

# Diskriminering av gravide

Diskriminering av gravide er fullt ut regulert i likestillingsloven. Regelverket håndheves av Likestillings- og diskrimineringsombudet, som behandler alle diskriminerings saker (uansett diskrimineringsgrunn), på alle samfunnsområder. Dessverre utgjør gravide som blir forbigått og forskjellsbehandlet i arbeidslivet den største klagebunken hos ombudet. Arbeidsgiver har mye å vinne på å legge til rette for gravide og småbarnsforeldre. Det bidrar til et godt omdømme for virksomheten, og gjør at arbeidsplassen oppfattes som attraktiv.

## TEKST:

Anne Amanda Norendal, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

## REGELVERKET

Likestillingsloven er generell og omfatter alle samfunnsområder, herunder arbeidslivet. Både arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner plikter å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene. Aktivitetsplikten omfatter alle personalpolitiske funksjoner, herunder forhold knyttet til arbeidstid, lønn, bruken av pensjonsordninger, fordeling av arbeidsoppgaver, ansettelse og rekruttering. Loven håndheves av Likestillings- og diskrimineringsombudet.

## ULOVLIG Å SETTE NOEN I EN DÅRLIGERE STILLING PGA. GRAVIDITET, FØDSEL ELLER FORELDREPERMISJON

Loven setter forbud mot forskjellsbehandling av kjønn. I dette ligger at det ikke bare er forbudt å behandle kvinner og menn ulikt fordi de har ulikt kjønn, men også å sette en kvinne i en dårligere stilling enn det hun ellers ville vært på grunn av graviditet eller fødsel. Det samme gjelder hvis en kvinne eller en mann settes i en dårligere posisjon enn ellers fordi vedkommende har benyttet eller benytter seg av permisjonsrettighetene sine. Det er med andre ord like ulovlig å diskriminere menn som tar ut foreldrepermisjon som det er å diskriminere kvinner som gjør det samme.

## IKKE SPØR OM FORHOLD KNYTTET TIL GRAVIDITET OG FAMILIEPLANLEGGING PÅ INTERVJUET

Det har vært et diskusjonstema hvorvidt arbeidsgiver under intervjuet har lov til å spørre søkeren om vedkommende er gravid eller planlegger barn. Lovverket har ikke vært klart på dette punktet. Det er ulovlig å

legge vekt på svaret i ansettelsesprosessen, men noe eksplisitt forbud har ikke vært oppstilt til nå. Bevisste arbeidstakere har imidlertid sett varselampene blinke når de har fått spørsmål av denne typen, og i mange tilfeller valgt å søke seg andre jobber. Det blir ansett som useriøst. Nå har imidlertid myndighetene sett behovet for en klargjøring av regelverket, og foreslår et eksplisitt forbud mot å stille spørsmål om graviditet, adopsjon og familieplanlegging. Forslaget har vært ute på høring og ligger nå til behandling i Familie- og kulturkomiteen. Bli forslaget vedtatt i sin nåværende form innebærer det at det vil bli ansett som direkte diskriminering å spørre om graviditet og adopsjon, eventuelle planer om dette, infertilitetsbehandling, planlagt og pågående og planlegging av hvordan man har tenkt å ta ut foreldrepermisjonen, det vil si 100 prosent eller 80 prosent uttak, fleksibelt uttak eller utsettelse av permisjon mv.

Når det også i dag er ulovlig å legge vekt på forhold knyttet til graviditet og familieplanlegging, innebærer det at det er ulovlig

- 1) å la være å ansette en kvinne fordi hun er gravid
- 2) å trekke tilbake et jobbtillbud pga. disse forholdene
- 3) å la være å forlenge vikariater og arbeidskontrakter pga. slike forhold.

Disse reglene er svært strenge, og det hjelper stort sett ikke hvilke ulemper det medfører for arbeidsgiver at arbeidstakeren forsvinner ut i svangerskapspermisjon om kort tid.

Forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet, fødsel eller uttak av den lovbestemte delen av svangerskapspermisjon (tre uker før fødsel og seks uker etter) er absolutt. Forskjellsbehandling på grunn av

uttak av foreldrepermisjon utover den lovbestemte kvoten kan bare godtas i helt særegne tilfeller. Det skal imidlertid svært mye til før arbeidsgivers ulemper i denne forbindelse anses å være så tungtveiende at hensynet til arbeidstakeren må vike.

## TILRETTELEGGING AV ARBEIDET FOR GRAVIDE

Arbeidsgiver har etter arbeidsmiljøloven plikt til å aktivt tilrettelegge arbeidet og arbeidsplassen etter den enkeltes forutsetninger, jf. arbeidsmiljøloven §4-2, andre ledd litra b. Etter arbeidsmiljøloven skal arbeidsmiljøet være «fullt forsvarlig», også for gravide arbeidstakere. Arbeidsgiveren har altså en lovbestemt plikt til å ta hensyn til de ulemper og skadevirkninger som arbeidet eller arbeidsmiljøet kan påføre den gravide arbeidstakeren. I dag blir ca. 60 prosent av gravide kvinner sykemeldt i løpet av svangerskapet. En undersøkelse viser at sykefraværet synker betraktelig når arbeidsgiver tilrettelegger arbeidssituasjonen til disse kvinnene. Gravide som arbeider turnus eller arbeider på kveld og natt, hadde særlig utbytte av tilrettelagt arbeid under graviditeten. Gravide risikerer å føde for tidlig eller at barnet har for lav fødselsvekt hvis de utsettes for langvarig stående arbeid. Før begynnelsen av fjerde svangerskapsmåned bør arbeidsforholdene for gravide arbeidstakere tilrettelegges slik at de kan vekse mellom sittende, stående og gående arbeid. Gravide arbeidstakere skal også ha mulighet til å kunne ta pauser når de har behov for det. Arbeidstilsynet har utarbeidet en veiledning som tar for seg tilrettelegging for gravide, de som nylig har født, eller ammer. Denne kan lastes ned fra [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no).

**LØNNSTILLEGG OG BONUS**

Både menn og kvinner som er ute i foreldrepermisjon har krav på å få med seg eventuelle generelle lønnstillegg som gis i virksomheten. Medarbeidere som er i foreldrepermisjon har dessuten krav på å delta i lønnsforhandlinger. Når det gjelder bonus skal ansatte i foreldrepermisjon nyte godt av generelle bonusordninger på lik linje med de øvrige ansatte. Bonusutbetalinger som er basert på individuelle resultater, bør ta hensyn til det arbeidet den ansatte bidro med før vedkommende gikk ut i permisjon. Bonusordningen må heller ikke gjøre forskjell på langtidssykemeldte og mødre eller fedre i foreldrepermisjon. Den type forskjellsbehandling vil fort bli ansett som et brudd på likestillingsloven.

**TILBAKE ETTER ENDT PERMISJON**

En medarbeider som har vært ute i foreldrepermisjon, har krav på å komme tilbake til sin opprinnelige stilling og beholder selvfølgelig også lønnsbetingelsene sine. Innenfor styringsrettens grenser har arbeidsgiver rett til å endre arbeidsoppgaver/arbeidstid mv. på lik linje med det han kan overfor

øvrige arbeidstakere. Eventuelle endringer krever alltid en saklig grunn.

Under permisjonen har arbeidstakere i foreldrepermisjon rett til å bli vurdert som kandidater til eventuelle forfremmelser selv om de ikke er i arbeid for øyeblikket. At arbeidsgiver i resterende del av permisjonen i så tilfelle må sette inn en vikar for vedkommende er ingen unnskyldning.

**GJENGANGERE**

Det er enkelte sakstyper som går igjen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet. Det gjelder for det første spørsmål knyttet til ansettelse. Kvinner opplever at jobbtilbud trekkes tilbake eller at graviditet oppgis som årsak til at de ikke får stillingen. Noen opplever at vikariater ikke lenger fornyes etter at de har blitt gravide. Den andre sakstypen gjelder spørsmål knyttet til rettigheter etter endt permisjon. Det kan være kvinner som opplever oppsigelse eller endringsoppsigelse, eller omplassering eller omgjøring av stilling på grunn av permisjonsfraværet. Den tredje sakstypen som utmerker seg i negativ retning gjelder lønn eller andre goder. Ombudet har behandlet svært mange

saker der ansatte i foreldrepermisjon holdes utenfor lokale lønnsforhandlinger og bonusutbetalinger.

Andre problemstillinger kan være tilrettelegging for gravide arbeidstakere, deltakelse i etterutdanning eller andre spørsmål knyttet til arbeidsforholdet.

**TA VARE PÅ DE GRAVIDE ARBEIDSTAKERNE!**

Som arbeidsgiver lønner det seg å møte gravide arbeidstakere med åpenhet, det belønnes som regel med lojalitet og engasjement i andre enden. En kvinnelig medarbeider som stoler på at arbeidsgiveren har gode holdninger til graviditet og småbarnsforeldre vil ofte banke tidligere på døren og fortelle om sine lykkelige omstendigheter enn en ansatt som er redd for konsekvensene. Dermed får arbeidsgiver også langt bedre tid til å finne en egnet vikar. Familievennlige holdninger gir virksomheten godt omdømme, bedre arbeidsmiljø og tiltrekker seg den beste arbeidskraften – i tillegg til å gi økonomisk gevinst!