

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep

0030 Oslo

Deres ref 200702972-/SLH

Vår ref 207.08/NSS

Dato 18.11.2008

Endring av likestillingslovens § 4 - forbud mot å spørre om graviditet

Vi viser til departementets brev datert 18. august i år vedrørende forslag til endring av likestillingslovens § 4. Det er svært positivt at departementet ønsker å ta inn et uttrykkelig lovforbud mot å spørre om graviditet og familieplanlegging. Vi mener dette bl.a vil være et positivt bidrag til å fjerne de kjønnsbetingede forskjeller vi i dag ser i arbeidsmarkedet.

Likestillingsloven § 4

Departementet foreslår å ta inn et nytt tredje ledd i likestillingsloven § 4:

"I ansettelsesprosessen, herunder under intervju, må ikke arbeidsgiver be om at søkerne skal gi opplysninger om graviditet eller familieplanlegging. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte".

Arbeidsgiver har i dag ikke lov til å legge vekt på at søker er gravid eller planlegger familieførøkelse. Det har imidlertid vært noe uklart hvorvidt arbeidsgiver har lov til å spørre en søker om dette. Våre medlemsforeninger rapporterer at de ofte mottar henvendelser fra medlemmer angående dette, og medlemmene er usikre på hvordan de skal forholde seg i en slik situasjon.

Forslaget vil føre til en klarere rettstilstand på dette feltet. Det vil også føre til at vernet mot å legge vekt på slike opplysninger i praksis vil bli styrket. Vår erfaring er at mange arbeidssøkere blir spurt om dette i jobbintervju, med fare for at arbeidsgiver deretter urettmessig legger vekt på opplysningene.

Akademikerne støtter derfor forslaget.

Departementet ber også om en tilbakemelding på hvorvidt bestemmelsen, når spørsmålsstillingen også gjelder familieplanlegging, bør utformes mer kjønnsnøytralt. Familieplanlegging, men også graviditet, har innvirkning på begge kjønn. Dette vil derfor kunne få betydning i ansettelsesprosessen både for kvinner og menn. Akademikerne er derfor enig i at bestemmelsen må utformes kjønnsnøytralt, ikke bare når det gjelder familieplanlegging, men også ved graviditet.

Departementet anbefaler videre at det tas inn en henvisning til denne bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 13-4 første ledd. Vi mener dette vil bedre informasjonen om bestemmelsen og støtter derfor forslaget.

Når det gjelder en eventuell unntaksadgang fra forbudet i § 4, er vi i utgangspunktet enig i at dette ikke er ønskelig. Imidlertid mener departementet at det i helt spesielle unntakstilfeller vil være behov for å spørre om og vektlegge graviditet og familieplanlegging. Departementet mener at en slik adgang til å spørre om og vektlegge graviditet og familieplanlegging kan hjemles i det ulovfestede sakslighetskravet. Akademikerne stiller seg noe tvilende til om dette er holdbart. Under enhver omstendighet er det uheldig lovteknisk å løse en eventuell unntaksadgang på denne måten. Dersom departementet mener det bør være en unntaksadgang i helt spesielle tilfeller, bør dette komme klart frem - fortrinnsvis i lovtekst eventuelt ved grundig drøfting i forarbeidene. En henvisning til et ulovfestet saklighetskrav er etter vår oppfatning ikke tilstrekkelig opplysende.

Likestillingsloven § 3 annet ledd nr 2

Departementet foreslår to endringer:

Det foreslås at spørsmål om graviditet eller familieplanlegging i ansettelsesprosessen regnes som direkte diskriminering. Denne presiseringen er en naturlig oppfølging av at det innføres forbud mot å stille spørsmål, og Akademikerne støtter derfor forslaget.

Departementet foreslår videre å endre § 3 annet ledd nr 2 slik at diskriminering på grunnlag av utnyttelse av permisjonsrettigheter for begge kjønn nå skal anses som direkte diskriminering. Slik bestemmelsen er i dag er det kun utnyttelse av permisjonsrettigheter forbeholdt det ene kjønn som er vernet på denne måten. Både direkte og indirekte diskriminering er forbudt etter likestillingsloven, men ved indirekte diskriminering skal det foretas en interesseavveining av partenes behov. Den foreslåtte endringen innebærer derfor et bedre vern for begge kjønn. Dette fordi det ikke lenger skal foretas noen interesseavveining i de tilfellene hvor en søker blir diskriminert på bakgrunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter. Akademikerne støtter forslaget.

Med vennlig hilsen
Akademikerne

Nina Sverdrup Svendsen
Utredningssjef