

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

(Referanse må oppgis)

Vår referanse: 08/01876-2
Arkivkode: 006
Saksbehandler: Solfrid Vaage
Haukaas
Deres referanse:
Dato: 25.11.2008

365.00
26.11.2008
2008/03477
-063

Høringsuttalelse vedrørende endring av likestillingsloven §§ 3 og 4 – forbud mot å spørre om graviditet m.v.

1. Innledning og hovedsynspunkter

Det vises til departementets høringsbrev av 18. august 2008 og telefonsamtale med avdelingsdirektør Ovesen hvor KS ble innvilget fristutsettelse til tirsdag 25. november 2008.

KS ønsker å framheve en generell grunnholdning om et inkluderende og mangfoldig arbeids- og samfunnsliv, hvor det sikres like muligheter og rettigheter for den enkelte. KS arbeider for å fremme likebehandling og forhindre diskriminering i kommunesektoren, herunder sikre at kvinner integreres i arbeidslivet på like vilkår som menn.

I høringsbrevet fremmer departementet et forslag om at det skal anses som direkte diskriminering å stille spørsmål om graviditet eller familieplanlegning under ansettelsesprosessen. Det er etter gjeldende rett forbudt å legge vekt på forhold som graviditet og kvinnens eventuelle planer om graviditet. I tillegg er bevisbyrden i praksis snudd i slike saker, slik at arbeidsgiver må bevise at diskriminering ikke har funnet sted. Dette gir etter KS' syn et tilstrekkelig vern under ansettelsesprosessen mot diskriminering av gravide kvinner eller de som planlegger å bli gravide.

2. Merknader til forslaget om et forbud mot å spørre om graviditet og familieplanlegning

Departementet foreslår at det skal gjøres et tillegg i likestillingsloven § 3 (Generalklausul) for å presisere at spørsmål om graviditet og familieplanlegning regnes som direkte diskriminering. Videre foreslår departementet en tilføyelse i § 4 (Likestilling ved ansettelse m.v.) som fastslår et uttrykkelig forbud under ansettelsesprosessen mot å be om at søkerne skal gi opplysninger om graviditet eller familieplanlegning, samt å innhente disse opplysningene på annen måte. Endringene vil innebære at alle som blir spurt om graviditet eller familieplanlegning uavhengig av om dette faktisk medfører en usaklig forskjellsbehandling eller ikke, etter loven vil være direkte diskriminert. En spesifikk handling, det å spørre om graviditet eller familieplanlegning, vil altså være direkte diskriminering i

lovens forstand. Dette bryter med likestillingslovens system. I dag er kun handlinger som har en diskriminerende virkning direkte diskriminering i lovens forstand. KS savner en nærmere drøftelse i høringsbrevet av hvilke konsekvenser det skal ha for dem som blir direkte diskriminert etter den nye bestemmelsen. Skal enhver kunne tilkjennes erstatning og oppreisning, uavhengig av omstendighetene i den enkelte sak? Dersom en arbeidsgiver stiller spørsmål om graviditet eller familieplanlegning til samtlige arbeidssøkere under en tilsetningsprosess, vil alle de som ikke fikk tilbud om jobben være direkte diskriminert etter forslaget. Etter den foreslåtte ordlyden vil også menn omfattes av bestemmelsen, og vil kunne anses som direkte diskriminert. Forståelsen av § 3 andre ledd nr 2 "permisjonsrettigheter" er også uklar dersom presiseringen "som er forbeholdt det ene kjønn" fjernes. Vil bestemmelsen da innebære at negative konsekvenser av en permisjon nødvendigvis vil være direkte diskriminering? Vil loven her også omfatte vanlig ulønnet permisjon? Dette bør eventuelt klargjøres i lov eller forarbeider.

Det er et absolutt forbud mot diskriminering av gravide etter EU-retten. Det er forbudt å legge vekt på graviditet og planer om dette ved ansettelser etter norsk rett. Etter likestillingsloven § 16 må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det ikke har funnet sted forskjellsbehandling dersom omstendigheter gir grunn til å tro at det har funnet sted direkte eller indirekte forskjellsbehandling. Dersom en arbeidsgiver under et intervju har spurt en søker om vedkommende er gravid, og deretter tilsetter en annen enn vedkommende søker som svarte positivt på spørsmålet, vil arbeidsgiver måtte sannsynliggjøre at det ikke har funnet sted forskjellsbehandling, det vil si at arbeidsgiver ikke la vekt på graviditeten da arbeidsgiver tilsatte en annen. Det vernet gravide har under ansettelsesprosesser etter norsk rett er i tråd de forpliktelser som følger av EU-retten, og dette alene kan derfor ikke begrunne en endring som foreslått.

3. KS' syn på om ytterligere opplysninger, som for eksempel sivilstatus og antall barn, bør omfattes av forbudet

KS kan vanskelig se at det å stille spørsmål om sivilstatus og antall barn under et intervju ligger i randsonen for det arbeidsgiver lovlig kan spørre om. Dette er vårt utgangspunkt selv om det ikke skal finne sted forskjellsbehandling på grunn av sivilstatus og antall barn. Disse spørsmålene bør således ikke omfattes av et eventuelt forbud. Dette er spørsmål som arbeidssøkere ofte opplyser om at eget tiltak i søknad eller CV. Spørsmål av en slik karakter er etter KS' oppfatning også kjønnsnøytrale spørsmål som sier noe om livssituasjonen til søkeren, uavhengig av om det er en mann eller en kvinne.

4. KS' syn på hvorvidt bestemmelsen bør utformes mer kjønnsnøytralt, jfr "familieplanlegning"

Begrepet "familieplanlegning" er lite spesifikt, og inkluderer flere forhold enn kun graviditet og planer om dette. Begrepet inkluderer vel etter en språklig fortolkning også adopsjon. Også planer om giftemål eller samboerskap kan etter en språklig fortolkning fanges opp av begrepet. Begrepet er også kjønnsnøytralt, og vil således også ramme spørsmål om menns familieplanlegning. Et slikt forbud vil kunne skape usikkerhet hos arbeidsgivere med hensyn til hvilke spørsmål som lovlig kan stilles under ansettelsesprosessen. Dersom departementet foreslår et forbud mot å spørre om graviditet, bør det uansett avgrenses til spørsmål om planer om fremtidig graviditet og eventuelt adopsjon.

5. Lovfesting av unntaksadgangen

Dersom det blir fremmet et forslag om et forbud mot å spørre om graviditet, bør unntaksadgangen også nedfelles i lovteksten, som i bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 13-4 andre ledd og diskrimineringsloven § 7 andre ledd. Det er ikke tilstrekkelig å vise til det ulovfestede saklighetskravet. Det er viktig at lovverket er klart og tydelig. Selv om det vil være en snever unntaksadgang, bør det fremkomme av loven selv at det unntaksvis kan være relevant å spørre om graviditet og legge vekt på dette forholdet under ansettelsesprosessen.

KS vil avslutningsvis påpeke at lovverket er komplekst. Det er flere lover på diskrimineringsområdet, og det kan være en utfordring for arbeidsgivere å forholde seg oversikt over regelverket. Det er også nedsatt et utvalg som har som mandat å utrede en samlet lov mot diskriminering. KS antar de spørsmålene som reises i høringsnotatet faller inn under mandatet til utvalget, og kan derfor ikke se grunnlag for at det i dag gjøres en lovendring på området. Departementet kan eventuelt be utvalget se særskilt på dette spørsmålet.



Olav Ulleren



Børge Bentzen