

# **Gravid och arbetssökande**

## **Diskriminering och missgynnande vid rekrytering**

Charlotte Westgren  
Petronella Wilse

Kandidatuppsats i Handelsrätt  
Arbetsrätt  
HT 2014

Handledare  
Anneli Carlsson



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan



# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>9</b>
1.1 Ämne   Bakgrund .....	9
1.2 Syfte   Frågeställning .....	10
1.3 Avgränsning .....	10
1.4 Metod och material .....	11
1.4.1 Rättsdogmatisk metod .....	11
1.4.2 EU- rättslig metod.....	12
1.4.3 Explanativ metod och statistisk metod .....	13
1.4.4 Rättspolitisk argumentation .....	13
1.5 Disposition .....	14
<b>2. Skyddet för gravida och kvinnor i fertil ålder</b> .....	<b>15</b>
2.1 Skyddet för gravida inom EU-rätten.....	15
2.1.1 EU-rättens påverkan på svensk lagstiftning.....	15
2.1.2 Recastdirektivet .....	15
2.2 Diskrimineringslagen.....	16
2.2.1 Från Jämställdhetslag till Diskrimineringslag .....	16
2.3 Skydd mot diskriminering .....	17
2.3.1 Ett utökad diskrimineringsskydd vid rekrytering .....	17
2.3.2 Aktiva åtgärder .....	17
2.2.3 Indirekt och direkt könsdiskriminering.....	18
2.4 Föräldraledighetslagen ändras år 2006 .....	20
2.4.1 Förbud mot missgynnande.....	20
2.5 Upplyningsplikt vid graviditet .....	22
2.5.1 Arbetsgivarens undersökningsplikt och arbetstagarens upplyningsplikt.....	22

2.5.2	Upplyst om graviditet .....	22
2.5.3	Inte upplyst om graviditet .....	23
<b>3.</b>	<b>Föräldrars rättsliga skydd .....</b>	<b>24</b>
3.1	Föräldraförsäkringen.....	24
3.1.1	Föräldraförsäkringens historia .....	24
3.1.2	Föräldraledighetslagen 1955:584.....	24
3.1.3	Mödraskyddsdirektivet (92/85 EEG).....	25
<b>4.</b>	<b>Konsekvenser av föräldraförsäkringens utformning .....</b>	<b>26</b>
4.1	Fördelning av föräldraförsäkringen mellan könen.....	26
4.2	Orsaker till den ojämna fördelningen mellan könen.....	27
4.2.1	Ur arbetsgivarens perspektiv .....	27
4.2.2	Föreställning om kön .....	27
4.2.3	Ekonomiska förutsättningar, utbildning och attityder .....	28
4.3	Åtgärder som skulle kunna bidra till ett jämnare uttag av föräldraförsäkringen mellan könen .....	29
4.3.1	”Pappamånader” .....	29
4.3.2	Jämställdhetsbonus .....	30
<b>5.</b>	<b>Analys.....</b>	<b>31</b>
5.1.1	Analys av diskrimineringskyddet.....	31
5.1.2	Orsakerna till diskrimineringen .....	31
5.1.3	Det ojämna uttaget av föräldraledigheten.....	32
5.1.4	Analys av praxis .....	33
5.2	Slutsats .....	36

# Sammanfattning

Gravida kvinnor och kvinnor i fertil ålder diskrimineras inte sällan i rekryteringssituationer. Detta tydliggörs genom domar från såväl EU-domstolen som Arbetsdomstolen (AD). Trots en omfattande diskrimineringslagstiftning och gällande praxis vars syfte är att skydda dessa kvinnor fortsätter diskrimineringen av denna grupp i rekryteringssituationer på arbetsmarknaden.

En förklaring till att diskriminering förekommer är att kvinnor jämfört med män står för den överlägset största delen av föräldraförsäkringsuttaget. Ur ett arbetsgivarperspektiv blir dessa kvinnor sannolikt mindre attraktiva att rekrytera än andra sökande. Att anställa en person som inom en snar tid skall vara föräldraledig under en längre tid innebär för många arbetsgivare, framförallt inom små och privatägda företag, stora ekonomiska och administrativa utmaningar.

Det är därför av intresse att analysera orsakerna till att uttaget av föräldraförsäkringen är mycket ojämnt könen emellan. En förklaring till det ojämna uttaget är de föreställningar och normer som existerar i samhället. Inte sällan anses kvinnor mer lämpade än män att ta hand om barn, samt att ha huvudansvaret för hemmet. Dessa uppfattningar existerar men förändras ständigt till en mer jämlik bild av föräldraskapet. Vid en närmare analys av det ojämna uttaget ses även andra skillnader än rena könsskillnader. Kvinnor med hög inkomst och hög utbildning har ett jämnare uttag i förhållande till män än kvinnor med lägre lön och lägre utbildning. Andra studier visar att många kvinnor väljer att själva ta huvudansvaret för barnen. Detta kan tolkas som att kvinnor inte är beredda att dela med sig av föräldraförsäkringen alternativt att männen väljer att inte vara pappalediga. Båda valen kan möjligen härledas till fortfarande förhärskande normer i samhället eller delar av samhället.

Åtgärder som skulle kunna bidra till ett jämnare uttag av föräldraledigheten är individualisering av föräldraförsäkringen, införande av ytterligare obligatoriska pappamånader och/eller att öka jämställdhetsbonusen. Både den första obligatoriska pappamånaden och den andra månaden har efter utvärdering konstaterats vara ett effektivt verktyg för ett jämnare uttag av föräldraförsäkringen mellan könen. Det som främst talar emot att införa ytterligare obligatoriska pappamånader är att en stor del av befolkningen önskar självbestämmande med avseende på fördelningen av föräldraledigheten på grund av individuella skillnader familjer emellan. Efter införandet av den så kallade jämställdhetsbonusen har utvärdering ej visat på någon effekt på fördelning av uttaget. Vi anser att en höjning av bonusen i kombination med en bättre information möjligen skulle kunna bidra till en ökning av den önskade effekten av densamma. Ett jämnare uttag av

föräldraförsäkringen mellan könen skulle sannolikt bidra till minskad diskriminering av gravida kvinnor och/eller kvinnor i barnafödande ålder i samband med rekrytering samt verka för en ökad jämställdhet på arbetsmarknaden.

## Summary in English

Pregnant women and women in fertile age are not seldom being discriminated in a recruitment situation. This has been shown in the European Court as well as in the Labour Law Court. Despite extensive discrimination legislation and prevailing case law intended to protect these women the discrimination still exists in recruitment situations on the labour market.

One explanation to discrimination still taking place is that women, compared to men, take a relatively much larger portion of the parental leave. From an employer's point of view these women are less attractive in a recruitment sample than are other applicants. To employ an individual who in a near future will go on parental leave for a prolonged period of up to 18 months the consequences for especially small private companies are extensive, both economically and logistically.

It is therefore important to analyse the reasons for the uneven distribution of the parental leave between men and women. One explanation are the prevailing societal beliefs and norms. Commonly women are seen as more suited for caring for the children and the home. These norms are still common but are increasingly being challenged towards a more equal image of parenthood. A closer analysis of the uneven distribution of parental leave shows other differences than those related to gender difference. In families where the woman has a high income and high education it has been seen that the parental leave is more evenly distributed than in families where the woman/mother has a low income/education. Other studies show that many women choose to take on the main responsibility for the childcare. This can be interpreted as some women wish not to share the leave with the father, or, the fathers wish to leave the main responsibility to the mother. Both choices may well be consequences of prevailing norms in society, or parts of society.

Measures that could contribute to a more even distribution of parental leave between parents are another compulsory "father-leave-month" and/or increased "equality-bonus". Both a first compulsory "father-leave-month", and a second have proved effective on a more equal distribution of parental leave between genders. Against an increase in compulsory father-leave is the common perception that this would affect each families freedom to choose for themselves as well as individual differences between families. Follow-up studies of results of the "equality-bonus" show no effect on the distribution on parental leave between genders. We suggest that an increased bonus in combination with extensive information may support an increase in more equal distribution of parental leave.

A more equal distribution of parental leave should probably contribute to less discrimination of pregnant women and women who are expected to become pregnant in a

near future, in recruitment situations and also contribute to an equality on the labour market.

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
DiskrL	Diskrimineringslagen (2008:567)
DO	Diskrimineringsombudsmannen
FFL	Föräldraledighetslagen (1995:584)
EU	Europeiska unionen
EUF	Fördraget om Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
JämL	Jämställdhetslagen (1991:433)
Prop.	Proposition
SCB	Statistiska centralbyrån
SFB	Socialförsäkringsbalken (2010:110)
SFS	Svensk författningssamling
SfU	Socialförsäkringsutskottets betänkande
SemL	Semesterlagen (1977:480)
SOU	Statens offentliga utredningar
VAB	Ledighet för vård av sjukt barn



# 1. Inledning

## 1.1 Ämne | Bakgrund

Gravida kvinnor eller kvinnor i fertil ålder diskrimineras inte sällan i anställningssituationer.<sup>1</sup> Trots diskrimineringsskyddet, som skyddar arbetstagaren, kvarstår problemet att gravida kvinnor och kvinnor som förväntas bli gravida inom en snar tid inte är lika attraktiva att rekrytera som andra arbetsökande.<sup>2</sup>

En förklaring till att arbetsgivare undviker att rekrytera dessa kvinnor kan tänkas bero på den svenska föräldraledighetslagstiftningen. Sverige har i jämförelse med övriga EU-länder en mycket generös föräldraledighetslagstiftning, vilket ställer höga krav på arbetsgivaren. En anledning till att kvinnor anses som mindre attraktiva på arbetsmarknaden beror på att de tar ut fler föräldraledighetsdagar än män.<sup>3</sup> Det är således framförallt två lagar som kommer beröras i denna uppsats, Diskrimineringslagen (2008:567) (DiskrL) och Föräldraledighetslagen (1995:584) (FFL).

Diskrimineringslagstiftningen i Sverige tar avstamp i EU-rätten. EU-lagstiftning på området jämställdhet mellan könen är omfattande och har inneburit stora förändringar i medlemsländernas nationella lagstiftning.<sup>4</sup> I Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt fastställs principen om likabehandling utifrån kön. Regler om jämställdhet återfinns i Recastdirektivet 2006/54/EG som ersätter sex äldre direktiv och tar hänsyn till EU-domstolens praxis.<sup>5</sup> Direktivet behandlar genomförandet av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i arbetslivet där ibland lika möjlighet till anställning.<sup>6</sup> EU-domstolen har vid ett par tillfällen kommit fram till att diskriminering av gravida kvinnor i anställningssituationen utgör direkt diskriminering.<sup>7</sup>

FFL reglerar föräldrars rätt till ledighet. För arbetsgivaren innebär reglerna en skyldighet att bevilja och planera för denna typ av ledighet.<sup>8</sup> Enligt Glavå så kan paradoxalt nog nuvarande förmånliga föräldraledighetsreglerna öka incitamentet att diskriminera kvinnor i anställningssituationer.<sup>9</sup> Därutöver kan såväl lagstiftning som försenad eller uteblivet föräldraskap utgöra ett hot mot bärkraften i samhällsstrukturen med en åldrande befolkning.

---

<sup>1</sup> Glavå, M., 2011, s. 374.

<sup>2</sup> Julén, J., 2007, s. 13.

<sup>3</sup> Glavå, M., 2011, s. 373.

<sup>4</sup> Nyström., B, 2011, s.169.

<sup>5</sup> Nyström, B., 2011, s.169.

<sup>6</sup> [www.riksdagen.se/](http://www.riksdagen.se/) Faktapromemoria 2003/04 s. 2.

<sup>7</sup> Glavå, M., 2011, s. 375.

<sup>8</sup> Sprangers, L., 2014, s. 374.

<sup>9</sup> Glavå, M., 2011, s. 374.

## 1.2 Syfte | Frågeställning

Uppsatsen syfte är att belysa vilket skydd gravida kvinnor har mot diskriminering i anställningssituationer. Därmed kommer DiskrL och FFL särskilt granskas. Exempel på att gravida kvinnor och kvinnor som kan tänkas bli gravida inom närtid inte sällan diskrimineras vid rekryteringstillfället, lyfts fram genom domar från såväl EU-domstolen som AD. Avslutningsvis förs en rättspolitisk diskussion kring hur lagstiftningen bättre uppnår syftet, en ökad jämställdhet på arbetsmarknaden.

Utgångspunkten i föreliggande arbete är att gravida kvinnor diskrimineras i rekryteringssituationen. Det är enbart kvinnor som kan bli gravida. Såväl kvinnor som män blir också föräldrar och rätten till föräldraledighet ges till båda föräldrarna. Men det ojämlika uttaget av föräldraledigheten gör kvinnorna mindre anställningsbara ur arbetsgivarsynpunkt, vilket leder till såväl diskriminering som missgynnande ur lagens mening.

I uppsatsen kommer vi att utgå från följande frågeställning:

Hur är gravida kvinnornas och kvinnor i fertil ålders rättsliga skydd konstruerat i samband med rekrytering?

Vi undersöker även uttaget av föräldraförsäkringen fördelat mellan kvinnor och män.

Slutligen kommer vi även belysa olika typer av åtgärder som skulle kunna bidra till ett mer jämlikt uttag av föräldraledigheten och föräldraförsäkringen.

## 1.3 Avgränsning

I föreliggande arbete har vi valt att avgränsa oss till diskriminering vid rekryteringstillfället. Anledningen till avgränsningen grundar sig i uppfattningen att rekryteringstillfället är en situation i vilken risken för diskriminering är uttalad. Det faktum att ämnet diskuteras bland unga på väg ut i arbetslivet gör frågan viktig att behandla. Kombinationen graviditet och arbetssökande, är den möjlig? Frågeställningen leder otvetydigt till såväl frågor som oro för framtiden framför allt bland unga kvinnor.

Vidare har vi valt att granska de rättsliga skydd som för närvarande gäller i Sverige. Fokus har lagts på DiskrL och FFL. FFL har behandlats något mer kortfattat då kopplingen till EU-rätten inte är lika stark, vilket gör den mindre omfattande. Under arbetets gång har tankarna väckts på en komparativ studie med jämförelser mellan Sverige och andra länders lagstiftning. Av tidsbrist skjuts denna intressanta frågeställning på framtiden. Vidare är vi medvetna om att problemet med vård av sjukt barn (VAB) ofta ur ett arbetsgivarperspektiv är mer utmanande än föräldraledighet, eftersom VAB inte är planeringsbart i samma utsträckning. Vi har dock valt att endast fokusera på föräldraledigheten då arbetets storlek har varit begränsat. Möjligheten att även män diskrimineras i de åldrar då familjebildning är vanlig kan inte uteslutas. Diskrimineringen av kvinnor är verifierad och kommer av den anledningen att prioriteras i föreliggande arbete. Vi kommer i uppsatsen att behandla en del rättsfall som inte är direkt kopplade till rekrytering men belyser resonemang och principer som är viktiga för framställningen av direkt och indirekt diskriminering.

## 1.4 Metod och material

För att besvara frågeställningarna har följande metoder valts; rättsdogmatisk metod, EU-rättslig metod samt en explanativ metod. Inledningsvis besvaras vår frågeställning med rättsdogmatisk metod i syfte att tolka gällande lagstiftning (*lege lata*). EU-rätten tolkas med hjälp av EU-rättslig metod.<sup>10</sup> För att komplettera den rättsdogmatiska metoden finns ett behov av explanativ metod eftersom vi vill kunna förklara ett visst fenomen och dess orsaker.<sup>11</sup> Avslutningsvis förs en diskussion (*lege ferenda*) om hur föräldraledighetslagen skulle kunna utformas för att bättre främja jämställdheten mellan könen på arbetsmarknaden.

### 1.4.1 Rättsdogmatisk metod

Inom juridiken använder man sig traditionellt sett av rättsdogmatisk metod. Rättsdogmatisk metod innebär en analys och en systematisering av gällande rättsläge, så som beskrivs i lagar, förarbeten, praxis och juridisk doktrin.<sup>12</sup> Metoden bygger på den så kallade rättskälleläran vilken beskriver vissa källor som särskilt relevanta.<sup>13</sup> Metoden syftar även till att framställa rättsordningen som "ett sammanhängande nätverk av huvudregler och undantag."<sup>14</sup>

Det förekommer att forskare betecknar den traditionella juridiska metoden som hermeneutisk, d.v.s. en klassisk tolkningslära.<sup>15</sup> Med hermeneutisk ansats förstås att metoden är mer kvalitativ än kvantitativ till sin karaktär. Den kvalitativa metoden syftar till att beskriva ett fenomen så grundligt som möjligt medan den kvantitativa metoden inriktar sig på att beskriva hur utbrett fenomenet är.<sup>16</sup>

Valet av rättsdogmatisk metod innebär i sig inget hinder för att kritiskt granska lagstiftningen, vidga perspektivet och gå utanför gällande rätt. Med detta beaktande genomförs en rättspolitisk diskussion.<sup>17</sup>

Gällande tillvägagångssättet har vi behandlat traditionella rättskällor såsom EU:s rättsakter, nationell lagstiftning, rättspraxis, förarbeten och doktrin. Vi har vid flera tillfällen utgått ifrån en så kallad kedjesökning som innebär att referenserna i en text leder till ytterligare referenser.<sup>18</sup>

I vårt urval av doktrin har strävan varit att hitta så objektiv litteratur som möjligt. Den bakomliggande tanken har varit att lyfta fram olika synvinklar på området. Vi har använt oss en del av författaren Jenny Julén Votinius avhandling där hon belyser en könskritisk

---

<sup>10</sup> Sandgren, C., 2007, s. 46.

<sup>11</sup> Rosengren, K & Arvidsson, P. 2002, s. 85.

<sup>12</sup> Lehrberg, B., 2010, s. 31.

<sup>13</sup> Lehrberg, B., 2010, s. 168.

<sup>14</sup> Peczenik, A., SvJT, 2005, s. 249.

<sup>15</sup> Holm, A & Kellgren, J. 2007, s.45.

<sup>16</sup> Sandgren, S., om teoribildning och rättsvetenskap, s. 316.

<sup>17</sup> Jareborg, N., 2004, s. 3, <http://svjt.se/svjt/2004/1>.

<sup>18</sup> Sandgren, C., 2007, s. 32

undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning. Hennes sätt att beskriva problematiken har inspirerat oss i vårt arbete.

I uppsatsens del där vi behandlar det mer nationella perspektivet har stor tyngdpunkt lagts på författarna Fransson och Stübers litteratur då vi anser att de behandlar diskrimineringslagen på ett djupare och bredare perspektiv.

Rättspraxis utgör en väsentlig del inom rättsdogmatiken och därför har stor vikt lagts på att finna relevant praxis för att underlätta tolkningen och systematiseringen av gällande rätt. De svenska rättsfallen baseras på urval av doktrin bland annat har inspiration hämtas från tre vetenskapliga böcker med författarna Glavå, Julén, Fransson och Stübers. Vi är medvetna om att urvalet kan kritiseras då våra val av praxis grundar sig på författares omdömen. Vi har med detta i åtanke försökt att kritiskt granska dessa AD-mål från olika perspektiv.

För att kunna förstå hur den svenska diskrimineringslagen är uppbyggd har vi behövt ta del av EU-lagstiftning. Mål från EU-domstolen har skapat viktig EU-praxis speciellt när det gäller könsdiskrimineringens utformning. Vi har således valt att presentera de mest citerade rättsfallen utifrån doktrin. Vi uppfattar dessa därför som mest relevanta att belysa.

För att få bättre förståelse för lagens uppbyggnad och funktion har vi beaktat förarbeten till Diskrimineringslagen och Föräldraledighetslagen. Utredningar och betänkanden i form av SOU rapporter. Lagstiftningen på området har ändrats under åren därför har vi försökt att tydliggöra vad som var tidigare lagstiftning och vad som nu är gällande.

#### **1.4.2 EU- rättslig metod**

Eftersom vi i denna uppsats kommer att tolka diskrimineringslagstiftningen som till stor del är sammanlänkad med EU-rätten kommer en EU-rättslig metod att tillämpas. EU-domstolen har slagit fast att den grundläggande principen är att gemenskapsrätten har företräde framför nationell rätt.<sup>19</sup> Gemenskapen syftar bland annat till att skapa "lagharmonisering". En grundläggande princip inom EU är solidaritetsprincipen, vilken innebär att medlemsländerna är skyldiga att uppfylla de krav och förpliktelser som gemenskapsrätten och EU-domstolens praxis utgör.<sup>20</sup> Inom EU-rätten är lagstiftningen som syftar till att bidra till en ökad jämställdhet väl utvecklad.<sup>21</sup> Vidare skiljer sig EU:s rättskällor från svenska rättskällor med avseende på avsaknaden av förarbeten.<sup>22</sup>

Svenska förarbeten är utförliga och ger vägledning för hur lagens uttryck bör tolkas samt presenterar syftet och bakgrunden till lagen.<sup>23</sup> Inom EU-rätten präglas förarbetena av politiska förhandlingar och lagstiftarens intentioner är därför svårare att urskilja. Hettne och Eriksson menar dock att förarbetena har fått en större betydelse inom EU-rätten och att man kan förvänta sig att betydelsen även kommer fortsätta öka i framtiden.<sup>24</sup> EU-

---

<sup>19</sup> Nyström, B., 2011, s. 170.

<sup>20</sup> Roth, A., 2011, s. 151.

<sup>21</sup> Nyström, B., 2011, s.167.

<sup>22</sup> Nyström, B., 2011, s.30.

<sup>23</sup> Nyström, B., 2011, s.33.

<sup>24</sup> Hettne, J., Otken, Eriksson, I., 2011, s. 67.

rätten bygger till stor del på rättspraxis, vilket lett till att vi tagit del av flera vägledande mål ifrån EU-rätten.<sup>25</sup>

### 1.4.3 Explanativ metod och statistisk metod

En explanativ metod syftar till att hitta en orsak och kunna förklara ett fenomen samt att finna det kausala sambandet mellan två eller flera variabler. Ett kausalt samband, enkelt uttryckt, orsak och verkan, uppstår då en oberoende variabel påverkar en beroende variabel.<sup>26</sup> I vår uppsats är fenomenet eller den beroende variabeln ”diskrimineringen av gravida och kvinnor i fertil ålder i rekryteringssituationer”. Ambitionen blir att förklara fenomenet/variabeln genom att tydliggöra dess oberoende variabler. Förklaringen förväntar vi oss finna i en eller flera variabler.<sup>27</sup> Uppsatsen syftar till att identifiera dessa variabler och slutligen komma med förbättringsförslag och åtgärder.

Ett samband mellan två variabler kan beskrivas på olika sätt. Vårt syfte har varit med bland annat statistik påvisa skillnaderna i procenttal mellan två eller flera kategorier.<sup>28</sup> Till exempel har vi genom diagram påvisat skillnaden mellan åren vad gäller uttaget av föräldraförsäkringen mellan män och kvinnor. År 2011 tog kvinnor ut 73,3 procent av det totala utbetalda föräldrapenningdagarna. Att en så hög andel kvinnor tar ut föräldrapenningdagarna är en anledning till att gravida och kvinnor i fertil ålder diskrimineras i arbetslivet.

Konstruktionen av lagstiftningen vad gäller Diskrimineringslagen och Föräldraledighetslagen påverkas inte av gravida och kvinnor i fertil ålder men däremot påverkas kvinnorna av lagstiftningen. Detta är ett exempel på ett kausalt samband där lagen är den oberoende variabeln och gravida och kvinnor i fertil ålder är den beroende variabeln.

Genom statistik påvisas hur utbrett fenomenet är. I de fall många omfattas av ett problem är det en större samhällsangelägenhet än om få berörs.<sup>29</sup> Den statistik som analyserats i uppsatsen har inhämtats från Försäkringskassan och SCB.

### 1.4.4 Rättspolitisk argumentation

Utifrån kunskap som erhållits under arbetets gång förs en rättspolitisk argumentation, de lege ferenda. Syfte med en rättspolitisk argumentation är att utvidga analysen utöver beskrivning, tolkning och systematisering av lagstiftningen.<sup>30</sup> Ett mål blir därför att diskutera och finna negativa konsekvenser av lagstiftningen ur ett samhällsperspektiv. En

---

<sup>25</sup> Hettne, J., Otken, Eriksson, I., 2011, s. 25.

<sup>26</sup> Rosengren K., m.fl., 2002, s. 85.

<sup>27</sup> Rosengren K., m.fl., 2002, s. 245.

<sup>28</sup> Rosengren K., m.fl., 2002, s. 85.

<sup>29</sup> Rosengren K., m.fl., 2002, s. 93.

<sup>30</sup> Sandgren, C., Om empiri och rättsvetenskap: del II, Juridisk Tidskrift, s. 1035.

de lege ferenda-analys belyser brister i lagstiftningen och kan leda till konstruktiva förslag på åtgärder.<sup>31</sup>

En rättspolitisk argumentation tillför uppsatsen relevans bortom gällande rätt, en dimension som den rättsdogmatiska metoden saknar. De lege ferenda bygger på empiriskt material och argumentationen stärks av relevant rättspraxis, doktrin och statistik.<sup>32</sup>

## 1.5 Disposition

Uppsatsen är indelad i fem kapitel för att skapa en tydlig struktur och förenkla för läsaren. I första kapitlet introduceras läsaren för ämnet och bakgrunden. Uppsatsens avgränsning, metodval och dispositionen ingår i första kapitlet.

I andra kapitlet behandlas det rättsliga skydd som gravida och fertila kvinnor omfattas av vid en rekrytering. En redogörelse av domar från såväl EU-domstolen som AD genomförs för att belysa fenomenet diskrimineringen av denna grupp vid rekrytering. I kapitlet behandlas även skillnaden mellan indirekt och direkt diskriminering samt arbetstagarens upplysningsplikt vid graviditet.

I tredje kapitlet behandlas föräldraförsäkringen, FFL och Mödraskyddsdirektivet. Genom statistik redogörs det ojämna uttaget av föräldraförsäkringen könen emellan.

I fjärde kapitlet behandlas konsekvenserna av föräldraförsäkringens utformning samt statistik över föräldraförsäkringens fördelning mellan könen. I kapitlet redogör vi även för orsaker till den ojämna fördelningen mellan könen samt beskriver åtgärder som skulle kunna bidra till ett mer jämlikt uttag.

I femte kapitlet görs en analys av materialet för att besvara våra frågeställningar på ett djupare plan. Avslutningsvis reflekterar vi över vad som framkommit i uppsatsen samt framför våra personliga kommentarer.

---

<sup>31</sup> Sandgren, C., Om empiri och rättsvetenskap: del I, Juridisk Tidskrift, s. 744.

<sup>32</sup> Sandgren, C., Om empiri och rättsvetenskap: del I, Juridisk Tidskrift, s. 744.

## 2. Skyddet för gravida och kvinnor i fertil ålder

### 2.1 Skyddet för gravida inom EU-rätten

#### 2.1.1 EU-rättens påverkan på svensk lagstiftning

Diskrimineringslagstiftningens utveckling i Sverige är till stor del ett resultat av den snabba utvecklingen som skett inom EU-rätten på området. Den svenska diskrimineringslagstiftningen från 1990-talet är till stor del en produkt av tvingande regler som framgår av Europeiska unionens funktionssätt (EUF) och olika EU-direktiv.<sup>33</sup> Den rättsliga utgångspunkten för förbud mot diskriminering i DiskrL återfinns i artikel 19 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF).

#### 2.1.2 Recastdirektivet

År 2006 antogs inom EU-rätten Recastdirektivet (2006/54/EG), om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.<sup>34</sup> Recastdirektivet är en omarbetning av flera äldre direktiv där hänsyn tagits till EU-domstolens praxis och förtydliganden genomförts på några punkter. Syftet med direktivet är att säkerställa principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet. Direktivet innehåller bestämmelser inom tre olika områden; tillträde till anställning (inklusive befordran och yrkesutbildning), arbetsvillkor (inklusive lön) och företags och yrkesbaserade system för social trygghet.<sup>35</sup>

I tredje kapitlet i Recastdirektivet behandlas likabehandling i fråga om tillträde till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor. Där framgår bland annat att ojämlikhet mellan könen vid tillträde till anställning inte ska förekomma i någon form. Det innebär att oavsett kön och sektor ska individer bli behandlade lika vid befordran, yrkesutbildning och tillträde till anställning.<sup>36</sup> I kapitel 23 framgår att ogynnsam behandling av kvinnor som är gravida eller mödrar utgör direkt könsdiskriminering.<sup>37</sup> I artikel 15 stadgas att kvinnor som är mammalediga ska ha rätt att komma tillbaka till ett likvärdigt arbete vid ledighetens slut och få ta del av eventuellt förbättrande arbetsvillkor som hon skulle ha haft om hon inte varit ledig.<sup>38</sup>

---

<sup>33</sup> Göransson, H., m.fl. 2013, s. 26.

<sup>34</sup> Rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.

<sup>35</sup> Nyström, B., s. 172.

<sup>36</sup> Recastdirektivet 2006/54/EG, kap 3, art 14.

<sup>37</sup> Recastdirektivet 2006/54/EG, art 23.

<sup>38</sup> Recastdirektivet 2006/54/EG, kap 2, art 15.

Tanken med det nuvarande direktivet var att lagstiftningen skulle tydliggöras och bli enhetligare för medlemsländerna. Medlemsländerna har till uppgift att säkerställa att villkor som finns i direktiven uppfylls, genom att den nationella lagstiftningen inte strider mot vad som står i direktivet.<sup>39</sup>

## **2.2 Diskrimineringslagen**

### **2.2.1 Från Jämställdhetslag till Diskrimineringslag**

Syftet med diskrimineringslagen är att värna om alla människors lika värde och allas rätt att bli behandlade som individer. Lagens huvudsakliga syfte är följaktligen det som kallas likabehandling.<sup>40</sup> Sveriges första diskrimineringslag utgjordes av 1979 års jämställdhetslag (JämL) med funktionen att motverka könsdiskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter mellan män och kvinnor i arbetslivet.<sup>41</sup> Den 1 januari 2009 ersattes JämL tillsammans med sex andra diskrimineringslagar av 2008 års diskrimineringslag (DiskrL). Många bestämmelser har övertagits från tidigare diskrimineringslagar vilket innebär att flertalet förarbeten har betydelse för tolkningen av gällande rätt.<sup>42</sup> Avsikten med en samlad diskrimineringslag var att skapa ett starkare och effektivare diskrimineringskydd. För att diskriminering skall kunna motverkas på ett verkningsfullt sätt måste lagen vara så heltäckande som möjligt. Enligt förarbeten innebär en samlad diskrimineringslag att det blir lättare för den som utsatts för diskriminering att åberopa flera olika diskrimineringsgrunder i de fall som detta är aktuellt. Det framgår av förarbeten att de tidigare diskrimineringslagarna är snarlikt utformade, vilket gör de naturligt att föra dem samman i en gemensam lag.<sup>43</sup> DiskrL omfattar idag sju diskrimineringsgrunder; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder, religion eller annan trosuppfattning, den senare definieras inte i lagtexten.<sup>44</sup>

---

<sup>39</sup> Faktapromemoria 2003/04: Recastdirektivet.

<sup>40</sup> Prop. 2007/08:95, s. 79.

<sup>41</sup> Göransson, H., m.fl. 2013, s.21.

<sup>42</sup> Fransson, S., Stüber, E., 2010, s. 24.

<sup>43</sup> Prop. 2007/08:95, s. 85.

<sup>44</sup> Diskrimineringslag (2008:567) 1 kap. 5 §.



## 2.3 Skydd mot diskriminering

### 2.3.1 Ett utökad diskrimineringskydd vid rekrytering

I en rekryteringssituation skyddas en gravid arbetssökande av såväl förbudet mot könsdiskriminering enligt 2 kap 1 § DiskrL. Detta är en implementering av likabehandlingsdirektivet artikel 3 (76/207). DiskrL genomgick en förändring år 2001 då förbudet mot könsdiskriminering kom att omfatta hela rekryteringsprocessen. Skyddet mot diskriminering för arbetssökande gäller anställningsbeslutet och underlåtenheter som föregår detta.<sup>45</sup> Förbudet mot diskriminering har utvidgats till att också omfatta den som inte är arbetssökande utan enbart gjort en förfrågan om arbete enligt DiskrL 2 kap. 1§. Som arbetssökande räknas den som tydligt gett tillkänna att han eller hon sökt en anställning.<sup>46</sup> Vidare krävs det inte heller något anställningsbeslut för att förbudet skall gälla.<sup>47</sup> Viktigt att tillägga är att arbetsgivaren har fri anställningsrätt vilket begränsas av diskrimineringslagstiftningen enligt DiskrL 1 kap. 1§.

### 2.3.2 Aktiva åtgärder

Kapitlet ”Aktiva åtgärder” är av betydelse för uppsatsen då det utgör en betydande del av DiskrL vilket är en del av de rättsliga skydd som finns för den gravida arbetssökande kvinnan. Reglerna kring aktiva åtgärder är lagens funktionssätt och syftar till att styra arbetsgivarna i en viss riktning. Förbuden mot diskriminering bör inte ses som fristående från reglerna kring aktiva åtgärder. Dessa regler anses därmed vara aktiva jämställdhetsåtgärder i sin praktiska tillämpning.<sup>48</sup> I fall då arbetsgivare inte följer bestämmelserna om aktiva åtgärder riskerar arbetsgivaren att bli anmäld till JämO.

Begreppet aktiva åtgärder infördes i svensk lagstiftning i samband med 1979-års JämL.<sup>49</sup> De aktiva åtgärderna syftar till att främja utvecklingen av ett jämställt samhälle i stort. Syftet med reglerna är inte att skydda enskilda arbetstagare utan verka för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden, underlätta föräldraskapet och motverka diskriminering.<sup>50</sup>

Arbetsgivaren har ansvar att vidta aktiva åtgärder för att främja likabehandling och motverka diskriminering enligt DiskrL 3 kap. 7 §. I tredje kapitlet DiskrL återfinns arbetsgivarens ansvar över att vidta aktiva åtgärder. Åtgärderna skall syfta till att främja likabehandling och motverka diskriminering. Arbetsgivaren skall underlätta för att personer oavsett kön ges möjlighet att söka tjänster. Vidare skall arbetsgivaren enligt DiskrL 3 kap. 8 § genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete. I de fall det inte råder en jämn fördelning mellan könen skall arbetsgivaren ta hänsyn till detta vid

---

<sup>45</sup> Fransson, S., Stüber, E., 2010, s. 138.

<sup>46</sup> Prop. 2007/08:95: s. 135.

<sup>47</sup> Göransson, H., m.fl. 2013, s. 63.

<sup>48</sup> Prop. 1978/79:175, s. 78.

<sup>49</sup> Fransson, S., Stüber, E., 2010, s. 377.

<sup>50</sup> Fransson, S., Stüber, E., 2010, s. 378.

rekrytering och sträva efter en mer jämlik fördelning. Arbetsgivaren bör även underlätta för att både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete med föräldraskap enligt DiskrL 3 kap. 5 §.

I förarbeten till JämL framgår att arbetsgivaren bör upprätta en policy som bidrar till att arbetstagare fortsätter att utveckla sin kompetens och följer löneutveckling under föräldraledigheten. Dessutom bör män uppmuntras till att utnyttja sin rätt till föräldraledighet av arbetsgivaren. Ytterligare har arbetsgivaren ansvar för att motverka negativa attityder som kan finnas mot föräldraledighet på arbetsplatser. Föräldraledighet bör betraktas som en merit vid nyanställningar och vid befordran. Fler exempel på åtgärder som utläses i förarbeten är till exempel att begränsa övertid och arbete på obekvämt arbetstid samt att underlätta för anställda att arbeta i hemmet.<sup>51</sup> Detta är fortfarande aktuellt i förhållande till DiskrL.

### 2.2.3 Indirekt och direkt könsdiskriminering

Diskriminering på grund av kön kan ske direkt eller indirekt. Direkt diskriminering definieras utifrån tre rekvisit; *missgynnade, jämförbar situation och orsakssamband*.<sup>52</sup> Rekvisiten är intimt sammankopplade där alla tre rekvisiten måste vara uppfyllda för att direkt diskriminering skall anses föreligga. Med rekvisitet missgynnande menas att en individ som omfattas av diskrimineringslagstiftningens skydd på något sätt har lidit skada och att någon därmed kan ställas till svars för diskrimineringen. Vem som missgynnas bestäms av diskrimineringsgrunderna och diskrimineringsförbuderna i lagens andra kapitel. Oberoende av om den missgynnande behandlingen är avsiktlig eller inte saknar betydelse för om de föreligger direkt diskriminering. Den diskriminerande handlingen kan ske antingen genom ett aktivt handlade eller en underlåtenhet att handla.<sup>53</sup>

Det andra rekvisitet i regeln direkt diskriminering är som tidigare nämnts jämförbar situation. Bedömningen om ett missgynnande skett görs genom jämförelsen hur någon eller några andra personer, behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Jämförelsen behöver inte ske mellan två eller flera faktiska personer utan jämförelsen kan lika gärna göras dels med en så kallad hypotetisk jämförelseperson (hur någon skulle ha behandlats).<sup>54</sup> I förarbeten framgår att en jämförelse av två eller flera personer är endast korrekt i de fall personerna som jämförs befinner sig i situationer som är rimliga eller naturliga att jämföra.<sup>55</sup>

Det tredje rekvisitet för att direkt diskriminerings skall anses föreligga är orsakssambandet. Ett orsakssamband innebär ett samband mellan bemötande, handlande eller underlåtenheten och diskrimineringsgrunden, exempelvis personens kön.

---

<sup>51</sup> Prop. 2007/08:95: s. 331.

<sup>52</sup> Diskrimineringslag (2008:567) 1 kap. 4 §, p.1.

<sup>53</sup> Fransson, S., Stüber, E., 2010, s. 70- 71.

<sup>54</sup> Fransson, S., Stüber, E., 2010, s. 73.

<sup>55</sup> Prop. 2007/08:95: s. 487.

Begreppet indirekt diskriminering består av tre rekvisit; *särskilt missgynnande, jämförelse och intresseavvägning*.<sup>56</sup> Det finns inget tydligt orsakssamband mellan handlingen som leder till missgynnandet och själva diskrimineringsgrunden. Det handlar istället om att någon missgynnas av en bestämmelse, ett kriterium eller förfaringsätt.<sup>57</sup> Vid indirekt könsdiskriminering framstår bestämmelsen/kriteriet/förfaringsättet formellt som könsneutral men i praktiken kan kriterierna innebära ett missgynnande av människor tillhörande en viss grupp.

EU-domstolen har genom Dekker-målet definierat vad som ska förstås som direkt könsdiskriminering. Av målet framgick även att det inte behöver finnas en manlig jämförelseperson för att någon skall anses bli könsdiskriminerad. I Dekker-målet sökte en kvinna anställning men erhöll den inte på grund av sin graviditet. Arbetsgivaren resonerade att han inte skulle ha råd att betala ersättning under hennes föräldraledighet och samtidigt anställa en vikarie under frånvaron. Situationen uppkom genom att den nationella sjukförsäkringslagstiftningen jämställde graviditet med sjukdom. Denna form av sjukdom ersattes inte av arbetsgivarens försäkringsgivare. Domstolen fann att arbetsgivaren bröt mot dåvarande likabehandlingsdirektivet genom att neka arbetsökande en anställning trots att denna var lämpad arbetet. Vägran grundade sig på möjliga nackdelar som kunde uppstå vid anställning av en gravid kvinna till följd av regler som myndigheterna antagit. Direkt diskriminering förelåg då endast kvinnor kan bli gravida. Det förhållandet att det inte fanns någon manlig sökandes till tjänsten påverkade inte domstolens ställningstagande.<sup>58</sup> (mer om detta längre fram i uppsatsen, se nedan, s.18 AD 2002 nr 45)

I Hertz-målet blev arbetsgivaren istället dömd för indirekt könsdiskriminering. Tillskillnad från Dekker-målet var det inte fråga om särbehandling som direkt grundade sig i arbetstagarens graviditet utan endast indirekt kunde kopplas till graviditet. Hertz blev inte uppsagd på grund av sin graviditet i sig utan av för hög sjukfrånvaro som hade sin grund i graviditet. Den gravida kvinnan drabbades av komplikationer under graviditeten vilket ledde till stor frånvaro under graviditeten. Hennes problem upphörde inte efter förlossningen utan hennes frånvaro var hög även ett år efter förlossningen. Domstolen resonerade att det inte innebar direkt könsdiskriminering att avskeda Hertz till följd av för hög sjukfrånvaro i samband med graviditeten och tiden efter förlossningen när annan sjukfrånvaro kunde leda till samma resultat. Eftersom män och kvinnor avskedades på samma villkor vid sjukdom förelåg inte någon diskriminering som stred mot artikel 2(1) och 5 (1) i likabehandlingsdirektivet.<sup>59</sup>

I Rentokil-målet resonerade EU-domstolen annorlunda. I stället resonerade domstolen; nedsatt arbetsförmåga är en av de risker som sammanhänger naturligt med graviditet och arbetsförmåga i samband med graviditet skall därför anses vara grundad på graviditet som sådan. Eftersom uppsägning på grund av nedsatt arbetsförmåga endast kan drabba kvinnor så anses det utgöra direkt könsdiskriminering. I Hertz-målet resonerade

---

<sup>56</sup> Fransson, S., Stüber, E., 2010, s. 82.

<sup>57</sup> Diskrimineringslag (2008:567) 1 kap. 4 §, p. 2.

<sup>58</sup> Mål-Dekker (C-177/88).

<sup>59</sup> Mål-Hertz (C-179/88).

domstolen att graviditetsrelaterade sjukdomar inte omfattas av skyddet mot graviditetsdiskriminering. I Rentokil ansåg domstolen att graviditetsrelaterade sjukdomar ska tvärtom omfattas av skyddet mot graviditetsdiskriminering men bara under tiden graviditeten varar. Efter förlossningen upphör emellertid detta skydd.<sup>60</sup>

I AD 2002 nr 45 exemplifieras att jämförelsepersonen inte behöver vara av det motsatta könet för att könsdiskriminering ska föreligga, helt i linje med EU-praxis och Dekker-målet. En jämförelse gjordes i stället mellan fem kvinnor som alla sökte en tjänst som barnmorska på en vårdcentral inom landstinget. En av de sökande var gravid. Tjänsten tillsattes av en av de kvinnor som inte var gravid. AD kom fram till att den gravida kvinnan förbigicks vid anställningen eftersom hon hade bättre sakliga förutsättningar för arbetet än den kvinna som anställdes. Vidare kom AD fram till att landstingets agerande ej stått i strid mot den dåvarande jämställdhetslagen men att landstinget däremot ansetts strida mot förbudet mot könsdiskriminering enligt det inom EU då antagna likabehandlingsdirektivet.

Även om Jämställdhetslagen har överförs till dagens diskrimineringslag är detta AD av relevans då man fortfarande behöver en jämförelseperson i diskrimineringslagen.

## **2.4 Föräldraledighetslagen ändras år 2006**

### **2.4.1 Förbud mot missgynnande**

FFL ändrades år 2006 i syfte att omfatta förbud mot missgynnande av arbetssökande med anledning av föräldraledighet.<sup>61</sup> Av förarbeten framgår att lagreglerna skall bidra till att sprida och stärka uppfattningen om att föräldraskap och föräldraledighet är en naturlig del av livet, såväl i arbetslivet som livet i övrigt.<sup>62</sup> Det nya skyddet avser att täcka arbetsgivarens anställningsbeslut, förfaranden vid hantering av ansökningshandlingar, urval till anställningsintervjuer, referenstagning och andra kontakter tidigare med arbetsgivare. För att skyddet skall gälla förutsätts att ett anställningsbeslut har fattats. Även en arbetssökande som inte kallats till anställningsintervju kan göra gällande att han eller hon missgynnats.<sup>63</sup> Skyddet i FFL mot missgynnande påminner mycket om skyddet mot diskriminering i DiskrL. Inte sällan innehåller domslut i diskrimineringsmål såväl moment av missgynnande som av diskriminering. Ett exempel på detta är;

I AD 2011 nr 2 en praktikant sökte en anställning hos dennes arbetsgivare. Praktikanten drabbades under praktiktjänstgöringen av missfall och upplyste arbetsgivaren om det inträffande. Hon nekades därefter anställning. Diskrimineringsombudsmannen (DO) hävdade att arbetsgivaren valt att inte anställa kvinnan på grund av att sannolikheten var stor att kvinnan skulle bli gravid igen och därefter föräldraledig. Tvisten i målet gällde huruvida arbetsgivaren genom att neka kvinnan anställning gjort sig skyldig till direkt diskriminering på grund av kön enligt DiskrL 1 kap. 4 § p.1 i strid mot missgynnandeförbudet enligt FFL 16 §. AD gjorde bedömningen att både

<sup>60</sup> Mål-Rentokil (C-394/96).

<sup>61</sup> Prop. 2005/06:185 s. 2.

<sup>62</sup> Prop. 2005/06:185 s. 86.

<sup>63</sup> Glavå, M., 2011, s. 405.

diskrimineringsförbudet i DiskrL och missgynnandeförbudet i FFL var tillämpliga i den aktuella situationen.

Ett annat exempel när arbetsgivaren blev dömd för könsdiskriminering enligt DiskrL 1 kap. 4 § p. 1 och missgynnandeförbudet enligt FFL 16 §:

I AD-mål 2014 nr 1 avbröts en pågående rekryteringsprocess då arbetsgivaren fick kännedom om att den arbetssökande var gravid. Arbetsgivaren ringde upp den arbetssökande för att boka in en anställningsintervju. Under samtalet i november upplyste arbetssökanden arbetsgivaren om att hon var gravid med beräknad nedkomst i februari. Företrädaren för arbetsgivaren förklarade att de under sådana omständigheter inte var intresserade av hennes ansökan och bad henne att återkomma med en ansökan efter föräldraledigheten. Trots att den arbetssökande inte erhöll anställningen blev hon missgynnad då rekryteringen avbröts med anledning av hennes graviditet och kommande föräldraledighet. Arbetsdomstolen kom fram till att Borås Stad gjort sig skyldiga till könsdiskriminering enligt DiskrL 1 kap. 4 § och brutit mot missgynnandeförbudet i FFL 16 §.

I ett annat exempel kunde inte arbetsgivaren dömas enligt missgynnandeförbudet i FFL 16 §:

Ett bolag utannonserade en ledig tjänst som nyhetsreporter vid tidningens centralredaktion. En kvinna anställd som lokalredaktör och som för tillfället var föräldraledig sökte anställningen men erhöll inte tjänsten. Istället anställde bolaget en annan sökande som även han arbetade på tidningen som lokalredaktör. De båda sökande hade likvärdig utbildning men kvinnan som var föräldraledig hade något längre yrkeslivserfarenhet. Tvisten i målet gällde huruvida bolaget genom att inte anställa den föräldralediga kvinnan gjort sig skyldig till missgynnande enligt FFL 16 §. AD drog slutsatsen att den föräldralediga kvinnan och den andra arbetssökande hade likvärdig utbildning. Kvinnan hade längre yrkeserfarenhet, men det bedömdes inte ha någon större betydelse. AD ansåg att det inte fanns någon anledning att ifrågasätta arbetsgivarens uppgifter om att mannen var bättre lämpad för anställningen.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> AD 2010 nr 14.

## 2.5 Upplyningsplikt vid graviditet

### 2.5.1 Arbetsgivarens undersökningsplikt och arbetstagarens upplyningsplikt

Det är inte ovanligt att arbetssökande kvinnor i samband med anställningsintervju får frågan om de planerar att skaffa barn. Arbetsgivare hyser inte sällan uppfattningen att föräldraskap kan utgöra ett hinder för anställning.<sup>65</sup>

I en anställningssituation har arbetsgivaren rätt till att i princip ställa alla typer av frågor så länge arbetsgivaren inte agerar diskriminerade utifrån arbetssökandes svar.<sup>66</sup> I fall då en kvinnlig arbetssökande får frågan om hon är gravid eller planerar att bli gravid, kan det därför inte anses utgöra könsdiskriminering. Att fråga en arbetssökande en sådan personlig fråga torde däremot strida mot god sed på arbetsmarknaden. Vidare kan frågor om graviditet och familjebildning få betydelse i bevishänseende i de fall det uppstår en tvist om huruvida diskriminering förelegat.<sup>67</sup>

Jonas Malmberg har analyserat upplyningspliktens innebörd. Av analysen framgår att arbetssökande saknar skyldighet att berätta om personliga förhållanden om inte dessa utgör saklig grund för uppsägning.

“Att en arbetssökande inte självmant lämnar upplysning om sådant som han eller hon inser är av betydelse för arbetsgivarens vilja att anställa utgör inte i sig något otillbörligt eller svikligt beteende”.<sup>68</sup> Vidare har den gravida kvinnan en “principiell lögnrätt” och kan utan risk för att bli uppsagd, på en direkt fråga under en anställningsintervju, ge ett nekande svar.<sup>69</sup> Det är viktigt att påpeka att om en arbetsgivare avstår från att anställa en arbetssökande på grund av hennes graviditet riskerar arbetsgivaren att dömas för könsdiskriminering.<sup>70</sup>

### 2.5.2 Upplyst om graviditet

I Mahlburg upplyste en tidsbegränsad anställd gravid sin arbetsgivare om sin graviditet i samband med sökandet av en ny tjänst på företaget. Den nya tjänsten innebar en tillsvidareanställning. Kvinnans ansökan avslogs med motiveringen att de med anledning av lagstadgade krav inte kunde anställa henne. Tjänsten innebar att arbetstagaren skulle tillbringa tid inne i operationssalar något som med anledning av infektionsrisk var förbjudet för gravida arbetstagare. Domstolen fastslog att likabehandlingsprincipen utgjorde hinder för arbetsgivaren att förneka en gravid kvinna tillsvidareanställningen på grund av ett lagstadgat förbud. Det faktum att kvinnan under sin graviditet, inte kunde uppfylla grundläggande villkor i anställningsavtalet, att till viss del arbeta inne i operationssalarna, ansågs inte vara ett godtagbart skäl. Arbetsgivaren bröt på grund av detta mot likabehandlingsprincipen då han inte gav kvinnan en tillsvidareanställning. Detta trots det faktum att hon inte, med anledning av sin graviditet, med omedelbar

---

<sup>65</sup> Glavå, M., 2011, s. 375.

<sup>66</sup> Iseskog, T., 2009, s. 162-163.

<sup>67</sup> Göransson, H., m.fl. 2013, s. 74.

<sup>68</sup> Malmberg, J., 2000-2001, Arbetssökandets upplyningsplikt juridik tidskrift s. 642.

<sup>69</sup> Göransson, H., m.fl. 2013, s. 74.

<sup>70</sup> SOU 2009:44 s.388.

verkan kunde tillträda anställningen. EU-domstolen fastslogs återigen att diskrimineringskyddet för gravida arbetstagare gäller beträffande alla arbetsvillkor.<sup>71</sup>

I ett liknande mål, AD 2011 nr 23, sökte en gravid kvinna arbete som servitris på en restaurang och kallades till intervju. Under intervjun kom den gravida kvinnan och arbetsgivaren överens om att hon skulle få prova tre dagar veckan därpå för att inför en eventuell anställning få möjlighet att visa vad hon gick för. Vid intervjuens slut informerade hon om att hon var gravid. Arbetsgivaren föreslog då att hon skulle söka arbetet på nytt senare och sade att han inte ville lära upp någon som inom kort tid skulle försvinna. Tvisten gäller frågan om bolaget - genom att avbryta rekryteringsförfarandet av kvinnan och därmed frånta henne möjligheten att få en anställning - har gjort sig skyldig till dels direkt könsdiskriminering dels missgynnande i strid mot föräldraledighetslagen. Arbetsdomstolen kom fram till att kvinnan har blivit utsatt för direkt könsdiskriminering i strid mot DiskrL 2 kap. 1 § och missgynnats i strid mot missgynnandeförbudet i FFL 16 §.

I ett annat mål<sup>72</sup> sökte en kvinna anställning som säljare hos ett bolag och erhöll tjänsten. Tillträdet skulle ske en tid efter anställningsintervjun men kvinnan kom emellertid inte att tillträda tjänsten. Enligt DO berodde det på att kvinnan informerat arbetsgivaren om att hon var gravid, vilket ledde till att bolaget tog tillbaka sitt erbjudande om anställning. DO hävdade att återtagandet av tjänsten skedde under ett telefonsamtal och framhöll att arbetsgivaren gjort sig skyldig till könsdiskriminering enligt DiskrL 1 kap. 4 § samt brutit mot missgynnandeförbudet enligt FFL 16 §. Bolaget bestred anklagelserna och hävdade att det var kvinnan själv som inte ville tillträda anställningen. Därmed stod ord mot ord. AD resonerade att kvinnans uppgifter inte höll som bevis och därmed kunde inte bolaget dömas för diskriminering eller missgynnande.

### **2.5.3 Inte upplyst om graviditet**

I målet Tele Danmark<sup>73</sup> valde en kvinna att inte upplysa om sin graviditet vid anställningsintervjun. Domstolen framhöll att det inte har någon betydelse att kvinnan underlåtit att upplysa om sin graviditet vid anställningsintervjun. EU-rätten hindrar en arbetsgivare att säga upp en arbetstagare på grund av graviditet trots att anställningen är tidsbegränsad och hon på grund av denna inte kommer att kunna arbeta under en stor del av anställningen.<sup>74</sup> EU-domstolen slog fast att en uppsägning som den i Tele-Danmark strider mot EU-rätten, på två punkter. Dels utgör den otillåten könsdiskriminering enligt artikel 5.1 i likabehandlingsdirektivet (76/207) och dels är den oförenlig med artikel 10 i mödraskyddsdirektivet (92/85).<sup>75</sup>

---

<sup>71</sup> Mål-Mahlburg (C-207/98).

<sup>72</sup> AD 2013 nr 74.

<sup>73</sup> Mål-Tele-Danmark (C-109/00).

<sup>74</sup> Nyström, B., 2010, s.193.

<sup>75</sup> Julén, J., 2001, <http://arbetsratt.juridicum.su.se>.

## 3. Föräldrars rättsliga skydd

### 3.1 Föräldraförsäkringen

#### 3.1.1 Föräldraförsäkringens historia

I början av 1960-talet inleddes en rad politiska förändringsprocesser då näringslivet var i stort behov av arbetskraft. Familjepolitiska kommittén genomförde en utredning av den dåvarande moderskapsförsäkringen och resultatet blev att denna omvandlades till föräldraförsäkringen. Föräldrarna skulle själva få bestämma vem som skulle vara hemma med barnet. Vidare utökades ersättningstiden från 180 dagar till 240 dagar och männen fick rätt att i samband med barnets födelse vara hemma tio dagar tillsammans med mamman.<sup>76</sup>

År 1974 antogs en ny förmån i det svenska Socialförsäkringssystemet, föräldraförsäkringen. Genom föräldraförsäkringen fick småbarnsföräldrar rätt att vara lediga från jobbet med inkomstbaserad ersättning. Föräldraförsäkringens syfte är att verka för barnets bästa och bidra till en ökad jämställdhet mellan könen.<sup>77</sup> Sverige var de första land i världen att inkludera män i denna försäkring.<sup>78</sup> Utvecklingen av en jämnare fördelning av föräldraledigheten mellan föräldrarna har gått långsamt och varit utmanande eftersom det tar tid att utmana och i grunden förändra etablerade könsroller. Däremot är det uppenbart att förändring är möjlig.<sup>79</sup> Idag tar män ut cirka en fjärdedel av den totala föräldrapenningen vilket i ett historiskt perspektiv är revolutionerande.<sup>80</sup>

#### 3.1.2 Föräldraledighetslagen 1955:584

FFL reglerar ledighet i samband med föräldraskap och Föräldraförsäkringen reglerar ekonomisk ersättning som betalas ut i samband med föräldraledighet och dessa två är intimt sammankopplade. Föräldraledighet förekommer i sex olika former; mammaledighet hel ledighet med eller utan föräldrapenning, del ledighet med eller utan föräldrapenning, ledighet med tillfällig föräldrapenning och ledighet med vårdnadsbidrag.<sup>81</sup> Enligt Socialförsäkringsbalken (SFB) har föräldrar rätt till föräldrapenning i sammanlagt 480 dagar per barn. Oavsett om föräldern har föräldrapenning eller inte, har föräldrar rätt till ledighet för att vårda barnet fram till att barnet är 18 månader. Denna ledighet upphör när barnet har fyllt åtta år eller vid en

---

<sup>76</sup> SfU: 1972:34, s. 5.

<sup>77</sup> <http://www.regeringen.se/content>.

<sup>78</sup> Blomberg, E., m.fl. 2013, s. 24.

<sup>79</sup> Blomberg, E., m.fl. 2013, s. 255.

<sup>80</sup> Blomberg, E., m.fl. 2013, s. 257.

<sup>81</sup> Föräldraledighetslagen (1955:584) 4 §- 9 §.



senare tidpunkt då barnet har avslutat sitt första skolår.<sup>82</sup> Vidare framgår det av FFL 4§ 1 stycket att en ”kvinlig arbetstagare har rätt att vara helt ledig i samband med barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossning och sju veckor efter förlossning”.

### 3.1.3 Mödraskyddsdirektivet (92/85 EEG)

Mödraskyddsdirektivet är implementerat i FFL och direktivet definierar arbetsgivarens skyldigheter och syftar till att skydda gravida, ammande och nyförlösta mammor. Mödraskyddsdirektivet är därmed en skyddslagstiftning och har enligt EU-domstolen en direktverkande effekt. Detta innebär att skyddet kan utnyttjas och åberopas även i Sverige.<sup>83</sup> Direktivet är ett minimiskydd vilket innebär att medlemsländerna kan ha en mer omfattande lagstiftning och ett starkare skydd, vilket också är situationen i Sverige. Det finns en risk att en målkonflikt skulle kunna uppstå mellan Mödraskyddsdirektivet och den svenska FöräldraledighetsL då Mödraskyddet enbart fokuserar på mödrarna medan FöräldraledighetsL syftar till att skydda båda föräldrarna. Denna risk är dock förhållandevis liten. I Mödraskyddsdirektivet framgår att arbetstagare som får barn har rätt till ledighet för att tillgodose barnets behov av vård och omsorg. Kvinnliga arbetstagare garanteras en sammanhängande period av två veckors ledighet, mammaledighet, under tiden före och efter förlossningen. Den totala mammaledigheten skall utgöra minst fjorton veckor. Av direktivet framgår att kvinnan även har rätt till ledighet med lön för mödravård under graviditet. Under dessa omständigheter är det tillåtet för medlemsstaterna att ställa vissa krav på arbetstagaren. Det kan exempelvis krävas att kvinnan varit anställd en viss tid på arbetsplatsen för att ha rätt till lön/ersättning. Samma krav får ställas när det kommer till ersättning som utgår vid mammaledighet.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> Föräldraledighetslagen (1955:584) 5 §.

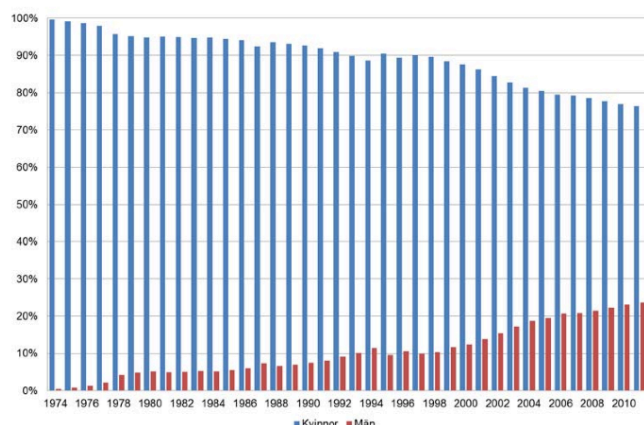
<sup>83</sup> <http://www.scb.se/statistik/2003>. Arbetslöshet och barnafödande, s. 15.

## 4. Konsekvenser av föräldraförsäkringens utformning

### 4.1 Fördelning av föräldraförsäkringen mellan könen

Statistik visar uttaget av föräldraförsäkringen bland män och kvinnor ur ett historiskt perspektiv, från år 1974 då försäkringen antogs till år 2011. Av statistiken framgår att uttaget könen emellan blir mer jämlikt över tid och att utvecklingen sker mycket långsamt. År 2011 tog kvinnor ut 76,3 procent av det totala antalet utbetalda föräldrapenningdagar och män 23,7 procent.<sup>85</sup>

Figur 1 Andel (%) av utbetalade dagar med föräldrapenning till män respektive till kvinnor, år 1974 – 2011



Det bör uppmärksammas att uttag av föräldrapenning inte är identiskt med uttag av föräldraledighet. Mammors uttag av föräldrapenning korrelerar inte med uttaget av föräldraledighet i samma utsträckning som männens uttag korrelerar. Av försäkringskassan genomförda undersökningar framgår att mammor ofta är hemma längre perioder än vad föräldrapenningsuttaget avspeglar. Kvinnors reella frånvaro från arbetet kan visa sig vara längre än vad statistiken anger. Bilden av jämställdhet med avseende på uttag av Föräldraförsäkringen kan därmed visa sig vara delvis falsk.<sup>86</sup>

<sup>85</sup> Socialförsäkringsrapport: 2012:9, s. 5.

<sup>86</sup> Socialförsäkringsrapport: 2012:9, s. 14.

## 4.2 Orsaker till den ojämna fördelningen mellan könen

### 4.2.1 Ur arbetsgivarens perspektiv

Glavå beskriver att problemet med barnafödande utifrån arbetsgivarens perspektiv är den långa frånvaroperiod som föräldraledigheten innebär.<sup>87</sup> Generellt sätt har små arbetsplatser och privata företagen mindre positiv inställning till föräldraledighet. Var sjätte arbetsgivare anser att det är viktigt att undersöka inställningen till föräldraledighet vid rekrytering.<sup>88</sup> Vidare skiljer sig synen på kvinnans respektive mannens föräldraledighet. Kvinnans föräldraledighet ses inte sällan som en skyldighet medan mannens betraktas som en rättighet.<sup>89</sup>

En arbetsgivares beslut att anställa en arbetssökande bygger på en bakgrund av arbetsgivarens samlade föreställningar och erfarenheter. En erfarenhet från verkligheten som även bevisas av statistik är att kvinnliga arbetstagare i högre grad än manliga utnyttjar sin rätt till föräldraledighet. Ett exempel på en föreställning är att kvinnan är mer lämpad än mannen på att ta hand om barnet. Denna typ av föreställning är vanligt förekommande och har inverkan på kvinnors möjligheter till att bland annat bli rekryterade. Genom att en arbetsgivare förlita sig till den statistik som finns på föräldraförsäkringsuttaget utgör en risk för statistisk diskriminering. För gravida kvinnor och kvinnor i fertil ålder kan arbetsgivarens erfarenheter och kunskaper bidra till att kvinnan diskrimineras på grund av andra kvinnors familjebildningsmönster.<sup>90</sup>

### 4.2.2 Föreställning om kön

Normer i samhället ger hänvisningar till vad som betraktas som en ”bra mamma” respektive ”bra pappa”. Dessa normer ifrågasätts dock mer och utvecklingen går emot ett mer könsneutralt föräldraskap.<sup>91</sup> Ändå är många av dagens män fortfarande präglade av en uppfostran som skett inom ramen för en mer traditionell manlighet, där männen skulle fokusera på arbetet framför omhändertagande av barnet. Även kvinnorna är till stor del präglade av bilden att vara den som främst tar ansvar för barn och hushåll. Jenny Julén Votinus beskriver i sin avhandling att det finns föreställningar som bygger på att kvinnan naturligt är mer lämpad för omsorgsuppgifter och har därför ett större moraliskt ansvar för omsorgen om barnet.<sup>92</sup> Föreställningarna medverkar till kvinnans försämrade möjligheter till karriär och löneutveckling.<sup>93</sup>

Vidare framgår av forskning att svaret på frågan om kvinnor vill dela sin föräldraledighet med männen är tvetydigt. Studier som analyserar uttag av föräldraledighet ger disparata svar på såväl kvinnors som mäns önskan om eget uttag respektive delat uttag. Exempel finns som visar på lågt intresse från männens sida gällande föräldraledighet men det finns

---

<sup>87</sup> Glavå, M., 2011, s. 374.

<sup>88</sup> SOU 2005:73 s.176.

<sup>89</sup> SOU 2005:73 s.175.

<sup>90</sup> Numhauser-Henning, A., 2000, s. 115.

<sup>91</sup> SOU 2005:73, s.161.

<sup>92</sup> Julén, J., 2007, s. 36.

<sup>93</sup> Numhauser-Henning, A., 2000, s. 114.

även studier som visar på att kvinnor till stor del inte är beredda att ge över ansvaret för barnen till männen.<sup>94</sup>

### 4.2.3 Ekonomiska förutsättningar, utbildning och attityder

Föräldrapenningen tenderar att fördelas mer ojämnt mellan könen i familjer med låga inkomster. Pappor tar ut mer föräldraledighet i de fall där mammans inkomster når över sjukpenningstaket. Ytterligare en faktor som påverkar uttaget är kvinnans utbildningsnivå.<sup>95</sup> Kvinnors arbetsvillkor och den segregerade arbetsmarknaden påverkar mäns uttag. Svag position med deltidsanställning samt bristande utvecklingsmöjligheter bidrar till att kvinnorna själva väljer att ta ut en stor del av föräldraledigheten.<sup>96</sup>

Av en SOU rapport genomförd år 2005 framgick att kvinnor såväl som män hade en positiv inställning till att pappor skulle ta ut ett större antal dagar av föräldraledigheten än i dagsläget. Av papporna som deltog i undersökningen ansåg åttiosex procent att pappor borde vara föräldralediga i någon form. En tredjedel av de tillfrågade ansåg att 6-8 månader var en rimlig tid vilket utgör halva föräldraledigheten. Majoritet av föräldrarna ansåg att papporna borde ta ut mer än de två reserverade månaderna. Endast en procent hade uppfattningen att pappor inte borde ta ut någon föräldraledighet. Undersökningen visar även att männen är något mer positiva än kvinnorna till förslaget att dela helt lika på föräldraledigheten.<sup>97</sup>

---

<sup>94</sup> SOU: 2005:73, s. 160.

<sup>95</sup> SCB, Arbetslöshet och barnafödande, s. 22.

<sup>96</sup> Roth, A., 2011, s. 55.

<sup>97</sup> SOU: 2005:73, s. 159.

## 4.3 Åtgärder som skulle kunna bidra till ett jämnare uttag av föräldraförsäkringen mellan könen

### 4.3.1 ”Pappamånader”

Under förutsättning att barnet har två föräldrar är det obligatoriskt för båda föräldrarna att behålla 60 dagar vardera i föräldraledighet och inte överlåta dessa enligt SFB 12 kap. § 17.

En tillbakablick visar att en borgerlig regering år 1995 beslöt att 30 dagar av föräldraförsäkringen skulle reserveras till vardera föräldern, de så kallade ”mamma- och pappamånaderna”. År 2002 reserverades ytterligare en månad till vardera föräldern, den här gången av en socialdemokratisk regering.<sup>98</sup> I dag debatteras införandet av en tredje obligatorisk pappamånad. En tredje pappamånad skulle innebära att 90 dagar av 480 dagar öronmärks för papporna.<sup>99</sup> I de fall föräldrarna sinsemellan önskar omfördela resterande föräldraledighet krävs en aktiv handling.<sup>100</sup>

Ända sedan Föräldraförsäkringen infördes år 1974 har det debatterats om en ökad individualisering av försäkringen skulle kunna bidra till att uttaget av försäkringen fördelades jämnare könen emellan. Det är inte okomplicerat att införa ytterligare obligatoriska ”pappamånader” då meningarna av debatten går isär. Motståndarna vill inte att staten skall blanda sig i familjens beslut. Förespråkarna menar att det handlar om barnens rätt till båda föräldrarna och jämställdhetsutvecklingen i stort.<sup>101</sup>

I en debattartikel i DN kritiserar kvotering av pappamånader. Författaren hävdar att familjer ser olika ut, och har olika behov. Vidare hävdar författaren att det är naivt och dumdrigt att tro att riksdag och regering kan designa en modell som passar alla. I artikeln hänvisar man till en undersökning vars syfte var att undersöka svenskarnas inställning gällande statlig styrning av föräldraledighet. Enligt studien så anser 84 procent att föräldrarna själva ska bestämma över ledigheten. Ingen tydlig skillnad mellan mäns och kvinnors inställning framgår, även om kvinnor tycks vara något mer skeptiska till statlig styrning.<sup>102</sup>

Inspektionen för Socialförsäkringen genomförde en undersökning med syftet att analysera effekter på jämställdheten efter reformer i föräldrapenningen. Av studien framgick att efter att den första pappamånaden reserverades år 1995 skedde en tydlig ökning av pappornas uttag samtidigt som mammornas uttag minskade. Mammornas minskade uttag berodde på att det maximala antal dagar som någon av föräldrarna kan använda minskade med 30 dagar när den reserverade månaden infördes. Även den andra reserverade månaden påverkade pappornas uttag av föräldrapenningdagar. Pappor med barn födda strax efter reformens införande använde i genomsnitt 80,1 dagar, att jämföra med 59,9 dagar för pappor vars barn föddes före reformen.

---

<sup>98</sup> SOU: 2005:73, s. 147.

<sup>99</sup> Motion 2014/15: s.161.

<sup>100</sup> Roth, A., 2011, s. 107.

<sup>101</sup> Försäkringskassans rapport 2012:9, s. 11.

<sup>102</sup> Avskaffa tvångskvoterade pappa och mammamånader, DN- debatt.

Reformerna kan alltså sägas uppfylla det direkta syftet om ett mer jämställt uttag av föräldrapenningen.<sup>103</sup>

### 4.3.2 Jämställdhetsbonus

I syfte att uppmuntra till ökad jämställdhet infördes år 2008 en jämställdhetsbonus. Jämställdhetsbonusen skulle fungera som ett incitament för föräldrarna att dela föräldrapenningen så jämt som möjligt mellan sig. Införandet av jämställdhetsbonus innebär att föräldrarna får en bonus på maximalt 100 kronor per dag om båda föräldrarna tar ut fler än sina reserverade dagar under förutsättning att vissa villkor är uppfyllda. Ju jämnare fördelning av föräldrapenningen desto högre bonus. Den totala bonusen blir maximalt 13 500 kronor om föräldrarna delar föräldrapenningdagarna på sjukpenningnivå helt lika mellan sig och uppfyller vissa andra villkor.<sup>104</sup>

Det framgår av en utredning genomförd år 2010 av Försäkringskassan att jämställdhetsbonusen inte har haft någon effekt på uttaget av föräldrapenningen.<sup>105</sup>

Därmed uppfylls inte de intentionerna med ett mer aktivt och jämlikt ansvar för föräldraskapet som finns i propositionen om jämställdhetsbonusen. En möjlig orsak till resultatet är att det tar tid för en reform att växa in i folks medvetande. Om detta är fallet underskattas den långsiktiga effekten av jämställdhetsbonusen i Försäkringskassans analys. Det kan också finnas ett samband mellan komplicerade regler, kunskapen om regelverket och i vilken utsträckning man kan förvänta sig att regelförändring leder till beteendeförändringar.<sup>106</sup> Dessutom måste föräldrarna ansöka om jämställdhetsbonusen samt skicka in lönebesked från arbetsgivaren vilket kan bidra till att bonusen inte utnyttjas i lika stor utsträckning. Vidare visar Försäkringskassans undersökningar på att kunskapen om jämställdhetsbonusen är mycket låg bland föräldrarna. För att uppfylla intentionerna med jämställdhetsbonusen bör reglerna göras lättförståeligare och bonusbeloppet ökas.<sup>107</sup>

---

<sup>103</sup> Inspektionen för socialförsäkringen, effekter på jämställdhet, s.24.

<sup>104</sup> Socialförsäkringsrapport 2010:5, s. 8.

<sup>105</sup> Socialförsäkringsrapport, 2010:5 s. 5.

<sup>106</sup> Socialförsäkringsrapport 2010:5, s. 31.

<sup>107</sup> Socialförsäkringsrapport 2010:5, s. 32.

## 5. Analys

Det är idag, trots ett omfattande diskrimineringskydd inte ovanligt att gravida kvinnor och kvinnor i fertil ålder diskrimineras i rekryteringssituationer. Uppenbart är att i Sverige och inom EU finns ett välutvecklat diskrimineringskydd som omfattar den gravida kvinnan. Dessvärre uppnår inte lagstiftningen sitt eget syfte, att motverka diskriminering. Efter tolkning av praxis från såväl EU-domstolen som AD är det uppenbart att gravida kvinnor och kvinnor i fertil ålder fortfarande diskrimineras i anställningssituationer. Vi anser att huvudproblematiken inte är att diskrimineringslagstiftningen är för generös utan snarare att den inte är anpassad till verklighetens arbetsmarknad. Kvinnor kommer fortsätta diskrimineras så länge kvinnor står för det överlägset största uttaget av föräldraledigheten. Trots att lagstiftningen stärkts på flera punkter så kan inte lagstiftningen enskilt lösa problemet att gravida kvinnor och kvinnor i fertil ålder diskrimineras i rekryteringssituationer.

### 5.1.1 Analys av diskrimineringskyddet

Efter granskning av gällande lagstiftning konstateras att diskrimineringskyddet är omfattande och att problemet med jämställdhet inte kan beskrivas i termer av att diskrimineringskyddet inte är tillräckligt omfattande. Exempel visar snarare på motsatsen, då skyddet varit näst intill för omfattande och i vissa fall till och med avskräckt potentiella arbetsgivare. Att skyddet är omfattande kan i sig tolkas som positivt men när skyddet leder till ökad diskriminering kan det ifrågasättas.

Vidare reflekterar vi över att den sammanslagning av diskrimineringslagarna som skedde år 2009 snarare liknar en effektivisering av administration och organisation mer än ett fokuserat långsiktigt arbete där målet är en minskad diskriminering i samhället. En sammanslagning av lagar leder inte generellt till förbättrad hjälp för utsatta individer och grupper utan många gånger kan en sammanslagning av lagar innebära ett mindre specifikt skydd. Vi oroar oss över att just kvinnorna har fått ett svagare skydd sedan JämL slogs ihop med de andra diskrimineringslagarna. Det var tydligt i JämL att fokus var att förbättra kvinnors situation.

### 5.1.2 Orsakerna till diskrimineringen

Det är uppenbart att det finns flera bidragande orsaker till att diskriminering av gravida kvinnor och kvinnor i fertil ålder fortgår. En orsak är de normer och könsstrukturer i samhället som är svåra, men inte omöjliga att påverka. Jenny Julén-Votinius beskriver i sin avhandling de föreställningar som finns om att kvinnor är naturligt mer lämpade för omsorgsuppgifter och att de har ett större moraliskt ansvar för omsorgen om barnen. Dessa föreställningar påverkar fortfarande samhällets syn på föräldraroller. Att påverka dessa normer/föreställningar kräver ett utvecklat och moget samhälle. Ur ett internationellt perspektiv får vi tillstå att Sverige kommit långt, men kan samtidigt konstatera att det är en bit kvar till målet.

Vidare framgår det i vårt undersökningsmaterial att i familjer där kvinnan har lägre utbildning samt då deras inkomst inte når över sjukpenningtaget tar kvinnorna ofta ut längre föräldraledighet än i familjer i vilka kvinnan har en högre utbildning och en högre inkomst.

En utveckling som noterats sedan flera år är att unga kvinnors andel av utbildningsplatser inom högre akademiska utbildningar har ökat avsevärt. Exempelvis så dominerar de kvinnliga studenterna på landets läkarprogram samt juristutbildningar. Det kommer sannolikt i framtiden leda till högre press på arbetsgivare att anställa kvinnor, även gravida kvinnor, då det finns fler kvinnor än män att rekrytera inom vissa områden.

Jämställdhetsbonus infördes år 2008 i syfte att uppmuntra till ökad jämställdhet mellan könen med avseende på föräldraledighet. Av Försäkringskassans utredning 2010 framgick att jämställdhetsbonusens i princip saknat effekt helt. Den direkta anledningen till detta klargjordes inte, men visade på olika möjliga skäl till utfallet. Reflektionen blir bland annat att bonusen möjligtvis är för låg för att kunna påverka i avsedd riktning. Det finns en risk för att föräldrar kan förlora mer än vinna på att dela föräldraledigheten lika. Det framgår även av Försäkringskassans undersökning att kunskapen om bonusen och reglerna för att erhålla bonusen är för komplicerade för att de skall locka till utnyttjande.

Vi ser därför att förenklade regler kan vara ett sätt att möjliggöra för fler att utnyttja bonusen. Möjligen skulle en ökad ersättning kunna bidra till ett jämnare uttag könen emellan. Som enskild lösning räcker det troligtvis inte med en så kallad jämställdhetsbonus för att ett jämnare uttag av föräldraledighet skall uppnås.

### **5.1.3 Det ojämna uttaget av föräldraledigheten**

Av statistiken framgår att år 2011 tog kvinnor ut 76,3% och män 23,7% av antalet utbetalda föräldrapenningdagar. Sedan 2011 ses en ökning av antalet föräldraledighetsdagar uttagna av män. Vi reflekterar över den relativt lilla ökningen i mäns uttag samt att ökningstakten inte imponerar.

Konstruktionen av föräldraförsäkringen och föräldraledigheten kan ifrågasättas. Två månader för respektive förälder kan inte överlåtas. Friheten att fördela resterande månader leder till att kvinnor tar ut den överlägset största andelen av föräldraledigheten. Konsekvenserna blir en fortsatt diskriminering av kvinnor, på arbetsmarknaden. Därmed får det anses vara en risk att nuvarande lagstiftning inte bidrar till en ökad jämställdhet vilket är ett av lagstiftarens uttalade mål.

Vi ser inte att "problemet" kommer att lösas över tid om vi inte tänker oss över mycket lång tid. Arbetsgivaren har ett behov av arbetstagarens närvaro och har sällan möjlighet att ersätta en arbetsgivare under kortare eller längre tid. En lösning hade kunnat vara en ökad individualisering av föräldraförsäkringen. Detta kan emellertid uppfattas som ett stort ingrepp i många föräldrars önskan om att få göra de val de anser bäst för sin familj. Ett annat motargument är det i vissa familjer kan vara ekonomiskt eller socialt ogenomförbart (ex vid arbetslöshet, studier eller att den ena föräldern av en mängd olika skäl inte tar ut sin ledighet). Balansen mellan den individuella friheten och samhällets mål att nå en jämställd arbetsmarknad är en komplex och svår utmaning.



#### 5.1.4 Analys av praxis

I det fortsatta arbetet med att granska lagstiftningen ingick att ta del av aktuell praxis. Av de domar som granskats i denna uppsats framgår att i situationer då kön uttryckligen anges som grund för olika behandling utgår domstolen från att det är fråga om direkt diskriminering. Fall i vilka hänvisning till kön saknas hänvisas ej till direkt diskriminering.<sup>108</sup>

I Dekker-målet konstateras att missgynnande som har samband med graviditet är direkt könsdiskriminerande utifrån EU-domstolens tolkning av EU-direktivet. Av målet framgår även att det saknas absolut krav på en jämförelse med en person av motsatt kön. Någon avsikt att diskriminera på grund av kön krävs inte för att diskriminering skall kunna dömas. Vidare framgår av EU-domstolens förhandsavgörande i Dekker-målet att graviditet inte utgör ett sakligt skäl för uppsägning. En kvinna som sägs upp enbart av detta skäl har blivit direkt könsdiskriminerad vilket även bekräftas i målet Hertz.

I motsats till EU-domstolens avgörande anser Julén att ” en felaktig användning av begreppet direkt diskriminering kan verka cementerande på de könsrelaterade föreställningar som bidrar till att kvinnor diskrimineras. Betecknar man exempelvis diskriminering på grund av föräldraskap som direkt diskriminering mot kvinnor har man också sagt att det är ett oföränderligt faktum att kvinnor måste bära det huvudsakliga föräldraansvaret”.<sup>109</sup>

Även Nielsen har kritiserat Dekker-målet: ” in countries where pregnancy costs are put solely on women and women’s employers, discrimination on grounds of pregnancy costs is direct discrimination while in countries at another stage of development where costs related to procreation are put both on the male and the female workforce, and their respective employers, this form of discrimination is (if at all gender-related) indirect discrimination.”<sup>110</sup>

I AD 2002 nr 45 beskrivs en då unik situation som har likheter med Dekker-målet. Målet grundades på en jämförelse mellan två personer av samma kön. En gravid kvinna fick inte sökt tjänst trots bättre meriter. Den vid tidpunkten gällande Jämställdhetslagen var inte tillämpningsbar för återopande av könsdiskriminering. AD fann att Likabehandlingsdirektivet hade direkt effekt och kunde tillämpas i detta fall. I tillägg kan nämnas att AD här tillämpade EU-praxis gällande graviditet och könsdiskriminering.<sup>111</sup>

I målet Hertz berörs frågan om graviditetens påverkan på den allmänna hälsan vilket kan leda till sjukfrånvaro. Enligt EU-domstolen går gränsen för skyddet mot direkt diskriminering vid slutet av den mödraledighet som nationell rätt ger. Därefter får frånvaro som beror på sjukdom behandlas enligt allmänna regler. Likabehandlingsdirektivet utgör därmed inget skydd mot missgynnande på grund av sjukdom, efter det att barnledigheten löpt ut. Arbetsgivaren i Hertz-målet kunde därför inte dömas för direkt diskriminering utan dömdes för indirekt diskriminering. I Rentokil resonerade domstolen i stället att skyddet för sjukdom skall gälla fram till förlossningsdatum. Vidare ansåg domstolen att de stred mot likabehandlingsdirektivet att säga upp en kvinna på grund av sjukfrånvaro som har samband med graviditet.

---

<sup>108</sup> Numhauser-Henning., A, 2000, s. 97.

<sup>109</sup> Julén, J., 2000, s. 122.

<sup>110</sup> Nielsen, R., 1992, Case 1992, s. 167.

<sup>111</sup> Fransson, S., Stüber, E., 2010, s. 168.

Vi har reflekterat över den tidsgräns som EU-domstolen sätter vid utgången av reglerna för nationell mödraledighet. Den individuella variationen i fråga om graviditetsrelaterad ohälsa syns vara alltför stor för att en dylik tidsgräns skall kunna försvaras. Vi funderar över de kvinnor som till följd av en graviditet får mer bestående sjukdomstillstånd, som varar längre tid än mammaledigheten.

Föräldraledighetslagen ändrades 2006 till att omfatta även förbud mot missgynnande av arbetsökande med anledning av föräldraledighet. Skyddet mot missgynnande av arbetsökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet i 16 § liknar lagtekniskt diskrimineringsförbud i 1999 års diskrimineringslagar och i Jämställdhetslagen.<sup>112</sup> Kritik mot lagändringen framgår i prop. 2005/06:185; “ Det går inte att säga att missgynnande på grund av graviditet skiljer sig från missgynnande på grund av föräldraledighet på ett så avgörande sätt att det finns anledning att upprätthålla ett olikartat skydd i lagstiftning. Det är över huvud taget inte givet att det alltid går att dra en skarp skiljelinje mellan dessa situationer. Många gånger är det en tillfällighet om en arbetsgivares handlande baseras på enbart graviditet eller föräldraledighet”.

I samstämmighet med kritiken ovan kan nämnas att i AD 2011 nr 2 samt i AD 2014 nr 1 kan både direkt diskriminering enligt DiskrL 1 kap. 4§ p. 1 och missgynnandeförbudet FFL 16 § tillämpas. Uppfattningen finns därför att innebörden av de båda paragraferna är snarlika. Det inte är ovanligt att arbetsgivare diskriminerar gravida kvinnor för att dessa i ett senare skede kommer att vara föräldralediga. Därmed blir både graviditet och föräldraledighet tillsammans orsaken till diskrimineringen och det är uppenbart att det är svårt att särskilja dessa.

Arbetsgivaren har rätt att ställa i princip alla typer av frågor i en anställningssituation. Den arbetsökande har ingen skyldighet att upplysa om eventuell graviditet, planerad graviditet eller föräldraledighet i en anställningssituation.

I AD 2011 nr 23 upplyste arbetsökande om att hon var gravid vid anställningsintervjun. Arbetsgivaren som först avtalat med den arbetsökande om att hon skulle “prova på arbetet” innan anställning, valde att inte anställa efter att ha fått kunskap om graviditeten. Arbetsgivaren blev dömd för direkt diskriminering och missgynnande.

I *Mahlburg (C-207/98)* upplyste en gravid kvinna arbetsgivaren om sin graviditet i samband med att hon sökte en annan tjänst på det företag hon arbetade. Arbetsgivaren valde att inte erbjuda henne sökt tjänst med hänvisning till att gravida enligt lag skulle skyddas från risker som kunde finnas i de arbetsuppgifter den nya tjänsten innebar. EU-domstolen kom fram till att likabehandlingsdirektivet hindrar en arbetsgivare från att inte ge en kvinna en tillsvidareanställning av skälet att hennes graviditet förhindrar henne att omedelbart tillträda anställningen.

Ovanstående domar utgör exempel på mål i vilka kvinnor valt att upplysa arbetsgivaren om en pågående graviditet i anställningssituationen. I dessa mål har som en konsekvens av upplysningen arbetsgivaren valt att inte anställa kvinnorna.

Vidare frågar vi oss varför kvinnor väljer att upplysa om graviditet i en anställningssituation, trots att det inte finns någon skyldighet att göra det, och trots att de riskerar att inte få den sökta

---

<sup>112</sup> Fransson, S., Stüber, E., 2010, s. 40.

tjänsten. En förklaring kan vara att den arbetssökande befinner sig i ett underläge och kommer att framöver vara beroende av en god relation till sin arbetsgivare. En annan tankegång är att många kvinnor kanske inte vågar ljuga eller undanhålla sanning, att de helt enkelt känner ett moraliskt ansvar inför sin eventuella arbetsgivare. Detta kan vi tycka är otaktiskt då konsekvenserna framstår som ensidig lojalitet från den arbetssökande och relationen till arbetsgivaren inte kommer bli aktuell om kvinnan inte får tjänsten.

Vidare reflekterar vi kring *Mahlburg* (C-207/98) vilket leder oss till slutsatsen att EU-domstolen i sin bedömning ställt i det närmaste orimliga krav på arbetsgivaren. Eftersom den gravida kvinnan på grund av infektionsrisk inte kunde utföra de tilltänkta arbetsuppgifterna anser vi lagstiftningen i detta fall vara orimlig. I detta fall gynnas inte ens den gravida kvinnan av lagstiftningen då incitamentet att inte anställa gravida kvinnor ökar av denna form av avskräckande exempel. Vidare bidrar en tillsvidareanställning av den gravida kvinnan för arbetsgivaren ytterligare rekrytering då kvinnan inte kan utföra tjänstens obligatoriska uppgifter.

I bakgrunden till målet *Tele-Danmark* (C-109/00) framgår att en kvinna erhållit en tidsbegränsad anställning, juli-dec. De två första månaderna genomgår kvinnan introduktion varefter hon väljer att upplysa arbetsgivaren om att hon är gravid med beräknad förlossning i november. Arbetsgivaren väljer att säga upp kvinnan med hänvisning till att hon undanhållit information om graviditeten vid anställningstillfället.

EU-domstolen dömde arbetsgivaren för direkt könsdiskriminering på grund av att kvinnan var gravid då hon säs upp. Det saknar enligt domstolen betydelse om anställningen har karaktären av tidsbegränsad anställning. Likaså saknar det betydelse att kvinnan inte upplyst om graviditeten vid anställningstillfället. Domstolen hävdar dessutom att det saknar betydelse att kvinnan inte kommer att arbeta under en del av tjänstgöringstiden.

Birgitta Nyström påpekar att domstolen i *Tele-Danmark* drivit likabehandlingsprincipen så långt att konsekvenserna av domen kan bli att arbetsgivare försöker undvika att anställa kvinnor i barnafödande ålder.<sup>113</sup>

Enligt vår bedömning framstår Nyströms påpekande som mycket relevant. Att kvinnan väljer att inte upplysa arbetsgivaren om sin graviditet är ur kvinnans perspektiv förståeligt. Däremot är det orimligt att en gravid kvinna skall kunna erhålla en tidsbegränsad anställning som löper över hennes föräldraledighet. Vi tror att detta endast bidrar till att arbetsgivare i högre grad försöker att undvika att anställa gravida kvinnor och kringgå diskrimineringslagstiftningen. En allvarlig konsekvens sett i ett vidare perspektiv är att jämställdheten hotas och att möjligheterna för gravida kvinnor att erhålla anställning försämras då domen kan ha en avskräckande effekt på presumtiva arbetsgivare.

---

<sup>113</sup> Göransson, H., m.fl. 2013, s. 74.

## 5.2 Slutsats

En viktig anledning till att kvinnor diskrimineras bedöms vara kvinnors överlägset största uttag av föräldraledighet i förhållande till män. Det ojämna uttaget gör kvinnor i barnafödande ålder till mindre attraktiva arbetstagare, ur ett arbetsgivarperspektiv. Tvärtemot sitt syfte kan föräldraförsäkringens utformning med dess starka koppling till förvärvsarbete och generösa regler för ledighet resultera i större svårigheter för unga kvinnor på arbetsplatsen. Eftersom småbarnsföräldrar utgör en stor del av det totala antalet yrkesverksamma på arbetsmarknaden är det av stor vikt att regelverk gör det möjligt att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

De verktyg som hittills använts för att komma till rätta med det ojämna/ojämlika uttaget av föräldraledighet till exempel ökad jämställdhetsbonus och införandet av obligatoriska pappamånader har inte påverkat fördelningen av uttaget mellan könen tillräckligt. Det är oklart om verktygen är felaktiga eller om man inte tagit tillräcklig hänsyn till komplexiteten i problematiken. Utvecklingen på jämställdhetsområdet som trots allt sker, även på arbetsmarknaden visar på en komplexitet och delvis motverkande intressen som inte går att förhandla bort utan snarare visar på att processen är pågående, vilket kan tyckas ta alltför mycket tid i anspråk, innan de uppsatta målen nås.

Vi anser att ”nya dörrar” bör öppnas och alternativa lösningar bör finnas för familjer att kunna kombinera föräldraledighet och arbete. En individualisering av föräldraförsäkring skulle eventuellt kunna leda utvecklingen åt rätt håll. En förändrad attityd hos arbetsgivare skulle även den påverka utvecklingen positivt. Eftersom arbetsgivarens mål alltid är att ha en anställd som har högsta möjliga närvaro och högsta möjliga produktivitet kommer frågan om jämställdhet också att handla om ekonomi.

# Käll – och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

### Sverige

Proposition 2005/06:185 - Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.

Proposition 2007/08:95 – Ett starkare skydd mot diskriminering

Proposition 1978/79:175 – med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m.m.

Motion 2014/15:161 – En tredje pappamånad.

Socialförsäkringsutskottets betänkande, SfU 1974:34.

SOU: 2009:44, Integritetsskydd i arbetslivet.

SOU: 2005:73, Reformerad föräldraförsäkring - Kärlek, omvårdnad, trygghet.

### Europeiska unionen

Europaparlamentet och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet. Europeiska Unionens officiella tidning. 26.7.2006. L 204/23.

Rådets direktiv 92/85 EEG av den 19 oktober 1992 o åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa för arbetare som är gravida, nyligen fått barn eller ammar. Europiska gemenskapens officiella tidning. 28.12.1992. L 348/1.

Rådets direktiv 76/207/ EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor. Europeiska gemenskapsrättens officiella tidning. 14.2.1976. L.39/40.

### Litteratur

Andersson, Anderz, Edström, Örjan & Zanderin, Lars. (2010) *Arbetsrätt*. 5 uppl. Liber.

Blomberg, Eva & Niskanen, Kirsti. (2013) *Arbete och jämställdhet, förändringar under 50 år*. SNS förlag.

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard. (2010) *Diskrimineringslagen: en kommentar*. Stockholm: Nordstedts juridik.

Glavå, Mats. *Arbetsrätt*. (2011), 2 uppl. Lund: Studentlitteratur AB.

Göransson, Gambinius, Håkan, Flemström, Stefan & Slorach, Martina. (2013) *Diskrimineringslagen*. 3 uppl. Stockholm: Nordstedts juridik.

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

Holm, Anders & Kellgren, Jan. (2007) *Att skriva uppsats i rättsvetenskap: Råd och reflektioner*. 1 uppl. Studentlitteratur.

Hydén, Håkan & Hydén, Therese. (2011) *Rättsregler: en introduktion till juridiken*. 6 uppl. Studentlitteratur.

Ileskog Tommy. (2009) *Min syn på svensk arbetsrätt*. 1 uppl, Stockholm: Norstedts juridik.

Julén Votinius Jenny. (2007) *Föräldrar i arbete: en könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning*. Göteborg: Makadam.

Julén Votinius Jenny. (2000). *Ett välsignat tillstånd? Om diskriminering av gravida arbets sökande*. Ann Numhauser-Henning (red.) Perspektiv på likabehandling och diskriminering. Lund: Juristförlaget.

Lerwall Lotta. (2001) *Könsdiskriminering*. Iustus förlag, Uppsala.

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

Nyström, Birgitta. (2011) *EU och arbetsrätten*. 4 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik.

Rosengren, Karl & Arvidsson, Peter. (2002) *Sociologisk metodik*. upplaga 5. Liber.

Roth, Ann-Katrine. (2011) *Jämställhetsboken: från teori till praktik*. 3 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik.

Roth, Ann-Katrine. (2004) *Mångfaldsboken – från teori till praktik*. 1 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik.

Sandgren, Claes. (2007) *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*. 2 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik.

Sprangers, Lotta. (2014) *Föräldraledighet*. 2 uppl. Tholin & Larsson Finland.

Ruth Nielsen. Case note a.o. on Dekker, CML Rev. 1992. Tobler, Christa, *Indirect discrimination: a case study into the development of the legal concept of indirect discrimination under EC law*. Antwerpen : Intersentia, ©2005.

### **Artiklar**

Julén Votinius, Jenny. *Missgynnande i fråga om ekonomiska förmåner som en nödvändig följd av föräldraledigheten*. Juridisk tidskrift

Malmberg, Jonas. *Arbetsökandets upplysningsplikt*, juridisk tidskrift s.630 - 647 år 2000-2001

Sandgren, Claes. *Om empiri och rättsvetenskap: del I*, Juridisk Tidskrift, nummer 3, 1995/1996.

Sandgren, Claes. *Om empiri och rättsvetenskap: del II*, Juridisk Tidskrift, nummer 4, 1995/1996.

Sandgren, Claes. *Om teoribildning och rättsvetenskap*, Juridisk Tidskrift, 2005.

### **Arbetsdomstolen**

AD 2002: nr 45

AD:2010: nr 14

AD 2011: nr 23

AD 2011: nr 2

AD: 2013: nr 74

AD 2014: nr 1

### **EU- domstolen**

Mål C-177/88, *Dekker mot Stichting Vormingcentrum voor jong volwassenen (VJV-centrum) Plus* [1990] ECR I-3941.

Mål C-179/88 *handels - og kontorfunktionærenernes forbund for Hanne Vibeke Hertz mot Dansk Arbejdsgivarforening for Aldi Marked* [1998] ECR I-3979.

Mål C-394/96, *Mary Brown mot Rentokil Ltd* [1998] ECR I-4185.

Mål C-207/98, *Silke-Karin Mahlburg mot Land Mecklenburg-Vorpommern*. [2000] ECR I-549.

Mål C-109/00, *Tele-Danmark - Tele Danmark A/S mot handels - og kontorfunktionærenernes Forbund i Danmark, som företräder Marianne Brandt- Nielsen*. [2001] ECR I-6993.

## Internetkällor

Faktapromemoria 2003/04: FPM116. [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/EU/Fakta-PM-om-EU-forslag/Genomforande-av-principen-om-l\\_GR06FPM116/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/EU/Fakta-PM-om-EU-forslag/Genomforande-av-principen-om-l_GR06FPM116/). (hämtad 2014-11-27)

Rättsdogmatik som vetenskap, av Nils Jareborg. <http://svjt.se/svjt/2004/1> (hämtad 2014-12-01).

Juridikens allmänna läror, av Aleksander Peczenik. <http://svjt.se/svjt/2005/249> (hämtad 2014-12-01).

Statistiska Centralbyrån (SCB) - demografisk analys och jämställdhet 2006:3. Arbetslöshet och barnafödande. <http://www.scb.se/statistik/BE/BE0701/2003M00/BE51ST0306.pdf>. (hämtad 2014-12-10)

En översyn över reglerna om föräldraförsäkring. <http://www.regeringen.se/content/1/c6/04/97/66/93774db5.pdf>. (hämtad 2014-12-10)

Birgitta Olsson, skriftlig fråga 2007/08:1138 Könsdiskriminering och ny diskrimineringsmyndighet. Publicerad 2007-04-23. [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Fragor-och-anmalningar/Fragor-for-skriftliga-svar/Konsdiskriminering-och-ny-disk\\_GV111138/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Fragor-och-anmalningar/Fragor-for-skriftliga-svar/Konsdiskriminering-och-ny-disk_GV111138/). (hämtad 2014-12-13).

Även tidsbegränsad anställd skyddas av graviditet. Av Jenny Julén. <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/01-3/07left.asp>. (hämtad 2014-12-16).

Socialförsäkringsrapport: 2012:9, föräldrapenning, en analys av användandet 1974-2011. [http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/c94e997f-f60d-4f61-8a8e-b9b921f6c7fd/socialforsakringsrapport\\_2012\\_09.pdf?MOD=AJPERES](http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/c94e997f-f60d-4f61-8a8e-b9b921f6c7fd/socialforsakringsrapport_2012_09.pdf?MOD=AJPERES). (hämtad 2014-12-16).

Inspektionen för socialförsäkringen, rapport 2013:17, Effekter på jämställdhet i reformer av föräldrapenning. [http://www.inspsf.se/digitalAssets/1/1678\\_rapport\\_2013-17\\_web.pdf](http://www.inspsf.se/digitalAssets/1/1678_rapport_2013-17_web.pdf). (hämtad 2014-12-16).

”Avskaffa tvångskvoterade pappa- och mammamånader”. Av Göran Hägglund (KD), partiledare och Emma Henriksson (KD). <http://www.dn.se/debatt/avskaffa-tvangskvoterade-pappa-och-mammamanader/> (hämtad 2014-12-16).



