



Folketingets Ligestillingsudvalg  
udvalg@ft.dk

Trine Torp  
Trine.Torp@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T +45 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748

17. maj 2016

J.nr.. 2016-2641

Ligestillingsudvalget har i brev af 25. april 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 62 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Trine Torp (SF).

**Spørgsmål nr. 62:**

”Hvad er ministerens holdning til, at en virksomhed skriver følgende ind i en kontrakt: ”Funktionæren bekræfter endvidere ved sin underskrift at have meddelt om evt. graviditet eller forestående fødsel i et evt. parforhold.” (se vedlagte kontrakt). Hvilke sanktionsmuligheder er der over for den pågældende arbejdsgiver, og kan ministeren forstå, at det kan være svært for en jobsøgende at gå videre med en sag mod en ny eller kommende arbejdsgiver på det nuværende arbejdsmarked og med den gældende regulering og italesættelse af ledige, hvor man må tage det arbejde man kan få?”

**Svar:**

Det er ikke muligt for mig at kommentere på den konkrete sag, men jeg kan oplyse generelt om reglerne for ligebehandling.

Det følger af ligebehandlingsloven, at der ikke må ske forskelsbehandling sted på grund af køn. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person er blevet i en tilsvarende situation. Fx foreligger der direkte forskelsbehandling på grund af køn ved enhver form for negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet.

Det fremgår desuden af ligebehandlingsloven, at arbejdsgivere skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelse. Det betyder blandt andet, at en arbejdsgiver ikke må lægge vægt på oplysninger om graviditet i forbindelse med ansættelser.

I den forbindelse kan jeg nævne, at det på baggrund af foreliggende praksis antages, at gravide ikke har oplysningspligt om en eventuel graviditet. Ligebehandlingsnævnet har fx eksplicit taget stilling til brugen af spørgeskemaer, hvor der indgår spørgsmål om graviditet. Nævnet anfører i sin afgørelse blandt andet, at selvom både mænd og kvinder fik tilsendt spørgeskemaet, så findes skemaet ikke kønsneutralt, da kun kvinder kan blive gravide. Indklagede havde derfor handlet i strid med ligebehandlingsloven.

Jeg kan derudover tilføje, at det fremgår af ligebehandlingsloven, at aftaler, der strider imod bestemmelserne i loven, er ugyldige, da loven ikke kan fraviges til ugunst for en lønmodtager.

På den baggrund kan jeg oplyse, at det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at hvis der i en aftale indgår vilkår, der er i strid med ligebehandlingsloven, må der være tale om en ugyldighedsbetingelse.

Overtrædelse af reglerne på dette område straffes med bøde. Desuden kan en person, der mener at være blevet forskelsbehandlet, indbringe sin sag for Ligebehandlingsnævnet. Såfremt nævnet finder, at en persons rettigheder efter ligebehandlingsloven er blevet krænket, kan nævnet tilkende personen en godtgørelse.

Det er min klare holdning, at forskelsbehandling på grund af køn er uacceptabelt. Jeg er dog klar over, at det kan være svært, hvis man som jobsøgende bliver stillet i en situation, hvor en ny eller kommende arbejdsgiver muligvis overtræder fx reglerne om ligebehandling. I sådanne situationer vil jeg opfordre til, at man rådfører sig med fx sin fagforening eller en advokat.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen