

TALE



23.08.2016

J.nr. 2016-4514

CAL

Ministerens tale ved samråd den 1. september 2016  
om spørgsmål stillet ved jobsamtaler

[Det talte ord gælder]

---

**Samrådsspørgsmål AA, stillet af Rasmus Horn Langhoff  
(S) og Lea Wermelin (S)**

*Spørgsmålets ordlyd:*

*”Ministeren bedes redegøre for, hvordan regeringen forholder sig til en ny undersøgelse foretaget af DJØF, hvoraf det fremgår, at 11,5 % af de adspurgte direkte eller indirekte til ansættelsessamtaler er blevet spurgt til familieplaner, seksual orientering m.m., og finder ministeren i forlængelse heraf, at det eksisterende regelsæt på området og håndtævelsen heraf er tilstrækkelig?”*

**Samrådsspørgsmål AB, stillet af Rasmus Horn Langhoff  
(S) og Lea Wermelin (S)**

*Spørgsmålets ordlyd:*

*”Hvordan forholder ministeren sig til, at det særligt er kvindelige jobsøgende, der oplever at blive spurgt til barsel, familie m.v.? Anerkender ministeren, at der er tale om en ligestillingsudfordring, hvor kvinder i højere grad end mænd risikerer at blive diskrimineret på arbejdsmarkedet?”*

**Samrådsspørgsmål AC, stillet af Rasmus Horn Langhoff  
(S) og Lea Wermelin (S)**

*Spørgsmålets ordlyd:*

*”Ministeren bedes redegøre for regeringens politik på området og herunder for, hvorvidt man har i sinde at tage initi-*

*ativer, der kan fremme ligestillingen i forbindelse med ansættelser og sikre, at arbejdsgivere ikke lader private forhold som familieplaner være afgørende for en eventuel ansættelse?”*

### **Besvarelse**

Jeg vil gerne takke for muligheden for at tale om karakteren af de spørgsmål, som arbejdsgivere stiller ved ansættelsessamtaler.

Jeg vil gerne besvare spørgsmålene samlet.

-o0o-

I Samrådsspørgsmål AA bliver jeg bedt om at redegøre for, hvordan regeringen forholder sig til en ny undersøgelse foretaget af DJØF. Det fremgår af undersøgelsen, at 11,5 procent af de adspurgte direkte eller indirekte til ansættelsessamtaler er blevet spurgt til familieplaner, seksuel orientering med videre. Derudover bliver der i samrådsspørgsmålet spurgt til, hvorvidt jeg finder, at det eksisterende regelsæt på området og håndhævelsen heraf er tilstrækkelig?

-o0o-

Det er ikke så længe siden vi sidst havde et samråd om en undersøgelse, der viste, at der stadigvæk i dag i 2016 finder forskelsbehandling sted på det danske arbejdsmarked.

Jeg har ved flere lejligheder givet klart udtryk for, at det er fuldstændig uacceptabelt, hvis lønmodtagere bliver forskelsbehandlet på grund af forhold som fx graviditet, barsel og familieplaner. Den holdning har på ingen måde ændret sig.

Derfor gør det også indtryk på mig, at den undersøgelse, som spørgerne henviser til, viser, at 11,5 procent af de nyuddannede på DJØF's område i en ansættelsessituation er blevet

stillet spørgsmål, som på ingen måde hører hjemme i en ansættelsessituation.

For det er svært ikke at tro, at hvis en arbejdsgiver fx spørger en kvindelig jobansøger om graviditet, så er det fordi, at det har betydning for en eventuel ansættelse hos pågældende arbejdsgiver. Og det er ikke lovligt.

Lovgivningen er meget klar på det område. Enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser. Og det gælder også ved forflytninger og forfremmelser.

Det betyder, at det er i strid med ligebehandlingsloven i en ansættelsessituation at lægge vægt på, om en kvinde er gravid eller planlægger at blive det. Ligesom det vil være i strid med forskelsbehandlingsloven at tillægge en ansøgers seksuelle orientering betydning.

Derfor er det også antaget i retspraksis, at en kvinde ikke pligt til at oplyse om graviditet eller sine eventuelle planer herom.

De eksisterende regler på området er fuldstændig utvetydige. Jeg har også noteret mig, at Dansk Arbejdsgiverforening i meget skarpe vendinger i pressen er gået i rette med arbejdsgivere, der måtte finde på at spørge ind til en ansøgers graviditets- eller familieplaner.

I sager om forskelsbehandling på grund af grund i forbindelse med ansættelse er der indført såkaldt delt bevisbyrde.

Det betyder, at hvis en jobansøger påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket forskelsbehandling, så påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Jeg har umiddelbart vanskeligt ved at se, hvordan lovgivningen kan gøres tydeligere. Derfor er det også min holdning, at det gældende regelsæt på området er tilstrækkeligt.

Jeg vil samtidig henvise til, at Institut for Menneskerettigheder i marts i år offentliggjorde en rapport om oplevet diskrimination af forældre, hvor instituttet slår fast, at såvel national som international lovgivning på dette område er stærk.

Det åbner så op for spørgsmålet om, hvad vi så kan gøre. Det vil jeg tillade mig at vende tilbage til senere.

I forhold til håndhævelsen af reglerne, så kan en jobansøger, der ikke er blevet ansat på grund af sit køn, anlægge sag mod arbejdsgiveren fx ved Ligebehandlingsnævnet. Nævnet kan tilkende en godtgørelse, hvis nævnet finder, at den pågældendes rettigheder er blevet krænket.

Antallet af sager er dog begrænsede. Det skyldes til dels formentlig, at det kan være yderst vanskeligt at bevise, at grunden til, at en ansøger ikke er blevet ansat, skyldes kønsdiskrimination.

Som jeg også gav udtryk for på samrådet i april, vil jeg opfordre alle, der har en oplevelse af at blive forskelsbehandlet på grund af fx graviditet eller barsel, til at overveje, om der kan rejses en konkret sag mod arbejdsgiveren, og dermed benytte sig af de muligheder, der er, for at få prøvet sin sag.

Spørgsmålet om der skal rejses en sag, er en vurdering, som for eksempel den pågældendes tillidsrepræsentant eller faglige organisation kan hjælpe med at foretage.

-o0o-

Det leder mig hen til samrådsspørgsmål AB, hvor jeg bliver spurgt, hvordan jeg forholder mig til, at det særligt er kvin-

delige jobsøgende, der oplever at blive spurgt til barsel, familie m.v.? Der spørges desuden, om jeg anerkender, at der er tale om en ligestillingsudfordring, hvor kvinder i højere grad end mænd risikerer at blive diskrimineret på arbejdsmarkedet.

-o0o-

Jeg er enig med spørgeren i, at det langt oftere vil være kvindelige jobsøgende, der oplever at blive stillet spørgsmål om graviditet og barsel.

Men i forhold til, om kvinder har en større risiko for at blive diskrimineret på arbejdsmarkedet, så mener jeg ikke, at den konkrete undersøgelse siger noget herom.

Når man læser undersøgelsen fra DJØF, fremgår det ikke, hvad det specifikt er, respondenterne er blevet spurgt om.

Det kan således godt være en kvinde, der er spurgt om graviditet og barsel, men det kan også være en mand, der er blevet spurgt om sin seksuelle orientering eller politiske overbevisning.

For mig er det springende punkt ikke, om det er kvinder eller mænd, der oplever at få stillet spørgsmål, som ikke bør have betydning for en ansættelse. Det er derimod, at vi helt undgår disse spørgsmål – både til mænd og kvinder - da de ingen steder hører hjemme.

Dermed ikke sagt, at der ikke er udfordringer.

For jeg er godt klar over, at der stadig er kvinder, der frygter, at en graviditet vil få negativ indflydelse på deres karriere.

Ligesom der kan være arbejdsgivere, som sorterer unge kvinder fra, når de rekrutterer, ud fra en formodning om, at

de nok skal have børn på et tidspunkt. Og det selvom det aldrig er blevet nævnt med et ord til en ansættelsessamtale.

Så jo, der er fortsat udfordringer. Men det er udfordringer, der efter min mening er uegnet at lovgive yderligere om.

Det er min klare overbevisning, at vi kommer længst gennem oplysning og dialog.

-o0o-

Det fører mig videre til samrådsspørgsmål AC, hvor jeg bliver bedt om at redegøre for regeringens politik på området samt hvorvidt regeringen har i sinde at tage initiativer, der kan fremme ligestillingen i forbindelse med ansættelser og sikre, at arbejdsgivere ikke lader private forhold som familieplaner være afgørende for en eventuel ansættelse.

Helt overordnet finder såvel jeg som regeringen det helt uacceptabelt, hvis lønmodtagere i en ansættelsessituation bliver forskelsbehandlet på grund af graviditet, familieplaner, religion eller seksualitet.

Men arbejdsgiverne spiller også en stor rolle i at få løsnet op for dette problem. For det er nu engang dem, der holder ansættelsessamtalerne og stiller spørgsmålene.

Derfor glæder det mig også, at Dansk Arbejdsgiverforening så klart giver udtryk for, at arbejdsgiverne skal holde sig til at tale om ansøgenes kvalifikationer, kompetencer og andet, der er relevant i forhold til stillingens indhold – for at undgå misforståelser.

Det er også mit budskab i min dialog med arbejdsgivere - at spørgsmål om forhold som graviditet, seksualitet og lignende, ikke hører hjemme ved ansættelsessamtaler.

Jeg vil gerne være med til at sikre, at både arbejdsgivere og lønmodtagere kender til reglerne på området.

I den forbindelse kan jeg oplyse, at der før sommerferien blev lagt en vejledning ud på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside om beskyttelse mod afskedigelse på grund af graviditet og barsel.

Vejledningen gennemgår reglerne i ligestillingsloven, herunder også reglerne om ligestilling af mænd og kvinder ved ansættelse.

Vi er derfor fuldt klar over, at der er en forpligtelse til at vejlede og informere om ligestilling af mænd og kvinder ved ansættelse. Og den opgave har vi påtaget os.

Beskæftigelsesministeriet er løbende i dialog med arbejdsmarkedets parter, når vi forbereder de periodiske gennemgange af sager om afskedigelse på grund af graviditet og barsel.

Jeg har bedt mine embedsmænd om at iværksætte en lignende gennemgang af sager vedrørende forskelsbehandling på grund af graviditet og barsel i forbindelse med ansættelser med inddragelse af arbejdsmarkedets parter.

Tak for ordet.