



UNIVERSITETET I OSLO

DET JURIDISKE FAKULTET

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Institutt for offentlig rett
Avdeling for kvinnerett
Postboks 6706 St. Olavs plass
0130 Oslo

365-00
21/11-08
200803477-55

Besøksadresse
Domus Nova, 6. etg.
St. Olavs plass 5
Telefon: 47 228 50062
Telefaks: 47 228 50041

Dato: 17. november 2008

Web-adr.: <http://www.jus.uio.no/ior/>

Høring - om endring i likestillingsloven § 4 - forbud om å spørre om graviditet

Avdeling for kvinnerett ved Det juridiske fakultet på Universitetet i Oslo viser til høringsbrev og -notat fra Barne- og likestillingsdepartementet av 21.8.2008. Avdelingen ønsker å avgi følgende uttalelse:

1. Innledning:

Avdeling for kvinnerett støtter departementet i ønsket om å etablere lovregler som på klarest mulig måte slår fast rettsstillingen til kvinner når det gjelder vernet i arbeidslivet mot å bli diskriminert som følge av graviditet. Graviditetsdiskriminering henger uløselig sammen med kvinnens biologi. For at kvinner skal ha reell mulighet til å kombinere familieliv og yrkesliv, er det viktig med klare rettsregler som beskytter kvinner mot diskriminering i forbindelse med graviditet. I en intervjusituasjon er kvinner særlig utsatte for forskjellsbehandling dersom de blir stilt spørsmål knyttet til graviditet eller familieplanlegging.

Forskjellsbehandling på grunn av familieplanlegging og uttak av permisjonsrettigheter kan forekomme både overfor kvinner og menn. Det er en bevisst politisk målsetting at fedre skal ta større del i omsorgen for sine barn. Dermed er det også viktig at reglene på dette området utformes på en måte som tydeliggjør at begge kjønn omfattes av diskrimineringsvernet.

2. Spesifikke kommentarer:

Vi har følgende kommentarer til departementets spesifikke spørsmål:

- Departementet ber om høringsinstansenes syn på hvilke opplysninger som bør omfattes av forbudet mot å spørre om graviditet, utover direkte spørsmål om hvorvidt jobbsøkeren er gravid eller planlegger å bli gravid.

Avdeling for kvinnerett mener at også begrepet "familiemessig stilling" bør inntas i ordlyden både i § 4 tredje ledd og § 3 annet ledd nr. 2. (Nedenfor foreslås hvordan bestemmelsen eventuelt kan utformes).

Ved å innta begrepet "familiemessig stilling" tydeliggjøres at det heller ikke skal være tillatt å stille spørsmål knyttet til sivilstatus, samlivsform, antall barn, eventuell planlagt adopsjon



UNIVERSITETET I OSLO

DET JURIDISKE FAKULTET

osv. Avdeling for kvinnerett deler departementets syn om at "... de bærende hensyn bak et forbud mot å spørre om graviditet gjør seg ... gjeldende også for slike spørsmål, da de åpner for spekulasjoner om for eksempel fravær knyttet til fremtidig uttak av foreldrepermisjon".

Vi vil dessuten nevne at begrepet "familiemessig stilling" uttrykkelig er inntatt i artikkel 2 nr. 1 i EFs likebehandlingsdirektiv 76/207. Bestemmelsen lyder:

"Princippet om likebehandling i henhold til nedenstående bestemmelser innebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte, under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling."

Til forståelsen av begrepet "familieplanlegging" vil vi nevne:

I Mayr-saken fra EF-domstolen, sak C-506/06 av 26. februar 2008, tok domstolen stilling til hvorvidt en kvinne som gikk til fertilitetsbehandling var omfattet av EF-rettens bestemmelser om oppsigelsesvern for gravide. Domstolen konkluderte i premiss 54:

"Imidlertid er artikkel 2, stk. 1, og artikkel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 til hinder for afskedigelse af en arbejdstager, der under omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende befinder sig på et fremskredent stadium af en in vitro-fertilitetsbehandling, dvs. mellem follikelpunktionen og den umiddelbart herpå følgende opsætning af de in vitro-befrugtede æg i den pågældende arbejdstagers livmoder, for så vidt som det godtgøres, at afskedigelsen i det væsentlige er støttet på den omstændighed, at den berørte har undergået en sådan behandling."

Også forskjellsbehandling knyttet til fertilitetsbehandling er således omfattet av det samme diskrimineringsvernet som gjelder for gravide. Det vil dermed heller ikke være tillatt å legge vekt på slike opplysninger i forbindelse med en ansettelse. Departementet bør presisere at forbudet mot å spørre om familieplanlegging også omfatter slike opplysninger.

- Departementet ber om tilbakemelding på hvorvidt lovendringene bør utformes mer kjønnsnøytralt.

Avdeling for kvinnerett foreslår følgende formulering i § 4 tredje ledd:

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

Vi foreslår følgende formulering i § 3 annet ledd nr. 2:

"... Tilsvarende skal spørsmål om graviditet, familieplanlegging eller familiemessige stilling, uavhengig av søkerens kjønn, regnes som direkte diskriminering."



UNIVERSITETET I OSLO

DET JURIDISKE FAKULTET

- Departementet er av den oppfatning at det ikke er ønskelig med en unntaksadgang fra forbudet, fordi unntak vil kunne hjemles i det ulovfestede saklighetskravet.

Avdeling for kvinnerett er uenige i at det foreligger en særlig adgang til å forskjellsbehandle kvinnelige skuespillere. Vi mener kvinnelige skuespillere er spesielt utsatt for diskriminering. En arbeidsgiver må også her, slik som på alle andre områder, håndtere situasjoner der kvinnelig ansatte blir gravide ved for eksempel å ansette vikar. Det er uheldig å gjennom forarbeidene sette denne yrkesgruppen i en svakere stilling enn andre.

Avdeling for kvinnerett mener også det er uheldig at adgangen til direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn knyttes opp mot en ulovfestet unntaksadgang. Vi er av den oppfatning at dette ikke gjennomfører Norges EØS-rettslige forpliktelser på en tilstrekkelig klar måte. Etter vår oppfatning bør EF/EØS-rettens bestemmelse om at direkte forskjellsbehandling på arbeidslivets område kun er tillatt der kravet til et bestemt kjønn utgjør et regulært og avgjørende yrkesmessig krav, lovfestes i likestillingsloven, se direktiv 2006/54 artikkel 14 nr. 2.

- Departementet foreslår at formuleringen om permisjonsrettigheter ”som er forbeholdt det ene kjønn” i § 3 annet ledd nr. 2 tas ut av lovteksten. Dermed vil all forskjellsbehandling på grunn av uttak av permisjonsrettigheter ses som direkte diskriminering.

Avdeling for kvinnerett støtter dette forslaget. Vi vil imidlertid tilføye at det vil være behov for klargjøring av forholdet mellom denne regelen og arbeidsmiljølovens kapittel 12, som omhandler permisjonsrettigheter. Aml. § 12-5 (1) gir rett til foreldrepermisjon i 12 måneder, mens bestemmelsens annet ledd gir foreldrene rett til ytterligere 12 måneders permisjon. § 12-6 regulerer adgangen til delvis permisjon innenfor en tidsramme på tre år. Begrepet ”permisjonsrettigheter” i likestillingsloven § 3 annet ledd nr. 2 må dermed presiseres i forhold til disse bestemmelsene.

Avslutningsvis vil vi tilføye at lovforslaget bør utdypes med tanke på håndhevingen av reglene. I og med at det er i strid med diskrimineringsforbudet å stille spørsmål om de nærmere definerte forholdene, bør sanksjonene knyttes opp mot selve det å spørre. Dette vil etter Avdeling for kvinnerett sin oppfatning være et viktig ledd i å sikre et effektivt diskrimineringsforbud.

Med vennlig hilsen

Helga Aune
Fungerende avdelingsleder,
Avdeling for kvinnerett

Vibeke Blaker Strand
Stipendiat