

Examensarbete, Högskolan på Åland, Utbildningsprogrammet för Turism och
kosthåll

VILKA RÄTTIGHETER HAR DU SOM GRAVID I ARBETSLIVET?

- En studie om missgynnande vid anställning

Ellen Engström



2021:12

Datum för godkännande: 12.05.2021

Handledare: Mona Lindroth

EXAMENSARBETE

Högskolan på Åland

Utbildningsprogram:	Turism och kosthåll
Författare:	Ellen Engström
Arbetets namn:	Vilka rättigheter har du som gravid och anställd i arbetslivet? - En studie om missgynnande vid anställning
Handledare:	Mona Lindroth

Abstrakt

Diskriminering av gravida i arbetslivet är ett påtagligt och känsligt ämne. Lagstiftningen är tydlig men okunskap råder bland både arbetsgivare och arbetstagare. Syftet med studien är i huvudsak att lyfta sakfrågan om hur gravida kvinnor missgynnas i anställningsförfaranden och anställningsförhållanden.

Resultatet i studien baserar sig genomgående av europeisk, finsk och svensk lagstiftning, rättspraxis samt arbets- och facktidningar.

Slutsatsen baserar sig på hur gravida kvinnor har tillräckligt skydd i arbetslivet och hur det faktiskt ser ut på arbetsmarknaden. Gravida kvinnor har enligt lagstiftning ett starkt skydd vid uppsägning samt vid diskriminering.

Nyckelord (sökord)

Graviditet, gravid, anställningsförfarande, anställningsförhållande, uppsägning, provanställning, missgynnande

Högskolans serienummer:	ISSN:	Språk:	Sidantal:
2021:12	1458-1531	Svenska	35 sidor

Inlämningsdatum:	Presentationsdatum:	Datum för godkännande:
28.04.2021	12.05.2021	12.05.2021

DEGREE THESIS

Åland University of Applied Sciences

Study program:	Hospitality Management
Author:	Ellen Engström
Title:	What Rights Do You Have as a Pregnant Employee in Working Life? -A Study on Disadvantages in Employment
Academic Supervisor:	Mona Lindroth

Abstract
<p>Discrimination of pregnant women in work life is a significant and a sensitive subject. The legislation is clear, but ignorance prevails among both employers and employees. The purpose of the study is mainly to put focus on the issue of how pregnant women are disadvantaged in recruitment situations and work relationships.</p> <p>The results in the study are based on European, Finnish and Swedish legislation, case law and work and union related newspapers.</p> <p>The conclusions are based on whether pregnant women have enough protection in working life and how it actually appears in the working market. According to legislation pregnant women have strong protection in the event of dismissal and discrimination.</p>

Keywords
Pregnant, pregnancy, recruitment, employment relationship, denunciation, trial period, disadvantages

Serial number:	ISSN:	Language:	Number of pages:
2021:12	1458-1531	Swedish	35 pages

Handed in:	Date of presentation:	Approved on:
28.04.2021	12.05.2021	12.05.2021

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	4
1. INLEDNING	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte	5
1.3 Frågeställning	6
1.4 Avgränsning	6
2. METOD OCH DATAINSAMLING	7
2.1 Arbetsrättsliga sakförhållanden	7
3. TEORI	8
3.1 EU-rätt	8
3.1.1 Gravida arbetstagare - Direktiv 92/85/EEG - EU	9
3.1.2 Likabehandlingsdirektivet 2006/54/EG - EU	9
3.2 Finländsk rätt	10
3.2.1 Arbetsavtalslagen	11
3.2.2 Diskrimineringslagen	11
3.2.3 Jämställdhetslagen	12
3.3 Rikssvensk rätt	14
3.3.1 Föräldraledighetslag	14
3.3.2 Diskrimineringslagen	15
3.3.4 Lagen om anställningsskydd	16
3.4 Rättspraxis EU	17
3.4.1 Dekker - EU	17
3.4.2 C-438/99 & C-109/00 - EG/EU	17
3.5 Hur ser diskriminering ut i arbetslivet gällande graviditet?	19
3.5.1 Gravid och visstidsanställning	19
3.5.2 Avbruten rekrytering	21
3.5.3 Att ljuga om sin graviditet	23
3.5.4 Normen om familjeansvar	27
4. DISKUSSION	29
4.1 Analys	29
4.2 Validitet och reliabilitet	30
4.3 Förslag till vidare forskning	30
4.4 Slutsats	30
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	32

1. INLEDNING

Min åsikt är att det är viktigt med ett väl fungerande HR¹-arbete i organisationer, stora som små. En mycket stor del av HR-avdelningens arbete styrs av både styrdokument och lagar. I min studie har jag valt att skriva om gravidas arbetsrätt vid anställningsförfaranden. Som kvinna i arbetslivet kan man uppleva rädsla om vad graviditet i arbetslivet kan komma att innebära. I mina studier inom arbetsrätt uppenbarade det sig att kunskapen om sakfrågan var låg och därför fann jag ämnet ännu mer intressant. Faktum är att gravida har ett större skydd än övriga anställda, även om detta är en självklarhet enligt lag så händer det kontinuerligt att kvinnor diskrimineras i arbetslivet på grund av graviditet på ett eller annat sätt.

1.1 Bakgrund

Under mina studier har det uppkommit ett intresse för HR-relaterade ämnen och jag har därför valt att skriva min avhandling om arbetsrätt under graviditeten, hur individer kan missgynnas och diskrimineras till följd av sin graviditet. Ämnet finner jag både viktigt och intressant då det finns en uppfattning av att flertalet individer upplever arbetsrätten för gravida till en viss del oklar samt för att jag själv vill vara mer påläst den dag jag själv blir gravid. I framtiden ser jag mig jobba inom HR och med hjälp av denna studie får jag möjlighet att utforska en liten del av arbetsrätten djupare.

1.2 Syfte

Syftet med denna kandidatuppsats är att själv skapa en förståelse för vad det innebär att bli gravid i arbetslivet, men också med hjälp av denna studie kunna bidra till kunskap och upplysa om de normer som finns i samhället. Jag vill uppmärksamma och kartlägga hur rättspraxis och lagstiftning skyddar gravida för diskriminering och missgynnande i anställningsförhållanden.

¹ Human Resources

1.3 Frågeställning

- Vilket skydd finns det för missgynnande och diskriminering vid anställningsförfaranden på grund av graviditet och moderskapsledighet?
- Ger lagen tillräckligt skydd för gravida?

1.4 Avgränsning

I studien kommer jag att förhålla mig till hur kvinnor både under graviditet och efter förlossning missgynnas på arbetsplatsen. Studien kommer därför att avgränsas inom sakfrågan likabehandling och jämställdhet under graviditet. Studien kommer även kort beröra ämnet för missgynnande efter förlossning samt om det normer som råder kring familjeansvar.

Jag har valt att inte framhäva det feministiska perspektivet på grund av arbetets omfattning, och därför utesluta teorier om socialt kön, trakasserier och sexuella trakasserier.

Studien kommer att avgränsas från finländska rättens domslut med anledning av språksvårigheter eftersom den finländska rättens utskrifter anges på finska och avsaknaden av utskrifter på svenska samt engelska gör det svårt för mig. Dock är den finländska lagen utskriven både på svenska och engelska. Rättspraxis kommer att presenteras från svenska rätten och EU-rätten. I studien har jag valt att rikta in mig både på Sverige och Finland för att delvis kunna jämföra men också för att både Sverige och Finland är möjliga arbetsmarknader för mig i framtiden.

I och med att den rikssvenska diskrimineringslagen berör ett stort område har jag valt att endast använda mig av den del där man tar upp gravida kvinnor samt familjeledighet i arbetslivet.

Jag har valt att utesluta studien från aktuell statistik och intervjuer i samband med arbetets omfattning samt tidsbrist.

2. METOD OCH DATAINSAMLING

2.1 Arbetsrättsliga sakförhållanden

För att genomföra studien kommer arbetet att utföras enligt en rättsdogmatisk metod (Ahlinder, 2016). Metoden baserar sig på tolkning och systematisering av enbart juridisk karaktär, dvs tolkning av lagstiftning och rättspraxis med hjälp av lagrum inom EU-rätt, finländsk rätt samt rikssvensk rätt. Huvudsakligen kommer studien att fokusera på diskrimineringslagen, arbetsavtalslagen, strafflagen samt lagen om jämlikhet mellan män och kvinnor. För att slutsatser och tolkning av lagen skall kunna tillämpas kommer jag forska i dombeslut från EU-domstolen och svenska domstolar samt koppla teori till anställningsguider utförda enligt rättspraxis.

Med hjälp av artikelinsamlingar av branschrelaterade tidningar kommer studien kunna beskriva specifika rättsfall där individen har diskriminerats och missgynnats på grund av graviditet i samband med anställningsförfarande.

Studien kommer att först fokusera på EU-domstolen, eftersom EU-domstolen är den centrala delen av samtliga medlemsländers lagar och bestämmelser.

3. TEORI

3.1 EU-rätt

Samtliga medlemsländer i EU skall följa de direktiv och lagar som beslutats i EU-rätten och de måste införlivas i medlemsländernas lagstiftning. Recastdirektivet 2006/54/EG tillkom år 2006 och kom ikraft 2009, direktivet ersatte de tidigare direktiven 76/207/EEG, 86/378/EEG, 75/117/EEG och 97/80/EG i samband med ändringar i direktiven och omarbetning. Syftet med direktivet är att de ska främja likabehandling och möjligheter mellan män och kvinnor i arbetslivet, kvinnor skall ha lika rätt till anställning, befordran och yrkesutbildning som män. De skall ha samma arbetsvillkor och likställd lön samt inneha samma förmåner för den sociala tryggheten på arbetsplatsen. Direktivet anger även de föreskrifter som skall garantera att förfarandet av handling i sakfråga skall bli effektivare och mer funktionell (Recastdirektivet, 2009).

Enligt direktivet är det uppenbart att det är en missgynnsam behandling av kvinnor som finner sig i situationer som havandeskap eller moderskap, som i sin tur utgör direkt könsdiskriminering, vilket har framkommit genom EU-domstolens rättspraxis. Direktivet skyddar kvinnans likabehandling enligt lag i samband med graviditet vidtagit moderskapsskydd för att åstadkomma jämställdhet i arbetslivet. För att förtydliga detta har det även tillämpats skydd vid anställningsvillkor för kvinnor under och efter moderskapsledigheten, dvs att kvinnan har rätt att återgå till sin arbetsplats eller liknande jobbsituation. Om överträdelser skulle inträffa angående missgynnande av graviditet på arbetsplatsen har domstolen beslutat att skadestånd skall betalas ut till den som missgynnats (Recastdirektivet, 2009).

Direktivet skall skydda de som kan drabbas av direkt diskriminering, när en individ bemöts eller behandlats på ett sådant sätt att hen missgynnas med anledning av sitt kön gentemot en annan individ i likvärdig situation. De skall även skyddas vid indirekt diskriminering, när en individ missgynnas på grund av sitt kön i form av en neutral verkan, rutin eller förfaringssätt jämfört mot ett annat kön (Recastdirektivet, 2009).

Indirekt och direkt diskriminering är strikt förbjudet i både den privata och offentliga sektorn. Vid anställningsförfaranden får de absolut inte ske någon form av diskriminering som missgynnar individer på grund av kön, detta gäller även urvalskriterier och krav vid rekrytering. Oberoende skall det vara likvärdiga anställnings- och arbetsvillkor, t.ex lön samt uppsägningar och avskedanden (Recastdirektivet, 2009).

3.1.1 Gravida arbetstagare - Direktiv 92/85/EEG - EU

Det europeiska direktivet 92/85/EEC - gravida arbetstagare, står i enlighet med att skydda gravida alternativt de som nyligen fått barn från att bli uppsagda som kan förknippas med den gravidas befinnande/tillstånd, detta förbud mot uppsägning har tillkommit eftersom enligt direktivet kan detta ge påverkan för kvinnans både fysiska och psykiska hälsa. Detta förbud gäller från graviditetens första början tills barnledighet är avslutad.

Direktivet skyddar även arbetstagaren efter graviditet att få återgå till arbetet med bibehållen anställning alternativt likvärdig anställnings tjänst, lön och villkor som innan graviditet. Om uppsägning mot all förmodan från arbetsgivarens sida sker under arbetstagarens graviditet och under barnledighet skall detta ske med en skriftlig och giltig motivering (Direktivet 92/85/EEG, 1992).

3.1.2 Likabehandlingsdirektivet 2006/54/EG - EU

Det europeiska likabehandlings direktivets funktion är att se till att kvinnor och män i arbetslivet behandlas lika och att medlemsländerna följer denna princip. Direktivets innehåll är sammanfattningsvis att trygga likabehandling vid anställning, befordran och utbildning, inkludera samma arbets- och lönevillkor samt social trygghet mellan båda könen. Gällande graviditet är det framförallt artikel 2 som skall framhävas, artikel 2.1 om direkt diskriminering och indirekt diskriminering, direkt diskriminering som sker med på grund av könstillhörighet och därmed behandlas på ett annat sätt jämförbart med hur annan behandlas i likvärdig situation. Indirekt diskriminering som sker på grund av ett kriterium, policy eller

regel som gör att personen i fråga missgynnas t.ex könstillhörighet och graviditet, samt även social trygghet och lika arbets- och lönevillkor (Direktiv 2006/54/EG, 2006).

3.2 Finländsk rätt

Under den finländska lagen har arbetstagare som är gravida ett mycket starkt skydd mot uppsägning. Förbud råder mot att säga upp en arbetstagare vars tillstånd finner sig i graviditet eller barnledighet om uppsägningen sker av denna grund. Även uppsägning av arbetstagare som sker med grund av arbetstagare som avser att nyttja sin lagliga rätt för barnledighet. Dock kan uppsägning ske i laglig mening, men grunden för uppsägningen måste kunna bevisa en laglig grund för uppsägningen. Vid uppsägning av gravid behöver arbetsgivaren kunna påvisa att grunden bevisligen inte är på grund av graviditet utan av annan orsak. Om detta inte kan bevisas, anses uppsägningen skett basis på graviditet. Förutom skyddet som finns enligt finländsk lag ovan, har gravida arbetstagare och dem som nyttjar sin barnledighet ett bättre uppsägningsskydd gällande kollektiva uppsägningar som sker i samverkan av t.ex arbetsbrist och detta påverkar då turordningen i den kollektiva uppsägningar (Bruun & von Koskull, 2006, pp. 93–94).

Lagen talar om både direkt och indirekt diskriminering på grund av kön, men denna lag uttrycker även sig mellan samma kön, kvinnor. Det betyder att om en kvinna diskrimineras antingen indirekt eller direkt över en annan kvinna med grund av graviditet, förlossning eller barnledighet. Detta betyder dock inte att det behöver vara en kvinna som diskrimineras utan likväl en individ som berörs av t.ex barnledighet. Faktum är att uppsägning av individ som finner sig i en position som t.ex graviditet, barnledighet, förlossning samt vårdledighet får inte sägas upp av arbetsgivaren om verksamheten avvecklas alternativt uppför (YTN, n.d.).

Straffbestämmelser för diskriminering i arbetslivet föreskrivs i 3 §, vid brott mot diskriminering i arbetslivet skall den skyldige dömas till böter alternativt fängelsestraff, dock med sex månader som högst (Strafflag, 1889).

3.2.1 Arbetsavtalslagen

Den finska arbetsavtalslagen 7 kap. 9 § förbjuder uppsägning av arbetstagare vars tillstånd finner sig i graviditet samt arbetstagare som finner sig under familjeledighet om detta ligger som grund för uppsägningen. Om uppsägning av en arbetstagare sker genom att bli uppsagd i dessa tillstånd måste arbetsgivaren kunna styrka med bevis att orsaken för uppsägningen är annan än arbetstagarens tillstånd, annars anses denna uppsägning bero på dennes tillstånd. Dock är arbetstagaren skyldig att kunna lämna ett tillförlitligt utlåtande angående graviditet om så att arbetsgivaren önskar erhålla sådant. Faktum är att arbetstagare vars tillstånd är graviditet, barnledighet eller diverse vårdledighet ej får sägas upp av arbetsgivaren om fallet inte är att verksamheten fullständigt avvecklats.

I 1 kap. 4 § mom 3, beskriver lagen de lika förutsättningar som gäller under prövotid för arbetstagare, en arbetsgivare får inte häva ett arbetsavtal under prövotid med grund av graviditet, inte heller får arbetsgivaren häva prövotiden om hen låtit information om prövotid förbigå.

Efter en graviditet eller barnledighet skall den arbetstagare som tagit ut sin rätt till ledighet få återgå till arbetet med lika villkor som står i arbetsavtalet, dvs återgå till sin ordinarie tjänst alternativt erbjudas en tjänst som motsvarar den tidigare tjänsten. Detta i enlighet med 4 kap. 9 §.

Som arbetstagare har man dock skyldigheter till sin arbetsgivare, enligt 4 kap. 3 a § skall arbetsgivarens meddelas senast två månader före planerad ledighet gällande moderskapsledighet eller föräldraledighet (Arbetsavtalslag, 2001a).

3.2.2 Diskrimineringslagen

I enlighet med diskrimineringslagen finns det främst två omständigheter/förhållanden att ta upp rörande diskriminering mot arbetstagare som befinner sig under graviditet eller barnledighet, indirekt och direkt diskriminering. I 3 Kap. 10 § föreskrivs lagen om direkt samt indirekt diskriminering. Direkt avser när en individ diskrimineras till följd av sin person och därav bemöts eller behandlas på sådant sätt att hen hamnar i ofördelaktig eller

missgynnade position jämfört med hur andra har behandlats. Indirekt diskriminering avser när person missgynnas på grund av t.ex regler och kriterier, dvs när dessa skapar en missgynnade position där sakförhållandet kan relateras till hans person trots att de lagar och kriterier som kommit till skall verka för jämlika villkor (Diskrimineringslag, 2010).

Lagen om indirekt och direkt diskriminering styrker personens rättigheter i enlighet med förbud mot repressalier , Kap 3. 16 §:

Ingen får missgynnas eller behandlas så att han eller hon drabbas av negativa följder därför att han eller hon har åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag, medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling.

(Diskrimineringslag, 2010).

3.2.3 Jämställdhetslagen

Den avsedda verkan med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män grundar sig i att hindra förekomsten av diskriminering av kön och att gynna framförallt det kvinnliga könets förutsättningar i arbetslivet. Även lagen om jämställdhet tar upp förbud mot diskriminering, varför denna riktar sig mer specifikt åt könsdiskriminering (Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, n.d.).

I enlighet med § 7 råder förbud mot både indirekt och direkt diskriminering med grund av kön. Direkt diskriminering omfattar de områden där kön missgynnas i situation och position med grund av sitt kön, person som missgynnas på grund av att den finner sig i graviditet eller förlossning. Dessa svarar även om den missgynnade kvinnan försummas av en av samma kön som inte finner sig i samma tillstånd samt personer som missgynnas på grund av dennes könsidentitet.

Indirekt diskriminering omfattar de områden där person missgynnas på grund av kön genom regler och kriterier som skall anses vara en rättvis handling, men på grund av kön missgynnas denne genom handlandet samt där person missgynnas i sin position på grund av barnledighet, familjeansvar, föräldraskap och vårdledighet.

I jämställdhetslagen 8 § fastställs diskriminering i arbetslivet som avser en arbetsgivares förbud mot diskriminering i arbetslivet, denna utgörs i fem punkter.

1. Vid anställningsförfaranden får arbetsgivaren inte åsidosätta en person på grund av hans kön om denna anses mer meriterad för anställningen än den som blev vald, dock får arbetsgivaren utse den mindre meriterade ifall omständigheter vars syftar på något annat än på grund av kön, t.ex om handlandet har sin grund i arbetets art. Exempelvis kan det bestå av en manlig brukare som söker en manlig assistent på grund av vägande godtagbara skäl, brukarens integritet.
2. Arbetsgivaren får inte missgynna en person som befinner sig i tillstånd såsom graviditet, förlossning samt annan grund av kön inom sakfrågor gällande uttagning till anställning, utbildning, anställningslängd, lönevillkor eller andra arbetsvillkor.
3. Arbetsgivaren får inte tillämpa villkor baserade på t.ex löner och anställningar så att en grupp anställda missgynnas i jämförelse till en annan grupp anställda med likvärdiga arbetsuppgifter med kön som grund.
4. Arbetsgivaren får inte delegera, fördela eller leda arbete på ett sådant sätt att arbetstagare hamnar i en missgynnande position jämfört med andra med grund av hans kön eller könstillhörighet.
5. Arbetsgivare får ej varken häva, avskeda eller på något sätt bryta ett arbetsavtal samt omplacera eller permittera arbetstagare med basis av deras kön.

Dessa förfaranden som nämns ovan är enligt lag om diskriminering förbjuden om dessa baserar sig på arbetstagarnas könstillhörighet, detta faller under könsdiskriminering. Dock anses dessa ovan nämnda förfaranden inte som diskriminering enligt lag om det sker med en skälig grund, inte heller anses lagen om särskilt skydd för kvinnor som finner sig i tillstånd som graviditet som diskriminering gentemot andra grupper (Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, n.d.).

I lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, 11 § tolkas vad som sker om försummelse av lagen inträffat, vid försummelse skall skadestånd delas ut till den som försummats eller kränkts, skadeståndets skall betalas ut av den som gjort sig skyldig till brott och skall inte underskrida 3 240 €. Om försummelse eller kränkning sker i anställningsförfarande och där

bevisbörda finns som påvisar att arbetsgivaren inte hade anställt kandidaten även under icke-diskriminerande grunder så finns det ett tak på max 16 210 € i skadestånd till den arbetssökande. Stadganden och lag om straff för diskriminering i arbetslivet fastställs i strafflagen (Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, n.d.).

3.3 Rikssvensk rätt

Den rikssvenska lagen föreskriver missgynnade i anställningsförfaranden i och med graviditet i lagrummen LAS², föräldraledighetslag och diskrimineringslag. Sverige har särskilt anställningsskydd för gravida, då detta regleras efter EU:s lagstiftning. T.ex får inte gravida diskrimineras genom uppsägning som baserar sig på graviditet, vilket gäller oavsett typ av anställning. Om uppsägning sker skall det finnas saklig grund för denna som inte har sin grund i arbetstagarens graviditet eller föräldraledighet.

Som föräldraledig krävs det av arbetstagaren att hen meddelar arbetsgivaren om när hen skall komma tillbaka i arbete, då om flera arbetstagare sägs upp kan även den gravida/föräldralediga arbetstagaren sägas upp, dock först när hen kommit tillbaka i arbete. Orsaker till sådan uppsägning kan t.ex vara arbetsbrist.

När arbetstagaren kommer tillbaka i arbete skall det vara lika villkor, lön och arbetsuppgifter alternativt likvärdiga arbetsuppgifter (*Lexly*, n.d.).

3.3.1 Föräldraledighetslag

De som omfattas av föräldraledighetslagen och rätten till föräldraledighet förutom föräldrar kan även vara t.ex make, sambo, förordnad vårdnadshavare, adoptivföräldrar samt fosterföräldrar (Föräldraledighetslag, 1995a).

I 16 § förskrivs reglementet om förbud mot missgynnande i samband med anställningsförfaranden. Förbud råder från arbetsgivarens sida att diskriminera eller missgynna en arbetstagare var tar ut sin rättighet till ledighet samt i anställningsförfaranden i samband med anställningsintervjuer och urval. Arbetstagaren får inte heller missgynnas vid

² Lagen om anställningsskydd

sakfråga om befordran, utbildning, yrkespraktik, löne- och anställningsvillkor, arbetsuppgifter samt vis uppsägningar och hävningar av arbetsavtal men grund för arbetstagarens familjeledighet. Om arbetsgivaren säger upp eller häver ett avtal med anknytning till arbetstagarens familjeledighet anses denna ogiltig och därmed skall arbetstagaren få behålla sin tjänst.

Även under svensk lag, föräldraledighetslag 13 § har arbetstagaren skyldighet att meddela arbetsgivaren senast två månader före ledigheten (Föräldraledighetslag, 1995b).

3.3.2 Diskrimineringslagen

Syftet med den svenska diskrimineringslagen är att verka för jämställda rättigheter för alla oberoende könsidentitet, folkgrupp, religion, sexuell läggning samt ålder.

Diskrimineringslagen är tvingande och kan därför inte avtalas bort eller åsidosättas. Precis som i den finska lagen så talar man även här om direkt och indirekt diskriminering. Direkt diskriminering är när en individ behandlas på ett sådant sätt att hen försätts i en sämre situation i liknelse mot någon annan i en likvärdig situation anknytning till hennes könsidentitet eller annan ovan nämnd orsak. Indirekt diskriminering, när en individ missgynnas på grund av en regel, ett kriterium eller exempelvis en policy (Diskrimineringslagen, 2008).

I 2 kap. i diskrimineringslagen föreskrivs reglementet om diskriminering i arbetslivet. Där fastställs att en arbetsgivare ej får diskriminera arbetstagare, arbetssökande, praktikanter eller inhyrd arbetskraft. Dock godkänns särbehandling av det slag där det finns verkligt skäl på grund av arbetets karaktär och tvingande behov, särbehandling är även tillåten vid syfte att nå jämställdhet på arbetsplatsen.

Om en kandidat inte blivit utvald i anställningsförfarande har hen rätt till att få uppgifter om de meriter den kandidat som blivit utvald har. Den som upplever sig ha missgynnas kan begära att få samlade uppgifter skriftligt från arbetsgivaren. Dessa skall då innehålla uppgifter om utbildning, arbetserfarenheter och andra styrkande meriter. Arbetsgivaren har skyldigheter att aktivt arbeta för åtgärder gällande diskriminering i arbetslivet såsom anställningsfrågor, arbetsförhållanden, löne- och anställningsvillkor, anställning och

befordran, arbetsuppgifter, kompetensutveckling samt arbeta för att arbetstagare skall kunna vara yrkessamma i kombination med föräldraskap (Diskrimineringslagen, 2008).

Om könsdiskriminering sker i avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare ska det enligt denna lag anses som ogiltigt eller korrigeras på arbetstagarens yrkande. Avtal som sägs upp på grund av kön skall ogiltigförklaras med yrkande från arbetstagare. Arbetsgivare skyldig till könsdiskriminering skall betala skadestånd, men vid skälig orsak från arbetsgivare kan skadestånd utebli (Diskrimineringslagen, 2008).

3.3.4 Lagen om anställningsskydd

LAS är den lag som definierar/fastställer huruvida en arbetsgivare får avsluta avtal och avskeda arbetstagare. Lagen kan även under vissa omständigheter ge arbetstagare som varit tidigare anställda företrädesrätt då det handlar om återanställning. Uppsägning från arbetsgivaren måste ha en saklig grund, vilket betyder att arbetsgivaren kan yrka på att beslutet tagits på grund av arbetsbrist alternativt på grund av personliga skäl om arbetstagaren har misskött sig i sitt arbete. Dock måste en arbetsgivare som är missnöjd med arbetstagaren och anser att hen har misskött sig varsko hen om detta och ge en varning innan uppsägning kan övervägas, vid allvarliga brott kan avskedning ske utan varning. En arbetstagare vars tillstånd är graviditet eller familjeledighet kan sägas upp i kollektiva uppsägningar som t.ex arbetsbrist, dock anses inte uppsägningen gälla förens arbetstagaren är tillbaka i arbete eller förväntats vara tillbaka i arbete (Lagen Om Anställningsskydd - LAS, 1982).

3.4 Rättspraxis EU

Kapitlet tar upp tre betydande fall för gemenskapbestämmelser som tog upps i Europadomstolen.

3.4.1 Dekker - EU

År 1990 slog Europadomstolen fast att diskriminering i arbetslivet på grund av graviditet skall anses som direkt diskriminering, det var i fallet Dekker C-177/88 som detta framträdde. Tvisten stod mellan arbetsgivaren VJV-Centrum och arbetstagaren Elisabeth Dekker som ansökte en tjänst som lärare och hade blivit nekad anställning. Dekker var gravid under anställningsförfarandet. Grunden för nekanden från arbetsgivarens sida baserade sig på att bolaget inte skulle haft råd att anställa en gravid kvinna i och med hennes kommande mammaledighet eftersom kostnaderna skulle bli för höga och det saknades försäkring i bolaget som skulle täcka dessa kostnader. Därmed skulle bolaget lida av personalbrist under Dekkers mammaledighet då det inte ekonomiskt skulle ha råd med vikarie under hennes frånvaro. I och med kvinnans graviditet och kommande föräldraledighet nekades hon anställning trots att hon ansågs vara den mest kvalificerade sökande till tjänsten. Domen föll ut i att man bedömde målet stridande mot artiklarna 2.1 och 3.1 i likabehandlingsdirektivet för nekande av anställningskandidat på grund av hennes gravida tillstånd. Europadomstolen beslutade även om att det hade förekommit direkt diskriminering mot kön, då enbart kvinnor kan befinna sig i ett sådant tillstånd som graviditet (*C-177/88 Dekker*, 1990).

3.4.2 C-438/99 & C-109/00 - EG/EU

Dessa två fall har en stor betydelse i likabehandling mellan kvinnor och män i arbetslivet och genom dem förtydligar EG-domstolen gemenskapsbestämmelserna, det ena fallet C-438/99 ägde rum i medlemslandet Spanien och C-109/00 i Danmark.

Rättsfallet i Spanien rör sig om en kvinna som hade jobbat nio månader för en kommun. Anställningen var visstidsanställning där kvinnan och arbetsgivaren förnyade avtalet var tredje månad. När kvinnan skrev på sitt fjärde avtal dröjde det inte mer än tio dagar förrän hon mottog ett skriftligt meddelande från arbetsgivaren att hennes avtal skulle löpa ut 22 dagar senare. Avtalet i sig hade inget angivet datum om när det skulle upphöra att gälla på

samma sätt som de tidigare avtalen. Under de första tio dagarna på det nya avtalet hade arbetsgivaren blivit delgiven informationen om att kvinnan var gravid och skulle föda fem månader senare, kvinnan var alltså ca fyra månader in i graviditeten. Kvinnan väckte talan mot kommunen då hon ansågs sig diskriminerad. I den spanska nationella domstolen november. Kort därefter, den 23 augusti blev hon uppsagd. Arbetsgivaren baserade sin uppsägning på att kvinnan hade undanhållit sin graviditet under anställningsförfarandet. Kvinnan ansåg sig vara diskriminerad och att uppsägningen av hennes avtal stred mot den danska lagen gällande likabehandling och att hon blivit berövad sina rättigheter. Kvinnan väckte åtal i domstolen mot arbetsgivaren. Dock föll inte domen till kvinnans fördel. Domstolen ansåg att grunden för kvinnans talan mot arbetsgivaren inte som godtagbar då kvinnan hade undanhållit information om hennes graviditet vid anställningsförfarandet och att kvinnans beräknade förlossning skulle ske fem månader in i det sex månader långa anställningsförhållandet. Kvinnan överklagade domen till en högre instans, överrätten, där hennes överklagan godkändes med grunden att kvinnan hade missgynnats i samband med graviditet. I sin tur överklagade arbetsgivaren den nya domen till högsta instans. Arbetsgivaren yrkade på att gemenskapsrätten inte hade grund för att arbetsgivaren inte kunna säga upp kvinnan, för att kvinnan inte hade delgivit information om sin graviditet redan från anställningsförfarandet trots att kvinnan själv var upplyst om hennes tillstånd. Arbetsgivarens ansåg sig därför ha rätt att säga upp kvinnan då en stor del av anställningsförhållandet inte skulle kunna utföra det arbete hon blivit anställd för på grund av barnledighet. Arbetsgivaren ansåg inte att fallet rörde sig om direkt diskriminering på grund av graviditet som föreskrivs i gemenskapbestämmelserna eftersom kvinnan brutit mot lojalitetsplikt mellan arbetsgivare och arbetstagare (Europeiska Gemenskaperna, 1999/2000).

EG-domstolen preciserar gemenskapbestämmelserna gällande likabehandling mellan kvinnor och män i arbetslivet. Samtliga medlemsländer i EU är skyldiga att vidta de åtgärder som krävs för att säkerhetsställa att arbetstagare vars tillstånd är graviditet, moderskapsledighet eller föräldrarskapsledighet ej skall sägas upp. Undantag från bestämmelsen är om uppsägning sker utan anknytning till ovan nämnda orsaker. Gemenskapbestämmelserna skall genomsyra de nationella domstolarna och medlemsländerna har skyldighet att förhålla sig till dessa utan svängrum att kunna kompromissa eller utföra en ungefärlig tillämpning av lagen. Bestämmelserna är tydliga, det får inte ske uppsägning av

gravida kvinnor oberoende av anställningsförhållande t.ex tillsvidareanställning eller visstidsanställning. Anställningar som löpt ut som utan att förnyas kan dock inte likställas som uppsägning om inte skälet till att avtalet inte förlängts grundar sig på att kvinnan är gravid. Så länge en gravid kvinna anses vara förmögen att utföra sina arbetsuppgifter trots graviditet och inte återanställs med ett nytt avtal så anses det enligt bestämmelserna som direkt diskriminering mot kön. EG-domstolen fastställer och uppmärksammar att arbetsgivaren ej får neka kvinnan anställning på grund av hennes graviditet, oberoende om arbetsgivaren hänvisar till lojalitetsplikt, ekonomiska nackdelar eller att kvinnan kommer bli borta från arbete i och med moderskapsledighet. En gravid arbetstagare får ej sägas upp med dessa grunder (Europeiska Gemenskaperna, 1999/2000).

I båda fallen dömdes utfallet till fördel för de gravida kvinnorna, då uppsägning av arbetstagare vars tillstånd är graviditet utgör direkt diskriminering och i båda fallen anses uppsägningarna bero på kvinnornas graviditet (Europeiska Gemenskaperna, 1999/2000).

3.5 Hur ser diskriminering ut i arbetslivet gällande graviditet?

Trots att skyddet enligt lagstiftning är starkt för arbetstagare som finner sig i tillstånd som graviditet alternativt moderskapsledighet framkommer det att diskriminering sker på arbetsplatser, detta tros delvis bero på kunskapsbrist.

3.5.1 Gravid och visstidsanställning

Oavsett hur lagen lyder, råder det en stor osäkerhet gällande graviditet och visstidsanställning, det finns en tydlig bild över hur kvinnor i arbetslivet både har rädsla och okunskap om vad som faktiskt gäller. I många fall är barnfrågan skrämmande fram tills att kvinnan har en fast anställning som anses som en trygghet (*Juristen Svarar: Kan Graviditet Avsluta En Visstidsanställning?*, n.d.).

Enligt den svenska tidningen *SVD* (TT, 2013) är kvinnor i genomsnitt föräldralediga i 77 veckor, alltså ca 17,5 månader medans män i genomsnitt är föräldralediga i 25 veckor, ca fem månader. Detta är då enligt statistik för den svenska föräldraledigheten, vilket visar på en markant skillnad mellan kvinnorna och männen.

Finlandssvenska fackförbundet *Motiivi (Virkki, 2019)* skriver om ett fall där en kvinna som jobbade på visstidskontrakt i ca tre år som sjukskötare för en och samma arbetsgivare. Efter kvinnans graviditet och moderskapsledighet upphörde anställningsförhållandet helt då arbetsgivaren inte gav några nya avtal. Det som dock är problematiskt är att vikarien som anställdes i kvinnans plats under hennes moderskapsvikariat fick fortsatt förnyade avtal trots att kvinnans moderskapsledighet var över. Vikarens anställning gick sedan vidare till fastanställning. I samband med tvisten angav arbetsgivaren att hens beslut grundade sig på att den nya arbetstagaren ansågs mer meriterad och mer kompetent för arbetsuppgiften. Arbetsgivaren ansåg sig inte skyldig till att ta hänsyn till den tidigare arbetstagaren då arbetsgivaren anställt en person som denne ansåg mer lämplig för tjänsten. Enligt Helsingfors hovrätt, dom Nr 1401, Dnr S 00/1486, ansågs inte arbetsgivarens grund av kompetensjämförelse mellan de två kandidaterna som skälig orsak att inte erbjuda den tidigare anställda som varit på moderskapsledighet ett fortsatt anställningsförhållande. Den tidigare arbetstagaren ansågs kompetent för tjänsten enligt hovrätten. Förutom sakfrågan om kompetens hade arbetsplatsen i sin policy att anställningsförhållande skall förnyas automatiskt då arbetstagare varit på moderskapsledighet med samma arbetsuppgifter som innan.

Förbud råder i jämställdhetslagen om diskriminering i arbetslivet som orsakas och grundar sig på arbetstagarens graviditet, förlossning samt kopplingar till ens kön. En arbetsgivare får inte avsluta en visstidsanställning på grund av en graviditet, förkorta en anställning på grund av moderskapsledighet eller avstå från att förnya avtal på grund av graviditet, moderskapsledighet eller familjeansvar ifall arbetsgivaren fortfarande har behov av den tidigare tjänsten. Helsingfors hovrätt dömde arbetsgivaren att betala skadestånd och kompensation till den tidigare arbetstagaren för brott mot jämställdhetslagen. Trots att tjänsten och behovet fanns fick inte den tidigare anställda ett fortsatt anställningsförhållande och förnyat avtal (*Juristen Svarar: Kan Graviditet Avsluta En Visstidsanställning?*, n.d.).

I arbetslivet är det vanligt att kvinnor som diskrimineras på grund av graviditet befinner sig i en stor osäkerhet och rädsla. Dock är det sällan den som har blivit utsatt tar till rättsliga åtgärder och istället accepterar att hen har behandlats fel eller så vet inte arbetstagaren om

sina rättigheter. De flesta förekommande fall av diskriminering på grund av graviditet sker under visstidsanställningar, där arbetsgivaren upphör med att erbjuda nya avtal och istället anställer någon annan med grund för att den tidigare arbetstagaren har blivit gravid. Ett annat återkommande scenario är när en kvinna efter hennes graviditet återgår i arbete inte längre har kvar sina tidigare arbetsuppgifter och därmed halkat ner på företagets karriärstege. Det är ofta förekommande att kvinnor får frågan redan på anställningsintervju hur de ställer sig till familjeplaner och familjerelationer. Enligt lagen har arbetsgivaren rättighet att framföra frågan och därmed har arbetstagaren rätt att tala osanning i sakfrågan då den är irrelevant i ett anställningsförhållande (Hytönen, 2017).

3.5.2 Avbruten rekrytering

Det händer att rekrytering inte fullföljs då arbetsgivaren fått veta arbetssökaren är gravid, trots att arbetsgivaren redan givit erbjudande om anställning dock innan graviditeten blivit känd för arbetsgivaren. År 2018 lämnade DO³ i Sverige in en stämningsansökan mot den ideella organisation EIT Health Scandinavian CLC (EIT) där en kvinna hade diskriminerats i samband med avbruten rekrytering på grund av hennes graviditet och kommande moderskapsledighet. VD:n i organisationen EIT valde att återta erbjudandet om anställning av kvinnan efter upplysning om hennes tillstånd. I samband med att kvinnan tackade ja till tjänsten lämnade hon både ett löneanspråk samt upplyste om att hon befanns sig ett tidigt skede av graviditet. Då arbetsannonsen som organisation lagt ut beskrev tjänsten som heltidstjänst men att deltidsarbete kan överenskommas om det fanns skäligt behov, meddelade den arbetssökande samtidigt att hon var öppen för alternativa lösningar under hennes moderskapsledighet/föräldraledighet, som deltidsarbete. Trots detta återtogs anställningen för att organisationen menade att de behövde en arbetstagare som hade möjlighet att arbeta heltid (Diskrimineringsombudsmannen, 2019).

DO ansåg att sakfrågan hörde samman med diskriminering mot kön i arbetslivet.

Organisationen vittnade om att beslutet om återtagandet baserade sig på arbetstagarens löneanspråk. Dock fanns det klara kopplingar om missgynnande med grund av graviditet, könsdiskriminering. DO la fram bevisning i form av e-postmeddelanden där EIT i sitt

³ Diskrimineringsombudsmannen

återtagande av anställningen förklarar för kvinnan att tjänsten återtas då de krävde att den anställda kunde jobba hela året ut. Dagarna efter svarade kvinnan EIT med att hon var både besviken och upprörd över organisationens agerande. När EIT svarade kvinnan på nytt hade de ändrat sitt skäl till återtagandet och meddelade att beslutet berodde inte på hennes graviditet utan hade sin grund i hennes löneanspråk. Stämningsansökan ligger ännu hos Arbetsdomstolen, och DO yrkar på att en diskrimineringsersättning på 70 000 kr skall betalas till den arbetssökande kvinnan (*DO: Rekrytering Avbröts Efter Graviditetsbesked*, 2020).

Ett liknande fall i Finland ligger hos tingsrätten och inväntar beslut. En kvinna misstänks ha missgynnats i rekrytering på grund av sin graviditet. Organisationen som misstänks ha missgynnats kvinnan använde sig av ett externt rekryteringsföretag. Kvinnan var den kandidat som kom längst i rekryteringsprocessen och även den som organisationen tog ut i sin urvalsprocess. Då organisationens representant och kvinnan som blivit utvald diskuterade erbjudandet om tjänst och dess detaljer närmare, nämnde arbetssökaren sitt tillstånd, hennes graviditet. Efter att samtalet med organisationens representant hade ägt rum kvarstod inte längre anställningserbjudandet och organisationen fortsatte söka ny medarbetare till samma tjänst. Därefter började kvinnan misstänka att hon blivit diskriminerad som följd av sin graviditet. Organisationen i fråga ville erbjuda kvinnan tjänsten men avstod efter att hennes graviditet framkommit. Jämställdhetsombudsmannens bedömning av fallet baseras på att tjänsten lediganslås två gånger, då kvinnan sökte tjänsten samt efter att erbjudandet om tjänsten uteblivit. Under den första rekryteringsprocessen var det kvinnan som blev utvald och organisationen ville erbjuda henne tjänsten. När graviditeten uppdagades lediganslogs tjänsten på nytt. Antagandet om diskriminering från jämställdhetsombudsmannen grundar sig på att organisationen kände till kvinnans tillstånd och kunde inte påvisa att graviditeten inte var orsaken att hon inte valdes ut till tjänsten. Dock påstod organisationen att orsaken grundade sig i att de var övertygade om att de kunde finna en likvärdig kandidat eller mer meriterad kandidat till tjänsten. Det organisationen inte kunde påvisa var att det inte fanns annan skälig orsak till uteblivet anställningserbjudande, t.ex bristande meriter och lämplighet för kvinnans anställning. Jämställdhetsombudsmannen bedömde att arbetssökandes graviditet hade varit avgörande för organisationens beslut om anställningserbjudande och därav bedöms organisationens handling som diskriminering enligt jämställdhetslagen (*Jämställdhetsombudsmannen*, 2020).

3.5.3 Att ljuga om sin graviditet

Under 2018 skedde det minst sex stycken stämningsansökningar som var aktuella i Arbetsdomstolen i Sverige, arbetartidningen *Arbetet* tar upp ett par av dessa fall och menar att om du är kvinna, gravid och uppger denna omständighet för arbetsgivaren så kan ärligheten stå dig dyrt. Trots att skyddet för gravida i arbetslivet är stort samt reglerat så förfördelas kvinnor ännu. Det är dock ofta svårt för den som upplever att hon diskriminerats på grund av sin graviditet, att finna bevisbörda. Mörkertalet av kvinnor som diskrimineras misstänks vara stort. Förbundsjuristen Marie Nordström på LO-TCO⁴ Rättsskydd menar att mörkertalet beror på att kvinnor kanske inte har orken att gå igenom en rättsprocess. Nordström menar även att kvinnor inte vill anses som besvärliga eller utsätta sig för hämndaktioner (Waltersson, 2018).

Det som framkommer i samtliga utredningar, stämningar och domar som arbetartidningen *Arbetet* har undersökt är att alla fall har en gemensam nämnare; kvinnornas problem på arbetsplatsen började i samband med att de berättade om sin graviditet. Intervju är inte längre aktuellt, jobberbjudanden dras tillbaka eller provanställningar avslutas tidigare och plötsligt. Av de få stämningar som har lämnats in slutar vanligtvis i förlikning mellan den diskriminerade och företaget oftast till fördel för kvinnan. Fall som rör diskriminering mot gravida är väldigt dålig marknadsföring för företaget. Nordström menar även att man skall vara försiktig med att tala om sin graviditet till arbetsgivaren, speciellt om man finner sig i en provanställning eller visstidsanställning. Men det är klart inte alltid så enkelt, vissa kvinnor syns graviditet redan tidigt och andra mår illa och därav kan det vara svårt att dölja sitt tillstånd (Frisk, 2018a).

Faktum är att enligt både den finländska och svenska lagen finns det inget som styrker att en kvinna måste meddela arbetsgivaren om graviditet. Dock har arbetstagaren skyldighet att meddela arbetsgivaren minst två månader före en planerad barn- och föräldraledighet. Viktigt att notera är att arbetstagaren har upplysningsplikt mot arbetsgivaren vid anställningsförfaranden. Dock anses graviditet som en personlig omständighet som saknar

⁴ TCO - tjänstemännens centralorganisation, en sammanslutning av 13 svenska fackförbund. LO - landstagarorganisationen, ett samarbete mellan 14 svenska fackförbund.

betydelse om kvinnan besitter tillräcklig kompetens för tjänsten eller inte. Därför anses den allmänna uppfattningen att arbetstagaren inte har några skyldigheter att tala sanningenligt vid frågor i anställningsförfaranden gällande sin graviditet (*Försäkringskassan*, n.d.), (Arbetsavtalslag, 2001b), (Lag Om Avtal Och Andra Rättshandlingar På Förmögenhetsrättens Område, 1915).

I en annan artikel ur arbetstidningen *Arbetet* har journalisten Martina Frisk listat utgångarna för de rättsfall mellan år 2014 och 2018. Rättsfallen nedan beskriver varför arbetstagare skall tänka efter innan man berättar om sin graviditet (Frisk, 2018b).

Kvinna blev uppsagd efter förlossning - 2018. När kvinnan kom hem efter sin förlossning väntade det ett brev till henne från arbetsgivaren, hon hade fått sin provanställning avslutad. Kvinnan tog kontakt med DO⁵ som gjorde en stämningsansökan. DO bedömde att avslutandet av kvinnas provanställning var kopplad till graviditeten. DO förlorade i AD⁶.

Kvinna förlorade sin provanställning i samband med vabbande - 2018. Kvinnan som arbetade som restaurangbiträde var hemma och vabbade sitt sjuka barn. Hon tog då emot ett samtal från sin arbetsgivare som meddelade att restaurangen ej kunde ge en anställning till en person med barn. HRF⁷ yrkar på att restaurangen missgynnat kvinnan på grund av hennes föräldraledighet. Rättsfallet nådde förlikning och restaurangen gav ersättning på 40 000 kr till kvinnan.

Kvinnans anställningserbjudande återtogs - 2018. Kvinnan blev erbjuden anställning hos ett företag som säljer babyartiklar. I samband med att avtalet skrevs under meddelade hon att hon befanns sig i ett tidigt stadium av en graviditet. Arbetsgivaren svarade med att hennes anställning måste ses över och övervägas på nytt. Kort därefter mottog kvinnan beskedet att hon inte längre var aktuell för anställning. Eftersom avtalet redan skrivits på blev kvinnan avskedad av företaget. LO-TCO yrkar på att kvinnan avskedades utan skälig grund och

⁵ Diskrimineringsombudsmannen

⁶ AD - Arbetsdomstolen

⁷ Hotell- och restaurangfacket

därmed blivit diskriminerad på grund av hennes graviditet. Rättsfallet nådde förlikning mellan parterna.

Kvinna blev tvingad av arbetsgivaren införskaffa ett till läkarintyg - 2018. Arbetsgivaren på en matvarukedja krävde av en arbetstagar som blivit sjukskriven med läkarintyg under sin graviditet, att resa till en annan stad för att införskaffa sig ett nytt läkarintyg. Kvinnan hade redan med läkarintyg blivit ordinerad vila för fostrets skull. Resan skulle innebära hälsorisk för både kvinnan och fostret. LO-TCO gjorde en stämningsansökan. Förlikning nåddes mellan parterna.

Kvinna fick motstånd och kritik från företag efter anmälan till DO - 2018. Kvinnan arbetade på ett återvinningsföretag när arbetsgivaren fick kännedom om att kvinnan anmält företaget till DO för diskriminering mot graviditet. Då kallade arbetsgivaren till möte. Kvinnan möttes av motstånd och hård kritik under mötet för att hon anmält företaget och fick beskedet att hennes anställning kunde riskeras på företaget. Dock hade kvinnan spelat in mötet och därmed kunde hon ge bevisunderlag för vidare förhandling. Parterna nådde förlikning i rättsfallet.

Chefen kallade till stormöte angående kvinnans graviditet - 2018. Kvinnan hade varit anställd på ett säkerhetsbolag och på hennes avtal var både vikariat och tillsvidareanställning ikryssat då hon i början av sin anställning skulle ta ett vikariat för en kollega för att sedan övergå till sin ordinarie tjänst som tillsvidareanställd. Kvinnan hade varit anställd några månader när hon anförtrodde sig till en kollega om sin graviditet som befanns sig i ett tidigt stadie. Därefter gick kollegan och meddelade chefen om vad hen fått berättat för sig varefter chefen bjöd in alla anställda till ett stormöte, alla utom den gravida kvinnan. Ämnet för mötet var kvinnans graviditet. Kvinnan anmälde händelsen som kränkande särbehandling varpå företaget gjorde en internutredning. När internutredningen avklarats kallades det till möte mellan kvinnan och företagets representant samt chef. Under mötet möttes hon av beskedet att hennes anställning endast var en visstidsanställning och därmed tidsbegränsad. De menade att det blivit ett misstag att tillsvidareanställning hade kryssats i när avtalet skrevs. Parterna nådde förlikning och företaget fick betala ersättning till kvinnan.

Kvinnan berättade om sin graviditet ”glöm jobbet!” - 2017. Under början av en anställning på ett taxibolag berättade kvinnan som blivit anställd för sin chef om sitt tillstånd, graviditet. Efter samtalet mottog hon ett sms av taxibolagets ägare att hon kunde glömma sin anställning hos dem. I DO:s stämningsansökan yrkar de på 100 000 kr i ersättning för diskriminering. Taxibolaget medgav diskriminering och ersatte kvinnan.

Kvinna blev av med jobbet efter gravidbesked - 2017. Under sina provanställning på en restaurang meddelade kvinnan sin chef om sitt tillstånd, graviditeten. Chefen avslutade hennes anställning därefter. I samband med att kvinnan meddelade om sin graviditet berättade chefen för henne att denne skulle stödja henne under en abort. Parterna nådde förlikning och restaurangen ersatte kvinnan i betalning.

Berättade om sin graviditet under intervju - 2015. Under intervjun som chaufför på ett transportbolag berättade kvinnan om sin graviditet när hon fick frågan. Hon möttes då av att bolaget inte provanställer gravida kvinnor. AD⁸ domslut var att kvinnan blivit könsdiskriminerad och transportföretaget betalade kvinnan 75 000 kr i ersättning.

Chefen kallade kvinnan tjock - 2015. I samband med att en kvinnlig frisör blev gravid yttrade sig hennes chef negativt om hennes tillstånd, bland annat kallade chefen henne för tjock. Chefen nämnde också i samma stund att kvinnan inte skötte sitt jobb. Kort därefter blev kvinnan uppsagd. Domslutet i AD meddelar att arbetsgivaren brutit mot anställningsskyddslagen, diskrimineringslagen och mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen. Kvinnan fick ersättning på 135 000 kr.

Kvinna vabbade, fick samtal från chefen - 2014. Redan vid anställningsintervjun ställdes kvinnan inför frågan om hon hade barn och vem som i så fall vabbade om så skulle behövas. När kvinnan sedan var hemma för att vabba mottog hon ett samtal från sin chef om att hon inte behövde komma tillbaka till arbete då hon var hemma på vab, hon blev avskedad. Eftersom företaget inte besvarade DO:s stämningsansökan i tid dömdes rättsfallet till kvinnans fördel, företaget fick betala 100 000 kr i diskrimineringsersättning.

⁸ Arbetsdomstolen

Avblåst intervju - 2014. Kvinnan hade ansökt om en anställning som biståndshandläggare i Borås Stad och blev kallad på intervju. Innan intervjun hade kvinnan meddelat att hon var gravid. Kvinnan fick då som svar att hon inte längre var av intresse för anställningen och Borås Stad avblåste intervjun, dock var hon välkommen att söka på nytt efter föräldraledigheten. Borås stad erkände diskriminering och betalda kvinnan 50 000 kr i diskrimineringsersättning.

3.5.4 Normen om familjeansvar

Finländska jämställdhetsombudsmannen Jukka Maarianvaara menar att det finns en större risk för kvinnor att missgynnas i arbetslivet eftersom enligt normen är det kvinnorna som tar mer familjeansvar. Arbetsgivare är alltså mindre benägna att anställa en gravid arbetstagarare i jämförelse mot en arbetstagarare som varken är gravid eller möjligtvis kvinna i fertil ålder på grund av att det har en negativ inverkan på företagets ekonomi samt att på grund av arbetstagararens nyttjanderätt för barnledighet. Maarianvaara menar att det finns en utpräglad syn angående gravida kvinnor och dess barnledigheten. Trots att lagstiftning är tydlig gällande diskriminering mot gravida kvinnor i arbetslivet så finns det en stor kunskapsbrist gällande saken, både bland arbetsgivare samt arbetstagarare. Om fler män skulle ta en större hemma roll under föräldraledigheten skulle det förmodligen ge gravida och kvinnor med barn en mer positiv inverkan i arbetslivet och gynna kvinnors arbetssituation. Med en mer balanserad hemmaroll mellan män och kvinnor skulle diskriminering gentemot gravida minska markant. (Hytönen, 2017)

Enligt den Svenska regeringen (*Hela Lönen, Hela Tiden Utmaningar För Ett Jämställt Arbetsliv*, n.d.) skall det råda jämbördig tillgångar av makt och inflytande i samtliga samhällsrelaterade områden och där av även arbetslivet, dock är faktum att det inte gör det. Det har blivit bättre genom åren men stor skillnad råder fortfarande på t.ex chefspositioner. Forskningen pekar bland annat på att kvinnor tar ett större familjeansvar samt utsätts för diskriminering men också att män är mer riskbenägna än kvinnor. Samtidigt menar forskningen att kvinnors karriär inte nödvändigtvis behöver orsaka att hon missgynnas på grund av familjeliv men däremot har man sett att mäns karriärer gynnas av ett högre antal

egna barn, i motsats till kvinnorna. Den svenska regeringen kallar detta fenomen för faderskapspremie, ju fler barn fadern har desto bättre karriärmöjligheter.

4. DISKUSSION

4.1 Analys

Ofta kan gravida eller kvinnor som befinner sig i en fertil ålder hamna i en ofördelaktig position när det kommer till anställningsförfaranden. Lagstiftningen för diskriminering av gravida i arbetslivet är tydlig och visar på ett starkt skydd för gravida, detta gäller samtliga medlemsländer i EU. Enligt förbundsjuristen Nordström sker diskriminering trots den bindande lagen, dock väcker knappt en bråkdel åtal. Mörkertalet beror på att kvinnor kanske inte har orken att gå igenom en rättsprocess. Vanligen är det kvinnor med visstidsavtal som drabbas, t.ex att avtal bryts i förtid då arbetsgivaren blivit upplyst om arbetstagarens tillstånd.

Som arbetstagare har man upplysningsplikt och får inte undanhålla information från arbetsgivaren som kan påverka arbetsutförandet. Dock anses graviditet vara ett undantag eftersom en graviditet är en personlig omständighet som inte påverkar en kvinnas kompetens för att utföra sitt arbete. Det är alltså inte olagligt att ge ett vilseledande svar till arbetsgivaren om arbetstagare skulle få en fråga om hon var gravid t.ex under anställningsintervjun eller under rekrytering. Däremot har arbetstagaren skyldighet att meddela arbetsgivaren två månader innan planerad föräldraledighet.

Jag har uppfattat att det finns en osäkerhet bland kvinnor som funderar på att starta en familj, man har en rädsla i och med att man saknar tillsvidareanställning. I många fall är det mamman som är hemma den större delen av barnledigheten vilket resulterar i att det är just kvinnor som missgynnas i samband med graviditet och moderskapsledighet. Kanske det är en fråga om lön, om att mannen tjänar mer och därav är kvinnan hemma, men det reflekterar missgynnande av gravida och kvinnor i fertil ålder som ofta måste bromsa sin karriär för barnafödande.

4.2 Validitet och reliabilitet

Validitet avser det relevanta sammanhanget mellan innehåll och frågeställning medan reliabilitet avser trovärdigheten (Gunnarsson, 1999).

Jag anser att validiteten och reliabiliteten i studien är hög då materialet är relevant för frågeställningen och baseras på lagstiftning.

4.3 Förslag till vidare forskning

För att kunna gå djupare in i ämnet skulle det vara intressant att se över statistiken om hur gravida arbetstagare missgynnas i arbetslivet. Det skulle även vara intressant med intervjuer med både stora och små organisationer om hur de ser på sakfrågan samt hur de arbetar för att aktivt arbeta med de åtgärder som krävs för likabehandling för gravida i arbetslivet.

4.4 Slutsats

Under arbetet med examensarbetet har jag uppmärksammat hur lätt en skamkänsla infinner sig när sakfrågan om graviditet i anställningsförfaranden och anställningsförhållanden i arbetslivet kommer på tal. Under skrivandets gång har jag ofta fått frågan om vilket ämne jag skriver mitt examensarbete om. När jag berättat att det handlar om gravidas rättigheter i anställningsförfaranden har det ofta blivit en mer eller mindre lite spänd stämning, speciellt med personer som befinner sig i chefs-, vd- eller rektoreringspositioner. Det är ett ämne som är känsligt och ett ämne som jag upplever att man väldigt ogärna diskuterar.

Enligt lagstiftningen har gravida kvinnor ett mycket starkt skydd mot diskriminering i arbetslivet. Man kan till och med säga att skyddet för en gravid kvinna är starkare än för andra arbetstagare. Lagstiftningen är både tydlig och tvingande. Om en gravid eller moderskapsledig arbetstagare sägs upp anses det ha direkt koppling till hennes graviditet om inte en annan saklig och grundlig orsak för uppsägningen kan påvisas. Det finns ingen direkt skillnad mellan den rikssvenska och finländska lagstiftningen angående diskriminering mot

gravida tack vare de europeiska gemenskapsbestämmelserna. Dock är det klart att diskriminering av gravida är vanligt förekommande när man ser till rättspraxis och kvinnors berättelser. Problematiken ligger i att kvinnor kontinuerligt diskrimineras trots att lagstiftningen är bindande och kvinnor sällan väcker åtal trots att åtal skulle gynna kvinnan. Jag anser att lagen ger ett starkt skydd men tyvärr speglar inte lagstiftningen verkligheten. Bevisligen av det som framkommit i studien sker det diskriminering av gravida kvinnor i arbetslivet.

Normerna i dagens samhälle medverkar till att diskriminering av gravida sker, eftersom det är till stor del kvinnan som är hemma med barn. Därmed löper kvinnor större risk att diskrimineras i arbetslivet i sambands med graviditet, moderskapsledighet och föräldraledighet.

KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

Ahlinder, E. (2016). *Kritisk rättsdogmatisk metod*.

[https://www.jurinst.su.se/polopoly_fs/1.293333.1471953905!/menu/standard/file/Kritisk_rattsdo
gmatisk_metod.pdf](https://www.jurinst.su.se/polopoly_fs/1.293333.1471953905!/menu/standard/file/Kritisk_rattsdo
gmatisk_metod.pdf)

Arbetsavtalslag, (55/2001). Justitieministeriet (2001).

<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055>

Arbetsavtalslag, (55/2001). Justitieministeriet (2001).

<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055#L4P1>

Bruun, N., & von Koskull, A. (2006). *Allmän arbetsrätt. 3: e uppl.* Schildts Förlags AB, Helsingfors.

C-177/88 Dekker, (Europa domstolen 1990).

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:61988CJ0177&from=SV>

Direktiv 2006/54/EG, (2006/54/EG). Europaparlamentet och europeiska unionens råd (2006).

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054&from=SV>

Direktivet 92/85/EEG, (92/85/EEG). Europeiska gemenskapernas råd (1992).

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/HTML/?uri=CELEX:31992L0085&from=EN>

Diskrimineringslagen, (2008:567). Arbetsmarknadsdepartementet MRB (2008).

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskriminerin
gslag-2008567_sfs-2008-567](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskriminerin
gslag-2008567_sfs-2008-567)

Diskrimineringslag, (1325/2014). Justitieministeriet (2010).

[https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpik
a%5D=diskrimineringslag](https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpik
a%5D=diskrimineringslag)

Diskrimineringsombudsmannen, (2019/4). Diskrimineringsombudsmannen (2019/4).

Diskrimineringsombudsmannen (2019).

[https://www.do.se/globalassets/diskrimineringsarenden/arbetsdomstol/stamning-pro2019-4-gravi
ditet.pdf](https://www.do.se/globalassets/diskrimineringsarenden/arbetsdomstol/stamning-pro2019-4-gravi
ditet.pdf)

DO: Rekrytering avbröts efter graviditetsbesked. (2020).

<https://www.do.se/om-do/pressrum/aktuellt/aktuellt-under-2019/do-rekrytering-avbrots-efter-graviditetsbesked/>

Europeiska gemenskaperna, (C-438/99)(C-109/00). EG-domstolen (1999/2000).

<https://ec.europa.eu/commission/presscorner/home/en>

Föräldraledighetslag, (1995:584). Arbetsmarknadsdepartementet ARM (1995).

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584

Föräldraledighetslag, (1995:584). Arbetsmarknadsdepartementet ARM (1995).

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584

Försäkringskassan. (n.d.). Retrieved April 13, 2021, from

<https://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/foraldraledighet/foraldraledig-medarbetare>

Frisk, M. (2018a, December). Juristens råd: Berätta inte att du är gravid förrän du måste. *ARBETET*.

<https://arbetet.se/2018/12/06/juristens-rad-beratta-inte-att-du-ar-gravid-forran-du-maste/>

Frisk, M. (2018b, December). Lista: Så gick det i rättsfall om föräldralediga och gravida. *ARBETET*.

<https://arbetet.se/2018/12/06/lista-sa-gick-det-i-rattsfall-om-foraldralediga-och-gravida/>

Gunnarsson, R. (1999). *Validitet och reliabilitet*. <https://infovoice.se/validitet-och-reliabilitet/>

Hela lönen, hela tiden Utmaningar för ett jämställt arbetsliv. (n.d.). Retrieved April 18, 2021, from

<https://www.regeringen.se/49bee9/contentassets/e1971fad207e41c2b54d82784aae239e/sou-2015-50-kapitel-9-12--bilagor-hela-lonen-hela-tiden--utmaningar-for-ett-jamstallt-arbetsliv.pdf>

Hytönen, K. (2017, October 2). *Gravida kvinnor diskrimineras fortfarande i arbetslivet*.

<https://svenska.yle.fi/artikel/2017/10/02/gravida-kvinnor-diskrimineras-fortfarande-i-arbetslivet>

Jämställdhetsombudsmannen, (TAS 338/2019). Jämställdhetsombudsmannen (2020).

<https://tasa-arvo.fi/sv/-/misstanke-om-diskriminering-pa-grund-av-graviditet-vid-rekrytering-tas-338-2019-utfardat-6.4.2020->

Juristen svarar: Kan graviditet avsluta en visstidsanställning? (n.d.). Retrieved September 26, 2020, from

<https://motiivilehti.fi/sv/lehti/artikkeli/juristen-svarar-kan-graviditet-avsluta-en-visstidsanstallning/>

Lagen om anställningsskydd - LAS, (1982:80). Arbetsmarknadsdepartementet ARM (1982).

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80

Lag om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, (1915:218).

Riksdagsförvaltningen (1915).

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1915218-om-avtal-och-andra-rattshandlingar_sfs-1915-218

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, (609/1986). Justitieministeriet. Retrieved September 26, 2020, from

<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Lag%20om%20j%C3%A4mst%C3%A4lldhet%20mellan%20kvinnor%20och%20m%C3%A4n%20>

Lexly. (n.d.). Retrieved March 2, 2021, from

<https://lexly.se/artiklar/arbetsratt/vilka-regler-galler-vid-graviditet-och-foraldraledighet>

Recastdirektivet, (2006/54/EG). EU-domstolen (2009).

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=SV>

Strafflag, (39/1889). Justitieministeriet (1889).

<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1889/18890039001?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=strafflag>

Virkki, A. (2019, January 22). *Juristen svarar: Kan graviditet avsluta en visstidsanställning?*

<https://motiivilehti.fi/sv/lehti/artikkeli/juristen-svarar-kan-graviditet-avsluta-en-visstidsanstallning/>

Waltersson, Y. (2018, December). Är du gravid? Ljug! *ARBETET*.

<https://arbetet.se/2018/12/06/ar-du-gravid-ljug/>

YTN. (n.d.). *Anställningsguide*. Retrieved January 20, 2021, from

<https://www.lakimiesliitto.fi/site/assets/files/19707/anstallningsguide28122016.pdf>

<https://www.lakimiesliitto.fi/site/assets/files/19707/anstallningsguide28122016.pdf>