

KVOTERING OCH FAKE NEWS

Dagens Industri, DI, har ifrågasatt hur några av börsens största fondförvaltare driver sitt mångfalds- och inkluderingsarbete. Bland annat anses att "kvoteringsregimer" håller på att breda ut sig i kölvattnet av den amerikanska människorättsrörelsen Black Lives Matters som arbetar mot strukturell diskriminering.

DI SKRIVER: "Man använder kvotering och kvoteringsmål vad gäller styrelser, ledningsgrupper och arbetsgrupper."

Vi har lärt oss under pandemin att en massa rykten och falska påståenden, "fake news", inte är bra. Låt oss därför igen titta på fakta vad gäller begreppet kvotering, diskriminering och social hållbarhet.

Kvotering innebär att fördela i andelar eller bestämma andelar av (SAOL). När det gäller arbetslivet och vid utbildningar kan vi konstatera att kvotering är en form av diskriminering och är förbjuden. Detta fastslogs redan år 1993 genom EU-domen C 450/93 Kalanke.

Domstolen konstaterar att en "nationell reglering som undantagslöst och ovillkorligt garanterar ett företräde för kvinnor vid tillsättning eller befordran går längre än att bara främja möjligheter till befordran och överskrider gränsen för undantaget i artikel 2.4 i likabehandlingsdirektivet".

Sverige fälldes också i målet om Thamprofessorerna C-407/98.

Justitiekanslern, JK, prövade ett antal fall vad gäller kvotering till högskolan och där viss kvot av platserna tilldelades studenter med utländsk bakgrund alternativt underrepresenterat kön. Exempelvis Mål T 51-04 Josefine Midander mot staten. Samtliga fälldes.

SVERIGE HAR EN diskrimineringslag (2008:567), DL, som tar sikte på att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

"Att sätta upp mål för sitt hållbarhetsarbete är inte olagligt och handlar inte om 'kvoteringsregimer' utan om en viljeriktning."

Syftet med lagstiftningen är att:

1. Individer ska få sina rättigheter/fall prövade av domstol,
2. Motverka diskriminering på bred front, bland annat strukturell diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatser. Arbetet ska bedrivas processinriktat och handlingsplaner med mätbara mål ska upprättas.

SOCIAL HÅLLBARHET regleras bland annat i Årsredovisningslagen (1995:1554), EU-direktiv 2014/95/EU, som kräver att börsnoterade företag redovisar sociala hållbarhetsfrågor: jämställdhet, arbetsvillkor, hälsa och säkerhet samt respekt för mänskliga rättigheter. Varje bolagsstyrelse ska dessutom redovisa sin mångfaldspolitik; sammansättningen i styrande organ, målet med policyn, hur den genomförts och resultatet av genomförandet.

Att sätta upp mål för sitt hållbarhetsarbete är inte olagligt och handlar inte om "kvoteringsregimer" utan om en viljeriktning. Det är tvärtom önskvärt och bra med mål och handlingsplaner.

Avslutningsvis kan vi konstatera att forskningen är tydlig; företag som arbetar med social hållbarhet har mycket att vinna och lite att förlora. (*Why Diversity Teams Are Smarter*, Katherine Phillips, Columbia, edu). Lagstiftningen är i detta fall hjälpsam.

ANN-KATRINE ROTH

Expert inom jämställdhet, mångfald och inkludering.

Hon undervisar vid juridiska institutionen, vid Stockholms universitet, och har tidigare jobbat inom finansvärlden och på Jämo.



ANJA CALLIUS / ONE EYED

I NÄSTA NUMMER:

SPECIALEN:

RUNDGÅNG
I MASKINERIE
– FÖRBUND BLIR
MEDLEMMAR I
ARBETSGIVAR-
ORGANISATIONER

PROFILEN

Anna Ekstedt
– ambassadör mot
människohandel

KOMMER UT
23 DECEMBER