



UTDANNINGS
FORBUNDET

Vår dato
15.11.2008

Deres dato

Vår referanse
08/01172-2

Vår saksbehandler
Elisabeth Østreng

Avdeling
Avdeling for lønns- og
arbeidsvilkår

Deres referanse
200702972-/SLH

Arkivkode
62

Direkte telefon
24142097

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep

0030 OSLO

BARNE- OG LIKESTILLINGSDEP.	
Arkivkode:	365.00
Dato:	18/11-08
Saksnr:	200803477-034

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

Vi viser til høringsbrev av 18. august 2008 hvor vi inviteres til å uttale oss om endring av likestillingsloven § 4.

Utdanningsforbundet støtter forslaget om et uttrykkelig forbud mot å spørre om graviditet og familieplanlegging i forbindelse med ansettelsesprosesser. Vi mener forslaget er et viktig tiltak for å sikre gravide likebehandling i arbeidslivet.

Vi mener det er hensiktsmessig at forbudet ikke bare gjelder under selve intervjuet, men i hele ansettelsesprosessen. For jobbsøkere som allerede er tilknyttet en arbeidsplass i midlertidig stilling, kan det være mer aktuelt å bli spurt om graviditet og familieplanlegging utenom intervjusituasjonen, men likevel i klar tilknytning til en ansettelsesprosess. Dette er en aktuell problemstilling for nyutdannede lærere som i stor grad begynner sin karriere i ulike vikariater.

Utdanningsforbundet støtter også forslaget om å fjerne begrensningen i likestillingsloven § 3 annet ledd første punktum, slik at alt uttak av foreldrepermisjon omfattes av diskrimineringsvernet. Vi får henvendelser fra både kvinnelige og mannlige arbeidssøkere som opplever at forestående uttak av foreldrepermisjon holdes mot dem i en ansettelsesprosess, eller at de føler ubehag ved å unnlate å informere om slik permisjon.

For mannlige søkere oppleves det særlig belastende å ta ut foreldrepermisjon utover fedrekvoten. Utvidet uttak er ønsket fra samfunnets side, og arbeidstakerne bør derfor ha et lovverk som i størst mulig grad reduserer de negative konsekvensene for karriereutviklingen.

Arbeidsmiljøloven § 13-4 første ledd gir anvisning på andre temaer som ikke kan reises under et intervju og departementet foreslår at det her tas inn en henvisning til det nye forbudet i likestillingsloven § 4. Utdanningsforbundet mener dette er et godt forslag. En slik henvisning gir en mer samlet oversikt over hvilke tematiske begrensninger som påhviler arbeidsgiver i intervjusituasjonen. Det gir også søkerne veiledning i forhold til hvilke opplysninger av privat karakter de ikke bør føle seg forpliktet til å fremlegge under intervjuet. Selv om det bør forventes at arbeidsgivere kjenner diskrimineringsbestemmelsene i de ulike lovene, vil en henvisning fra arbeidsmiljøloven bidra til å øke arbeidssøkernes oversikt over regelverket.

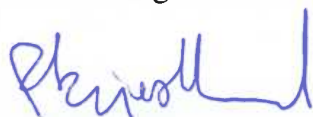
Utdanningsforbundet mener det ikke er hensiktsmessig å åpne for unntak i selve forbudsbestemmelsen.

Departementet nevner som eksempel at det vil være lite passende om en gravid skuespiller får rollen som Anne Franck i et skuespill. Selv ved denne spesielle rolletildelingen vil man kunne tenke seg at en ikke *synlig* gravid passer godt i rollen, slik at det etter omstendighetene ikke ville komme i konflikt med de kunstneriske hensyn å gi rollen til en som er, eller planlegger å bli, gravid.

Det bør etter vår vurdering være så snever adgang til å vurdere det som saklig å legge vekt på graviditet, at de ytterst få unntakstilfellene vil tre frem uten at det er spesifikt åpnet for det. I disse situasjonene vil det sannsynligvis være synlig både for arbeidsgiver og den arbeidssøkende at situasjonen ligger utenfor likestillingslovens forbudsbestemmelse. Til illustrasjon og sammenligning vil man ikke tenke i retning av aldersdiskriminering om en skuespiller på 70 år ikke får en barnerolle.

Etter vår vurdering vil en spesifikk unntaksmulighet åpne for at arbeidsgivere mener seg berettiget til å foreta en saklighetsvurdering ut fra virksomhetens generelle behov og henviser til denne adgangen i større grad enn ønskelig. Dette vil kunne bidra til å svekke effekten av det nye forbudet.

Med vennlig hilsen
for Utdanningsforbundet



Rasmus T. Gjestland
avdelingssjef



Elisabeth Østreng
juridisk rådgiver