



Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Deres ref.

Vår ref / Saksbehandler

12/192-2 462 &13

Randi Røvik / tlf. 23 06 45 70

Dato:

27.02.2012

HØRING - LOVFORSLAG OM TYDELIGGJØRING AV RETTIGHETER VED FORELDREPERMISJON

Fagforbundet viser til ovennevnte høring om Lovforslag om tydeliggjøring av rettigheter ved foreldrepermisjon, som er en oppfølging av Meld. S 6 (2010-1011) Likestilling for likelønn.

Vi støtter i hovedsak forslaget til en ny lovbestemmelse i likestillingsloven, men har noen kommentarer til forslaget ut over de spørsmål departementet ber om svar på.

Fagforbundet mener det er nødvendig å tydeliggjøre rettighetene i en egen lovbestemmelse. Slik det er dokumentert i en rekke sammenhenger, er denne formen for diskriminering og forskjellsbehandling en medvirkende faktor til manglende likestilling og likelønn. En tydeliggjøring vil gjøre regelverket mer tilgjengelig, og bidra til å øke forståelsen for diskrimineringsforbudets rekkevidde. Noe som igjen vil bidra til å fremme likestilling og bedre kvinners stilling i tråd med likestillinglovens formål.

Det er først og fremst kvinner som rammes av diskriminering og forskjellsbehandling i forbindelse med graviditet, fødsel og foreldrepermisjon. En tydeliggjøring av rettighetene må nødvendigvis innrettes slik at de forhold som gir behov for et tydeligere regelverk har hovedfokus.

Når det gjelder selve benevnelsen på lovforslaget mener vi derfor det ikke er tilstrekkelig å bruke benevnelsen *foreldrepermisjon*, selv om det i lovteksten fremkommer at bestemmelsen gjelder tilsvarende ved andre permisjoner knyttet til graviditet og fødsel. Vi oppfatter dette som en misforstått "nøytralisering" av begrepsbruken og en nedtoning av den særstilling kvinner faktisk er i ved svangerskap og fødsel, også når det gjelder diskriminering og forskjellsbehandling på grunn av svangerskap, fødsel og omsorgsansvar.

Et av likestillingslovens formål er fremdeles å bedre kvinners stilling, og lovens § 3 innebærer at det er direkte diskriminering å sette en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville vært på grunn av graviditet og fødsel. Vi er enig i at det er behov for å tydeliggjøre regelverket, men kjønnsnøytralitet kan ikke være et overordnet prinsipp i denne sammenhengen.

Vi foreslår derfor at lovbestemmelsen omformuleres både når det gjelder overskrift, og innhold.

Når det gjelder forankring i likestillingsloven ser vi dette som en konsekvens av at diskriminering og forskjellsbehandling i denne sammenhengen er definert som kjønnsdiskriminering, men mener det er nødvendig å vurdere en nærmere presisering i arbeidsmiljøloven. Kjønnsdiskriminering reguleres ikke i arbeidsmiljøloven, men i og med at likestillingsloven også har bestemmelser som omfatter arbeidsforhold mener vi det bør vurderes om det skal gjøres en tilføyelse i arbeidsmiljøloven § 13-1 (4) som omtaler diskriminering og forskjellsbehandling i forbindelse med graviditet, fødsel og foreldrepermisjon.

Til spørsmålet om hvilke rettigheter som bør lovfestes mener vi det er ønskelig at også ammepermisjon omfattes av vernet. Slik vi forstår høringsnotatet er det en avgrensning med hensyn til at ”lovbestemmelsen skal gjelde alle fulltids fravær fra arbeidet....”, og registrer at ammepermisjon ikke er omtalt eller vurdert som grunnlag for regulering, selv om amming er en vesentlig del av omsorgen for små barn, og er regulert med egne permisjonsrettigheter.

Vi mener, som nevnt over, at det er behov for å tydeliggjøre lovteksten med hensyn til svangerskap og fødsel. Slik høringsnotatet er utformet oppfatter vi at det er uklart om det menes at det skal være samme vern for foreldrepermisjon, fødsel og svangerskap. Det er derfor behov for en gjennomgang av kommentarene til lovteksten slik at det ikke oppstår slik tvil. Dette har også betydning for hvordan lovbestemmelsen vil fungere som veiledning til arbeidsgivere og arbeidstakere.

Når det gjelder høringsnotatets vurdering av endringer som kan gi grunnlag for unntak, er det positivt at det fremkommer at det skal mye til for at unntaksregelen kommer til anvendelse. Vi mener en vesentlig del av vurderingen her må være om arbeidstakeren er informert om eventuelle endringer i løpet av permisjonstiden, slik det ellers forutsettes i arbeidslivet.

Vi vil avslutningsvis gi uttrykk for at det er positivt at likestillingsloven videreføres og styrkes, og at det varsles at det skal arbeides for å få til et robust og harmonisert diskrimineringsvern basert på dagens modell med egne lover for de ulike diskrimineringsgrunnlagene.

Med hilsen
FAGFORBUNDET

Mette Nord
(sign)
nestleder

Kopi:

LO