor respektive män som arbetar med eller är involverade i ett antal aktiviteter som tas upp i deklARATIONEN.³⁰⁸

3.3 Relationen mellan CEMR-deklARATIONEN och den svenska diskrimineringsrätten

I svensk lagstiftning finns inget som begränsar en arbetsgivare att utfästa mer utöver de krav som ställs i DL. Flera författare menar att DL:s bestämmelser är att betrakta som minimikrav.³⁰⁹ Därför finns inga förbud för Region Skåne att ansluta sig till och arbeta efter en internationell överenskommelse som ytterligare stärker de anställdas rättigheter gentemot dem som arbetsgivare. Detta får kanske snarare ses som en förlängning av DL:s regler som verkar i förmån för den anställde.³¹⁰ Problemet ligger dock i att aktiva åtgärder endast pekar ut vissa grupper i 3 kap. som extra skyddsvärda och att Region Skåne utvidgat denna grupp. I DL som sådan finns inte dessa rättigheter, och rättigheterna i 3 kap. DL är snävt avgränsade till kön, etnicitet, religion eller trosuppfattning. Det är endast dessa grupper som erhåller rättsligt skydd enligt DL.³¹¹ Därmed uppstår ett rättsligt vacuum för de grupper som blivit lovade skydd enligt aktiva åtgärder i Likabehandlingsplanen, men som inte omfattas av lagen.³¹²

³⁰⁵ Handledning för att genomföra CEMR:s deklARATIONEN för jämställdhet, s. 10 f.

³⁰⁶ Handledning för att genomföra CEMR:s deklARATIONEN för jämställdhet, s. 11.

³⁰⁷ Handledning för att genomföra CEMR:s deklARATIONEN för jämställdhet, s. 12.

³⁰⁸ Handledning för att genomföra CEMR:s deklARATIONEN för jämställdhet, s. 13 ff.

³⁰⁹ Fransson, Stüber, 2010, s. 61, prop. 2007/08:95 s. 485, Gabinus Göransson, Slorach, Flemström, del Sante, 2013, s. 33, Karlsson, 2009, s. 21.

³¹⁰ Jmf. 1 kap. 3 § DL.

³¹¹ 3 kap. DL & Karlsson, 2009, s. 128.

³¹² Jmf. 3 kap. DL.

I övrigt stämmer CEMR:s sätt att granska, se problem inom organisationen, lägga en plan för att lösa problemen och följa upp dessa väldigt nära de aktiva åtgärdernas tänkta handlingsplaner.³¹³

3.4 Hur arbetar Region Skåne med aktiva åtgärder?

Inom Region Skåne arbetas det kontinuerligt för att motverka diskriminering bland annat genom att utbilda chefer och HR i hur rekrytering ska ske och hur diskriminering identifieras på arbetsplatsen. Region Skåne har också arbetat med attitydförändrande projekt som syftar till att chefer ska bli medvetna om sina egna attityder och fördomar mot olika persongrupper. Som exempel har ett ESF-finansierat projekt genomförts där personer med psykiska funktionsnedsättningar anställts som praktikanter på olika arbetsställen för att öka förståelsen och ge reell erfarenhet om hur det kan vara att leva med ett psykiskt funktionshinder. Region Skåne har också haft s.k. attitydambassadörer på chefsutbildningar som har berättat om sina egna erfarenheter av psykisk ohälsa. Detta som ett led att ändra personalstyrkans attityder mot personer som annars inte hade haft möjlighet att få anställning. Syftet är att få deltagarna att granska sig själva och sina egna attityder inför personer med denna problematik, samt att arbeta för en ”psykiskt hållbar arbetsplats” med en mer öppen attityd och dialog om hur medarbetarna mår psykiskt.³¹⁴

Region Skåne har även genomfört ett projekt för att unga ska få en möjlighet att komma in i arbetslivet. I detta projekt har praktikplatser erbjudits långtidsarbetslösa ungdomar i åldrarna 18-24 år både med och utan funktionsnedsättningar, samt även nyanlända ungdomar genom den s.k. ”ungdomssatsningen”. Detta projekt berör diskrimineringsgrunderna ålder,

³¹³ Jmf. CEMR-deklarationen och DL.

³¹⁴ ”Vår väg”, folder utgiven av Region Skåne och Europeiska socialfonden samt pamfletten ”Förståelse öppnar nya dörrar” utgiven av Region Skåne, Europeiska socialfonden och Furuboda arbetsmarknad.

funktionsnedsättning, härkomst samt etnicitet.³¹⁵ Utöver detta arbetar Region Skåne även med ett handikappolitiskt program för att stärka rättigheter för de personer som har en funktionsnedsättning i regionen. Detta riktar sig både inåt och utåt i organisationen och är inte särskilt kopplat till de som är anställda vid Region Skåne.³¹⁶

Region Skånes kompetensförsörjningsplan påvisar en önskan om att ha en neutral, kompetensbaserad rekryteringsprocess, d.v.s. rätt kompetens hos personalen på rätt arbetsplats. Kompetens definieras som:

”En persons *förmåga* och *vilja* att utföra en uppgift genom att *tillämpa kunskaper och färdigheter*”³¹⁷

Med detta menas att den person som är mest lämpad för tjänsten ska rekryteras utifrån kompetens i stället för utifrån personliga preferenser. Det finns en vilja att sträva mot att se bortom eventuella föreställningar om hur en anställd ”ska” vara och en vilja att ta tillvara på den kompetens som finns hos den sökande. Detta gör arbetsgivaren genom att innan själva rekryteringsprocessen påbörjas undersöka vilket behov som finns. Detta innebär att arbetsgivaren inventerar vilka kompetenser som redan finns, och eventuellt omorganiserar arbetet om det finns behov för det för att sedan utforma en tjänst som utlyses. Behoven ska sedan utformas som krav i kravprofilen för tjänsten, och dessa krav ska vara relevanta för arbetsuppgifterna. Personliga egenskaper ska endast finnas med i kravprofilen om dessa är relevanta för tjänsten, och i dokumenten anges att ju mer specifik kravprofil som utformas från början, desto lättare blir det att senare rekrytera. Vidare är tjänstetillsättningen starkt styrd enligt interna dokument.³¹⁸ I denna är de sex diskrimineringsgrunderna klart angivna som lagen fastställt och de aktiva åtgärderna är en viktig del redan vid undersökning av kravprofilen.³¹⁹ Likabehandlingsplanen finns i åtanke redan från början i t.ex. rekryteringsproces-

³¹⁵ Beslutsförslag, Regionstyrelsen, 13-11-27. Protokollutdrag från MBL-förhandling 13-12-05. Beslutsförslag, Personal-och arbetsgivarutskottet, 14-05-05, diarienummer 1302158.

³¹⁶ Region Skåne, webbsida, funktionshinderspolitiskt program, URL: http://www.skane.se/globalassets/styrandedokument/funktionshinderspolitiskt_program_all_as_delaktighet_i_samhallet.pdf, senast kontrollerad 150325.

³¹⁷ Kompetensförsörjning i Region Skåne – mål och strategier.

³¹⁸ Region Skånes Rekryteringsprocess, 2014-05-07, utgiven av Koncernstab HR s. 7-20.

³¹⁹ Region Skånes Rekryteringsprocess, 2014-05-07, utgiven av Koncernstab HR, s. 9.

sen, och därefter är ambitionen att detta tankesätt ska genomsyra hela organisationen.³²⁰ Det framhålls tydligt i både Kompetensförsörjningsplanen och i Likabehandlingsplanen att internationella överenskommelser, CEMR-deklarationen och diskrimineringslagens paragrafer ska följas.³²¹

3.5 Kollektivavtal - Likabehandlingsplanen

Utifrån det som beskrivits i kapitlet om kollektivavtal ovan finns anledning att granska det kollektivavtal som berör arbetstagare inom Region Skåne och för dessa gäller SKL:s Allmänna Bestämmelser (AB). I denna står inget om utökade rättigheter för personer utanför den persongrupp som avses i aktiva åtgärder enligt 3 kap. DL.³²² Däremot i Särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA), som är ett kollektivavtal för den offentliga sektorn har förhandlats om att domstolar och övriga förvaltningsmyndigheter ska beakta allas likhet inför lagen enligt 1 kap. 9 § RF. Denna bestämmelse gäller även på personalområdet och ska säkra mot godtycke och för allas likhet inför lagen. I förlängningen kan ett brott mot 1 kap. 9 § RF även hänskjutas till en särskild nämnd som ska granska frågan.³²³ I huvudöverenskommelsen (HÖK) för både Vårdförbundet (HÖK 11) och Akademikerförbundet (HÖK 13) som också har överenskommelser med SKL och som är bindande för arbetsmarknadens parter finns regler om jämställda löner och regler om äldre och pensionsavgångar, men det står inget om aktiva åtgärder, och definitivt inget om diskrimineringsgrunderna i övrigt.³²⁴

³²⁰ Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016.

³²¹ Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016 s. 5 & Region Skånes Rekryteringsprocess 2014-05-07 utgiven av Koncernstab HR. s. 9.

³²² SKL:s webbsida, Allmänna bestämmelser, i lydelse fr.o.m 2014-10-01, , URL: <http://skl.se/download/18.492990951464200d71451d43/1402401748174/AB+13+I+lydelse+141001+tryckoriginal+140416.pdf>, senast kontrollerad 150325.

³²³ Ahlström, Kristina, *Kollektivavtal: formalia, giltighet och tolkning*, 2013, s. 57. Jmf. SKL:s webbsida, Särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn, URL: <http://skl.se/download/18.9f425ef147b396d46782929/1408546308968/SHA.pdf>, senast kontrollerad 150325.

³²⁴ SKL:s webbsida, Huvudöverenskommelse 11, i lydelse från 2012-05-01 URL:<http://skl.se/download/18.68e4adfe147afac12a44a30b/1408694933881/H%C3%96K+>

3.6 Avtalsrätt - Likabehandlingsplanen

Likabehandlingsplanen är utformad som en utfästelse varav en del är lagstadgad och en annan del är till synes frivillig. Hittills har det varit svårt att utröna vilken slags rätt en person kan få om denne tillhör en av de grupper som omnämns som skyddsvärda men som inte kan kräva ut sin rätt enligt 3 kap. DL. När kollektivavtalen uttömts återstår att undersöka om Likabehandlingsplanen kan ses som en del av det individuella anställningsavtalet.

Avtal kan ingås på olika sätt. I detta fall handlar det om att avtalet har spridits genom publicerande på organisationens intranät och då anses denna gälla enligt konkludent handlande.³²⁵ I de fall någon anser att Region Skåne inte har gjort tillräckligt för att uppfylla det de utfäst i Likabehandlingsplanen kan denne i yttersta fall försöka att få fallet prövat som avtalsbrott mot det individuella anställningskontraktet.³²⁶ I den svenska avtalslagen finns inga tydliga påföljder för den som begår ett kontraktsbrott annat än att denna ska försätta den förste i samma situation som om kontraktsbrottet aldrig skett. I detta fall handlar inte kontraktsbrottet nödvändigtvis om ekonomisk ersättning, utan om rättigheter och då får domstolen försöka tolka hur den utsatte ska kunna försättas i samma situation som om kontraktsbrottet aldrig skett. Det vill säga, kompensatoriska åtgärder ska göras, men på vilket sätt är en tolkningsfråga för eventuell domstol.³²⁷

11+i+lydelse+120501+V%C3%A5rdf%C3%B6rbundet+och+LSR+Tryckorg+120821.pdf, senast kontrollerad 150325, och SKL:s webbsida, Huvudöverenskommelse 13, i lydelse från 2013-04-10,

URL:<http://skl.se/download/18.68e4adfe147afac12a44a2fd/1408694840291/H%C3%96K+13+Ak+130410.pdf>, senast kontrollerad 150325.

³²⁵ Viklund, Bylund, 2014, s. 146.

³²⁶ Ramberg, Jan & Ramberg, Christina, *Allmän avtalsrätt*, 2010, s. 219.

³²⁷ Ramberg, Ramberg, 2010, s. 219 f.

4 Analys

Fokus för detta examensarbete har varit Region Skånes interna Likabehandlingsplan och dess diskrepans mot gällande lagstiftning på området. I uppsatsen beskrivs de olika rättsliga instrument, lagar och avtal som kan påverka Region Skånes interna Likabehandlingsplan. De rättsliga instrumenten har olika dignitet, och det är inte alltid självklart vilket instrument som väger tyngst. Den rättsdogmatiska trappan finns att luta sig mot där EU-rätt och EKMR står över svensk lag, grundlag går före lag och lag går före förordningar och föreskrifter och i de fall lagen är dispositiv går avtal före lag. Kollektivavtal är ett sådant instrument som kan få ett enskilt anställningsavtal att stå högre än lag. Ytterst gäller vad arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om i det enskilda anställningsavtalet.

4.1 Internationell lagstiftning

FN:s och ILO:s stadgar och konventioner är viktiga och är redan implementerade i svensk rätt. De har inkorporerats på olika ställen i lagen och ofta möter och överträffar svensk lagstiftning redan de regler som finns i dessa dokument. CEDAW innehåller till skillnad från de flesta andra dokument som handlar om icke-diskriminering eller om positiv särbehandling, en programförklaring som till sin form liknar de aktiva åtgärder som finns i svensk lagstiftning.

Rättighetsstadgan tar framförallt upp frågor om diskriminering och jämställdhet men det finns en artikel som belyser hur arbetsgivaren bör förhålla sig till arbetstagare med funktionshinder och som är mer utformad för att vidta åtgärder. Det preciseras inte hur dessa åtgärder ska se ut, men jag gör bedömningen att detta öppnar upp för utformande av åtgärder som inte endast handlar om positiv särbehandling. EKMR har inga främjanderegler i sin struktur, men den har artiklar som verkar mot diskriminering av olika grupper.

De EU-rättsliga dokumenten, deklARATIONERNA och rättighetsstadgan är viktiga och ska vara implementerade i svensk lag. I dessa står framförallt om positiv särbehandling och inte om aktiva åtgärder. Positiv särbehandling är när en person väljs framför en annan enbart på grund att denna person är av en underrepresenterad grupp på arbetsplatsen. Personen måste ha de kvalifikationer som arbetet kräver, men i övrigt ska den underrepresenterade kategorin människor få företräde. Jag anser att detta är en ”quick-fix”, som om ett långsiktigt arbete för jämställdhet och likabehandling inte utförs ger en sned bild av hur jämställdhetsfrågan ska lösas i ett längre perspektiv. Utan ett aktivt och inkluderande jämställdhets- och/eller likabehandlingsarbete som fortlöpande pågår kommer en arbetsplats i realiteten inte närmare jämställdhet eller likabehandling. Det kan riskera att få en annan effekt, att det öppnar för resonemang om att den som anställs endast fick anställningen p.g.a. att personen kom från en underrepresenterad kategori. Utan ett genomarbetat system på arbetsplatsen där personalen utbildas och har ett långsiktigt integrationsarbete leder anställandet av personer ur underrepresenterade grupper endast till jämställdhet på pappret.

Överlag är de internationella dokumenten inriktade framförallt på ickediskriminering, jämställdhet och positiv särbehandling. Aktiva åtgärder finns inte som ett vedertaget begrepp. Att arbeta mer proaktivt och långsiktigt verkar antingen inte vara påtänkt, eller så finns det andra orsaker till att internationell lagstiftning hellre grundar sig på vad jag anser är lite för enkla och provisoriska lösningar.

De artiklar som behandlats i rättighetsstadgan skulle eventuellt i ljuset av de aktiva åtgärder vi har i Sverige i dag kunna öppna för att fler personer kan få åtnjuta skydd under dessa, men så har ännu inte skett. CEDAW har ett mer programinriktat arbete på sin agenda, där det nog är den mest till formen liknande aktiva åtgärder som finns i internationell lagstiftning.

Ett av problemen är att det i flera av de internationella dokumenten finns, om inte motstridiga, så i vart fall sinsemellan skilda potentiella bärare av rättigheter. Likabehandlingsplanen omfattar samma grupper som återfinns i 2 kap. DL. Ett exempel på detta är social ställning som inte finns upptaget i Likabehandlingsplanen vilket det däremot gör i flera av de internationella dokumenten. Det kanske antas att lagstiftaren har tagit detta i beaktan när lagen skrevs och därför har heller inte Region Skåne vågat expandera gränserna ytterligare. Kanske blev det lättare att definiera grupper som redan omfattades i den svenska lagstiftningen än att ta in nya ”främmande” grupper och tillförsäkra dessa rättigheter? Det finns inte en helt tydlig koppling mellan de internationella instrumenten och Likabehandlingsplanen annat än att det antas att DL är skriven utifrån de internationella dokumenten från början. Likabehandlingsplanen verkar snarare skriven utifrån DL med utökad skydd i förhållande till internationella instrument.

4.2 CEMR-deklarationen

Region Skåne har valt att signera och att följa CEMR-deklarationen i sin Likabehandlingsplan och de är väldigt tydliga med denna intention samt varför de valt att göra så. Det finns tydliga fördelar med att arbeta på detta sätt, men även vissa nackdelar och det är detta jag kommer att diskutera i detta avsnitt.

Region Skåne har uttryckligen valt att arbeta med artiklarna 6 och 10 i CEMR-deklarationen, och enligt CEMR:s egen handledning är det just så CEMR önskar att parterna ska handla – genom att inventera och lokalisera problemområden inom jämställdhetsarbetet inom organisationen, lägga upp en tydlig plan med ett datum då denna plan ska vara genomförd och sedan genomföra planen och följa upp denna. Det står också tydligt i CEMR-deklarationens handlingsplan att det är viktigare att regionen eller kommunen åtar sig ett fåtal, viktiga punkter och genomför dessa än att de tar på sig ett stort område som de endast klarar att genomföra delvis.

CEMR-deklarationen tar upp ett antal persongrupper som CEMR anser vara beaktansvärda i sammanhanget. I detta fall har Region Skåne valt att använda den svenska DL:s grunder istället för att beakta de som tas upp i deklarationen. Detta är anmärkningsvärt eftersom det är CEMR-deklarationen Region Skåne avser att följa i sin Likabehandlingsplan.

Region Skåne har haft samarbete med Västra Götalandsregionen och Stockholms läns landsting i dessa frågor. De har även gjort studieresor för att se hur arbetsgivare i England och Danmark arbetar för att integrera medarbetare med psykisk funktionsnedsättning. Besöken har mer haft karaktär av studiebesök snarare än av den så kallade twinning-metoden som inom CEMR anses vara den vägledande principen.

En nackdel jag ser med CEMR-deklarationen är att den kan tyckas ha utopiska mål. Detta i kombination med en hög grad av detaljreglering gör att den kan bli svår att tillämpa i praktiken. CEMR har försökt att överbrygga detta genom att förorda begränsade insatser istället för att arbeta med stora omvälvande förändringar på en gång som i slutändan kan falla platt. Att CEMR har satt så höga mål har säkert goda anledningar, och jag kan se att det finns mycket att använda för jämställdhetsarbetet i deklarationen. Frågan är hur välbetänkt det är att ansluta sig till en stor deklaration om avsikten är att endast följa vissa av dess artiklar? Hur styrd vill organisationen bli i sitt jämställdhetsarbete och höjer verkligen ett icke juridiskt bindande kontrakt statusen ytterligare på jämställdhetsfrågor? Har CEMR-deklarationen verkligen haft efterfrågad inverkan på Region Skånes arbete, eller hade Region Skåne siktat mot samma mål oavsett?

Att Region Skåne skrivit på CEMR-deklarationen ändrar förstås inte den svenska lagstiftningen, men det pekar ut en riktning i vilken organisationen är intresserad av att gå. CEMR-deklarationen har inte någon rättslig status annat än som soft law-instrument, och det går inte att kräva ut några rättigheter enligt denna. Underskriften är att se som ett politiskt ställningstagande. Det är dock intressant att Region Skåne valt andra diskriminerings-

grunder än de som står i CEMR-deklarationen om det är denna deklaration de har valt att följa.

Att Region Skåne beaktat CEMR-deklarationen i sitt jämställdhetsarbete är inte helt tydligt. De flesta åtgärder som vidtagits är enligt svensk lag. Att arbeta med aktiva åtgärder i ett bredare perspektiv kanske mer kan ses som en konsekvens eller ett inflytande av deklarationen.

Jag anser att det är anmärkningsvärt att SKL på sin hemsida uppmanar kommuner och landsting att underteckna CEMR, och när Region Skåne inför aktiva åtgärder för fler grupper än de som är lagstadgade var SKL positiva till detta men när förslag uppkommer som vill tillförsäkra bättre rättigheter, avslås remissen i sin helhet. Frågan är var SKL egentligen vill stå i den här debatten. Hur SKL kan uppmana till stärkande av rättigheter vid ett tillfälle för att sedan byta fot och dra tillbaka denna önskan ter sig egendomligt. Jag tror att SKL som arbetsgivarorganisation önskar mer jämställdhet, men att de, som ovan anförts, genom Saltsjöbadsavtalet att arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna i så stor utsträckning som möjligt vill hålla lagstiftaren utanför arbetsrättens område. Dels kan, som SKL nämnt arbetsbördan öka på vissa håll, men framförallt tror jag att de ser andra, icke-tvingande lösningar som mer önskvärda.

4.3 Svensk lagstiftning

Utöver DL:s regler innehåller den svenska lagen, bland annat i RF, arbetsmiljölagstiftningen och dess föreskrifter, regler om att alla ska ha rätt till likabehandling i arbetslivet och rätt till att inte bli trakasserade eller sexuellt trakasserade. Detta är viktigt att ha i åtanke, att det finns grundbestämmelser som faktiskt gäller alla på arbetsplatsen oavsett om de som persongrupp står uppräknade i DL eller inte. I AML och AFL finns de grundläggande regler som gäller där *ingen* arbetstagar ska behöva utstå orättvis behandling på sin arbetsplats medan DL lyfter fram *vissa grupper* som särskilt beaktansvärda. DL:s 3 kap. i sin tur pekar ut grupper som, utöver att vara särskilt beaktansvärda, är föremål för aktiva åtgärder. DL:s 2 kap. är dispositivt, medan 3

kap. är indispositivt. Grundtanken med DL är icke-diskriminering, så även om Likabehandlingsplanen i dagens läge inte följer lagens striktaste mening, så följer den dess syfte. Vid en ändamålstolkning av lagen ses att de delar som rör likabehandling och ickediskriminering är uppfyllda genom Likabehandlingsplanen. Dennas mål går hand i hand med de konventioner och dokument som ratificerats. Som ovan anförts får det avtalas om bättre villkor för arbetstagaren än vad som står i lagen, och i detta fall har Region Skåne valt att göra det.

Det finns dock regler som talar emot att använda Likabehandlingsplanen, framförallt objektivitets- och likhetsprincipen (1:9 RF). Dessa gäller endast då myndigheter tar beslut, och att nyanställa någon externt är ett sådant myndighetsbeslut. När detta sker måste Region Skåne följa RF:s regler om likhet inför lagen och kan då inte beakta alla diskrimineringsgrunder vid användandet av aktiva åtgärder i rekryteringen. I övrigt är beslut som arbetsgivaren tar efter själva rekryteringen (som inte är ett myndighetsbeslut) ett arbetsgivarbeslut och då är vi tillbaka i den extensiva arbetsledningsrätten och här har arbetsgivaren en stor möjlighet att själv bestämma vilka villkor som gäller på arbetsplatsen.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att organisationens mål och intentioner med sin Likabehandlingsplan är komplicerade ur ett juridiskt perspektiv. Det finns ett dokument som kan anses vara en del av anställningskontraktet där arbetstagaren inte i praktiken har det juridiskt rättsliga skydd som anges i detta dokument.³²⁸ I normala fall, vid brott mot, eller undermålighet i aktiva åtgärder i jämställdhetsarbetet kan de drabbade vända sig till DO. Eftersom dessa övriga grunder som finns i Likabehandlingsplanen inte finns i DL, är detta inte möjligt. Mot bakgrund av detta är det inte helt lätt att kräva ut sin rätt enligt Likabehandlingsplanen. Eftersom jag inte hittat några svar i lagstiftning, speciallagstiftningen eller dess förarbeten och doktrin samt gällande kollektivavtal återstår prövning av arbetsrättsliga regler ge-

³²⁸ Samtal med medarbetare Koncernstab HR Christine Fernström och arbetsrättsjurist Katrin Edström samt se kapitel ovan om avtalsrätt och avtals ingående.

nom stämning antingen vid tingsrätt, om arbetstagaren inte är organiserad, eller till arbetsdomstolen om arbetstagaren är organiserad för att kräva ut eventuellt skadestånd, eller i vart fall rättelse enligt avtalslagen.

4.4 Likabehandlingsplanen

Region Skåne är en mycket stor organisation med ca 32000 anställda som arbetar med väldigt skilda arbetsuppgifter. En majoritet av de anställda arbetar med värderelaterade yrken men totalt representeras över 100 olika yrkesgrupper, från sjuksköterskor och busschaufförer till administratörer och IT-personal. Det är sålunda svårt att skriva en enhetlig Likabehandlingsplan som ska gälla alla på alla olika enheter, eftersom arbetsställe, personal och arbetsuppgifter är så olika. Av denna anledning har Koncernstab HR som upprättat Likabehandlingsplanen hållit sig till en mycket allmän beskrivning av hur likabehandlingsplaner inom respektive förvaltning ska utformas. Koncernstab HR har lämnat uppdrag till de olika förvaltningscheferna, enhetscheferna, HR-cheferna respektive HR-direktören att skriva likabehandlingsplaner som passar just deras arbetsställe. Detta är ett arbete som pågår i nuläget.

Skåne län är en växande region med stor mångfald. Representanter för Region Skåne anser att det är viktigt att organisationens medarbetare speglar mångfalden som finns i det samhälle som de ska styra över. Detta har varit avgörande i förhandlingarna om Likabehandlingsplanen. För att understryka vikten av detta har Koncernstab HR valt att omfatta alla diskrimineringsgrunder i arbetet med aktiva åtgärder och vill samordna så att alla diskrimineringsgrunder ska ha samma rättsliga skydd på arbetsplatsen. Genom att göra detta har de korsat de tydliga gränser som finns i DL:s olika kapitel. Anledningen är att Region Skåne vill ha en organisation med mångfald och vill därför aktivt arbeta för att minska diskriminering. Jag anser att det är viktigt att en så stor organisation som Region Skåne föregår med goda exempel för andra delar av arbetsmarknaden. Samtidigt som organisationen är slimmad så vill Region Skåne att arbetstagarna ska trivas och se fördelar med att arbeta hos dem. Det finns sedan några år tillbaka många privata ak-

törer inom samma verksamhetsområden som Region Skåne. Då kan det vara fördelaktigt att ge incitament till att arbeta inom Region Skåne.

Det problem jag kan se med Likabehandlingsplanen som den ser ut nu är att den är väldigt bred och handlar om vem som ska ta ansvar för att genomföra policyn i vilken del av organisationen. Detta gör att Likabehandlingsplanens utförande kommer att se olika ut på olika arbetsplatser inom Region Skåne. Samtidigt är detta en styrka. Detta för att när den ansvarige lägger att omvandla planen till ett eget dokument för den enskilda arbetsplatsen så kan denna se vilket behov som finns på just den arbetsplatsen. Ju närmare ett dokument kommer medarbetarna, desto lättare sipprar informationen nedåt och når den enskilde arbetstagaren. Det är också stor diversitet i organisationen. T.ex. kan en busschaufför ha ett helt annat behov än en läkare och därför är det viktigt att Likabehandlingsplanen implementeras på ett annat sätt hos busschaufförerna än bland läkarna.

4.5 Framtida lagstiftning, utredningar och förslag

Eftersom regeringen har utrett frågan i bl.a. SOU 2014:41 så har möjligheten att inkludera alla diskrimineringsgrunder under kap. 2 i aktiva åtgärder funnits i åtanke. Jag bedömer att det är en tidsfråga innan lagstiftaren väljer att inkludera dessa grupper under aktiva åtgärder och att alla uppmanas att skriva en likabehandlingsplan. Det tycks vara den riktning i vilket detta juridiska område rör sig, eftersom flera undersökningar och utredningar gjorts och frågan har varit föremål för flera SOU:er. Skyddslagstiftning ligger i tiden och det finns ett behov av en sådan i ett läge där arbetsmarknaden blir allt hårdare. För att alla ska ha en rimlig chans att bli sedd, hörd och representerad på arbetsmarknaden och på sin arbetsplats är det viktigt att det finns en mångfald och en trygghet för de som annars riskerar att falla utanför systemet. Det är viktigt att arbeta med diskrimineringsfrågor inom olika organisationer och företag i samhället och medvetandegörande de föreställningar som kan finnas om olika människor genom att arbetsgivare vågar öppna sina organisationer. Det kan, som Statskontorets utredning visat inte

riktigt utredas hur lagen har påverkat arbetsgivare att skriva en jämställdhets- och mångfaldsplan, men om lagen görs tydligare och på så sätt underlättar för arbetsgivare att skriva en likabehandlingsplan menar jag att förutsättningarna och möjligheterna för arbetsgivarna att följa med i utvecklingen kommer att ändras. Sett till en organisation som Region Skåne som ska representera människorna i det samhälle den verkar så håller det inte om organisationen inte har representanter från alla samhällsgrupper inom organisationen. Arbete mot ökad förståelse och kunskap om de människor som söker sig till Region Skåne och dess tjänster måste ske. Om kunskap inte finns om hur livet ter sig för olika samhällsmedborgare, kan inte rationella beslut fattas som angår dessa, enligt min mening. Det bästa sättet att öka kunskapen är att våga arbeta för inkludering och mot diskriminering och att våga göra det internt såväl som externt. Att skriva en Likabehandlingsplan som inkluderar så många som möjligt i ett proaktivt arbete för likabehandling ger, i alla fall i teorin, en god förutsättning för att samhället ska speglas på arbetsplatsen.

SKL har genom sitt remissyttrande påpekat att lagstadgande om aktiva åtgärder för alla diskrimineringsgrunder skulle innebära att DO får rätten att både skriva föreskrifter och döma efter dessa. Det vore enligt SKL att ge DO för stort inflytande i arbetslivet. Det skulle också bli en stor administrativ börda att lägga på landstingen, regionerna och kommunerna att inkludera alla diskrimineringsgrunder då dessa skulle få avsätta en eller flera tjänster endast till dessa arbetsuppgifter. Detta skulle enligt SKL bli för tungt. Region Skåne införde en Likabehandlingsplan redan 2008, d.v.s. 6 år innan SKL kom med detta yttrande. Detta visar att Region Skåne ligger i framkant och att SKL kanske skulle ha lagt möda på att ta reda på hur Region Skåne arbetar i frågan innan de gav sitt remissvar och kanske då hade fått större insikt i hur det är möjligt att arbeta med aktiva åtgärder angående mångfaldsfrågor utan att det blir så betungande. Samtidigt är SKL:s arbete att försvara arbetsgivarsidan på det här området och utifrån det perspektivet har de gjort vad de förväntas göra. Region Skåne är en av Sveriges större regioner/landsting och har därmed troligen mer resurser än en mindre kommun i

norra Sverige. Förutsättningarna att skapa en god arbetsplats blir bättre där det finns fler anställda och större resurser. Region Skåne har genom detta arbete visat att de vill, och att de kan, skriva en plan för en större grupp arbetstagare än den som är lagstadgad. Min undersökning har visat på att detta inte bara handlar om att arbetsgivaren vill visa god vilja, utan att detta är ett genomtänkt beslut som har gått genom högsta ledningen. En god arbetsgivare får goda medarbetare, verkar de resonera. Förutom Likabehandlingsplanen har Region Skåne också exempelvis regler för föräldralediga som är mer förmånliga än vad lagen beskriver. Detta tyder på ett ansvarstagande som arbetsgivare och en vilja att tillmötesgå sina medarbetare. De representanter jag pratat med inom organisationen har sagt att de tycker att det är självklart att alla ska ha samma rättigheter oavsett diskrimineringsgrund, och att de anser att detta är en grundläggande värdering som har ett högt värde för organisationen.

Region Skåne har visat att det är möjligt att skriva en Likabehandlingsplan som täcker alla diskrimineringsgrunder även vad gäller aktiva åtgärder. De har granskat och validerat sin tidigare plan som också stod på dessa grunder och fann att det var en bra lösning. En lösning som är både möjlig att genomföra och förnya. Vissa delar har Region Skåne valt att förstärka sedan den förra planen och annat har organisationen valt att behålla eller revidera. Beslutet om att planen ska ligga i tre år samt valet att hålla dörren öppen för revideringar under tiden innebär fördelaktiga insikter. Dels den om att förändringsarbete, särskilt i en stor organisation, tar tid, dels även insikten om att eventuella ytterligare insatser skulle kunna behöva sättas in finns utrymme i Likabehandlingsplanen.

Det finns dock en viss problematik som måste beröras. Som det ser ut just nu finns ingen möjlighet för anställda i Region Skåne, som inte får sina utlovade rättigheter enligt Likabehandlingsplanen att kräva dessa rättigheter då de inte är lagstadgade. Det är här Hohfelds teorier om rättigheter kontra skyldigheter aktualiseras. Hittills finns det inte några praktiska exempel där någon har försökt att få rätt enligt Likabehandlingsplanen utifrån aktiva åt-

gärder på de grunder som faller utanför DL. Det går däremot att teoretiskt resonera kring hur en sådan process skulle se ut. Rättigheter har två sidor även om de är ensidigt utfästa. Ett subjekt kan inte ge en rättighet utan att inse att det faktiskt följer en skyldighet på detta. I detta fall består skyldigheten i att se till att alla grupper i DL:s 2 kap. får ett skydd för aktiva åtgärder, d.v.s. de rättigheter som normalt endast tillfaller grupper under 3 kap. Hur detta skulle genomföras i praktiken har jag försökt att illustrera genom att undersöka hur en anställd skulle kunna gå tillväga för att kunna få sina rättigheter enligt Likabehandlingsplanen rättsligt prövade. I min undersökning har jag därför utrett om det finns möjlighet att tillämpa gällande kollektivavtal eller allmän avtalsrätt utifrån anställningsavtalet. Jag förstår att detta är ett ganska långsökt sätt att få ut sin rätt, men om Likabehandlingsplanen är en del av ett anställningskontrakt så skulle detta eventuellt vara en möjlig väg.

Det har som tidigare nämnts gjorts en utredning som varit på remiss som förordar det sätt att arbeta på som Region Skåne redan gör. Arbetsgivarorganisationerna är överlag negativa till detta förslag, framförallt för att det skulle bli en dyr och arbetsam process som inte alla arbetsgivare skulle vilja avsätta resurser för. SKL är till och med rädda att införande av aktiva åtgärder och krav på åtgärdsplan för alla diskrimineringsgrunder skulle motverkas av arbetsgivarna och att det riskerar få motsatt effekt. SKL gör en viktig distinktion när de menar att jämställdhetsarbete och arbete för att skydda minoriteter är två skilda ting. 50 procent av befolkningen är kvinnor, därmed inte en minoritet. Jämställdhetsfrågorna är en egen fråga. Det är självklart att det ska finnas planer för att 50 procent av befolkningen inte ska diskrimineras. Samtidigt finns lagkrav på en mångfaldsplan för personer med utländsk härkomst, etnicitet och trosuppfattning. Dessa tillhör dock en minoritet, och här ser jag en möjlighet till att utvidga för att fler diskrimineringsgrunder ska omfattas av lagstadgade aktiva åtgärder.

Det finns, som SKL påpekat i sitt yttrande, ett problem med lagstiftande om aktiva åtgärder för alla grupper i DL:s 2 kap., nämligen hur det är tänkt att

dessa parametrar ska mätas. Vem avgör vem som är funktionshindrad och vem som bekänner sig till vilken tro osv. utan att vederbörande direkt tillfrågas om detta? I detta ligger ett integritetsproblem som inte går att komma förbi, samtidigt som detta borde kunna överbryggas på samma sätt som bevisbördan i diskrimineringsmål enligt 2 kap. där den som anser sig ha blivit diskriminerad ska göra det antagligt att det beror på någon av de angivna grunderna. Anser någon att de aktiva åtgärderna inte har haft någon effekt eller att de inte upprättats på ett korrekt sätt bör denne kunna göra detta antagligt, sedan är det upp till arbetsgivaren att motbevisa detta.

Flera landsting, regioner och kommuner arbetar med likabehandlingspolicys i sina verksamheter. Jag har inte hittat någon som i likhet med Region Skåne utlovar aktiva åtgärder åt fler än de i lagen angivna rättssubjekten. Flera landsting och regioner t.ex. Västra Götalandregionen och Stockholms läns landsting har utarbetat likabehandlingsplaner utifrån CEMR-deklarationen, men inte heller dessa har utlovat aktiva åtgärder för en utvidgad grupp arbetstagare. På så sätt tycks Region Skåne vara unikt i detta arbete, och med sina 32000 arbetstagare kan de ha en viss påverkansfaktor. Kan en så stor organisation gå ut och visa att de vill utfästa ytterligare rättigheter till persongrupperna i DL, borde lagstiftaren beakta detta. Region Skåne visar att viljan finns, men att DL inte täcker upp för denna vilja.

Det faktum att Region Skåne, som är en av få regioner eller landsting i Sverige har gått ut med en sådan här likabehandlingsplan visar att organisationen vill ligga i framkant. Region Skåne vill vara en attraktiv arbetsgivare och satsa på sina anställda. Region Skåne har bland annat också utvidgat rätten till föräldraledighet, så att de regler som gäller inom organisationen möter, och överträffar lagens innehåll. Om Region Skåne kan visa att detta fungerar, att de anställda får bättre villkor och att de står för vad deras Likabehandlingsplan beskriver är det en stark indikation på att det faktiskt går att ha aktiva åtgärder för samtliga diskrimineringsgrunder. Detta borde i praktiken innebära att Region Skåne skulle kunna ha ett stort inflytande på fram-

tida lagstiftning på området. Om en så stor organisation kan få det att fungera, varför skulle det då inte kunna fungera att lagstifta om det?

Det kommer kanske till en början bli mer kostsamt för vissa företag än andra, men på sikt borde de positiva effekterna av att arbetstagare och arbetsgivare har tydliga ramar vad gäller diskriminering minska antalet diskrimineringsärenden hos DO, då samtliga hela tiden blir medvetandegjorda genom planerna om vad som gäller. I grunden blir det lättare för arbetsgivarna att undvika att diskriminera, om ett starkt incitament att arbeta med frågorna kontinuerligt ges.

De positiva konsekvenser som skulle kunna komma ur en sådan här lagstiftning vore att det skulle finnas en samsyn på alla diskrimineringsgrunder och att alla personer som står under DL får samma skydd, samt att det blir lättare att förstå och uttröna sina rättigheter. Som det ser ut idag är den enes rätt starkare än en annans i lagen. T.ex. har en grupp av kvinnliga arbetstagare rätt att få hjälp att gå till DO om de upplever ojämställdhet och att en jämställdhetsplan inte har skrivits på arbetsplatsen och på så sätt kräva en rätt som t.ex. en grupp funktionshindrade som också är skyddad under diskrimineringslagens andra kapitel inte kan göra. Detta skapar en ojämlikhet i vilka rättigheter olika grupper av diskrimineringslagens skyddsobjekt får, något som togs upp i samband med att den nya samlade diskrimineringslagen kom.³²⁹ Genom att ge samma skydd åt alla skulle lagen bli mer enhetlig och enklare för var och en att förstå. Det är viktigt att arbetstagarna vet sina rättigheter och hur de kan kräva ut dessa. Det skapar en tryggare relation mellan arbetstagare och arbetsgivare och i förlängningen skulle det kunna skapa ett öppnare klimat både på arbetsplatser, i bemötande av kunder och i andra sammanhang.

³²⁹ Lag och avtal, Nr 2, 2008 s. 19, artikel ”Hierarki ger svagare skydd för transpersoner”, skribent Pontus Ohlin.

5 Avslutning

5.1 Slutsatser

5.1.1 Gällande rätt

Vid återkoppling till frågorna kan ses att andra kapitlet i denna uppsats innehåller de rättsregler som är applicerbara på frågorna om aktiva åtgärder.

Aktiva åtgärder behandlas i 3 kap. DL och omfattar i dagens läge kön, etnicitet och trostillhörighet. Dessa grupper bär ett extra skydd gentemot de persongrupper som är skyddade enligt 2 kap. DL på så sätt att aktivt arbete ska bedrivas för att dessa ska integreras i verksamheterna. Det finns krav på att en jämställdhetsplan ska skrivas för grunden kön, men inget likadant krav finns, men rekommenderas av DO och utredare att göras även för grunderna etnicitet och trostillhörighet. Aktiva åtgärder ska dock bedrivas för dessa grunder i det ordinarie arbetet.

Hur de aktiva åtgärderna ser ut beror på hur den aktuella arbetsplatsen utformat sin jämställdhets- och eventuella mångfaldsplan. Det finns riktlinjer i lagen att alla som har fler än 25 anställda i sin organisation ska skriva en jämställdhetsplan. Denna ska innehålla en inventering av hur situationen på arbetsplatsen ser ut vid skrivandet av planen, vilka åtgärder arbetsgivaren tänkt vidta och inom vilken tidsgräns. Sedan ska denna plan, vart tredje år uppdaterats med en redovisning av vilket arbete som påbörjats, vilket arbete som genomförts och hur situationen ser ut på arbetsplatsen vid detta tillfälle. Sedan börjar proceduren om igen med att skriva en ny plan med utvärderingsbara mål och hur arbetsgivaren tänkt genomföra dessa. Detta som ett led i att föra jämställdhetsarbetet framåt.

I de aktiva åtgärderna ingår också att se till att arbetsplatsen är anpassad för alla arbetstagare oavsett kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, ovan i kapitel 2.2.2.2 har redogjorts för vad detta kan innebära. Arbetsgivaren ska också tillse att det finns utrymme för att förena förvärvsarbete med

föräldraskap och organisera sin verksamhet på ett sätt som gör det möjligt för både män och kvinnor att ta ut föräldraledighet.

Arbetsgivaren ska vidare vidta åtgärder mot trakasserier, sexuella trakasserier och mobbing på arbetsplatsen. I de fall sexuella trakasserier uppdagas ska dessa skriftligen dokumenteras. Det bör finnas en policy på arbetsplatsen som uttryckligen beskriver vad en arbetstagare som ägnar sig åt trakasserier eller mobbing har att vänta.

Det är viktigt att det finns möjlighet att kunna rekryteras, utbildas och befordras på sin arbetsplats och därför ska aktiva åtgärder finnas även på detta område. Arbetsgivaren ska särskilt se till att personer oavsett kön, etnicitet eller annan trosuppfattning har tillgång till detta, och arbeta för en heterogenitet på alla nivåer på arbetsplatsen.

Flera av dessa aktiva åtgärder samspelar med andra lagregler kring likabehandling, men det är dessa som utgör kärnan i begreppet.

För att återkoppla till den andra frågan om vilken reglering som finns på EU och internationell nivå kan konstateras att det i vissa internationella dokument finns programförklaringar liknande de aktiva åtgärder vi har i DL. I EU-rätten förespråkas istället i många fall positive actions som metod utan att ta ett helhetsgrepp om hela arbetsområdet. Visserligen förespråkas i många akter antidiskriminering och öppenhet, men det finns inga konkreta arbetsredskap att nå dit. Eventuellt kan det vid en extensiv tolkning anas att aktiva åtgärder kan vara en del av positive actions, men det är inte explicit och tydligt hur EU-rätten på annat sätt än att genom att ge kvinnor företräde har tänkt att nå dit.

CEMR är ett politiskt instrument som står vid sidan om den internationella rätten där art. 6 och 10 uttryckligen förbjuder diskriminering, uttalar att det finns multipel diskriminering och uttrycker att arbete mot stereotypa uppfattningar och uttryck ska motverkas på arbetsplatsen.

5.1.2 Reflektioner kring Likabehandlingsplanen

För att besvara de första frågeställningarna om Region Skånes intentioner så hänvisas det till just åtagandet enligt CEMR-deklarationen när skyddet har utvidgats. Att utvidga skyddet innebär enligt min undersökning att Region Skåne åtagit sig att skydda alla de grupper som är uppräknade som skyddsvärda i 2 kap. DL. Detta gör att Region Skåne åtagit sig att lägga 6 diskrimineringsgrunder under aktiva åtgärder i sin Likabehandlingsplan. Att göra så innebär att Region Skåne också måste se till att reellt skydd tillkommer dessa. Jag har resonerat utifrån rättsteoretikern Hohfelds teorier för att visa på att den som utger en rättighet har en skyldighet att se till att rättighetsinnehavaren har rätt att kunna få sin rätt utkrävd. Problemet ligger i att lagen inte skyddar dessa personer, därför åligger det Region Skåne att göra detta. Det kan tänkas att ett resonemang kan föras kring att dessa utfästelser i framtiden skulle kunna rymma rättsliga anspråk.

Frågan om att utvidga persongruppen i aktiva åtgärder har varit på utredning ett flertal gånger och jag hävdar i min uppsats att då skyddslagstiftning ligger i tiden, är det dags att ta steget ut och inkludera samtliga grupper i DL:s 3 kap. Detta för att ge alla diskrimineringsgrunder samma rättsliga värde samt att klargöra vad arbetstagare faktiskt kan kräva av sina arbetsgivare. Att en grupp transsexuella som behöver ett omklädningsrum på en stor arbetsplats inte skulle ha samma rätt som t.ex. en grupp personer med en viss religiös tro skulle behöva ett bönerum är egentligen ganska märkligt i ett samhälle som tillåter att var och en har rätt till sin egenupplevda köns- respektive trostillhörighet.

5.2 Avslutande diskussion

Region Skåne är en arbetsplats som vill visa att de är måna om sina medarbetare och att leva efter sina värderingar. De har trots att SKL uttalat att de inte anser att alla personer i DL ska få skydd under aktiva åtgärder, valt att

skriva en Likabehandlingsplan som gör just det. Problematiken är att det inte just nu finns några rättsliga medel enligt 3 kap. DL för ett flertal grupper av personer att kräva det som står i Likabehandlingsplanen. Detta får istället lösas i godo eller via avtalsrätt, vilket kan vara en invecklad väg att lösa ut en rättighet på, i alla fall om den inte innehåller krav på ersättning på förlorad inkomst etc.

Jag anser att arbetsgivarnas eventuella arbetsbörda väger mindre än arbetstagarnas behov att få rättigheter att enligt lag få skriva planer för likabehandlingsarbete. Då arbetsgivarna redan måste skriva en jämställdhetsplan och planera mångfaldsarbetet, kommer skrivandet av en plan för övriga diskrimineringsgrunder självklart bli en ytterligare utmaning, men knappast en så stor utmaning som arbetsgivarsidan vill få det att se ut som.

Jag är av åsikten att DL skulle kunna förbättras och bli enklare att efterleva om det tydliggjordes hur en likabehandlingsplan ska skrivas och hur denna ska följs upp för att förenkla och likrikta arbetet med likabehandlingsplaner på alla arbetsplatser. Inte bara för att förenkla för arbetsgivarna utan också för att arbetstagare ska veta vad de har för rättigheter och att liknande regler gäller på alla arbetsplatser som har över 25 arbetstagare. Jag anser dock inte att det finns någon större poäng att införa likabehandlingsplaner på mindre arbetsplatser, då dessa ofta är familjeföretag. I dessa fall kan jag ansluta mig till SKL:s uttalande om att bördan att gå från att som nu inte skriva någon plan för någon grupp, till att skriva planer för sex olika diskrimineringsgrunder blir klart betungande. Eventuellt kan det för mindre företag sättas upp krav på att en mindre invecklad policy ska införas, men då dessa företag inte representeras av det stora antalet arbetstagare bedömer jag inte att den idén är helt tillfredsställande för alla parter.

Att hålla planerna till att omfatta högst tre år menar jag är en bra grundtanke. Precis som lagstiftaren anför, hinner arbetsgivare antagligen inte på kortare tid än så utveckla och fördjupa arbetet på ett tillfredsställande sätt.

Jag anser att Region Skåne har löst denna fråga på ett bra sätt genom att uttrycka att Likabehandlingsplanen kan ändras vid behov.

Min uppfattning är att positiv särbehandling endast ska användas i undantagsfall och som en tillfällig åtgärd, och att det istället ska bedrivas aktivt arbete för alla som söker, innehar eller får en chans att förkovra sig i ett yrke eller karriär som har de rätta kvalifikationerna för detta ska ha en chans att få göra det oavsett vilken av grunderna i DL som uppfylls. Vi kan aldrig komma ifrån att människor har föreställningar om andra människor beroende av olika faktorer. Därför måste vi ha en plattform som öppnar nya vägar för människor att mötas på lika villkor. Genom aktivt arbete med likabehandlingsplaner på arbetsplatser kommer vi på sikt att kunna riva i alla fall några av dessa hinder och våga se kompetensen utanför våra egna uppsatta föreställningar. Det är en väg att nå ett jämlikare och mer likabehandlande samhälle. Jag är av den starka åsikten att kulturen på arbetsplatsen spiller över på arbetstagarna och även på deras personliga värderingar, och på den vägen ut i övriga samhället.

Frågan om att lagstifta om ytterligare skydd för de som åtnjuter skydd enligt 2 kap. DL, anser jag att det dels är en fråga om värderingar som redan kommit till uttryck genom flertalet utredningar. Jag kan såklart se hindret från arbetsgivarsidan att inte vilja bredda skyddet på grund av ökade omkostnader, men jag tror att dessa har överskattat kostnaderna. Om lagen blir tydligare, så att var och en; arbetsgivare och arbetstagare, vet vad som gäller borde det inte vara speciellt svårt att, kanske med viss stöttning från DO, beskriva även de andra diskrimineringsgrundernas rättigheter i ett dokument som revideras vart tredje år. Här anser jag att SKL har en poäng i sitt remissvar där de uttrycker att DO ska ha en stöttande funktion som ska hjälpa arbetsgivarna att skriva dessa planer. Jag anser dock att DO skulle kunna döma detta i ytterst fåtal fall som annars skulle ha tagits upp av Nämnden mot diskriminering och att de som blir dömda dessutom åtnjuter större rätts-säkerhet i form av att de kan överklaga beslutet till förvaltningsdomstol.

Sammanfattningsvis anser jag förutom att alla diskrimineringsgrunder i 2 kap. också ska åtnjuta aktiva åtgärder enligt 3 kap. att DO, enligt SOU 2014:41, bör få domsrätt i frågor som eventuellt kan uppkomma till följd av denna ändring, även om DO:s roll framförallt ska vara att vägleda arbetsgivare att skriva sina planer på rätt sätt.

Det kan såklart vara svårt att avgöra vem som är diskriminerad när variablerna för diskriminering inte kan mätas så som kan göras med kön och ålder, men det går inte heller i dagens läge att mäta etnicitet, trostillhörighet eller religion som aktiva åtgärder också ska bedrivas mot. Fall angående diskriminering på ”svårsmätta” områden får avgöras på samma sätt som andra diskrimineringsmål enligt 2 kap. DL: de som anser att en plan inte skrivits eller att en aktiv åtgärd inte har följts upp på rätt sätt ska göra detta antagligt, och arbetsgivaren ska motbevisa detta.

Fortsatta forskningsområden utifrån denna studie kan vara att undersöka hur CEMR-deklarationen har påverkat kommuner och regioner i andra delar av landet och i Europa. Ett annat område kan vara att utreda hur man göra diskrimineringsgrunderna mätbara utan att vara integritetskränkande. Detta lämnar jag över till den som är intresserad av fortsatta studier i detta ämne.

Bilaga A

Beslutsordning Region Skåne

Bilaga B

Likabehandlingsplanen

Käll- och litteraturförteckning

FN:

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna
FN-konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter
CEDAW- Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor
ICRPD- Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och fakultativt protokoll till konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning
CERD- Internationell konvention om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering

ILO:

Konvention 100 angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde
Konvention 111 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning

EU-rättskällor:

EU-fördraget
Fördraget om europeiska unionens funktionssätt
Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
Europeiska sociala stadgan för de grundläggande rättigheterna
Lissabonfördraget

Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet

Rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung

Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling

Rådets direktiv 75/117/EEG om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män

Rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor

Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor

Rådets direktiv 86/371/EG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet

Rådets direktiv 97/80/EG om bevisbörda i mål om könsdiskriminering

Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet

Europarådets konventioner:

Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna

Svenskt offentligt tryck:

Propositioner:

| | |
|-------------------|---|
| Prop. 1973:90 | Ny regeringsform och ny riksdagsordning, m.m. |
| Prop. 1978/79:175 | Regeringens proposition med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m.m. |
| Prop. 1997/98:177 | Ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet |
| Prop. 2007/08:95 | Ett starkare skydd mot diskriminering |

Statens offentliga utredningar, SOU:

| | |
|-------------|---|
| SOU 2005:56 | Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige |
| SOU 2006:22 | En sammanhållen diskrimineringslagstiftning |
| SOU 2009:44 | Integritetsskydd i arbetslivet |
| SOU 2010:7 | Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden. |
| SOU 2013:25 | Åtgärder för ett längre arbetsliv |

SOU 2014:34 Inte bara jämställdhet - Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet

SOU 2014:41 Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering

Övrigt:

Statskontoret 2011:4 Rapport: Aktiva åtgärder mot diskriminering – effekter och kostnader.

Litteratur:

Ahlström, Kristina, *Kollektivavtal: formalia, giltighet och tolkning*, 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013.

Ahlström, Kristina, *Offentlighet och sekretess inom personalområdet: för statliga myndigheter, kommuner, landsting och kommunalt ägda bolag samt organ med offentligrättsliga uppgifter*, 1. uppl., Liber, Malmö, 2011.

Andersson, Anderz, Edström, Örjan & Zanderin, Lars, *Arbetsrätt*, 6., rev. uppl., Liber, Malmö, 2013.

Bell, Judith, *Introduktion till forskningsmetodik*, 4., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2006.

Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders, *Europarättens grunder*, 4., [omarb. och uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2010.

Bull, Thomas & Sterzel, Fredrik, *Regeringsformen: en kommentar*, 2., korr. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2013.

Dahlman, Christian (red.), *Studier i rättsekonomi: festskrift till Ingemar Ståhl*, Studentlitteratur, Lund, 2005.

Donne, John, *Deuotions vpon emergent occasions and seuerall steps in my sicknes digested into I. Meditations vpon our humane condition, 2. Expostulations, and debatements with God, 3. Prayers, vpon the seuerall occasions, to him*, The second edition., Printed by A.M. for Thomas Iones, London, 1624.

Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik & Wängnerud, Lena (red.), *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*, 4., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2012.

Fransson, Susanne & Norberg, Per, *Att lagstifta om diskriminering*, 1. uppl., SNS förlag, Stockholm, 2007.

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen: en kommentar*, 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2010.

Garpe, Bengt & Göransson, Håkan Gabinus, *Ledighetslagarna: om semester, föräldraledighet, sjukledighet, studieledighet och andra ledigheter: med kommentarer och rättsfall*, Lars Åhnberg, Stockholm, 2013.

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2010.

Göransson, Håkan Gabinus, Slorach, Martina, Flemström, Stefan, del Sante Naiti, *Diskrimineringslagen*, 3., [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013.

Hellner, Jan, *Metodproblem i rättsvetenskapen: studier i förmögenhetsrätt*, Jure, Stockholm, 2001.

Hettne, Jörgen och Otken Eriksson, Ida, *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2., omarb. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011.

Hirschfeldt, Johan m.fl., *Regeringsformen: [med kommentarer]*, Karnov Group, Stockholm, 2012.

Hohfeld, Wesley Newcomb, *Some fundamental legal conceptions as applied in judicial reasoning*, Yale Law journal, 1913.

Hohfeld, Wesley Newcomb, *Some fundamental legal conceptions as applied in judicial reasoning*, Yale Law journal, 1917.

Hydén, Håkan, *Rättssociologi som rättsvetenskap*, Studentlitteratur, Lund, 2002.

Inghammar, Andreas, *Funktionshindrad - med rätt till arbete?: en komparativ studie av arbetsrättsliga regleringar kring arbete och funktionshinder i Sverige, England och Tyskland*, Juristförlaget, Diss. Lund : Lunds universitet, 2007, Lund, 2007.

Kanger, Stig, *New foundations for ethical theory: part 1*, [s.n.], Stockholm, 1957.

Karlsson, Anders, *Diskrimineringslagen: en kommentar*, Jure, Stockholm, 2009.

Krogh, Christen, *Normative structures in natural and artificial systems*, Diss. Oslo : Univ., 1997, Oslo, 1996.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 3., [rev.] uppl., Iustus, Uppsala, 2013.

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 7. [uppdaterade och omarb.] uppl., Iusté, Uppsala, 2014.

Magnusson Sjöberg, Cecilia & Wahlgren Peter (red.). *Festskrift till Peter Seipel*, Norstedts juridik, Stockholm, 2006.

Moritz, Manfred, *Über Hohfelds System der juristischen Grundbegriffe.*, Lund, 1960.

Numhauser-Henning, Ann (red.), *Perspektiv på likabehandling och diskriminering: antologi*, Juristförl., Lund, 2000.

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 4., omarb. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011.

Peczenik, Aleksander, *Juridikens teori och metod: en introduktion till allmän rättslära*, 1. uppl., Fritze, Stockholm, 1995.

Peczenik, Aleksander, *Vad är rätt?: om demokrati, rättssäkerhet, etik och juridisk argumentation*, 1. uppl., Fritze, Stockholm, 1995.

Ramberg, Christina, *Bisarr rättsfilosofi*, eddy.se ab, Visby, 2012.

Ramberg, Jan & Ramberg, Christina, *Allmän avtalsrätt*, 8., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2010.

Roth, Ann-Katrine, *Jämställdhetsboken: från teori till praktik*, 3. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011.

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 2. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2007.

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, 6., [rev. och utök.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013.

Språkrådet, *Myndigheternas skrivregler*, 8., [omarb.] uppl., Språkrådet och Norstedts juridik AB/Fritzes, Stockholm, 2014.

Viklund, Lars & Bylund, Bo, *Arbetsrätt i praktiken: en handbok*, 17. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2014.

Elektroniska resurser:

FN:

Konventioner ratificerade av Sverige, URL:
<http://www.fn.se/Documents/MR/Sverigeskonventioner.pdf> [150317]

CEDAW, FN:s webbsida om kvinnokonventionen, URL:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> [150325]

CEDAW konventionstext, URL:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm> [150216]

FN:s webbsida om ICRPD-konventionen, konventionstext URL:
<http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml> [150210]

CERD, FN:s webbsida om mänskliga rättigheter, konventionstext, URL:
<http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cerd.pdf> [150325]

ILO:

ILO: s webbsida om konvention 100 angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde, URL:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100 [150325]

ILO:s webbsida om konvention 111 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, URL:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111 [150216]

ILO:s webbsida, övervakande av konventionerna, URL:
<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang--en/index.htm> [150216]

EU-rätt:

EU:s officiella webbsida, stadgan om de grundläggande rättigheterna, URL:
http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/combating_discrimination/133501_sv.htm [150317]

Europakommissionens sida, rättighetsstadgan, URL:
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-07-1916_en.htm?locale=en [150317]

Svenska institutet för europapolitiska studier, Lissabonfördraget, URL:
<http://www.lissabonfordraget.se/docs/stadgan.pdf> [150317]

CEMR:

CEMR Welcome pack. URL:
http://www.ccre.org/en/papiers/index_broch/page:3 [150325]

CEMR:s webbsida, twinningmetoden, URL:
<http://www.twinning.org/en/page/a-quick-overview#.VGCuXVIcSP8>
[150325]

CEMR:s sida om jämställdhet, URL: <http://www.charter-equality.eu/the-charter/la-commission-permanente-en.html> [150325]

CEMR:s 25 års jubileumsskrift, webbversionen, URL:
http://www.ccre.org/docs/historique_charte_egalite_ccre_en.pdf [150325]

CEMR:s observatorium, signerade parter, URL: <http://www.charter-equality.eu/the-charter/le-texte-de-la-charte-en.html> [150324]

CEMR:s observatorium, en kort historik, URL: <http://www.charter-equality.eu/the-charter/la-presidence-en.html> [150325]

CEMR:s observatorium, om observatoriet, URL: <http://www.charter-equality.eu/the-charter/historique-en.html> [150325]

CEMR, handledning, URL: <http://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Handledning-f%C3%B6r-CEMR.pdf> [150325]

CEMR-deklarationen, URL: <http://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7164-445-9.pdf?issuusl=ignore> [150325]

SKL:s webbsida, rekommendation angående undertecknande av CEMR-deklarationen, URL:
<http://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheter/jamstallldhet/jamstallldhetieuropa/cemrdeklarationen.2175.html> [150325]

Region Skånes webbsida, undertecknande av CEMR-deklarationen, Regionstyrelsen, URL:
<http://www.skane.se/globalassets/styrandedokument/jamstallldhetsdeklaration.pdf> [150326]

Diskrimineringsombudsmannen:

Diskrimineringsombudsmannens webbsida, aktiva åtgärder, URL:
<http://www.do.se/sv/Forebygga-diskriminering/Arbetslivet/Aktiva-atgarder/>
[150325]

Remissvar angående SOU 2014:41:

Regeringskansliets webbsida, samtliga remissvar på SOU 2014:41, URL:
<http://www.regeringen.se/sb/d/19524> [150325]

SKL:s remissvar, Regeringskansliets webbsida, remissvar på SOU 2014:41, URL: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/24/80/25/c33d48e9.pdf>
[150317]

Arbetsgivarverkets remissvar, Regeringskansliets webbsida, Remissvar på SOU 2014:41, URL:

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/24/80/25/c0a1149f.pdf> [150325]

ILO:s remissvar, Regeringskansliets webbsida, remissvar på SOU 2014:41, URL:

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/24/80/25/d779547f.pdf> [150325]

Kollektivavtal:

Allmänna Bestämmelser i lydelse fr.o.m. 2014-10-01, URL:

<http://skl.se/download/18.492990951464200d71451d43/1402401748174/AB+13+I+lydelse+141001+tryckoriginal+140416.pdf> [150325]

Särskilt huvudavtal, URL:

<http://skl.se/download/18.9f425ef147b396d46782929/1408546308968/SHA.pdf> [150325]

Huvudöverenskommelse 11, URL:

<http://skl.se/download/18.68e4adfe147afac12a44a30b/1408694933881/H%C3%96K+11+i+lydelse+120501+V%C3%A5rdf%C3%B6rbundet+och+LSR+Tryckorg+120821.pdf> [150325]

Huvudöverenskommelse 13, URL:

<http://skl.se/download/18.68e4adfe147afac12a44a2fd/1408694840291/H%C3%96K+13+Ak+130410.pdf> [150325]

Övrigt:

US Legal, soft law, definition, URL:

<http://definitions.uslegal.com/s/soft-law/> [150305]

Nationalencyklopedin, Wesley Newcomb Hohfeld, URL:

<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/w-n-hohfeld> [150325]

Nyckeltalsinstitutet, Jämställdhetsindex, URL:

<http://www.nyckeltalsinstitutet.se/show.asp?si=1058&go=Produkter-J%C3%A4mst%C3%A4lldhetsindex%20J%C3%84MIX%C2%AE> [150326]

Region Skåne, intranät, medarbetarundersökning, URL:

<http://intra.skane.se/Medarbetare/Arbetsmiljo-och-halsa/Arbetsmiljoarbetet-i-Region-Skane/Medarbetarundersokning/Medarbetarundersokning-Koncernkontoret-2013/> [150325]

Region Skåne, Funktionshinderspolitiskt program, URL:

http://www.skane.se/globalassets/styrandedokument/funktionshinderspolitiskt_program_allas_delaktighet_i_samhallet.pdf [150326]

Övriga källor:

Dokument Region Skåne:

Handlingsplan för likabehandling, Koncernkontoret, 2010-03-12, med revideringar.

Beslutsförslag om Handlingsplan för likabehandling antaget av Regionstyrelsen 2010-06-02, diarienummer 1000624.

Verksamhetsplan och budget 2010.

Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016.

Kartläggning och analys av Region Skånes insatser som arbetsgivare utifrån Diskrimineringslagen, Diarienummer 1302745, 2014-01-13.

Handlingsplan, Jämställda löner, Region Skåne 2013-2015, 2013-06-24.

Protokoll, Regional samverkansgrupp, ”Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016”, 2013-12-05.

Protokoll, Koncernövergripande MBL-förhandling, ”Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016”, 2013-12-05.

Beslut, HR-direktör Ann-Sofi Bennheden, ”Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016”, 2014-01-13, diarienummer 1302745.

Beslut, Jonas Rastad, ”Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014-2016”, 2014-01-16, diarienummer 1302744.

”Vår väg”, folder utgiven av Region Skåne och Europeiska socialfonden.

”Förståelse öppnar nya dörrar”, pamflett utgiven av Region Skåne, Europeiska socialfonden och Furuboda arbetsmarknad.

Beslutsförslag, Regionstyrelsen, 13-11-27. Protokollutdrag från MBL-förhandling 13-12-05. Beslutsförslag, Personal-och arbetsgivarutskottet, 14-05-05, diarienummer 1302158. ”Ungdomssatsningen”.

Kompetensförsörjning i Region Skåne – mål och strategier.

Region Skånes Rekryteringsprocess.

Artiklar:

Gustafsson, Håkan, *Taking social rights seriously (I): om sociala rättigheters status*, Tidskrift for rettsvitenskap nr 04/05, 2005.

Ohlin, Pontus – Hierarki ger svagare skydd för transpersoner, i *Lag och Avtal*, nr 2, 2008.

Sandgren, Claes, *Är rättsdogmatiken dogmatisk?*, Tidskrift for rettsvitenskap nr 04/05, 2005.

Annat material:

Fahlbeck, Reinhold, *Projektet Staten och arbetsmarknaden – om konfliktregler och utvecklingskraft, Svenska sympatiåtgärder i internationellt perspektiv*, 2006, Näringslivets forskningsinstitut.

Diskrimineringsombudsmannen, *Aktiva åtgärder i arbetslivet – En handledning*, 2012, Taberg.

Telefonsamtal med Maria Alenfalk, Nämnden mot diskriminering, 150318.

Samtal med medarbetare Christine Fernström och Katrin Edström, Koncernkontor HR, Dockan, Malmö, 150212.

Rättsfallsförteckning

Svenska domar:

AD 1929 nr 29

AD 1967 nr 26

AD 1983 nr 46

AD 1985 nr 129

AD 1987 nr 35

AD 2005 nr 92

AD 2011 nr 2

AD 2011 nr 23

Ärenden hos JämO/DO:

Ärende 1-95, JämO./United Tankers AB.

Ärende 1-09 DO./Holmen Paper AB.

EU-rättsliga domar:

Mål 26/62 Van Gend en Loos mot Nederlandse Administratie der Belastingen.

Mål 41/74 Van Duyn mot Home Office.

Dom av den 11 november 1997 i mål C-409/95 Hellmut Marschall mot Land Nordrhein-Westfalen

Dom av den 6 juli 2000 i mål C-407/98 Katarina Abrahamsson och Leif Andersson mot Elisabet Fogelqvist.

Dom av den 19 januari 2010 i mål C-555/07 Seda Küçükdeveci mot Swedex GmbH & Co. KG.

Dom av den 4 mars 2010 i mål C-578/08 mellan Rhimou Chakroun mot Minister van Buitenlandse Zaken.