

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

BARNE-OG LIKESTILLINGSDEP.	
Arkivkode:	365,00
Dato:	19/11-08
Saksnr:	200803477-040

Vår ref.
08/1224-3-SIG

Deres ref.
200702972-/SLH

Dato:
18.11.2008

HØRINGSUTTALELSE - ENDRING AV LIKESTILLINGSLOVEN § 4 - FORBUD MOT Å SPØRRE OM GRAVIDITET

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til høringsbrev av 18. august 2008 om forbud mot å spørre arbeidssøker om graviditet og familieplanlegging.

I høringsnotatet foreslår departementet å innføre et forbud mot å innhente opplysninger om graviditet og familieplanlegging, jf. forslag til 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."

Dersom arbeidsgiver innhenter slike opplysninger regnes dette som direkte forskjellsbehandling, jf. forslag til nytt annet punktum i likestillingsloven § 3 annet ledd nr. 2:

"Tilsvarende skal spørsmål om graviditet eller familieplanlegging i ansettelsesprosessen regnes som direkte diskriminering."

Videre foreslår departementet å endre likestillingsloven § 3 annet ledd nr. 2 første punktum, slik at skillet mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling i forbindelse med utnyttelse av permisjonsrettigheter, fjernes. Etter lovforslaget skal all forskjellsbehandling knyttet til utnyttelse av permisjonsrettigheter regnes som direkte forskjellsbehandling.

Forslagene er sammenfallende med anbefalingene Likestillings- og diskrimineringsombudets kom med overfor Barne- og likestillingsdepartementet i brev av 30. oktober 2007. Likestillings- og diskrimineringsombudet støtter forslagene, men ønsker å komme med noen merknader:

Forslag om et forbud mot innhenting av opplysninger om graviditet og familieplanlegging

1. Behov for et forbud mot innhenting av opplysninger om graviditet og familieplanlegging

I dag er det forbudt å vektlegge graviditet ved ansettelse, jf. likestillingsloven § 3 første ledd, jf. annet ledd nr. 2. Det finnes imidlertid ikke et eksplisitt forbud mot å innhente opplysninger om graviditet. Et eksplisitt forbud mot innhenting av opplysninger om graviditet og familieplanlegging vil bidra til å effektivisere diskrimineringsvernet og motvirke at arbeidsgiver innhenter opplysninger det ikke er anledning til å vektlegge.

2. Utformingen av forbudet mot å innhente opplysninger om graviditet og familieplanlegging

I høringsnotatet ber departementet om en tilbakemelding på om forbudet mot innhenting av opplysninger om graviditet og familieplanlegging bør utformes mer kjønnsnøytralt. Etter Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering er ordlyden i forslaget kjønnsnøytral. Det er heller et spørsmål om det i større grad skal fremgå at alternativet "familieplanlegging" også er aktuelt i forhold til menn.

I AFI-rapport; 2008:2, *Erfaringer med og konsekvenser av graviditet og uttak av foreldrepermisjon i norsk arbeidsliv*, fremgår det at menn som tar foreldrepermisjon, på samme måte som kvinner, opplever at et lengre fravær i forbindelse med foreldrepermisjon kan føre til at de mister oppgaver på en måte som oppleves som reell degradering. Menn opplever også motstand mot lengden og organisering av permisjonen. Arbeidsgiver kan legge press på at permisjonen skal tas ut når det er til minst ulempe for virksomheten. Presset kan komme i form av eksplisitte krav eller "velmenende" råd om at kortere permisjon er bedre for karrieren.

Selv om rapporten viser at graviditetsdiskriminering også rammer menn, mener Likestillings- og diskrimineringsombudet det ikke er nødvendig/ønskelig å presisere at vilkåret "familieplanlegging" også vil komme til anvendelse i forhold

til menn. Ordlyden er nøytral og hensynet til en enkel og lett forståelig lovtekst må veie tyngst.

3. Rekkevidden av forbudet mot å innhente opplysninger om graviditet og familieplanlegging

Forbudets kjerneområde er direkte spørsmål om graviditet og familieplanlegging. Spørsmålet er hvorvidt andre mer indirekte spørsmål om graviditet og familieplanlegging skal være forbudt etter bestemmelsen, for eksempel spørsmål om sivilstatus og antall barn. Etter Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering er det vanskelig å positivt angi hvilke spørsmål, utover direkte spørsmål om graviditet og familieplanlegging, som eventuelt skal kunne rammes av bestemmelsen. Det som er viktig er at det ikke avgrenses mot mer indirekte spørsmål. Hvorvidt spørsmålene rammes av bestemmelsen må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle.

4. Unntak fra forbudet mot innhenting av opplysninger om graviditet og familieplanlegging

I høringsnotatet fremgår det at departementet ikke ønsker en eksplisitt unntaksadgang fra forbudet mot å innhente opplysninger om graviditet og familieplanlegging. I de særlige tilfellene det vil være behov for å spørre om, og vektlegge, graviditet og familieplanlegging, vil en slik adgang kunne hjemles i det ulovfestede saklighetskravet. Likestillings- og diskrimineringsombudet støtter denne vurderingen og vil påpeke at unntaksadgangen etter det ulovfestede saklighetskravet er svært snever.

Forslag om at all forskjellsbehandling knyttet til utnyttelse av permisjonsrettigheter regnes som direkte forskjellsbehandling

1. Behov for et forbud mot at all forskjellsbehandling knyttet til utnyttelse av permisjonsrettigheter regnes som direkte forskjellsbehandling

I dag er graden av vern mot forskjellsbehandling knyttet til utnyttelse av permisjonsrettigheter avhengig av om forskjellsbehandlingen skjer i forbindelse med den lovforbeholdte delen (9 uker for kvinner/6 uker for menn) eller ikke. Skjer forskjellsbehandlingen i forbindelse med den lovforbeholdte delen av foreldrepermisjonen, regnes dette som direkte forskjellsbehandling, mens forskjellsbehandling knyttet til utnyttelse av permisjonsrettigheter utover dette regnes som indirekte forskjellsbehandling. I praksis innebærer dette at det er større adgang til forskjellsbehandling dersom det er snakk om indirekte forskjellsbehandling.

I saker som har elementer av både direkte og indirekte forskjellsbehandling skal spørsmålet om forskjellsbehandling i prinsippet vurderes uavhengig av hverandre. I praksis fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda ser vi imidlertid at disse sakene i sin helhet vurderes som indirekte forskjellsbehandling. Dette innebærer i realiteten en svekkelse av vernet mot direkte forskjellsbehandling.

2. Betydningen av forslaget om at fedrekvoten utvides til 10 uker

I etterkant av departementets høringsbrev har man foreslått å utvide fedrekvoten fra seks til 10 uker, med virkning fra 1. juli 2009.

Gjennom utvidelsen av fedrekvoten vil nå 10 uker av foreldrepermisjonen være forbeholdt far, mens kun 9 uker vil være forbeholdt mor (3 uker før fødsel/6 uker etter fødsel). Velger man å beholde dagens skille mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling vil menn i realiteten ha et sterkere vern mot diskriminering enn det kvinner har. Dette er uheldig i seg selv, siden kvinner er mer utsatt for graviditetsdiskriminering enn menn. Et sterkere vern for menn enn kvinner er heller ikke i samsvar med likestillingslovens formål som er å fremme likestilling mellom kjønnene, med særlig sikte på å bedre kvinnens stilling, jf. likestillingslovens § 1.

3. Hva menes med permisjonsrettigheter?

Etter departementets forslag skal handlinger som setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter regnes som direkte forskjellsbehandling.

Ved at man fjerner "forbeholdt det ene kjønn" fjerner man samtidig referansen til foreldrepermisjon. Etter Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering er det ønskelig at det i større grad fremgår at det er foreldrepermisjon det siktes til, jf. folketrygdloven § 14-9. Forskjellsbehandling knyttet til utnyttelse av permisjonsrettigheter utover det som er angitt i folketrygdloven § 14-9, bør fremdeles regnes som indirekte forskjellsbehandling.

4. Unntak fra forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter

Det fremgår av sikker forvaltningspraksis at det vil være anledning til å gjøre unntak fra forbudet mot direkte forskjellsbehandling med hjemmel i det ulovfestede saklighetsprinsippet, jf. ovenfor. Terskelen for hvilken type forskjellsbehandling som vil være saklig vil måtte klarlegges gjennom praksis.

Med vennlig hilsen



Beate Gangås

likestillings- og diskrimineringsombud



Elisabeth Lier Håugseth
avdelingsleder