



DET KONGELIGE FORNYINGS-
OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

LIKESTILLINGSDEP.

365-00

18.11.2008

2008/03477

- 039

Deres referanse
200702972-/SLH

Vår referanse
200802205-/AKH

Dato
18.11.2008

Høring – Endring av likestillingsloven § 4 – forbud mot å spørre om graviditet

Vi viser til Barne- og likestillingsdepartementets (BLD) brev av 18.08.2008 vedrørende forslag til endringer i likestillingsloven § 4.

Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) støtter forslaget om at det innføres et forbud om å spørre om graviditet eller planlagt graviditet i forbindelse med jobbintervju. Det er viktig å sikre at kvinner og menn blir vurdert etter sine kvalifikasjoner i forbindelse med jobbsøknad og tilsetning. Vår anbefaling er at dette gis som et generelt forbud mot å spørre om, eventuelt innhente opplysninger om, hvorvidt søker er gravid eller forventer/planlegger å bli gravid/familieforøkelse. For å sikre en klar forutsigbar rettstilstand, mener vi det vil være en fordel at det heller ikke kan spørres om sivilstand eller antall barn. FAD støtter BLD i at dette er uten relevans for kvalifikasjonsvurderingen.

Imidlertid kan ulike stillinger innebære spesielle arbeidstidsordninger, for eksempel skift/turnus, overtidarbeid, reisevirksomhet som kan ha betydning for en søker som har omsorgsoppgaver. Slike forhold må imidlertid kunne inngå i arbeidsgivers presentasjon av arbeidsområde og forventninger til søkeren, uten at det kommer i konflikt med diskrimineringsbestemmelsene. Trolig vil det heller ikke etter dagens saklighetsnorm være legitimt å legge vekt på søkerens omsorgsoppgaver i slike tilfelle. Det er søkeren selv som må vurdere om kravene til stillingen kan forenes med eventuelle omsorgsoppgaver.

Ut fra stillingens karakter kan det være relevant å spørre om graviditet, eventuelt kan

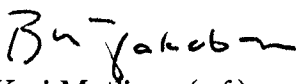
det også være saklig å legge vekt på det i forbindelse med kvalifikasjonsvurderingen. Vi viser i den forbindelse til forarbeidene til likestillingsloven, hvor det framgår at en slik spørsmålsstilling kan være saklig i svært spesielle yrker, for eksempel i skuespilleryrket. På denne bakgrunn mener vi at bestemmelsen kan utformes slik nåværende § 4 i likestillingsloven er utformet. Vi vil derfor anbefale at lovteksten utformes for eksempel slik at man knytter saklighetskravet opp mot "åpenbar grunn".

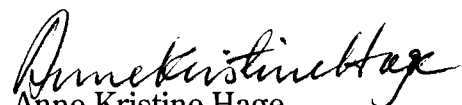
FAD foreslår følgende ordlyd til nytt tredje ledd i likestillingsloven § 4:

"I ansettelsesprosessen, herunder under intervju, må ikke arbeidsgiver, *dersom det ikke finnes åpenbar grunn for det*, be om at søkeren skal gi opplysninger om graviditet, familieplanlegging, *sivilstand eller antall barn*. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte."

Et slikt forbud vil gi rettsvern for at både kvinner og menn, uavhengig av sivil status og seksuell orientering, skal bli vurdert på sine kvalifikasjoner og ikke på bakgrunn av arbeidsgivers antakelse om søkerens omsorgsoppgaver. En slik regel som FAD foreslår, vil være lettere å praktisere og den vil avskjære tvil hos arbeidsgiver om det er legitimt å legge vekt på sivil status eller antall barn hos søkeren. Forslaget som BLD har utformet, hvor det vises til saklighetsnormen, vil kunne øke risikoen for klagesaker og at arbeidsgiver må bevise i ettertid at de ikke har lagt vekt på disse forholdene ved tilsetting. FADs forslag vil således gi administrativ gevinst, i tillegg til at forbudet inkluderer et perspektiv der også homofile menn gis rettsvern for sin familieplanlegging.

Med hilsen


for Kari Metliaas (e.f.)
avdelingsdirektør


Anne Kristine Hage
rådgiver