



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
udvalg@ft.dk

Sofie Carsten Nielsen  
Sofie.Carsten.Nielsen@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

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

CVR 10172748

31. Januar 2018

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 11. januar 2018 stillet følgende spørgsmål nr. 216 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Sofie Carsten Nielsen (RV).

J.nr. 2018 - 411

**Spørgsmål nr. 216:**

”Hvilke kommentarer har ministeren til artiklen ”Fem måneders barsel bremsede Victor Grønnes barsel” fra Berlingske den 10. januar 2018?  
<https://www.business.dk/karriere/fem-maaneders-barsel-bremsede-viktorgroennes-karriere>”

**Svar:**

Historier, som den, der er beskrevet i den nævnte artikel, viser tydeligt, at vi fortsat har et stort arbejde foran os på dette område.

For der skal ikke herske nogen tvivl om, at det er regeringens holdning, at det selvfølgelig skal være fuldt ud acceptabelt for fædre at holde orlov.

Derfor er jeg også glad for, at ligestillingsministeren og erhvervsministeren i efteråret søsatte Aktion Fars Orlov og kampagnen ”Orlov - ta' det som en mand”, som regeringen, en lang række virksomheder og faglige organisationer står bag.

Jeg kan desuden oplyse, at reglerne på området er helt klare. Det fremgår af § 2 i ligebehandlingsloven, at enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelse i stillinger. Det gælder også ved forflyttelse og forfremmelse. Det betyder blandt andet, at en arbejdsgiver ikke må lægge vægt på oplysninger om graviditet i forbindelse med ansættelser.

Det fremgår desuden af lovens § 9, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager eller udsætte pågældende for anden mindre gunstig behandling, fordi han eller hun ønsker at holde barsels-, fædre- eller forældreorlov efter barsellovens regler.

Ligebehandlingsloven indeholder derudover i § 16 og § 16 a regler om henholdsvis omvendt og delt bevisbyrde. Omvendt og delt bevisbyrde er en undtagelse til det almindelige princip om, at det er den krænkede part, der skal påvise, at der er sket en krænkelse – med andre ord, at man er uskyldig, indtil det modsatte er bevist.

Ved omvendt bevisbyrde skal arbejdsgiveren fx godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i barselorlov. Delt bevisbyrde betyder, at det – når en person kan påvise faktiske omstændigheder, som giver mistanke om, at der er udøvet direkte eller in-

direkte forskelsbehandling – påhviler modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Jeg kan desuden henvise til Beskæftigelsesministeriets vejledning om beskyttelse mod afskedigelse på grund af graviditet og barsel, der er vedlagt som bilag.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen