



INTERNATIONELLA
HANDELSHÖGSKOLAN
HÖGSKOLAN I JÖNKÖPING

Gränsen mellan positiv särbehandling och diskriminering

Filosofie kandidatuppsats inom affärsjuridik (arbetsrätt)

Författare: Maria Jonsson

Handledare: Ulrika Rosander

Framlägningsdatum 18 maj 2010

Jönköping maj 2010

Kandidatuppsats inom affärsjuridik (arbetsrätt)

Titel:	Gränsen mellan positiv särbehandling och diskriminering
Författare:	Maria Jonsson
Handledare:	Ulrika Rosander
Datum:	2010-05-18
Ämnesord:	Positiv särbehandling, diskriminering, jämlikhet

Sammanfattning

EU stadgar att unionen ska grundas på värdet av jämlikhet och har till uppgift att säkerställa jämställdhet på alla områden. För att uppnå ett jämställt samhälle får medlemsstater, enligt primärrätt, utnyttja åtgärder i form av positiv särbehandling för att öka jämställdheten mellan kvinnor och män. Möjligheten att utnyttja positiv särbehandling för övriga diskrimineringsgrupper regleras i sekundärrätt.

Positiv särbehandling används för att öka jämställdheten på t ex en arbetsplats. Åtgärder i form av positiv särbehandling innebär att en person med en underrepresenterad egenskap, t ex viss etnisk tillhörighet, viss ålder m fl, ges företräde till en tjänst med anledning av att personen besitter den egenskapen. Företräde till tjänsten ges förutsatt att det sker en objektiv bedömning med hänsyn till de sökandes personliga förhållanden samt att hänsyn tas till arbetssökandes lämplighet, kvalifikationer och yrkeserfarenhet i förhållande till vad den lediga tjänsten kräver.

Det ges begränsat med riktlinjer i den primära rätten om var gränsen går mellan positiv särbehandling och diskriminering. Det ges mer vägledning var gränsen går i den sekundära rätten. Flest riktlinjer ges i den sekundära rätten för övriga diskrimineringsgrupper, de riktlinjerna borde kunna tillämpas analogt vid särbehandling på grund av kön. Analogier till de riktlinjer EU-domstolen ger angående positiv särbehandling på grund av kön bör kunna tillämpas analogt på de övriga diskrimineringsgrupperna.

De lege lata borde delvis förändras i förhållande till de lege ferenda för att tydliggöra att det råder lika prioritet att uppnå ett jämställt samhälle mellan övriga diskrimineringsgrupper som jämställdhet mellan kön. Det facto att positiv särbehandling av kön är reglerat i primärrätt tyder på att det utgör ett större eller viktigare problem jämfört med positiv särbehandling av övriga diskrimineringsgrupper som är reglerat i sekundärrätt.

Bachelors Thesis in business law (labour law)

Title: Boundaries between positive action and discrimination
Author: Maria Jonsson
Tutor: Ulrika Rosander
Date: 2010-05-18
Subject names: Positive action, discrimination, equality

Abstract

Positive action is measures that usually constitute discrimination but which are justified when achieving the purpose of an effective equality between people of the society. Positive action regarding gender is regulated in primary law, secondary law and case law of the EU whereas positive action regarding other discrimination groups is regulated in secondary law and negligible regulated in case law.

There is a boundary between positive action and discrimination. Primary law gives little guidance on determine that boundary. Secondary law provides more advanced guidelines of how to determining were the boundary is.

When determining were the boundaries lays between positive action and discrimination the guidelines given by the European court of justice in case law can be used. The majority of these guidelines are focused on positive action regarding gender. May these guidelines be used as an analogy to determining whether or not positive actions regarding the other discrimination groups are justified or not?

What constitutes de lege lata regarding positive action and is change required from a de lege ferenda perspective? Will de lege lata fulfill the aim of a full and effective equality between the people within the working life?

Innehåll

1	Inledning	1
1.1	Bakgrund	1
1.2	Syfte och avgränsning	2
1.3	Metod och material	3
2	Positiv särbehandling de lege lata	5
2.1	Inledning	5
2.2	Primärrätt	5
2.3	Sekundärrätt	6
2.3.1	Inledning	6
2.3.2	Nya direktivet om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet	7
2.3.3	Gamla direktivet om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet	7
2.3.4	Direktiv om allmän ram för likabehandling i arbetslivet	8
2.3.5	Direktiv om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung	9
2.4	Sammanfattning och slutsats	9
3	EU-domstolens förhandsavgörande om positiv särbehandling	12
3.1	Inledning	12
3.2	C-450/93 Kalanke	12
3.3	C-409/95 Marschall	14
3.4	C-158/97 Badeck	15
3.5	C-407/98 Abrahamssonmålet	16
3.6	C-476/99 H.Lommers	17
3.7	C-411/05 Palacios de la Villa	19
3.8	Syntes av riktlinjer för att avgöra positiv särbehandling	20
4	Systematisk analys av om de riktlinjer EU-domstolen använt kan tillämpas analogt på övriga diskrimineringsgrupper	23
4.1	Inledning	23
4.2	Automatiskt företräde	23
4.3	Likvärdiga meriter och objektiv bedömning	24
4.4	Sökandes lämplighet, kvalifikationer och yrkeserfarenhet i förhållande till vad den lediga tjänsten kräver	24
4.5	Föreskrifter om lika andel kvinnor som män i företags styrelser m m	25
4.6	Proportionalitet mellan åtgärden och målet om jämlikhet	26
4.7	Objektivitet och rimlighet	26
4.8	Sammanfattning och slutsats	27
5	Positiv särbehandling de lege ferenda	28
5.1	Inledning	28

5.2	Diskussion.....	28
5.3	Sammanfattning och slutsats	30
6	Slutsats	32
	Referenslista.....	34
	Författningar	34
	Praxis från EU-domstolen.....	34
	Litteratur.....	34

Förkortningar

EU	Europeiska unionen
EU-domstolen	Europeiska unionens domstol
m fl	Med flera
m m	Med mera
t ex	Till exempel

1 Inledning

1.1 Bakgrund

EU ska enligt artikel 6 i Fördraget om europeiska unionen respektera principen om jämlikhet mellan sina medborgare genom all sin verksamhet. För att uppnå jämlikhet mellan kvinnor och män får medlemsstaterna tillämpa åtgärder såsom positiv särbehandling.¹

Positiv särbehandling innebär t ex att en medlemsstat gynnar det underrepresenterade könet. Det kan ske genom att införa regler om att en viss kvot av ett kön ska finnas på ett visst område i samhället, t ex att 30 procent av de antagna till en viss högskoleutbildning ska vara män.² Positiv särbehandling är åtgärder som egentligen utgör diskriminering men som kan rättfärdigas om de syftar till att främja lika möjligheter och lika behandling mellan människor.³

Principen om jämställdhet konkurrerar med principen om likabehandling. Personer med en viss egenskap kan särbehandlas på grund av den egenskapen för att öka jämställdheten i samhället. För att öka jämställdheten mellan t ex svenskar och personer med annan etnisk bakgrund vid en arbetsplats kan de med annan etnisk bakgrund särbehandlas vid tjänstetillsättningen. De personerna med annan etnisk bakgrund får tjänsten på grund av deras etniska ursprung, förutsatt att vissa kriterier är uppfyllda. Det medför att svenskar inte behandlas lika jämfört med de med annan etnisk bakgrund. Principen om att alla ska behandlas lika konkurrerar med och får ge vika för principen om ett jämställt samhälle.

Fördraget om den europeiska unionen, Europeiska stadgan om de grundläggande rättigheterna och Fördraget om den europeiska unionens funktionssätt innehåller ett fåtal regler om positiv särbehandling. Det är främst särbehandling av kvinnor och män som tillåts för att öka jämställdheten. Vad gäller övriga diskrimineringsgrupper såsom religion eller annan övertygelse, funktionshinder, ålder, ras eller etniskt ursprung och sexuell läggning stadgas att diskriminering inte får ske på dessa grunder. Positiv särbehandling av övriga diskrimineringsgrupper regleras via direktiv, d.v.s. i den sekundära rätten.

EU-domstolen har lämnat flertalet förhandsavgöranden angående positiv särbehandling på grund av kön. Den vägledning EU-domstolen ger via praxis angående positiv särbe-

¹ Artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

² Dalerup, Drude, Freidenvall, Lenita, *Kvotering*, Avesta 2008, s. 10.

³ Artikel 7 Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling, artikel 4 Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och artikel 2-3 Europaparlamentet och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om.

handling av övriga diskrimineringsgrupper är mer knapphändig. Orsaken till avsaknaden av praxis framstår som oviss, men det intressanta är om de riktlinjer som EU-domstolen ger angående positiv särbehandling av kön kan tillämpas analogt på övriga diskrimineringsgrupper.

1.2 Syfte och avgränsning

Syftet med den här uppsatsen är att utifrån ett europarättsligt perspektiv finna exempel på var den faktiska gränsen går mellan positiv särbehandling och otillåten diskriminering.

Syftet utvecklas genom att undersöka möjligheten att göra analogier mellan de riktlinjer som finns för positiv särbehandling av kön och de övriga diskrimineringsgrupperna. Därefter analyseras de lege lata⁴ ur ett de lege ferenda perspektiv.

Kan de riktlinjer som EU-domstolen använder för fastställande av tillåten positiv särbehandling av kvinnor och män i arbetslivet även tillämpas på de övriga diskrimineringsgrupperna? De lege ferenda: Bör de lege lata⁵ förnyas eller förändras för att fungera för övriga diskrimineringsgrupper?

Uppsatsen begränsas till regler och praxis där positiv särbehandling berörs. Uppsatsens fokus ligger på internationell rätt. Europadomstolens praxis är en grundläggande del i uppsatsen eftersom syftet är att söka faktiska exempel på var gränsen mellan positiv särbehandling och otillåten diskriminering går. För att uppsatsen ska ges tillräckligt djup berörs endast en begränsad del av EU-domstolens praxis.

Uppsatsen utreder vad som stadgas om positiv särbehandling i primärrätt, sekundärrätt och praxis. En sådan utredning är en förutsättning för att avgöra om de riktlinjer, som används för att avgöra i vilka situationer positiv särbehandling mellan kvinnor och män är tillåten, även kan tillämpas analogt på övriga diskrimineringsgrupper.

⁴ Fördraget om den europeiska unionen, Europeiska stadgan om de grundläggande rättigheterna och Fördraget om den europeiska unionens funktionssätt, Europaparlamentet och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om, Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning, yrkesutbildning, befordran samt arbetsvillkor, Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling och Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

⁵ Europaparlamentet och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om, Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning, yrkesutbildning, befordran samt arbetsvillkor, Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling och Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

Uppsatsen fokuserar på särbehandling i arbetslivet. Diskrimineringsgrupper som berörs är kön, religion eller annan övertygelse, ras eller etniskt ursprung, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.

1.3 Metod och material

Utgångsläget är primär europarätt, d.v.s. grundläggande fördrag. Vidare vägledning söks i sekundär europarätt med fokus på direktiv. Därefter studeras praxis från europa-domstolen. Doktrin används sparsamt i uppsatsens inledningskapitel.

Området vad gäller positiv särbehandling av kvinnor och män är omfattande och innehållsrikt i primärrätt, sekundärrätt och praxis. Området med positiv särbehandling för övriga diskrimineringsgrunder är mer begränsat, mest vägledning ges i den sekundära rätten. Det finns ett fåtal exempel där EU-domstolen lämnat förhandsbesked angående positiv särbehandling av ålder, ett sådant rättsfall berörs i samband med att övriga rättsfall behandlas.

Uppsatsen tar via en deskriptiv metod avstamp i gällande rätt där positiv särbehandling behandlas utifrån ett primär och sekundärrättsligt perspektiv. Därefter följer sammandrag av relevanta domslut från EU-domstolen, varje domslut utreds var för sig. Rättsfallens grunder kommer att refereras till för att ge bättre förståelse för domslutet.

En utredning av primär och sekundärrätt förefaller sig nödvändig för att uppfylla syftet huruvida de riktlinjer, som används vid avgörandet av om positiv särbehandling av kvinnor och män är tillåten, även kan tillämpas på de övriga diskrimineringsgrupperna. Utredning av primär och sekundärrätt är grundläggande för utredningen av huruvida rättsläget idag vad gäller positiv särbehandling behöver ändras eller förnyas med hänsyn till övriga diskrimineringsgrupper. Uttrycket ”övriga diskrimineringsgrupper” används och med det åsyftas religion eller annan övertygelse, ras eller etniskt ursprung, funktionshinder, ålder och sexuell läggning, alltså inte kön.

Det sker sedan en komparativ granskning av rättsfallen för att finna riktlinjer som avgör positiv särbehandling. Vad kom domstolen fram till, finns det gemensamma nämnare till de olika domsluten? Det sker en syntes av eventuella riktlinjer.

Uppsatsen övergår sedan till att vara mer problemorienterad. En systematisk analys av de riktlinjer EU-domstolen föreskriver, för särbehandling av kvinnor och män, sker för att avgöra om de kan tillämpas analogt på övriga diskrimineringsgrupper. För att avgöra huruvida riktlinjerna kan tillämpas på de övriga diskrimineringsgrupperna ska de beaktas i jämförelse med primär och sekundärrätt samt de skäl som ligger till grund för berörda direktiv.

Det förs därefter en diskussion över om gällande rätt idag behöver förändras för att ge klarare och bättre vägledning i hur det avgörs när positiv särbehandling är tillåten och

när det övergår till att vara diskriminering. Uppsatsen avslutas med en slutsats. I slutsatsen sammanfattas var gränsen mellan positiv särbehandling och otillåten diskriminering går. Finns det möjligheter att göra analogier av riktlinjerna som stadgas för kvinnor och män till de övriga diskrimineringsgrupperna så beskrivs de där. I slutsatsen sammanfattas även de lege ferenda perspektivet.

Ett metodproblem är att ett gammalt rättsfall inte ska tillmätas samma betydelse som ett nyare eftersom nya direktiv tillkommit, ett gammalt rättsfall kan vara oförenligt med moderna värderingar. Ett annat metodproblem är avsaknaden av rättsfall där EU-domstolen prövar positiv särbehandling med hänsyn till det senaste direktivet⁶ om jämlikhet mellan kvinnor och män.

Det första metodproblemet löses genom att det nya direktivet⁷ om jämlikhet mellan kvinnor och män stadgar att hänvisningar till det äldre direktivet⁸ ska ses som hänvisningar till det nya direktivet.⁹ Rättsfall med hänvisning till ett numera upphävt direktiv¹⁰ tillmäts därmed lika värde som rättsfall med hänvisning till ett gällande direktiv.

Det finns mig veterligen ingen vedertagen lösning på det andra metodproblemet. Avsaknaden av rättsfall med hänvisning till det nya direktivet¹¹ om jämlikhet mellan kvinnor och män får vara ett faktum.

⁶ 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.

⁷ 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.

⁸ Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

⁹ Artikel 34 i 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.

¹⁰ Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

¹¹ 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.

2 Positiv särbehandling de lege lata

2.1 Inledning

I det här kapitlet behandlas den primära rätten först, därefter övergår fokus till den sekundära rätten. Relevant primärrätt, vad gäller positiv särbehandling, utgörs av Fördraget om den europeiska unionen, Fördraget om den europeiska unionens funktionssätt samt Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

För att uppfylla syftet att finna gränsen mellan positiv särbehandling och otillåten diskriminering ska det här kapitlet utreda den vägledning som ges i primär och sekundär EU-rätt. Avstamp sker i den primära rätten. Kännedom om primärrätt lägger en grund för den kommande utveckling som sker i sekundärrätt. Sekundärrätt bygger på den grund som primärrätten ger vilket behövs inför den kommande rättsfallsanalysen där sekundärrätt i form av direktiv är föremål för förhandsavgörande.

Avsnittet om primärrätt utgår från det som stadgas om jämställdhet för att därefter övergå till vad som regleras om positiv särbehandling. Positiv särbehandling används som tidigare nämnts för att öka jämställdheten. Sekundär rätt utgörs i det här kapitlet av direktiv som belyses efter relevans, det mest relevanta först. I den sekundära rätten kommer syftet med direktiven samt de delar som berör positiv särbehandling att beröras.

2.2 Primärrätt

Jämställdhet mellan kvinnor och män ska, enligt Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, säkerställas på alla områden.¹² Principen om jämställdhet mellan kvinnor och män,¹³ ska erkännas av unionen och tillmätas samma rättsliga värde som fördrag har.¹⁴ Unionen ska grundas på värdet av jämlikhet människor emellan.¹⁵ Medlemsstaterna ska, för att uppfylla det värdet, verka för icke-diskriminering och jämlikhet mellan kvinnor och män.¹⁶ Unionen ska arbeta för att undanröja brister i och främja jämställdhet mellan kvinnor och män.¹⁷ Principen om jämställdhet ska respekte-

¹² Artikel 23 1st Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

¹³ Artikel 23 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

¹⁴ Artikel 6 Fördraget om europeiska unionen.

¹⁵ Artikel 2 Fördraget om europeiska unionen.

¹⁶ Artikel 2 Fördraget om europeiska unionen.

¹⁷ Artikel 8 Fördraget om europeiska unionens funktionssätt.

ras i hela unionens verksamhet.¹⁸ Unionen har till uppgift att bekämpa diskriminering och främja jämställdhet mellan kvinnor och män.¹⁹

Principen om jämställdhet utgör inget hinder för att medlemsstater behåller eller beslutar om åtgärder med särskilda förmåner för det underrepresenterade könet.²⁰ För att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet får inte principen om likabehandling hindra en medlemsstat från att besluta eller behålla åtgärder som medför särskilda förmåner för de underrepresenterade könet som underlättar bedrivandet av verksamhet. Åtgärder för att förebygga eller kompensera underrepresentation i yrkesverksamheten får inte hindras av principen om likabehandling.²¹ Unionens åtgärder får dock inte gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målen i fördragen.²²

Unionen erkänner och respekterar rätten för personer med funktionshinder att ta del av åtgärder som främjar deras integrering i samhället.²³ Det stadgas dock inget om huruvida dessa regler står i förhållande till principen om jämställdhet.

2.3 Sekundärrätt

2.3.1 Inledning

Den sekundära rätt som berör positiv särbehandling utgörs av direktiv. Nedan utreds direktiv som berör likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung samt ett direktiv som ger en allmän ram för likabehandling av övriga diskrimineringsgrupper²⁴ i arbetslivet.

Ett numera upphävt²⁵ direktiv²⁶ berörs eftersom det flertalet gånger varit föremål för EU-domstolens förhandsavgörande. Rättsfallsanalysen nedan förutsätter att kännedom finns om det numera upphävda direktivet. Hänvisningar som görs till det upphävda direktivet ska anses som hänvisningar till Europaparlamentet och rådets direktiv

¹⁸ Artikel 9 Fördraget om europeiska unionen.

¹⁹ Artikel 3.3 2st Fördraget om europeiska unionen.

²⁰ Artikel 23 2st Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

²¹ Artikel 157.4 Fördraget om europeiska unionens funktionssätt.

²² Proportionalitetsprincipen, se artikel 5.4 i Fördraget om den europeiska unionen.

²³ Artikel 26 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

²⁴ Se vilka grupper som åsyftas i avsnitt 1.3 ovan.

²⁵ Upphävt från och med 15 augusti 2009, se artikel 34 i 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.

²⁶ Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning, yrkesutbildning, befordran samt arbetsvillkor.

2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.²⁷ Direktiven kommer inte att beröras i kronologisk ordning utan efter relevans.

Artikel 2.4 i, det numera upphävda, direktivet stadgade att direktivet inte hindrade åtgärder med syfte att främja lika möjligheter mellan kvinnor och män. Motsvarande bestämmelse i det nya direktivet²⁸ stadgar att medlemsstaterna får behålla eller besluta om åtgärder för att säkerställa *full* jämställdhet mellan kvinnor och män förutsatt att det sker inom ramen för artikel 157²⁹ i Fördraget om europeiska unionens funktionssätt.

2.3.2 Nya direktivet om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet

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. Syftet med direktivet är att säkerställa principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet. Direktivet innehåller bestämmelser om fastsällande av vilka åtgärder som är lämpliga för att säkerställa att genomförandet blir effektivt.³⁰ Artikel 3 stadgar att medlemsstaterna får behålla eller besluta om åtgärder för att säkerställa full jämställdhet mellan kvinnor och män förutsatt att det är inom ramen för artikel 157 i Fördraget om europeiska unionens funktionssätt.

2.3.3 Gamla direktivet om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet

Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning, yrkesutbildning, befordran samt arbetsvillkor, som numera är upphävt³¹, har flertalet gånger varit föremål för EU-domstolens förhandsavgörande. Hänvisningar till det upphävda direktivet ska som hänvisningar till det nya direktivet.³² Flera rättsfall i den kommande rättsfallsanalysen berör det här direktivet och det utreds därför kort. Syftet med direktivet var att realisera

²⁷ Artikel 34.2 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.

²⁸ 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.

²⁹ Före detta artikel 141 i Fördraget om upprättande av Europeiska gemenskapen.

³⁰ Artikel 1 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.

³¹ Se artikel 34 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.

³² Se artikel 34 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.

principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning.³³ Artikel 2.4³⁴ i direktivet stadgade att direktivet inte skulle hindra åtgärder som främjade lika möjligheter för kvinnor och män, i synnerhet inte sådana åtgärder som syftar till att avlägsna befintliga ojämlikheter som påverkar kvinnors möjligheter på berörda områden. Artikel 2.4 är numera utbytt och ersatt i det nya direktivet av en hänvisning till artikel 157 i Fördraget om europeiska unionens funktionssätt.³⁵

2.3.4 Direktiv om allmän ram för likabehandling i arbetslivet

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling har till syfte att bekämpa diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller annan övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.³⁶ Direktivet stadgar i artikel 4.1 att särbehandling av viss egenskap³⁷ som utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav, på grund av yrkets natur eller sammanhanget där det utförs, får av medlemsstaterna föreskrivas vara icke diskriminerande, förutsatt att målet är berättigat och kravet proportionerligt.

I verksamheter med en etisk grundsyn som grundar sig på religion eller övertygelse får medlemsstaterna, vad gäller yrkesmässig verksamhet i sådana organisationer, föreskriva att särbehandling av personer med en viss religion eller övertygelse inte utgör diskriminering. Kravet för att särbehandlingen inte ska utgöra diskriminering är att den på grund av verksamhetens art eller det sammanhang där den utförs utgör ett verkligt och legitimt yrkeskrav med hänsyn till organisationens etiska grundsyn.³⁸

En medlemsstat kan föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte ska utgöra diskriminering förutsatt att det sker på ett objektiva och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt. Särbehandlingen ska rättfärdigas med hänsyn till en sysselsättningspolitik,

³³ Artikel 1 Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning, yrkesutbildning, befordran samt arbetsvillkor.

³⁴ Numera till viss del överförd till artikel 2.2 och 3 i 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.

³⁵ Artikel 3 i 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.

³⁶ Artikel 1 Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

³⁷ Religion eller annan övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Hänvisning till artikel 1 Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

³⁸ Artikel 4.2 Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

arbetsmarknad och yrkesutbildning, under förutsättning att tillvägagångssätten är lämpliga och nödvändiga.

För att garantera full jämlikhet får principen om likabehandling inte hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om åtgärder som förhindrar att personer med viss egenskap³⁹ missgynnas. Principen om likabehandling får inte heller hindra åtgärder med syfte att kompensera personer som missgynnats.⁴⁰

Åtgärder en medlemsstat har eller beslutar om rörande funktionshindrades skydd och hälsa på en arbetsplats får inte hindras av principen om likabehandling. Bestämmelser med syfte att skydda eller främja dessa personers delaktighet i arbetslivet är inte i strid med principen om likabehandling.⁴¹

2.3.5 Direktiv om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung

Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung. Syftet med direktivet är att fastställa en ram för bekämpning av diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung samt genomföra principen om likabehandling. Medlemsstaterna får föreskriva att särbehandling av ras eller annat etniskt ursprung inte ska utgöra diskriminering. För att särbehandlingen inte ska utgöra diskriminering krävas att den utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs. Målet med särbehandlingen måste dessutom vara legitimt och kravet proportionerliga.⁴² Artikel 5 i direktivet stadgar att principen om likabehandling inte får hindra en medlemsstat från att behålla eller vidta åtgärder för att förhindra att människor av viss ras eller etniskt ursprung missgynnas, alternativt kompenseras för ett sådant missgynnande.

2.4 Sammanfattning och slutsats

Primär rätt stadgar att unionen ska verka för jämställdhet. För att uppnå det ska unionen sträva efter icke-diskriminering och jämlikhet mellan kvinnor och män. Både principen om jämställdhet och principen om likabehandling får ge vika för en rättfärdigad positiv särbehandling. Det stadgas i den primära rätten att positiv särbehandling på grund av

³⁹ Religion eller annan övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Hänvisning till artikel 1 Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

⁴⁰ Artikel 7.1 Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

⁴¹ Artikel 7.2 Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

⁴² Artikel 4 Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

kön är tillåtet. Den primära rätten ger ingen vägledning i huruvida berörda diskrimineringsgrupper utöver kön får vara föremål för särbehandling. Den enda vägledning som ges är att jämställdhet är en grundläggande rättighet som unionen ska verka för.

Den sekundära rätten är mer detaljrik jämfört med den primära. Det finns direktiv som behandlar de berörda diskrimineringsgrupperna och det finns direktiv som behandlar kön. Särbehandling av viss egenskap är tillåtet om det utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav, på grund av yrkets natur eller sammanhanget där det utförs, förutsatt att målet är berättigat och kravet proportionerligt. Det finns även vissa krav, t ex att ett yrke kräver en viss egenskap, av någon diskrimineringsgrupp för att en särbehandling ska vara berättigad. Direktiv som berör de övriga diskrimineringsgrupperna ställer flera krav som åtgärder i form av positiv särbehandling ska uppfylla för att rättfärdigas. Ett sådant krav är att särbehandlingen ska vara ett verkligt och avgörande yrkeskrav. Direktiv som berör kvinnor och män har endast som krav att åtgärderna inte får gå utöver vad som stadgas i artikel 157 i Fördraget om europeiska unionens funktionssätt.

Varken den primära eller den sekundära rätten stadgar att positiv särbehandling *ska* användas för att öka jämställdheten. Positiv särbehandling utgör en *tillåten* åtgärd för att skapa ett jämställt samhälle.

Det förefaller sig svårt att dra faktisk gräns mellan positiv särbehandling och diskriminering med hjälp av primärrätt. Den vägledning som ges är i princip obefintlig, det faktum att åtgärder i form av positiv särbehandling tillåts parallellt med att diskriminering förbjuds visar dock på att det någonstans finns en gräns. En gräns där åtgärder i form av positiv särbehandling och förbud mot diskriminering samverkar för ett gemensamt mål om ett jämlikt samhälle. Strävandet efter ett jämlikt samhälle ges förtur framför förbudet mot diskriminering. Åtgärder i form av positiv särbehandling visar sig vara en rättfärdigad form av diskriminering.

Min slutsats av den primära rättens vägledning är att det inom den europeiska unionen är viktigare att uppnå ett jämställt samhälle jämfört med att förhindra diskriminering. När den positiva särbehandlingen övergår till att utgöra diskriminering klargörs inte, den vägledning som ges är att åtgärder i form av positiv särbehandling inte får gå utöver vad som är proportionerligt i förhållande till målet, d.v.s. att uppnå ett jämställt samhälle.

Den sekundära rätten pekar ut vissa delar av gränsen, d v s några krav och ibland faktiska exempel som ska vara uppfyllda för att åtgärder ska rättfärdigas. Om ett yrke kräver en viss egenskap rättfärdigas inte positiv särbehandling av en person, som inte har den egenskapen, men som på grund av en annan egenskap bedöms som underrepresenterad. För att särbehandlas ska personen inneha en på förhand efterfrågad egenskap.

Ett exempel på var gränsen går är att kyrkor och andra liknade organisationer kan kräva att de personer som arbetar där handlar i god tro och är lojala mot de organisationernas

etiska grundsyn.⁴³ Att positivt särbehandla en kvinna för att öka jämställdheten mellan kvinnor och män inom organisationerna rättfärdigas alltså inte om kvinnan inte uppfyller de krav organisationerna har på etisk grundsyn.

Kravet på en viss egenskap ska vara proportionerligt. Den sekundära rätten bekräftar proportionalitetsprincipen som stadgas i den primära rätten. Skillnaden är att den primära rätten kräver proportionalitet mellan åtgärden och målet med åtgärden, d.v.s. att uppnå jämställdhet. Den sekundära rätten kräver proportionalitet mellan de yrkeskrav som ställs och målet med åtgärden. Tillåt mig ge ett exempel: Kravet på att en Imam, d.v.s. ledaren av den gemensamma bönen i en moské, ska vara muslim ska vara proportionerligt i förhållande till de facto att en kristen präst inte anställs på grund av hans eller hennes kristna grundsyn. En svensk präst tilldelas inte tjänsten just på grund av att han eller hon är kristen. ”Diskrimineringen” av den kristna prästen och den positiva särbehandlingen av Imam rättfärdigas eftersom det är proportionerligt, med hänsyn till den islamska moskéns etiska grundsyn, att kräva att den som anställs är muslim och delar moskéns grundsyn.

Viss vägledning om huruvida analogier kan göras mellan särbehandling på grund av kön och särbehandling på grund av övriga diskrimineringsgrupper kan anas. Den primära rätten ger ingen vägledning förutom det gemensamma målet om att det ska råda jämlikhet mellan människor och kravet på proportionalitet.

Det ges sparsamt med vägledning av vad som betraktas som positiv särbehandling av kvinnor och män i den primära och sekundära rätten. Den sekundära rätten stadgar att de övriga diskrimineringsgrupperna får särbehandlas om så krävs på grund av yrkets natur eller yrkeskrav m m. Riktlinjen att en person får särbehandlas om yrkets natur kräver det kan, enligt skäl 19 i direktivet⁴⁴, även tillämpas när det gäller särbehandling på grund av kön i de fall där ett yrke t ex kräver en man istället för en kvinna. Det ges sparsamt med riktlinjer för hur positiv särbehandling av kvinnor och män kan rättfärdigas. Att göra analogier av sådana riktlinjer till övriga diskrimineringsgrupper är därför svårt. Vidare vägledning söks därför i rättsfallsanalysen nedan.

Det kan konstateras att det ges fler riktlinjer angående de övriga diskrimineringsgrupperna jämfört med de som ges om kön. Huruvida primär och/eller sekundärrätt bör förändras ur ett de lege ferenda perspektiv är svårt att avgöra på det här stadiet. Vidare vägledning ska därför sökas i kommande kapitels rättsfallsanalys.

⁴³ Artikel 4.2 2st Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

⁴⁴ 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.

3 EU-domstolens förhandsavgörande om positiv särbehandling

3.1 Inledning

Det här kapitlet behandlar förhandsavgöranden från EU-domstolen vilka berör positiv särbehandling av kön. Ändamålet med det här kapitlet är att belysa de riktlinjer EU-domstolen tillämpar vid rättfärdigande av positiv särbehandling. Riktlinjerna kommer visa var gränsen går mellan positiv särbehandling och otillåten diskriminering. De riktlinjer som uppmärksammas kommer att vara ledande i uppsatsens kommande kapitel där dess tillämpning prövas i förhållande till övriga diskrimineringsgrupper.

Eftersom nya rättsfall ofta hänvisar till äldre undersöker jag rättsfallen i kronologisk ordning och börjar med det äldsta först. EU-domstolen vidareutvecklar i nyare rättsfall vad de stadgat i tidigare förhandsavgöranden och därför sker avstamp i det äldsta av berörda rättsfall.

Omständigheterna till nedanstående rättsfall refereras kort för att på ett pedagogiskt sätt ge bättre förståelse till varför EU-domstolen lämnar de förhandsavgöranden de gör. Det är endast för uppsatsen relevanta omständigheter och svar från EU-domstolen som beaktas. Relevanta omständigheter och svar är sådana som berör positiv särbehandling.

Det sista rättsfallet i kapitlet berör särbehandling på grund av ålder. Det är ett av få förhandsavgöranden som EU-domstolen lämnat angående de övriga diskrimineringsgrupperna. Rättsfallet berörs av den anledningen att det kan uppmärksamma andra riktlinjer för hur positiv särbehandling ska hanteras jämfört med de riktlinjer som ges i övriga rättsfall. Ett syfte med uppsatsen är att pröva tillämpligheten av riktlinjerna, som ges vid särbehandling av kön, på övriga diskrimineringsgrupper. Att inte ta lärdom av avgöranden från EU-domstolen som faktiskt berör någon av de övriga diskrimineringsgrupperna vore inte rätt ur rättssäkerhets synpunkt. Det är även ett annat direktiv som är föremål för förhandsavgörande i det rättsfallet jämfört med de övriga rättsfallen.

Kapitlet avslutas med en syntes av de riktlinjer som uppmärksammats i rättsfallsanalysen. I syntesen redogörs för de riktlinjer EU-domstolen fastställt.

3.2 C-450/93 Kalanke

Fallet rör en tvist mellan Eckhard Kalanke och Frei Hansestadt. Kalanke sökte en tjänst som avdelningschef för parkförvaltningen i Bremens stad. Tjänsten gavs till en kvinnlig sökande med motiveringen att det skulle bidra till en bättre jämställdhet.⁴⁵ Frågor ställ-

⁴⁵ Mål C-450/93 Kalanke [1995] ECR-3050, p. 4-5.

des till EU-domstolen angående tolkningen av direktivet⁴⁶ om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet. Frågorna handlade om huruvida artikel 2.1 och 2.4 i direktivet hindrar lagbestämmelser som ger kvinnor, med likvärdiga meriter som sina manliga kollegor, automatiskt företräde till en anställning med ett högre löneläge enbart av den anledningen att de är av ett underrepresenterat kön.⁴⁷

Det strider mot de lika rättigheterna att viss verksamhet traditionellt överlämnas till kvinnor eller att kvinnlig arbetskraft tillmäts ett lägre värde. I det här fallet rör det sig om tillsättandet av kvinnlig arbetskraft vid högre värderade poster inom Bremens stads verksamheter.⁴⁸ Att ge kvinnor automatsikt företräde till en befordran framför likmeriterade konkurrenter enbart av den anledningen att de är underrepresenterade medför diskriminering på grund av kön.⁴⁹ En sådan diskriminering kan rättfärdigas om den utgör positiv särbehandling enligt artikel 2.4 i likabehandlingsdirektivet.⁵⁰ Artikel 2.4 i direktivet ska dock tolkas restriktivt eftersom det utgör ett undantag till principen om likabehandling.⁵¹

Syftet med artikel 2.4 i direktivet är att tillåta nationella regler som främjar kvinnors möjligheter att konkurrera på arbetsmarknaden och göra karriär på samma villkor som män.⁵² EU-domstolen kom fram till att det går utöver syftet med undantaget i artikel 2.4 i direktivet att en nationell reglering undantagslöst och utan villkor ger kvinnor garanterat företräde vid tillsättning eller befordran.⁵³ Nationella regler av det här slaget fokuserar på resultatet, att det ska vara lika andel kvinnor som män, istället för att fokusera på att främja lika möjligheter. Svaret på frågan blev att artikel 2.1 och 2.4 i direktivet hindrar regler som stadgar att likvärdigt meriterade kvinnor ska ges automatsikt företräde till en befordran.⁵⁴

⁴⁶ Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning, yrkesutbildning, befordran samt arbetsvillkor.

⁴⁷ Mål C-450/93 Kalanke [1995] ECR I-3050, p. 11.

⁴⁸ Mål C-450/93 Kalanke [1995] ECR I-3050, p.14.

⁴⁹ Mål C-450/93 Kalanke [1995] ECR I-3050, p. 16.

⁵⁰ Mål C-450/93 Kalanke [1995] ECR I-3050, p. 17-18.

⁵¹ Mål C-450/93 Kalanke [1995] ECR I-3050, p.12.

⁵² Mål C-450/93 Kalanke [1995] ECR I-3050, p. 19.

⁵³ Mål C-450/93 Kalanke [1995] ECR I-3050, p. 22.

⁵⁴ Mål C-450/93 Kalanke [1995] ECR I-3050, p. 21-24.

3.3 C-409/95 Marschall

Fallet rör en tvist mellan Helmut Marschall och delstaten Land Nordrhein-Westfalen. Marschall var anställd som lärare i delstaten och 1994 ansökte han om befordran till en högre tjänst vid en annan skola.⁵⁵ Enligt delstatens lag om offentlig anställning ska, för att öka jämställdheten, tjänsten ges till en kvinna förutsatt att det inte finns yrkesskicklighet, kvalifikationer, lämplighet eller andra omständigheter rörande den andre sökande som talade för att denne borde få tjänsten.⁵⁶ Marschall fick meddelande om att tjänsten skulle tillsättas av en konkurrent och väckte därför talan med yrkandet att delstaten skulle förpliktigas att ge honom tjänsten. Den nationella domstolen var tveksam till huruvida delstatens lag utgjorde diskriminering enligt artikel 2.1 i direktivet⁵⁷ om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet och begärde tolkningsavgörande från EU-domstolen. Frågan som ställdes var om direktivet utgjorde hinder för en nationell lagstiftning där offentligt anställda kvinnor ges företräde vid befordran, i tjänstegrupper där de är underrepresenterade, om de sökande har likvärdiga meriter och inga övriga omständigheter talar för att välja någon av de andra sökande.

I det här fallet ska, enligt delstatens lag, kvinnor inte ges företräde om det p.g.a. omständigheter finns övervägande skäl att välja någon annan. Det här skiljer sig från målet om Kalanke där kvinnorna gavs ett automatiskt företräde.⁵⁸

EU-domstolen uppmärksammar, vilket även delstaten gjort, att det faktum att två sökande har likvärdiga meriter inte innebär att de har lika möjligheter.⁵⁹ Arbetsgivare har en benägenhet att ge män företräde framför kvinnor bl.a. på grund av fördomar om att kvinnor har en lägre arbetskapacitet, att de är mindre flexibla med tanke på deras uppgifter i hemmet samt att de har högre frånvaro på grund av graviditeter m m. Med hänsyn till det ska kvinnors möjligheter förbättras genom att de ges företräde framför män då de har likvärdiga meriter.⁶⁰

EU-domstolen besvarar frågan med att artikel 2.1 och 2.4 i direktivet inte utgör hinder för delstatens nationella lag förutsatt att regeln garanterar att manliga sökanden med likvärdiga meriter ges en objektiv bedömning i varje enskilt fall. Kvinnliga sökanden ska inte ges företräde om något av dessa kriterier talar för att en manlig sökande ska väljas, såvida de kriterierna inte diskriminerar kvinnor.

⁵⁵ Mål C-409/95 Marschall [1997] ECR I-6363, p. 2.

⁵⁶ Mål C-409/95 Marschall [1997] ECR I-6363, p. 3.

⁵⁷ Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning, yrkesutbildning, befordran samt arbetsvillkor.

⁵⁸ Mål C-450/93 Kalanke [1995] ECR I-3050, p. 23-24.

⁵⁹ Mål C-409/95 Marschall [1997] ECR I-6363, p. 30.

⁶⁰ Mål C-409/95 Marschall [1997] ECR I-6363, p. 29-31.

3.4 C-158/97 Badeck

Det var här en tvist mellan Georg Badeck och Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen. Ledamöter av Hessens Landtag väckte talan vid den nationella domstolen angående den nationella lagen och hävdade att den stred emot principen om likabehandling.⁶¹ Den nationella domstolen frågade EU-domstolen om de olika formerna av positiv särbehandling som stadgats i nationell lag var förenliga med artikel 2.1 och 2.4 i direktivet⁶² om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.⁶³

Kalankemålet och Marschallmålet klargjorde att en åtgärd vars ändamål var att befordra kvinnor inom den offentliga sektorn, där de var underrepresenterade, var förenlig med gemenskapsrätten om den inte gav kvinnor med likvärdiga meriter ett automatiskt och ovillkorligt företräde samt att det gjordes en objektiv bedömning av alla ansökningar och sökandes personliga förhållanden beaktades.⁶⁴

Den nationella domstolen ställer sammanlagt 5 delfrågor angående positiv särbehandling. Endast svaren på de frågor som ställdes kommer återges och inte frågeställningarna i sig.

En urvalsbedömning ska ske med hänsyn till sökandes lämplighet, kvalifikationer och yrkeserfarenheter i förhållande till vad den lediga tjänsten kräver. Nationella regler som medger att kvinnor med likvärdiga meriter, som övriga sökande, ges företräde inom den offentliga sektorn när så krävs för att öka jämställdheten, hindras inte av direktivet. Det gäller under förutsättning att det inte finns andra tungt vägande rättsliga skäl som talar emot och att det garanteras en objektiv bedömning av samtliga sökandes personliga förhållanden.⁶⁵

Domstolen stadgar att de inte är i strid med direktivet att nationella bestämmelser har som målsättning att en andel tillfälliga vetenskapliga tjänster ska innehas av kvinnor och att andelen ska motsvara den andel kvinnor som utexamineras vid varje fakultet.⁶⁶ Det är inte i strid med direktivet att nationella bestämmelser, med syfte att jämna ut underrepresentationen av kvinnor, tillåter att kvinnor som tillhör kvalificerade yrkesgrupper, som kräver en utbildning där staten inte har monopol, tilldelas en kvot om 50 % av

⁶¹ Mål C-158/97 Badeck (2000) ECR-1875, p. 10-11.

⁶² Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning, yrkesutbildning, befordran samt arbetsvillkor.

⁶³ Mål C-158/97 Badeck (2000) ECR I-1875, p. 13.

⁶⁴ Mål C-158/97 Badeck (2000) ECR I-1875, p. 23.

⁶⁵ Mål C-158/97 Badeck (2000) ECR I-1875, p. 30 och 38.

⁶⁶ Mål C-158/97 Badeck (2000) ECR I-1875, p. 44.

platserna. Under förutsättning att tillräckligt många kvinnor söker utbildningen.⁶⁷ Det är förenligt med direktivet att styrelser, arbetstagarorganisationer och andra organs sammansättning enligt föreskrifter ska bestå av minst lika många kvinnor som män.⁶⁸

Domstolen stadgar att det är förenligt med direktivet att kvinnor med likvärdiga meriter som övriga sökande garanteras en kallelse till intervju. Kvinnor får garanteras kallelse till anställningsintervju inom de sektorer där de är underrepresenterade om de uppfyller erforderliga och föreskrivna villkor.⁶⁹

3.5 C-407/98 Abrahamssonmålet

Katarina Abrahamsson och Leif Andersson hade här en tvist med Elisabeth Fogelqvist. Det fanns en tjänst ledig vid Göteborgs Universitet. I anställningsannonsen informerades det om att tillsättningen av den här tjänsten skulle syfta till att främja jämställdhet i arbetslivet samt att positiv särbehandling kunde komma att tillämpas.⁷⁰ Tjänsten gavs till Fogelqvist. Andersson och Abrahamsson överklagade det här beslutet och vitsordade att de båda besatt bättre kvalifikationer jämfört med Fogelqvist. De var båda överens om att Andersson var den mest kvalificerade för tjänsten.⁷¹

Nationell lagstiftning stadgade, till skillnad från vad som gällde i målen om Kalanke, Marschall och Badeck, att företräde kunde ges till sökande av det underrepresenterade könet så länge den hade tillräckliga kvalifikationer för tjänsten. Sökandes kvalifikationer behövde alltså inte vara likvärdiga med sökande av annat kön, förutsatt att skillnaden mellan de sökandes kvalifikationer inte så omfattande att det skulle påverka kravet på saklighet vid tillsättningen av tjänsten.⁷² Tjänsten skulle alltså tillsättas genom en bedömning av de sökandes kvalifikationer i förhållande till de krav som krävdes för den lediga tjänsten.⁷³ Den nationella domstolen förklarade målet vilande och frågade om artikel 2.1 och 2.4 i direktivet⁷⁴ om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet utgjorde hinder mot en sådan nationell bestämmelse.⁷⁵

⁶⁷ Mål C-158/97 Badeck (2000) ECR I-1875, p.55.

⁶⁸ Mål C-158/97 Badeck (2000) ECR I-1875, p. 66.

⁶⁹ Mål C-158/97 Badeck [2000] ECR I-1875, p.63.

⁷⁰ Mål C-407/98 Abrahamsson [2000] ECR I-5539, p.16-17.

⁷¹ Mål C-407/98 Abrahamsson [2000] ECR I-5539, p. 20-21.

⁷² Mål C-407/98 Abrahamsson [2000] ECR I-5539, p. 44-45.

⁷³ Mål C-407/98 Abrahamsson [2000] ECR I-5539, p.

⁷⁴ Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

⁷⁵ Mål C-407/98 Abrahamsson [2000] ECR I-5539, p. 27.

EU-domstolen prövade den nationella lagstiftningen och kom fram till att den nationella lagen inte kunde rättfärdigas, varken genom artikel 2.4 i direktivet eller genom artikel 157 i Fördraget om europeiska unionens funktionssätt. Det är alltså inte tillåtet att nationella regler ger kvinnliga sökande, med tillräckliga kvalifikationer för tjänsten, företräde framför sökande som är mer kvalificerade.⁷⁶

EU-domstolen meddelade att en nationell lagstiftning som var begränsad till att gälla tillsättningen av ett på förhand bestämt begränsat antal tjänster, eller tjänster som inrättats för att öka jämställdheten på en enskild högskola, hindrades av artikel 2.1 och 2.4 i direktivet.⁷⁷

Direktivet hindrar inte nationella regler om att en sökande av underrepresenterat kön får företräde framför andra, förutsatt att de sökande har, eller har i det närmaste, jämbördiga meriter. Det måste dock göras en objektiv bedömning av ansökningarna där samtliga sökandes personliga förhållanden beaktas.⁷⁸ Det är irrelevant om det rör högre eller lägre tjänster.⁷⁹

3.6 C-476/99 H.Lommers

Här var det en tvist mellan Lommers och jordbruksministeriet där Lommers var anställd. Jordbruksministeriet hade ett barnomsorgssystem som var förbehållet dess kvinnliga tjänstemän. Lommers, vars fru arbetar för en annan arbetsgivare, ansökte till jordbruksministeriet om barnomsorgsplatser till sitt barn men fick avslag med motiveringen att manliga tjänstemän i princip endast kan beviljas barnomsorg om det föreligger en nödsituation.⁸⁰

Den nationella domstolen ställde en fråga till EU-domstolen om huruvida artikel 2.1 och 2.4 i direktivet⁸¹ om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet hindrade nationella regler som innebar att subventionerade barnomsorgsplatser endast erbjöds kvinnor, såvida inte manliga arbetstagare befann sig i nödsituation.⁸² EU-domstolen börjar med att

⁷⁶ Mål C-407/98 Abrahamsson [2000] ECR I-5539, p. 53-56.

⁷⁷ Mål C-407/98 Abrahamsson [2000] ECR I-5539, p. 68.

⁷⁸ Mål C-407/98 Abrahamsson [2000] ECR I-5539, p. 69-70.

⁷⁹ Mål C-407/98 Abrahamsson [2000] ECR I-5539, p. 70.

⁸⁰ Mål C-476/99 H.Lommers [2002] ECR I-2891, p. 2 och 13.

⁸¹ Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

⁸² Mål C-476/99 H.Lommers [2002] ECR I-2891, p. 23.

klargöra att direktivet är tillämpligt eftersom tillhandahållandet av barnomsorgsplatser på eller utanför arbetsplatsen klassas som arbetsvillkor i direktivets mening.⁸³

EU-domstolen anser att sådana regler där arbetsgivaren endast erbjuder sina kvinnliga anställda barnomsorg och män endast i nödsituation erbjuds det, innebär särbehandling på grund av kön som avses i artikel 2.1 och 5.1 i direktivet.⁸⁴ EU-domstolen prövar därefter om särbehandlingen kan rättfärdigas genom artikel 2.4 i direktivet som tillåter åtgärder vilka normalt klassas som diskriminering om de vidtas för att öka jämställdheten.⁸⁵

EU-domstolen meddelar att en åtgärd, likt den som berörs vid den nationella domstolen, är hänförlig till begreppet lika möjligheter och syftar till att eliminera orsakerna till att kvinnor har mindre möjligheter att få arbete och göra karriär. Ändamålet med en sådan åtgärd är att kvinnor ska få bättre möjligheter att konkurrera på arbetsmarknaden och göra karriär på lika villkor som män.⁸⁶

Domstolen bekräftar att det vid avgörandet om ett undantag från principen om likabehandling kan rättfärdigas enligt artikel 2.4 i direktivet hänsyn måste tas till proportionalitetsprincipen. Undantaget ska befinna sig inom gränserna för vad som är lämpligt och nödvändigt för att uppnå målet om jämlikhet.⁸⁷

Det påpekas inledningsvis av domstolen att den ifrågavarande åtgärden, trots att den har till syfte att undanröja ojämlikheter, riskerar att bekräfta en traditionell könsrolls fördelning, där kvinnorna sköter barnen. Det ska dock beaktas att antalet barnomsorgsplatser är begränsat och de facto att kvinnliga anställda vid jordbruksministeriet ges företräde inte medför att alla kvinnor är garanterade att få en plats. De kvinnor och män som inte tilldelas en barnomsorgsplats via arbetsgivaren kan få tillgång till barnomsorg via den motsvarande tjänstemarknaden.⁸⁸

Domstolen påpekar att den aktuella åtgärden inte utesluter manliga anställda helt. Arbetsgivaren har uppgett att manliga anställda ska få tillgång till samma barnomsorgssystem då de ensamma har vård om barn. I ett sådant förhållande ter sig argumentet att kvinnor är mer benägna att avbryta sin karriär för att ta hand om barn förlegat. Den åt-

⁸³ Mål C-476/99 H.Lommers [2002] ECR I-2891, p. 26.

⁸⁴ Mål C-476/99 H.Lommers [2002] ECR I-2891, p. 30.

⁸⁵ Mål C-476/99 H.Lommers [2002] ECR I-2891, p. 31.

⁸⁶ Mål C-476/99 H.Lommers [2002] ECR I-2891, p. 38.

⁸⁷ Mål C-476/99 H.Lommers [2002] ECR I-2891, p. 39.

⁸⁸ Mål C-476/99 H.Lommers [2002] ECR I-2891, p. 41-44.

gärd jordbruksministeriet vidtagit angående kvinnors förtur till barnomsorgsplatser anses därmed förenlig med proportionalitetsprincipen.⁸⁹

Direktivet utgör alltså inte hinder för jordbruksministeriet att, i syfte att öka antalet kvinnliga anställda och mot bakgrund av att det är brist på barnomsorgsplatser, ge kvinnor företräde till tillhandahållna barnomsorgsplatser. Det förutsätter dock att manliga anställda som ensam har vård om sina barn ges tillgång till barnomsorgsplatserna på samma villkor som kvinnliga anställda.⁹⁰

3.7 C-411/05 Palacios de la Villa

Det här rättsfallet rör positiv särbehandling av ålder. Felix Palacios de la Villa har en tvist med sin arbetsgivare Cortefiel. Palacios de la Villa fick meddelande om att hans anställningskontrakt hade upphört eftersom han uppnått åldern för obligatorisk pensionering.⁹¹ Palacios de la Villa hävdade att det utgjorde åldersdiskriminering eftersom åtgärden enbart grundade sig på hans ålder.⁹²

Den nationella domstolen begärde förhandsavgörande om huruvida direktivet⁹³ om inrättande av allmän ram för likabehandling i arbetslivet hindrade en regel som innebar att en arbetstagare kunde bli föremål för obligatorisk pensionering på grund av att arbetstagen uppnått viss ålder och uppfyllde villkoren för avgiftsbaserad ålderspension.⁹⁴

EU-domstolen stadgar att den nationella lagstiftningen innebär en sådan särbehandling direkt grundad på ålder som beskrivs i artikel 2.1 och 2.2 i direktivet om allmän ram för likabehandling i arbetslivet. Särbehandling kan enligt artikel 6.1 1st i direktivet rättfärdigas om den sker på ett objektiva och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål. Målet ska särskilt röra sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning och ska genomföras på ett sätt som är lämpligt och nödvändigt.⁹⁵

Syftet med de nationella reglerna om pensionsålder är att reglera den nationella arbetsmarknaden och för att t ex minska arbetslösheten genom att tjänster blir tillgängliga för

⁸⁹ Mål C-476/99 H.Lommers [2002] ECR I-2891, p. 47-48.

⁹⁰ Mål C-476/99 H.Lommers [2002] ECR I-2891, p. 50.

⁹¹ Mål C411/05 Palacois de la Villa [2007] ECR I-8531, p. 2.

⁹² Mål C411/05 Palacois de la Villa [2007] ECR I-8531, p. 31.

⁹³Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

⁹⁴ Mål C411/05 Palacois de la Villa [2007] ECR I-8531, p. 40.

⁹⁵ Mål C411/05 Palacois de la Villa [2007] ECR I-8531, p. 51-52.

yngre arbetstagare.⁹⁶ En sådan målsättning anses på ett objektiva och rimligt sätt falla inom ramen för nationell rätt och motiverar en sådan särbehandling som föreskrivs i artikel 6.1 i direktivet. Det är de nationella myndigheternas uppgift att åtgärderna genomförs på ett lämpligt och nödvändigt sätt för att uppnå målet att verka för full sysselsättning och underlätta inträdet på arbetsmarknaden. Den nationella lagstiftningen hindras alltså inte av direktivet.⁹⁷

3.8 Syntes av riktlinjer för att avgöra positiv särbehandling

Åtgärder i form av positiv särbehandling finns i varierande form. Att ge generella riktlinjer för vad som utgör tillåtna åtgärder och vilka åtgärder som klassificeras som diskriminering är svårt eftersom det kan variera från situation till situation, några generella riktlinjer har dock framkommit genom rättsfallsanalysen ovan. Det här avsnittet av uppsatsen syftar till att belysa de riktlinjer som EU-domstolen tillämpat i förhandsavgörandena.

Positiv särbehandling är åtgärder som egentligen utgör diskriminering men som kan rättfärdigas om de syftar till att främja lika möjligheter och lika behandling människor emellan. Ovan har positiv särbehandling av kvinnor och män utretts genom granskning av praxis.

I målet om Kalanke stadgas att åtgärder inte får gå utöver syftet med de regler i direktivet⁹⁸ som finns angående positiv särbehandling. Syftet var att främja likabehandling av kvinnor och män. EU-domstolen kom fram till att åtgärder som undantagslöst och utan villkor ger kvinnor ett garanterat företräde vid anställning eller befordran går utöver det syftet. EU-domstolen motiverar domslutet med att sådana åtgärder fokuserar mer på ett visst resultat istället för att fokusera på att främja lika möjligheter.

I Marschall uppmärksammar EU-domstolen att kvinnor och män inte har lika möjligheter på arbetsmarknaden trots att de har likvärdiga meriter. Kvinnor har sämre möjligheter eftersom arbetsgivare tenderar att ha fördomar om att kvinnor presterar sämre och är mindre flexibla på grund av graviditeter m m. För att förbättra kvinnors möjligheter tillåts åtgärder som ger dem företräde framför män under förutsättning att de har likvärdiga meriter som övriga sökande samt att det görs en opartisk bedömning i varje enskilt fall.

⁹⁶ Mål C411/05 Palacois de la Villa [2007] ECR I-8531, p. 62.

⁹⁷ Mål C411/05 Palacois de la Villa [2007] ECR I-8531, p. 67 och 72 och 75 .

⁹⁸ Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor. Hänvisningar till det direktivet ska ses som hänvisningar till det nya direktivet om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, se artikel 34 i 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.

I målet om Badeck meddelade domstolen att det vid urvalet av vilka som ska tillsätta en ledig tjänst ska hänsyn tas till sökandes lämplighet, kvalifikationer och yrkeserfarenhet i förhållande till vad den lediga tjänsten kräver. Det är förenligt med direktivet att kvinnor med likvärdiga meriter som de andra sökandes ges företräde, för att öka jämställdheten, om det garanteras att det görs en objektiv bedömning och inga andra tungt vägande rättsliga skäl talar för att någon annan ska få tjänsten. Kvinnor med likvärdiga meriter som övriga sökande får garanteras en kallelse till intervju som ett steg för att öka jämställdheten.

Det framgår även ur domen om Badeck att det är tillåtet att kvinnor tilldelas 50 procent av platserna på en icke statlig utbildning, för att på så sätt öka jämställdheten inom yrket de utbildas till. En föreskrift om att styrelser, arbetstagarorganisationer och andra organs sammansättning ska bestå av en kvot på 50 procent kvinnor är även den förenlig med direktivet.

I förhandsavgörandet om Abrahamsson ställer EU-domstolen kravet att en sökande av underrepresenterat kön får företräde framför andra sökande förutsatt att de sökande har jämbördiga, eller i det närmaste jämbördiga, meriter. Det är inte tillåtet att nationella regler ger kvinnliga sökande, med för tjänsten erforderliga kvalifikationer, företräde framför sökande som är mer kvalificerade.

I fallet om Lommers meddelade EU-domstolen att det vid bedömningen av om en åtgärd kan rättfärdigas via artikel 2.4 i direktivet⁹⁹ ska hänsyn tas till proportionalitetsprincipen. En åtgärd ska hålla sig inom gränserna för vad som är lämpligt och nödvändigt för att uppnå målen om jämlikhet.

Rättsfallet om Palacios de la Villa utgår ifrån de rättfärdigade grunder som stadgas i artikel 6.1 i direktivet¹⁰⁰ om inrättande av en allmän ram för likabehandling. Särbehandlingen ska alltså rättfärdigas om de sker på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt. Målet ska även särskilt röra sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning och ska genomföras på ett sätt som är lämpligt och nödvändigt. Nationella regler om pensionsålder med syfte att reglera arbetsmarknaden för att minska arbetslösheten anses på ett objektivt och rimligt sätt falla inom ramen för nationell rätt och motiverar en sådan särbehandling som föreskrivs i artikel 6.1 i direktivet.

Sammanfattningsvis kan således sägas att åtgärder inte får gå utöver syftet med de regler som finns om positiv särbehandling. Det är inte tillåtet med särbehandling som ger kvinnor ett automatiskt företräde. Det krävs att den som ska särbehandlas har likvärdiga

⁹⁹ Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

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

meriter som övriga sökande och att det görs en enskild objektiv bedömning av alla sökande med hänsyn till deras personliga förhållanden.

Vid tillsättandet av en tjänst ska hänsyn tas till sökandes lämplighet, kvalifikationer och yrkeserfarenhet i förhållande till vad den lediga tjänsten kräver. Sökande av underrepresenterat kön ska besitta jämbördiga eller i det närmsta jämbördiga meriter som övriga sökande som är kvalificerade för tjänsten. Vid särbehandling på grund av ålder ska det råda proportionalitet mellan åtgärden och målet om jämlikhet.

4 Systematisk analys av om de riktlinjer EU-domstolen använt kan tillämpas analogt på övriga diskrimineringsgrupper.

4.1 Inledning

Det här kapitlet granskar de riktlinjer som utpekats i kapitlet ovan. Möjligheterna att tillämpa riktlinjerna för kvinnor och män på övriga diskrimineringsgrupper kommer diskuteras.

Det ges i den sekundära rätten varierande mängd vägledning om vilken positiv särbehandling som kan rättfärdigas. Praxis har berörts för att ge vidare kännedom om hur positiv särbehandling rättfärdigas. Med hänsyn till det kommer riktlinjerna som framkom i kapitlet ovan att diskuteras i samråd med skälen till de direktiv¹⁰¹ som berör de övriga diskrimineringsgrupperna.

Skälen till direktiven beaktas för att avgöra om någon av de riktlinjer EU-domstolen lämnat angående kvinnor och män är i enlighet med eller oförenliga med direktiven. Den här diskussionen kommer bana väg för kommande kapitelns diskussion om huruvida det finns utrymme för omtolkningar och/eller preciseringar av gällande rätt.

4.2 Automatiskt företräde

Det utgör en otillåten åtgärd att ge kvinnor automatiskt företräde till en tjänst för att öka jämställdheten. EU-domstolen motiverade det ställningstagandet med att en sådan åtgärd fokuserar på resultatet istället för att fokusera på att främja lika möjligheter.

Att ge en person från någon av de övriga diskrimineringsgrupperna ett automatiskt företräde borde även det utgöra en otillåten åtgärd av den anledningen att det fokuserar på ett resultat istället för syftet att främja lika möjligheter. Syftet med direktiven¹⁰² som berör de övriga diskrimineringsgrupperna är att främja likabehandling, ett fokus på enbart resultat inte förenligt med det syftet. EU-domstolen stadgade i Kalanke att åtgärder inte får gå utöver syftet med de regler som finns i direktivet. Det torde vara rättfärdigat att stödja sig på det uttalandet även vad gäller andra direktiven¹⁰³ eftersom uttalandet syftar

¹⁰¹Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling och Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

¹⁰² Artikel 1 Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling och artikel 1 Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

¹⁰³ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling och Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

till tillämpningen av ett direktiv och inte särbehandling av kvinnor och män. Vikten av att, vid tillämpandet av direktiv, utgå från dess syfte borde vara det samma oavsett vilken diskrimineringsgrupp direktivet är tillämpligt på. Det bör inte vara mindre viktigt att hänsyn tas till syftet med direktiv rörande t ex funktionshindrade personer jämfört med hänsyn till syftet med direktiv rörande kvinnor och män.

Enligt skäl 18 i direktivet¹⁰⁴ om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung får, under mycket begränsade omständigheter, en särbehandling anses berättigad om en egenskap, som avser ras eller etniskt ursprung, är ett avgörande yrkeskrav. Syftet med egenskapen ska vara legitimt och rimligt.

Det ger grund för en tolkning att om *automatiskt företräde* är en legitim och rimlig åtgärd för att en person, med viss egenskap i form av ras eller annat etniskt ursprung, ska tillsätta en tjänst kan det under mycket begränsade omständigheter utgöra tillåten särbehandling. Den tolkningen ifrågasätter jag med funderingen huruvida en åtgärd kan räknas som legitim om den förefaller oförenlig med syftet till direktivet. Det torde, om en sådan tolkning rättfärdigades, ge för handen att ”mycket begränsade omständigheter” är viktigare än syftet med direktivet.

Rättssäkerheten torde försämrats om inte syftet gavs ovillkorligt beaktande. Efterlevs inte syftet kan tänkas att direktivet förlorar sin effekt eftersom målet med direktivet då blir oklart. Automatiskt företräde borde därmed inte, för någon diskrimineringsgrupp, kunna utgöra tillåten positiv särbehandling.

4.3 Likvärdiga meriter och objektiv bedömning

EU-domstolen har stadgat att den sökande ska ha likvärdiga meriter som övriga sökande och att det ska göras en enskild objektiv bedömning av alla sökande med hänsyn till deras personliga förhållanden, för att särbehandling ska vara tillåtet. Det här stadgandet borde vara tillämpligt vid särbehandling av de övriga diskrimineringsgrupperna likväl som att de är tillämpligt vid särbehandling av kön. Att varje sökande till en tjänst får en objektiv bedömning med hänsyn till personliga förhållanden bör inte begränsas till att gälla enbart då målsättningen är att öka jämställdheten mellan könen. Alla arbetssökande, oavsett diskrimineringsgrupp, borde ges likvärdiga möjligheter att bli bedömda inför en tjänstetillsättning.

4.4 Sökandes lämplighet, kvalifikationer och yrkeserfarenhet i förhållande till vad den lediga tjänsten kräver

Vid tillsättandet av en tjänst ska hänsyn tas till sökandes lämplighet, kvalifikationer och yrkeserfarenhet i förhållande till vad den lediga tjänsten kräver. Sökande av underrepre-

¹⁰⁴ Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

senterat kön ska dessutom besitta jämbördiga eller i det närmsta jämbördiga meriter som övriga sökande som är kvalificerade för tjänsten.

Skäl 17 i direktivet¹⁰⁵ om allmän ram för likabehandling påpekar att direktivet inte innebär något krav på att anställa eller utbilda någon som saknar kompetens eller förmåga att utföra den aktuella tjänstens grundläggande uppgifter. Anställning av en rullstolsbunden person, för att öka antalet funktionshindrade inom ett företag, där tjänsten kräver att personen kan gå, t ex ett arbete som brandman, skulle troligen inte rättfärdigas med hänsyn till att personen inte kan utföra tjänstens grundläggande uppgifter. En annan jämförelse är att det med hänsyn till sökandes lämplighet troligen inte är berättigat att anställa en muslim som präst i en kristen kyrka för att öka antalet arbetstagare med utländsk bakgrund.

Det EU-domstolen stadgat om sökandes lämplighet, kvalifikationer och yrkeserfarenhet i förhållande till vad tjänsten kräver bekräftas delvis i direktivet¹⁰⁶ om allmän ram för likabehandling. Särbehandling av en person med viss underrepresenterad egenskap rättfärdigas inte om personen inte har de kvalifikationer den sökta tjänsten erfordrar. Positiv särbehandling av en 17 årig person vid tillsättning av en tjänst som lastbilschaufför, för att öka jämställdheten mellan äldre och yngre arbetstagare inom företaget, skulle inte rättfärdigas då personen inte har rätt ålder för att inneha ett körkort. Personen skulle inte vara lämplig samt sakna de kvalifikationer som krävs för tjänstens grundläggande uppgifter.

4.5 Föreskrifter om lika andel kvinnor som män i företags styrelser m m

I målet om Badeck stadgade EU-domstolen att det var förenligt med det dåvarande direktivet att styrelser, arbetstagarorganisationer och andra organs sammansättning enligt föreskrifter skulle bestå av lika delar kvinnor och män. Andelen män och kvinnor i samhället som helhet är lika och en föreskrift om lika fördelning i en styrelse ter sig därmed logisk och försvarlig med hänsyn till den allmänna fördelningen i samhället.

Föreskrifter om viss kvot i styrelser m m av personer från någon av de övriga diskrimineringsgrupperna förefaller sig svårare att rättfärdiga eftersom fördelningen i samhället inte är lika självklar. Den diskrimineringsgrupp som torde nå mest framgång för ett kvotsystem borde vara en som kan urskiljas i en fördelning i samhället. Det borde vara genomförbart att en styrelse har föreskrifter som stadgar att den ska bestå av en viss

¹⁰⁵ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

¹⁰⁶ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

kvot personer med annan etnisk bakgrund. Logiskt vore om den kvoten överensstämde med den kvot personer med annan etnisk bakgrund som samhället i övrigt består av.

Om samhället, exempelvis, består av en femtedel personer med viss sexuell läggning borde det vara tillåtet att företag har en föreskrift om att deras styrelse ska bestå till en femtedel av personer med sådan sexuell läggning. Att inte tillåta en föreskrift om en kvot, vilken speglar fördelningen i samhället, av personer med viss sexuell läggning torde ge för handen att det inte anses lika viktigt jämfört med en lika fördelning kvinnor och män.

EU-domstolen har som ovan nämnts tagit ställning och godkänt kvotsystem där 50 procent av t ex en styrelses medlemmar ska vara kvinnor. Om den bakomliggande tanken var att en sådan kvot speglar fördelningen i samhället är oviss, men om så var fallet borde en kvot som speglar någon av de övriga diskrimineringsgruppernas del i samhället vara rättfärdigad. Det är ovisst hur ett kvotsystem som inte speglar fördelningen i samhället skulle kunna rättfärdigas men det är inget som tyder på att det inte är omöjligt.

4.6 Proportionalitet mellan åtgärden och målet om jämlikhet

Åtgärder får inte gå utöver vad som är proportionerligt för att uppnå jämlikhet. EU-domstolen har stadgat att en åtgärd som inte är proportionerlig i förhållande till målet om jämlikhet är en otillåten åtgärd. Kravet på proportionalitet återfinns i direktiven¹⁰⁷ som berör de övriga diskrimineringsgrupperna.¹⁰⁸ Kravet på proportionalitet kan därmed användas vid avgörandet av om särbehandling är tillåtet eller ej oberoende av vilken diskrimineringsgrund det rör sig om.

4.7 Objektivitet och rimlighet

Särbehandling på grund av ålder utgör en tillåten åtgärd om det sker på ett objektivt, rimligt och legitimt sätt samt motiveras av ett berättigat mål. Krav på objektivitet och proportionalitet har EU-domstolen stadgat om tidigare.

I fallet om *Palacios de la Villa* stödde sig arbetsgivaren på den lagstadgade allmänna pensionsåldern, åtgärden uppfyllde därmed kravet på legitimitet. Likande krav på legitimitet har inte påvisats under utredningen av de riktlinjer som berör särbehandling av kvinnor och män. På grund av kravet på legitimitet ter sig rättfärdigande av positiv sär-

¹⁰⁷Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling och Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

¹⁰⁸ Artikel 4-6 Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling och artikel 4 Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

behandling på grund av ålder vanskligare jämfört med rättfärdigande av särbehandling på grund av kön. EU-domstolen stadgade dock i Kalanke att en åtgärd inte får gå utöver syftet med direktivet

4.8 Sammanfattning och slutsats

Att ge automatiskt företräde till underrepresenterade personer från någon av de övriga diskrimineringsgrupperna torde inte kunna användas som positiv särbehandling. Eftersom hänsyn ska tas till att en sådan särbehandling kan vara i strid med syftet till de direktiv som stadgar att positiv särbehandling får tillämpas för att öka jämställdheten.

Krav på likvärdiga meriter, en objektiv bedömning och hänsyn till sökandes personliga förhållanden torde vara något som ska beaktas oavsett vilken diskrimineringsgrund det rör sig om. Unionen ska som bekant, enligt artikel 2 i Fördraget om europeiska unionen, grundas på värdet om människors jämlikhet.

Sökanden ska bland annat uppfylla krav på lämplighet och inneha vissa kvalifikationer, i förhållande till en viss tjänst, för att genom särbehandling tilldelas en anställning. Skillnaden mellan särbehandling på grund av kön och särbehandling på grund av de övriga diskrimineringsgrupperna är inte obetydlig här. Att inte tilldelas en tjänst på grund av att tjänsten kräver visst kön torde vara sällsynt. Att inte tilldelas en tjänst på grund av att en funktionshindrad person inte har möjlighet att t ex gå kan vara mer vanligt. Alltså, personer av någon av de övriga diskrimineringsgrupperna kan falla under fler begränsningar angående vilket arbete de kan utföra jämfört med män och kvinnor. Krav på lämplighet och rätt kvalifikationer m m kan drabba personer från övriga diskrimineringsgrupper hårdare jämfört med män och kvinnor då främst på grund av att de kan ha fysiska begränsningar som medför att de inte kan utföra vissa efterfrågade arbetsuppgifter.

Möjligheten för företag att använda sig av ett kvotsystem för att öka jämställdheten inom deras t ex styrelse borde inte vara begränsat till att endast tillämpas för att öka jämställdheten mellan kvinnor och män. Är syftet med kvoteringen att spegla samhället borde även övriga diskrimineringsgruppers del i samhället få avspeglas i företags styrelser.

Att principen om proportionalitet ska tillämpas oberoende av vilken diskrimineringsgrupp personen tillhör är klart. Det här är nog den riklinje vid avgörandet om positiv särbehandling är tillåten eller ej som bevisligen, via EU-domstolens praxis och direktiven, kan tillämpas oavsett diskrimineringsgrupp. Nämda riktlinjer från EU-domstolen angående positiv särbehandling på grund av kön borde alltså kunna tillämpas även på personer från övriga diskrimineringsgrupper.

5 Positiv särbehandling de lege ferenda

5.1 Inledning

I den här delen av uppsatsen förs det en diskussion över huruvida dagens gällande rätt fungerar, eller om förändring fordras. Utgångspunkten är om den gällande rätten fungerar bra i praktiken eller inte. Det är primärrätt, sekundärrätt och praxis från EU-domstolen som beaktas.

5.2 Diskussion

Vid avgörandet av var gränsen går mellan positiv särbehandling och diskriminering ger primärrätten sparsamt med vägledning. Primärrätten stadgar att unionen ska grundas på värdet av jämlikhet människor emellan och innehåller en föreskrift om att positiv särbehandling av kvinnor och män är tillåtet. Den stadgar inget om positiv särbehandling för de övriga diskrimineringsgrupperna. Tomrummet i den gällande rätten angående åtgärder i form av positiv särbehandling av övriga diskrimineringsgrupper fylls delvis igen via sekundärrätt. I sekundärrätten råder det ombytta roller. Positiv särbehandling av övriga diskrimineringsgrupper ges betydligt mer vägledning jämfört med den vägledning som ges angående positiv särbehandling av kön.

Praxis medför ytterligare ombytta roller jämfört med den sekundära rätten, hittills ges mest vägledning vid positiv särbehandling på grund av kön. Att så är fallet kan ha sin grund i att den sekundära rätt som berör särbehandling på grund av kön är betydligt äldre jämfört med den sekundärrätt som behandlar de övriga diskrimineringsgrupperna. Ett direktiv¹⁰⁹ som berörde särbehandling på grund av kön antogs redan 1976, det är numera upphävt och ersatt med ett nytt¹¹⁰. Direktiv¹¹¹ som berör de övriga diskrimineringsgrupperna härrör från 2000-talet.

Orsakerna till att gällande rätt reglerar särbehandling på grund av kön i både den primära och sekundära rätten och särbehandling på grund av de övriga diskrimineringsgrupperna endast i den sekundära rätten kan vara flera. Det tyder på att det var vanligare att personer diskrimineras på grund av kön jämfört med att diskrimineras på grund av t ex religion. En orsak till att särbehandling på grund av kön regleras i primärrätt genom att tillåta särbehandling på grund av kön kan tyda på att det utgör/utgjorde ett stort pro-

¹⁰⁹ Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

¹¹⁰ 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.

¹¹¹ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling och Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

blem. För att vara ett jämlikt samhälle bör målet om jämlikhet för övriga diskrimineringsgrupper prioriteras lika mycket som målet om jämlikhet för män och kvinnor. Lika prioritering kan innebära att positiv särbehandling av övriga diskrimineringsgrupper och särbehandling av kvinnor och män regleras likadant inom den primära och sekundära rätten.

Det facto att EU-domstolens praxis är mer omfattande angående särbehandling på grund av kön jämfört med särbehandling på grund av de övriga diskrimineringsgrupperna kan tolkas som att det är vanligare med särbehandling, eller försök till särbehandling, på grund av kön. De regler som finns om särbehandling på grund av de övriga diskrimineringsgrupperna borde dock ha stiftats av en anledning. Det torde funnits ett behov av att reglera särbehandling på grund av de övriga diskrimineringsgrupperna. Särbehandling på grund av de övriga diskrimineringsgrupperna kanske är ett problem som växer med tiden och tillslut kräver att de likställs med och regleras på samma nivå som särbehandling på grund av kön. Det kan vara så att, det på grund av den nu förhållandevis omfattande sekundära rätt som finns, eventuella problem förhindras vilket leder till att särbehandling på grund av de övriga diskrimineringsgrupperna inte utgör ett lika omfattande problem som särbehandling på grund av kön.

Den sekundära rätt som nu existerar angående särbehandling på grund av kön är delvis ny och huruvida den behöver förändras eller inte är för tidigt att säga. En konsekvens av avsaknad av praxis från EU-domstolen angående det nya direktivet¹¹² är att det ter sig svårt att ta ställning till om ytterligare förändring krävs för att uppnå målet om jämlikhet mellan kvinnor och män. Det äldre direktivet¹¹³ fokuserade i synnerhet på att avlägsna ojämlikheter som påverkade kvinnor inom arbetslivet jämfört det nya direktivet¹¹⁴ som, med hänvisning till artikel 157 i Fördraget om europeiska unionens funktionssätt, fokuserar på full jämställdhet kvinnor och män emellan. Förflyttandet av fokus från främst kvinnor till full jämställdhet kvinnor och män emellan visar på en anpassning till dagens samhälle.

Sekundärrätt för särbehandling av de övriga diskrimineringsgrupperna har ett tiotal år på nacken. Vid författandet av den här uppsatsen har det inte uppmärksammats några direkta luckor i den sekundära rätten angående de övriga diskrimineringsgrupperna. Förändring eller förnyelse av sekundärrätt angående de övriga diskrimineringsgrupperna finner jag därför inte nödvändigt.

¹¹² 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.

¹¹³ Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

¹¹⁴ 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.

Syftet med att inte reglera särbehandling av övriga diskrimineringsgrupper i den primära rätten är ovisst. En reglering via den primära rätten borde främja möjligheterna för de övriga diskrimineringsgrupperna att bli positivt särbehandlade. Möjligheterna borde förbättras eftersom den primära rätten ska följas av alla medlemsstater omedelbart medan direktiven kräver implementering innan de får full verkan. Positiv särbehandling av övriga diskrimineringsgrupper borde, om det reglerades i den primära rätten, bli lika självklart och accepterat som positiv särbehandling på grund av kön.

Positiv särbehandling på grund av kön regleras först i den primära rätten medan positiv särbehandling på grund av de övriga diskrimineringsgrupperna regleras först i den sekundärrätten. Det medför en osäkerhet i om positiv särbehandling på grund av de övriga diskrimineringsgrupperna är lika viktigt som positiv särbehandling på grund av kön. Om positiv särbehandling, oavsett diskrimineringsgrupp, reglerats i likvärdiga rättskällor hade den osäkerheten inte uppstått. Det som regleras i primärrätt ter sig fundamentalt viktigt eftersom primärrätt är den starkaste rättskällan av primär jämfört med sekundärrätt. Det kan vara så att det bara är jag som känner den osäkerheten. Om den osäkerheten är befogad innebär det att, med hänsyn till hur positiv särbehandling finns reglerat, det är viktigare att uppnå jämlikhet mellan kvinnor och män jämfört med att uppnå jämlikhet för de övriga diskrimineringsgrupperna.

5.3 Sammanfattning och slutsats

Särbehandling på grund av kön och särbehandling på grund av övriga diskrimineringsgrupper regleras olika mycket i den primära och sekundära rätten. En anledning till det kan vara att särbehandling på grund av kön kanske utgör ett större problem i samhället jämfört med vad positiv särbehandling på grund av de övriga diskrimineringsgrupperna gör.

För att full jämlikhet ska råda i samhället borde jämlikhet för övriga diskrimineringsgrupper främjas lika mycket som jämlikhet mellan kvinnor och män. Det skulle kunna ske genom att positiv särbehandling för övriga diskrimineringsgrupper regleras likadant inom den primära och sekundära rätten.

Det som talar för att sekundärrätt angående övriga diskrimineringsgrupper fungerar bra är den lilla mängd praxis som finns. En liten mängd praxis kan tala för att det inte finns några omfattande tolkningssvårigheter och att sekundärrätten därmed fungerar bra. En annan orsak till avsaknad av praxis kan dock vara att den sekundära rätten bara är ca tio år gammal vilket är relativt ungt jämfört med direktivet om likabehandling av kvinnor och män från 1976.

Avsaknaden av praxis gällande det nya direktivet¹¹⁵ som berör positiv särbehandling på grund av kön borde bero på att det bara är ca fyra år gammalt. Dessutom upphörde det tidigare direktivet¹¹⁶ så sent som 2009 att gälla så det är bara det senaste året som det nya direktivet varit det gällande direktivet för likabehandling av kvinnor och män inom arbetslivet. Huruvida det nya direktivet om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet borde förnyas eller förändras är svårt att säga med hänsyn till att det är så nytt.

¹¹⁵ 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.

¹¹⁶ Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

6 Slutsats

Positiv särbehandling är ett tillvägagångssätt som är diskriminerade men som kan rättfärdigas för att uppnå jämlikhet. Vid fastställandet av vad som klassas som positiv särbehandling och vad som utgör otillåten diskriminering är det avgörande om den positiva särbehandlingen uppfyller syftet med att det kan rättfärdigas.

Primär EU-rätt stadgar att unionen ska säkerställa jämställdhet på alla områden samt att unionen ska grundas på värdet av jämlikhet. För att nå ett jämställt samhälle får medlemsstater, enligt primärrätt, utnyttja åtgärder i form av positiv särbehandling för att öka jämställdheten mellan kvinnor och män.

Särbehandling av övriga diskrimineringsgrupper regleras i den sekundära rätten. I den sekundära rätten ges särbehandling av kön ytterligare reglering utöver det som stadgas i primärrätten.

Praxis på området består till övervägande del av positiv särbehandling på grund av kön. Förklaringen till den ojämna fördelningen torde vara en kombination av orsaker. Sekundärrätt på området om särbehandling på grund av kön är ca 25 år äldre jämfört med särbehandling på grund av de övriga diskrimineringsgrupperna vilket tyder på att positiv särbehandling på grund av kön är ett äldre problem i förhållande till särbehandling på grund av övriga diskrimineringsgrupper. Ett äldre problem torde innebära större mängd förhandsavgöranden jämfört med ett nyare problem.

Vid avgörandet av var gränsen går mellan positiv särbehandling och diskriminering konstateras att den primära rätten ger föga vägledning. Sekundärrätt rymmer mer vägledning vad gäller övriga diskrimineringsgrupper jämfört med vad som ges angående särbehandling på grund av kön. Praxis utgör, vid särbehandling på grund av kön, den mest omfattande vägledningen. Det facto att den sekundära rätten är omfattande beträffande övriga diskrimineringsgrupper kan ge för handen att framtida praxis inte kommer bli lika omfattande som den som finns angående särbehandling på grund av kön. Omfattande sekundärrätt borde minska risken för oklarheter som kräver vägledning från EU-domstolen.

Enligt sekundärrätt är positiv särbehandling på grund av kön tillåtet om det sker inom ramen för artikel 157 i Fördraget om europeiska unionens funktionssätt. Särbehandling av de övriga diskrimineringsgrupperna är tillåtet om det utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav, med hänsyn till yrkets natur eller sammanhanget där det utförs, förutsatt att kravet är proportionerligt och att målet är berättigat.

Det ges begränsat med riktlinjer i den primära rätten om var gränsen går mellan positiv särbehandling och diskriminering. Mer omfattande vägledning ges i den sekundära rätten angående de övriga diskrimineringsgrupperna, de riktlinjerna torde kunna tillämpas analogt vid särbehandling på grund av kön.

Praxis med fokus på positiv särbehandling av kvinnor och män stadgar att det inte är tillåtet att kvinnor ges ett automatiskt företräde till en tjänst för att öka jämställdheten på arbetsplatsen. EU-domstolen fastställer att de sökande ska inneha likvärdiga meriter samt att det ska genomföras en objektiv bedömning av alla sökande med hänsyn till deras personliga förhållande innan positiv särbehandling kan rättfärdigas. Vid tillsättandet av tjänsten ska hänsyn tas till arbetssökandes lämplighet, kvalifikationer och yrkeserfarenhet i förhållande till vad den lediga tjänsten kräver. Personer av det underrepresenterade könet ska inneha jämbördiga eller i det närmsta jämbördiga meriter som den som övriga kvalificerade sökande. Det ska råda proportionalitet mellan åtgärden och målet om jämlikhet. Åtgärder i form av positiv särbehandling får dessutom inte gå utöver syftet med direktiv som stadgar att positiv särbehandling är en tillåten åtgärd för att uppnå jämlikhet. Ett avgörande från EU-domstolen som berör särbehandling på grund av ålder stadgar att åtgärden ska utföras på ett objektivt, rimligt och legitimt sätt samt motiveras av ett berättigat mål.

Nu refererade riktlinjer över hur gränsen går mellan positiv särbehandling och diskriminering riktar sig till övervägande del mot särbehandling på grund av kön. Nämnade riktlinjer bör, med hänvisning till analysen i avsnitt 4, kunna tillämpas analogt på övriga diskrimineringsgrupper. De riktlinjer EU-domstolen uttalat förefaller vara tillräckligt allmänt stadgade för att analogisk tillämpning ska vara möjlig.

För att särbehandling ska utgöra en lika viktig åtgärd för att öka jämlikheten, oavsett om det är på grund av kön eller på grund av övriga diskrimineringsgrupper, bör de regleras lika i den primära och sekundära rätten. Den primära sätten stadgar att unionen ska verka för jämlikhet mellan människor. Det vore inte mer än rätt att lika åtgärder, för att nå det målet, ges till alla diskrimineringsgrupper och inte enbart till kön. För att nå jämlikhet mellan andra människor och de som tillhör övriga diskrimineringsgrupper borde möjligheten att tillämpa positiv särbehandling vara lika tydlig som möjligheten att tillämpa positiv särbehandling på grund av kön. De lege lata sett ur ett de lege ferenda perspektiv borde därmed delvis förändras. Förändring torde inte erfordras av reglerna i sig utan av dess placering i den EU-rättsliga hierarkin. Positiv särbehandling av övriga diskrimineringsgrupper borde stadgas i den primära rätten parallellt med positiv särbehandling av kön.

Det finns alltså riktlinjer för var gränsen mellan positiv särbehandling och diskriminering går. De riktlinjerna som belysts i uppsatsen borde kunna tillämpas analogt på övriga diskrimineringsgrupper. De lege lata borde i ett de lege ferenda perspektiv förändras så att särbehandling av övriga diskrimineringsgrupper regleras parallellt med särbehandling av kön i den primära rätten.

Referenslista

Författningar

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, Europeiska unionens officiella tidning C 83, 30.3.2010

Fördraget om europeiska unionens funktionssätt, Europeiska unionens officiella tidning C 83, 30.3.2010

Fördraget om europeiska unionen, Europeiska unionens officiella tidning C 83, 30.3.2010

Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning, yrkesutbildning, befordran samt arbetsvillkor, Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 039, 14.02.1976

Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, Europeiska gemenskapernas officiella tidning L 180, 19.7.2000

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling, Europeiska gemenskapens officiella tidning L 303, 2.12.2000

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 L 204, 26.7.2006

Praxis från EU-domstolen

Mål C-450/93 Kalanke mot Frei Hanestad Bremen [1995] ECR-3051

Mål C-409/95 Marschall mot Land Nordrhein-Westfalen [1997] ECR-6363

Mål C-158/97 Badeck mot Heissischer Ministerpräsident (2000) ECR I-1875

Mål C407/98 Abrahamsson och Andersson mot Fogelqvist [2000] ECR I-5539

Mål C-476/99 H.Lommers mot Ministeie van Landbouw [2002] ECR I-2891

Mål C411/05 Palacois de la Villa mot Cortefiel Servicios SA [2007] ECR I-8531

Litteratur

Dalerup, Drude - Freidenvall, Lenita, *Kvotering*, Avesta 2008, SNS Förlag