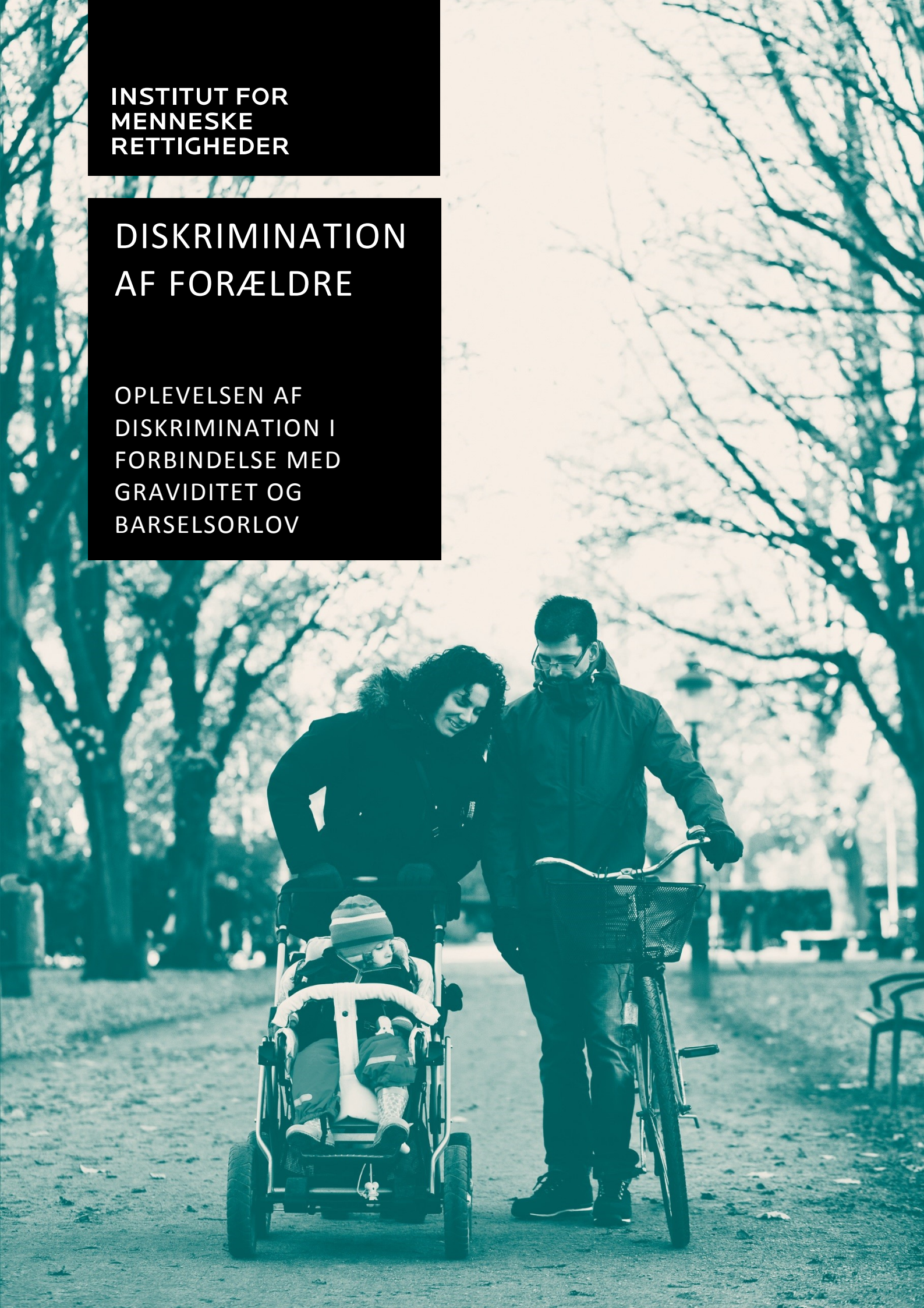
INSTITUT FOR MENNESKE RETTIGHEDER

DISKRIMINATION AF FORÆLDRE

OPLEVELSEN AF DISKRIMINATION I FORBINDELSE MED GRAVIDITET OG BARSELSORLOV



DISKRIMINATION AF FORÆLDRE – OPLEVELSEN AF DISKRIMINATION I FORBINDELSE MED GRAVIDITET OG BARSELSORLOV

Forfatter: Kenn Warming
Kapitel 6: Lynn Roseberry, On the Agenda
Bidragydere: Kirsten Precht, Trine Berner Hansen og Gunvor Granerud
Ansvarlig: Ask Hesby Krogh

Institut for Menneskerettigheder er alene ansvarlig for rapportens indhold.

Følgegruppe: Beskæftigelsesministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening, FTF, KL, Landsorganisationen i Danmark, Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling samt Sekretariatet for Ligebehandlingsnævnet

ISBN: 978-87-93241-39-8
EAN: 9788793241398

Forsidefoto: Polfoto
Oplag: 250
Tryk: Rosendahls a/s

© 2016 Institut for Menneskerettigheder
Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution

Wilders Plads 8K
1403 København K
Telefon 3269 8888
www.menneskeret.dk

Vi tilstræber, at vores udgivelser bliver så tilgængelige som muligt. Vi bruger fx store typer, korte linjer, få orddelinger, løs bagkant og stærke kontraster.
Vi arbejder på at få flere tilgængelige pdf'er. Læs mere om tilgængelighed på www.menneskeret.dk/tilgaengelighed

INDHOLD

RESUMÉ **1**

SUMMARY **4**

KAPITEL 1: INDLEDNING 7 **7**
1.1 Hvorfor er området vigtigt for ligestillingen? 8
1.2 Stærk lovgivning i forhold til graviditet og barselsorlov 8
1.3 Nationalt ligebehandlingsorgan på køn 9
1.4 Begrebsafklaring og afgrænsning 9
1.4.1 Oplevet diskrimination 9
1.4.2 Barselsorlov 10
1.4.3 Diskrimination og forskelsbehandling 10
1.5 Læsevejledning 11

KAPITEL 2: JURIDISK RAMME **13**
2.1 International baggrund 13
2.2 Dansk lovgivning 14
2.2.1 Ligebehandlingsloven 14
2.2.2 Ligelønsloven 18
2.2.3 Barselsloven 18
2.3 Kort om den juridiske ramme 20

KAPITEL 3: METODE **21**
3.1 Anvendt metode ved kortlægning 21
3.1.1 Indsamling af statistiske data 22
3.1.2 Om spørgeskemaet 22
3.1.3 Om respondenterne 23
3.2 Anvendt metode ved kvalitative interview 25
3.2.1 Udvælgelse af personer til interview 26
3.2.2 Interview med arbejdstagere 28
3.2.3 Om de interviewede arbejdstagere 28
3.2.4 Interview med arbejdsgivere 29
3.2.5 Om de interviewede arbejdsgivere 30
3.3 Anonymitet 30
3.4 Følgegruppe 31

KAPITEL 4: KORTLÆGNING AF OMFANGET AF OPLEVET DISKRIMINATION 32
4.1 Relevante statistiske undersøgelser gennemført af fagforeninger 32
4.2 Inspiration fra Norge 34

4.3 Kortlægningens fokus 34
4.4 Jobsøgning 34
4.4.1 Jobsamtale 35
4.4.2 Spørgsmål om barselsplaner 37
4.4.3 Fravalg til job 38
4.4.4 Hovedpointer 38
4.5 Arbejdsvilkår før barselsorlov 39
4.5.1 Reaktioner fra ledere og kollegaer 41
4.5.2 Hovedpointer 41
4.6 Under barselsorlov 42
4.6.1 Tilfredshed med varigheden af barselsorlov 42
4.6.2 Begrundelser for varigheden af barselsorlov 43
4.6.3 Information fra arbejdspladsen under barselsorlov 45
4.6.4 Lønforhandlinger og lønforhøjelse 46
4.6.5 Hovedpointer 48
4.7 Job og arbejdsvilkår efter barselsorlov 48
4.7.1 Hovedpointer 50
4.8 Overordnet omfang af oplevet diskrimination 51

KAPITEL 5: ANALYSER AF ARBEJDSTAGEROPLEVELSER 53
5.1 Ansættelsessamtale 54
5.1.1 ”Uetisk, at man som gravid gik til jobsamtale” 55
5.2 Tidlig udmelding om graviditet 56
5.2.1 Sociale reaktioner på udmelding 58
5.3 Ændring af arbejdsopgaver under graviditet 58
5.3.1 Medarbejdernes imødekommenhed 61
5.4 Kontraktændring og afskedigelse 62
5.5 Kontakt med arbejdspladsen under barselsorlov 66
5.6 Tilbagevenden efter barselsorlov 67
5.7 Accept af uønskede ændringer 69
5.8 Involvering af fagforening 70
5.9 Karrieremæssige konsekvenser 72
5.10 Tilfreds med varighed af orlov 74
5.11 Sammenfatning 75

KAPITEL 6: ANALYSER AF ARBEJDSGIVERPERSPEKTIVER OG -PRAKSIS 77
6.1 Ligheder og forskelligheder mellem arbejdsgivere 77
6.2 Ansættelse 78
6.3 Gravide medarbejdere 81

6.4 Medarbejdere på barsel 88
6.5 Tilbagekomst fra barselsorlov 89
6.6 Sammenfatning 91

KAPITEL 7: KONKLUSION OG ANBEFALINGER 93
7.1 Analyseresultater 94
7.1.1 Jobsøgning og ansættelsessamtale 94
7.1.2 Arbejdsvilkår før barselsorlov 95
7.1.3 Kontakt under barselsorlov 96
7.1.4 Job og arbejdsvilkår efter barselsorlov 97
7.2 Anbefalinger 98
7.2.1 Handlingsplan for oplysning om rettigheder og pligter 98
7.2.2 Mere ligelig fordeling af barselsorlov 99
7.2.3 Samtale før barselsorlov 99
7.2.4 Opkvalificering af sagsbehandlere og tillidsrepræsentanter 100
7.2.5 Præcisering af lovgivning 100

REFERENCER 101

SLUTNOTER 105

RESUMÉ

I Danmark holder kvinder væsentligt længere barselsorlov end mænd. Kortlægningen i denne rapport viser, at fordelingen i høj grad hænger sammen med økonomiske forhold. Den viser også, at flere end hver femte af de adspurgte mænd har holdt mindre barselsorlov, end de ønskede. Primært på grund af økonomien, men også som følge af partnerens ønske om at tage resten af barselsorloven.

I Danmark er forældre i lovgivningen beskyttet mod diskrimination på arbejdsmarkedet i forbindelse med graviditet og barselsorlov. Alligevel finder der diskrimination sted.

I denne rapport belyser vi, hvordan og i hvilket omfang forældre og kommende forældre oplever at blive udsat for diskrimination på arbejdsmarkedet, når de stifter familie og afholder barselsorlov.

Analyserne i rapporten bygger dels på en kortlægning af 1.589 personers oplevelser, dels på interview med 18 forældre eller kommende forældre samt seks arbejdsgiverrepræsentanter fra store virksomheder.

BEGGE KØN OPLEVER DISKRIMINATION, MEN ISÆR KVINDER RAMMES

Næsten hver anden kvinde – og hver fjerde mand – har oplevet én eller flere former for diskrimination på arbejdsmarkedet i forbindelse med graviditet og barselsorlov. Oplevelsen af diskrimination er altså udbredt, og især kvinder bliver ramt.

I interviewene er der eksempler på, at arbejdsgivere stiller spørgsmål om graviditet ved ansættelsessamtalen, selvom de ifølge ligebehandlingsloven skal behandle mænd og kvinder lige, blandt andet ved ansættelser. Det betyder, at arbejdsgiveren skal foretage ansættelse af medarbejdere uden hensyntagen til kønsbestemte forhold, som fx en oplysning om graviditet. Det antages på baggrund af retspraksis, at kvinder ikke har pligt til at oplyse om deres graviditet. Det anses som følge heraf for en overtrædelse af loven, hvis arbejdsgivere stiller spørgsmål om graviditet. I tråd med interviewanalyserne har hver sjette kvinde i kortlægningen, der har været til ansættelsessamtale, oplevet at blive spurgt, om hun er gravid eller har planer om at få et barn.

FORRINGEDE ARBEJDSVILKÅR

Når arbejdstagerne fortæller, at de skal være forældre, oplever knap hver femte kvinde, at deres arbejdsvilkår bliver forringet. Enkelte får deres arbejdsopgaver ændret af legitime, sikkerhedsmæssige årsager. Andre oplever, at ændringerne bliver gennemført, for at arbejdsgiveren kan imødekomme problemer i forbindelse med en eventuel graviditetsbetinget sygemelding.

Hver niende kvinde møder negative reaktioner fra sin chef i kølvandet på udmeldingen om familieforøgelsen. Flere af de interviewede oplever, at chefen reagerer med verbale vredesudbrud, kontraktændringer eller afskedigelse. Fra mandlige kollegaer møder de interviewede mænd, der er på vej på barsel, kommentarer om, at de må have en god ferie, mens kvindelige kollegaer omvendt er positive.

Blandt de interviewede arbejdstagere er der stor forskel på omfanget og karakteren af den kontakt, de har med arbejdspladsen under barselsorloven. Nogle begrænser kontakten mest muligt, mens andre bevidst sikrer en løbende dialog, så de ikke bliver glemt og kørt ud på et karrieremæssigt sidespor. Kortlægningen viser, at hver femte af de adspurgte oplever, at de ikke får tilstrækkeligt med informationer om vigtige sager såsom omorganiseringer og lønforhandlinger på arbejdspladsen under deres barselsorlov.

NYE OPGAVER OG JOBSKIFTE EFTER BARSELSORLOV

Hver syvende af kvinderne i kortlægningen kommer ikke tilbage til samme arbejdsgiver efter deres barselsorlov. Flere af kvinderne fortæller, at det blandt andet skyldes den dårlige behandling på arbejdspladsen under deres graviditet. De interviewede HR-medarbejdere anerkender, at der er udfordringer med at fastholde ansatte, som går på barselsorlov, og de vurderer, at et coachingforløb kan være en del af løsningen. Blandt kvinder, som kommer tilbage til arbejdspladsen, oplever 12 procent at få nye arbejdsopgaver, selvom de ikke selv ønsker det. En del oplever også forringede arbejdsvilkår, hvor de får mindre ansvar eller bliver degraderet.

I forbindelse med de oplevede forringelser både før og efter barselsorloven retter en række af de interviewede arbejdstagere henvendelse til deres fagforening eller tillidsrepræsentant. Her er der stor forskel på kvaliteten af den støtte og vejledning, som de får.

En fælles, gennemgående oplevelse i arbejdstagernes historier, er, at den oplevede diskrimination har været personligt frustrerende, hård og har affødt varige ændringer i deres arbejdsliv.

ANBEFALINGER

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at:

1. Arbejdsmarkedets parter og regeringen udarbejder en handlingsplan for oplysning om rettigheder og pligter i forbindelse med graviditet og barselsorlov for at få nedbragt andelen af arbejdstagere, som oplever at blive diskrimineret.

2. Arbejdsmarkedets parter og regeringen fremmer en mere ligelig fordeling af barselsorlov mellem kvinder og mænd.

3. Medarbejderen og dennes leder gennemfører en 'barselssamtale', inden barselsorlovens påbegyndes, hvor der udarbejdes en karriereplan for medarbejderen efter barselsorloven.

4. Lønmodtagerorganisationerne sikrer, at deres sagsbehandlere og tillidsrepræsentanter er kvalificerede og kompetente til at varetage rådgivning og personlig støtte ved henvendelser om diskrimination på arbejdsmarkedet i forbindelse med graviditet og afholdelse af barselsorlov.

5. Beskæftigelsesministeriet i ligebehandlingsloven præciserer, at det under ansættelsessamtalen ikke er tilladt for arbejdsgiver at stille spørgsmål om graviditet og barselsorlov.

SUMMARY

In Denmark, women take much more parental leave than men do. The survey presented in this report shows that this pattern is strongly related to financial circumstances. It also shows that more than 20 percent of the men questioned had taken less parental leave than they had wished to. Primarily because of financial factors, but also because of their partners' wish to take the remainder of the shared parental leave.

Danish legislation protects parents against discrimination on the labour market in connection with pregnancy and parental leave. Despite this, discrimination still occurs.

This report shows how and to what extent parents and expecting parents experience discrimination on the labour market when they decide to have children and take parental leave.

The analyses in the report are based on a survey of the experience of 1,589 people, on interviews with 18 parents or expecting parents, and on interviews with six employer representatives from large enterprises.

BOTH MEN AND WOMEN EXPERIENCE DISCRIMINATION, BUT ESPECIALLY WOMEN ARE AFFECTED

According to the survey, nearly half of all women, and a quarter of men, experience one or more type of discrimination on the labour market in connection with pregnancy and parental leave. As such, this type of discrimination is extensive, and especially women are affected.

Analysis of the interviews shows that there are examples of employers that ask questions about pregnancy at job interviews, even though the legislation on equal treatment requires employers to treat men and women equally when recruiting. This means that when recruiting staff, employers must do so regardless of gender-related issues, for example information about pregnancy. According to legal practice, women have no duty to disclose that they are pregnant. Therefore, an employer asking about pregnancy would be considered a breach of the law. In a similar manner to the interview analyses, the survey shows that one sixth of all women that had been to a job interview have been asked if they were pregnant or if they were planning to have a child.

LESS ATTRACTIVE WORKING CONDITIONS

When female employees inform their workplaces that they are to become parents, one fifth of women experience that their working conditions become worse. A few experience that their working conditions are changed for legitimate safety considerations, but others experience that their working conditions are changed to enable the employer to deal with problems caused by possible sick leave related to pregnancy.

One in nine women experience negative reactions from their managers in the wake of announcing that they plan to have children. Several of the interviewees have experienced that managers react with verbal bursts of anger, changes to contracts or dismissals. Male interviewees that were to start parental leave had been met by comments from male colleagues about how they should 'enjoy their holiday', whereas female colleagues were positive.

There is a large variation in the extent and type of contact that the interviewed employees have with their workplaces during parental leave. Some limit the contact as much as possible, while others consciously ensure an on-going dialogue to ensure that they are not forgotten and sidelined career-wise. The survey shows that one fifth of respondents feel that they do not receive adequate information on important issues such as reorganisations and salary negotiations at their workplace during their parental leave.

NEW TASKS AND JOB CHANGES AFTER PARENTAL LEAVE

One in seven women in the survey do not return to the same employer after their parental leave. Many of the women explain that, among other factors, this is because they had been treated badly at work during their pregnancy. The HR staff that were interviewed acknowledge that there are challenges in retaining employees that take parental leave, and they suggest that part of a solution to this could be a coaching programme. Among women that return to their workplaces, 12 percent are given new tasks, even though they do not wish for new tasks. A number also experience less attractive working conditions, in which they have less responsibility or are demoted.

When employees experience that their working conditions change for the worse both before and after parental leave, a number of the interviewed employees contacted their trade unions or shop stewards. In these cases the employees experienced a big difference in the quality of the support and guidance they received.

If a common, recurring experience should be drawn from the employees' stories, then it is that the discrimination they have experienced has been personally frustrating, tough and has resulted in lasting changes in their working lives.

RECOMMENDATIONS

The Institute recommends that:

1. The social partners and the Danish government produce an action plan for an information campaign on the rights and duties in connection with pregnancy and parental leave, to reduce the number of employees that experience discrimination.

2. The Danish government and the social partners promote a more equal balance of parental leave between men and women.

3. An employee and their manager have a 'parental leave talk' before the parental leave starts. At this talk, a post-leave career plan for the employee should be made.

4. Employee organisations ensure their case officers and shop stewards are qualified and competent in giving advice and personal support when they are met with enquiries about discrimination on the labour market in connection with pregnancy and employees taking parental leave.

5. The Ministry of Employment specifies in the Act on Equal Treatment of Men and Women as regards Access to Employment etc. that during job interviews, employers are not allowed to ask about pregnancy and parental leave.

KAPITEL 1

INDLEDNING

Denne rapport belyser, hvordan og i hvilket omfang forældre og kommende forældre oplever at blive udsat for diskrimination på arbejdsmarkedet, når de stifter familie og afholder barselsorlov.

Foruden den oplevede diskrimination kaster analyserne lys over nogle af de valg, forældrene træffer i forbindelse med familieforøgelsen, fx den indbyrdes fordeling af orlov, som forældre selv vælger.[1] Den overordnede hensigt med rapporten er således at sætte fokus på ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov.

En sådan problemstilling kan belyses på forskellige måder. Instituttet har valgt at have et empirisk omdrejningspunkt med afsæt i et til opgaven tilvejebragt datagrundlag. Instituttet har således været i kontakt med en række personer for at høre om deres oplevelser med at blive diskrimineret på arbejdsmarkedet som følge af graviditet, herunder formodning om graviditet fra arbejdsgivers side, samt afholdelse af barselsorlov. Det empiriske datagrundlag består af to dele: Første del er en kvantitativ kortlægning, som afdækker omfanget og udbredelsen af oplevet diskrimination. Anden del er en kvalitativ interviewanalyse, som bygger på dybdegående samtaler med mænd og kvinder samt arbejdsgivere for herigennem at tilvejebringe viden om, hvad der sker i de konkrete situationer, hvor kortlægningen viser, at arbejdstagere oplever diskrimination. De to dele har samme overordnede fokus, nemlig oplevet diskriminationen i forbindelse jobsamtale, gravid på arbejdspladsen, fravær fra arbejdspladsen under barselsorlov og retur efter endt barselsorlov.

Det er velkendt (fx Likestillings- og diskrimineringsombudet 2015, Ligebehandlingsnævnet 2014, Bloksgaard 2009), at graviditet og barselsorlov kan give anledning til forringelser, ulemper og gener for de arbejdende forældre – og i værste fald koste personer jobbet. Disse problemer er i vidt omfang forbudt som direkte og indirekte diskrimination i ligestillingslovgivningen. Derfor er fokus for indeværende analyse de oplevelser og valg, som forældre og kommende forældre gør sig og træffer, mens de venter barn, er på barselsorlov, og når de vender tilbage til arbejdet efter endt orlov.

1.1 HVORFOR ER OMRÅDET VIGTIGT FOR LIGESTILLINGEN?

I Danmark har vi en af de højeste erhvervsfrekvenser i Europa med en meget stor andel af personer i den erhvervsaktive alder på arbejdsmarkedet. Denne placering er især resultatet af, at danske kvinder i stort omfang har et arbejde. Dette er positivt og væsentligt for ligestillingen mellem kønnene. Men selvom både kvinder og mænd er på arbejdsmarkedet, er der stor forskel på, hvor lang tid de er fraværende fra jobbet som følge af at stifte familie: Kvinder i Danmark tager i gennemsnit 271 dages barselsorlov, mens mændene tager 30 dage, og dette billede er forholdsvis stabilt (2012-tal jævnfør Danmarks Statistik 2015a, 2015b). I forhold til Island, Norge og Sverige, som Danmark typisk sammenligner sig med, tager danske mænd en del mindre barselsorlov. Dette kan skyldes, at en større andel af barselsorloven er reserveret til mænd i disse tre lande, end tilfældet er i Danmark (Krogh 2014).

Ét er fordelingen af barselsorloven mellem kvinder og mænd. Noget andet er de konsekvenser, som længden af barselsorloven kan have for mænd og kvinders muligheder på arbejdsmarkedet. Kønsforskningen (se fx Bloksgaard 2009) peger på, at netop graviditet og barselsorlov har væsentlig betydning for særligt kvinders udviklings- og karrieremuligheder – og dermed ligestillingen mellem kvinder og mænd. Ligeledes udpeger en antologi fra SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd "kvinders lange barselsorlov som hovedårsag til, at uddannede kvinder går i stå på karrierevejen og til, at der stadig ikke er ligeløn i Danmark" (Laneth 2010, side 38). Således er barselsorloven, herunder den skæve fordeling mellem kvinder og mænd, afgørende for ligestilling mellem kønnene.

Denne rapport belyser og kortlægger, hvorvidt og hvordan mænd og kvinder oplever, at det at stifte familie og tage barselsorlov har haft negative konsekvenser for deres arbejdsliv.

1.2 STÆRK LOVGIVNING I FORHOLD TIL GRAVIDITET OG BARSELSORLOV

At netop fravær i forbindelse med graviditet og barselsorlov er potentielle konfliktflader mellem arbejdstageres og arbejdsgiveres interesser, kommer til udtryk ved, at lovgivningen på området er stærk. Således bliver danske arbejdstagere, som venter barn eller er på barselsorlov, sikret gennem national lovgivning først og fremmest i ligebehandlingsloven, barselsloven og ligelønsloven, men også internationalt i regi af EU og FN. De forskellige love, som beskytter mod diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov, betragtes som et grundlæggende og væsentligt middel til at opnå reel ligestilling mellem kvinder og mænd.

I Danmark har vi et uafhængigt ligebehandlingsnævn, hvor man kan føre klagesager inden for og uden for arbejdsmarkedet. Det er gratis at få en sag prøvet i nævnet, hvilket fremmer, at alle har lige adgang til at få vurderet, om de er blevet diskrimineret (Ligebehandlingsnævnets hjemmeside 2015a). Af Ligebehandlingsnævnets seneste årsberetning fremgår det, at den lovgivningsmæssige beskyttelse i forbindelse med graviditet og barselsorlov har sin berettigelse, idet antallet af nævnsafgørelser er 38 (Ligebehandlingsnævnet 2015b). I forrige årsberetning udgjorde "[s]ager om forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og orlov […] den største gruppe" (Ligebehandlingsnævnet 2014, side 19). Antallet af førte sager hos nævnet kan dog ikke umiddelbart sidestilles med, hvor udbredt den oplevede diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov er blandt danske forældre i almindelighed.

1.3 NATIONALT LIGEBEHANDLINGSORGAN PÅ KØN

Institut for Menneskerettigheder er Danmarks nationale ligebehandlingsorgan på køn. Instituttet har til opgave at fremme og støtte ligestilling mellem kvinder og mænd, så der ikke forekommer diskrimination på grund af køn. Denne opgave løfter instituttet ved blandt andet at gennemføre uafhængige analyser og på baggrund heraf fremsætte henstillinger og formulere anbefalinger til, hvorledes ligebehandling kan fremmes. Desuden indgår instituttet i dialog med relevante aktører, som kan bidrage til at indfri dette formål.

Som nationalt ligebehandlingsorgan på køn har instituttet taget initiativ til at få gennemført indeværende kortlægning af omfanget af oplevet diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov, idet en sådan kortlægning ikke tidligere er gennemført i Danmark, ligesom kortlægningen er fulgt op af kvalitative interview med arbejdstagere og arbejdsgivere.

1.4 BEGREBSAFKLARING OG AFGRÆNSNING

Eftersom indeværende rapport bygger på en række centrale begreber og forståelser, som dels udgør en bagvedliggende præmis for analyserne, dels bliver anvendt gennemgående, er det nødvendigt med en præcisering heraf.

1.4.1 OPLEVET DISKRIMINATION

Analyserne i denne rapport bygger på en forståelse af "oplevet diskrimination", som udgøres af to definitioner. Den ene definition er fra SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd og lyder: "Oplevet diskrimination kaldes også 'subjektiv diskrimination' og udtrykker en oplevelse af at blive udsat for usaglig forskelsbehandling enten af andre borgere eller på baggrund af

samfundsmæssige forhold" (Jensen et al. 2012, side 26). Den anden definition bygger på en forståelse af oplevet diskrimination som "en regel eller praksis, som forekommer neutral, [men] har en negativ indflydelse på en person eller en gruppe af personer, der udviser et særligt træk. Personen, som har udarbejdet reglen eller praksissen, kan være uvidende om disse følger" (Danowitz, Hanappi-Egger & Mensi-Klarbach, side 289).[2]

Med afsæt i disse to definitioner bygger indeværende rapport på en forståelse af oplevet diskrimination som udtryk for, at en given person føler sig ringere behandlet eller ringere stillet end andre personer.

I analyserne bliver der spurgt ind til erfaringer med en række forhold, hvor lovgivningen (reglerne) er relativt tydelig, men der spørges også ind til oplevelser med situationer og adfærd (praksis), der ikke i juridisk henseende er ulovlige, men som fra et ligestillingsmæssigt perspektiv kan være problematiske.

Et konkret eksempel på en ulovlig situation er, hvis en arbejdsgiver fravælger en kvindelig ansøger til en stilling, fordi hun til jobsamtalen – underordnet om det er på opfordring eller ej – fortæller, at hun er gravid. Et eksempel inden for samme område på en adfærd, der hæmmer ligestilling mellem kønnene, er, hvis en gravid kvinde undlader at søge en stilling ud fra en antagelse om, at arbejdsgiver vil fravælge en gravid ansøger.

Det er væsentligt at understrege, at de forhold, som bliver afdækket i indeværende rapport, ikke nødvendigvis er udtryk for, at der er begået diskrimination i juridisk forstand. Analyserne er baseret på personlige erfaringer, det vil sige subjektive oplevelser jævnfør SFI-definitionen ovenfor. Samtidig ved vi, at ikke alle ulovligheder – af forskellige årsager, som ikke bliver behandlet i denne rapport – bliver opdaget eller fører til sagsanlæg eller domsfældelse.

1.4.2 BARSELSORLOV

Når begrebet "barselsorlov" bliver anvendt i denne rapport, så dækker det over graviditetsorlov, forældreorlov, fædreorlov og barselsorlov. Således sondres der ikke mellem disse fire typer af orlov i kortlægningen eller i interviewanalyserne. Som synonym til barselsorlov bliver betegnelserne "barsel" og "orlov" anvendt sporadisk. Undtagelse herfor er kapitel 2 om den juridiske ramme, hvor denne distinktion er nødvendig for at gengive de relevante lovbestemmelser præcist.

1.4.3 DISKRIMINATION OG FORSKELSBEHANDLING

Tilsvarende skal det påpeges, at begrebet "diskrimination" anvendes, når der i rapporten henvises til de negative oplevelser, de deltagende personer har gjort

sig, mens ”forskelsbehandling” anvendes, når der direkte refereres til lovtekst, hvor dette begreb anvendes (jævnfør praksis anvendt i Andersen, Nielsen, Precht & Tvarnø 2015).

Når der i kapitel 4 om arbejdstageres oplevelser henvises til ”kvinder” og ”mænd”, så er der tale om de 13 kvinder og fem mænd, instituttet har interviewet. Tilsvarende er interview med HR-medarbejdere på tre private og tre offentlige arbejdspladser baggrund for de udlægninger, der er at finde i kapitel 5.

1.5 LÆSEVEJLEDNING

Rapportens er opbygget, så kapitlerne kan læses selvstændigt.

Kapitel 1 indeholder en introduktion til det område, som indeværende rapport undersøger. Her bliver der blandt andet redegjort for, at diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov er central for ligestilling mellem kvinder og mænd. Desuden præsenteres rapportens forståelse af ”oplevet diskrimination”. I rapportens kapitel 2 gennemgås først relevant international lovgivning og herefter relevant national lovgivning i form af ligebehandlingsloven, ligelønsloven og barselsloven. Den metode, der er anvendt til at tilvejebringe det datagrundlag, som analyserne bygger på, er at finde i kapitel 3. Her fremgår det, hvorledes interviewpersonerne er udvalgt, konteksten for gennemførelse af de kvalitative interview og andre forhold. Desuden præsenteres den fremgangsmåde, som er anvendt i forbindelse med den kvantitative spørgeskemaundersøgelse, som er gennemført af TNS Gallup.

I kapitel 4 kortlægges oplevelser fra 1.589 repræsentativt udvalgte personer. Dette er rapportens kvantitative datagrundlag. Disse personer har udfyldt et skema, som indeholder spørgsmål om oplevelser i forbindelse med jobsøgning, før barselsorlov, under barselsorlov og efter barselsorlov. Kapitlet afsluttes med en generel angivelse af omfanget af oplevet diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov.

Mens kortlægningen giver en indsigt i, hvor mange personer der har oplevet diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov, så sættes der i kapitel 5 fokus på arbejdstageres konkrete oplevelser i form af illustrative eksempler på, hvorledes denne diskrimination kan komme til udtryk, fx i ansættelsessamtale, ved unødvendig ændring af arbejdsopgaver, kontraktændringer, involvering af fagforening og generelle karrieremæssige konsekvenser. Hernæst i kapitel 6 forefindes en analyse af arbejdsgiverperspektiver og -praksisser med nedslag i fem temaer: overordnede tendenser, ansættelse, gravide medarbejdere, medarbejdere på barsel og tilbagekomst fra barselsorlov.

Og endelig indeholder kapitel 7 rapportens overordnede konklusion, hvor de kvalitative (interview) og kvantitative (spørgeskema) resultater opsummeres og sammenholdes. Herved opnås såvel en forståelse for, hvordan den oplevede diskrimination kommer til udtryk, som en indsigt i, hvor udbredte disse oplevelser er blandt den danske befolkning. Konklusionen udmøntes i en række anbefalinger til, hvilke initiativer og ændringer udvalgte nøgleaktører kan foretage for at dæmme op for den diskrimination af gravide og forældre på barselsorlov, der finder sted på de danske arbejderpladser – og dermed til syvende og sidst fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd.

Sidst i rapporten findes en liste over anvendte referencer og noter.

KAPITEL 2

JURIDISK RAMME

Både internationalt og nationalt er der på lovgivningsområdet fokus på at beskytte kvinder og mænd på arbejdsmarkedet i relation til graviditet og barsel. Formålet med regulering på området var oprindeligt at beskytte gravide og barslende kvinder i den sårbare situation, som de stilles i på arbejdsmarkedet i forhold til mænd. Efter at fædre har fået mulighed for lovligt fravær i form af fædreorlov med videre, er beskyttelsesreglerne også overført til mænd, som ligeledes stilles i en sårbar situation på arbejdsmarkedet ved benyttelse af adgangen til orlov.

Formålet med dette afsnit er at give en kort oversigt over den mest centrale arbejdsretlige lovgivning om graviditet og barselsorlov, herunder ikke mindst reglerne i ligestillingslovgivningen. For en nærmere beskrivelse af regler og praksis henvises til litteraturen herom (se fx Andersen, Hougaard, Nielsen, Precht, Rasmussen & Tvarnø 2016, Bardenfleth 2012).

2.1 INTERNATIONAL BAGGRUND

I international sammenhæng er kvinders rettigheder særligt beskyttet i FN's Konventionen om afskaffelse af alle former for diskrimination af kvinder (kvindekonventionen) og slutdokumentet fra FN's 4. verdenskvindekonference Platform for Action. Det er dog EU's regler, der har haft størst betydning for den danske lovgivning på området.

EU har udviklet en stærk beskyttelse af ligestillingsrettigheder gennem de seneste 30 år. For så vidt angår de regler, der gælder for beskæftigelse og erhverv, forbyder disse både generelt diskrimination af kvinder og mænd og påbyder beskyttelse af kvinder, der hvor kvinder i forbindelse med graviditet og barsel er i en sårbar situation. Beskyttelsesforanstaltninger i forbindelse med graviditet og barsel betragtes som et middel til at opnå reel ligestilling mellem kvinder og mænd på dette område. Der føres til stadighed en vigtig diskussion af, hvor grænsen mellem beskyttelse og ligebehandling skal trækkes. Reglerne har i den forbindelse udviklet sig fra beskyttelse af kvindens moderskab til at omfatte beskyttelse af begges forældreskab.

Direktivet om ligebehandling i forbindelse med beskæftigelse og erhverv[3] sikrer de generelle beskæftigelsesmæssige rettigheder for kvinder og mænd, og det er primært implementeret ved ligebehandlingsloven og ligelønsloven, som vil blive beskrevet nedenfor. Reglerne påbyder, at der ikke må ske ringere behandling af kvinder i forbindelse med graviditet og barsel, og at kvinder ved tilbagevenden har ret til at vende tilbage til samme eller tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for dem.[4] De har også ret til at nyde godt af de forbedringer af arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær. Såfremt mænd er tildelt forældreorlov i de enkelte EU-medlemsstater, skal de have tilsvarende beskyttelse af deres beskæftigelsesmæssige rettigheder, når de afholder denne orlov.[5]

Graviditetsdirektivet[6] sikrer dels arbejdsmiljøet, dels obligatorisk orlov og kompensation til gravide arbejdstagere, til arbejdstagere, der lige har født, og til arbejdstagere, som ammer.

Forældreorlovsdirektivet[7] sikrer blandt andet begge forældre individuel ret til en firemåneders ubetalt orlov.

2.2 DANSK LOVGIVNING

I dansk lovgivning er beskyttelse mod diskrimination på arbejdsmarkedet i forbindelse med graviditet og barselsorlov først og fremmest at finde i ligebehandlingsloven[8] og ligelønsloven[9] samt i barselsloven[10]. Ligebehandlingsloven og ligelønsloven er i vidt omfang udtryk for gennemførelse af EU-regler. De pligter, der følger af lovgivningen, finder ikke anvendelse i det omfang, tilsvarende pligter til ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst.

I det følgende gives en kort beskrivelse af de relevante bestemmelser i de pågældende love.

2.2.1 LIGEBEHANDLINGSLOVEN

Ligebehandlingsloven giver kvinder og mænd ret til ligebehandling i arbejdslivet, når de er arbejdssøgende, arbejdstagere eller under erhvervsuddannelse. Ligebehandling defineres i loven som det forhold, at der ikke må finde forskelsbehandling sted på grund af køn på disse områder. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder både, for så vidt angår direkte og indirekte forskelsbehandling, samt chikane, herunder sexchikane.

Direkte forskelsbehandling foreligger, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person i en tilsvarende situation. Indirekte forskelsbehandling foreligger, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis,

som tilsyneladende er neutral, reelt vil stille en person af det ene køn ringere end personer af det andet køn. Indirekte forskelsbehandling kan dog være tilladt, såfremt det har et sagligt formål, og midlerne til dets opfyldelse er hensigtsmæssige og nødvendige. Loven fastslår, at enhver form for negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og under kvindens 14 ugers fravær efter fødslen udgør direkte forskelsbehandling.

Arbejdsgivere har pligt til at behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflyttelser og forfremmelser, hvilket betyder, at ringere behandling på grund af graviditet og orlov i disse situationer som udgangspunkt er forbudt.[11]

2.2.1.1 Ansættelsessituationen

Ifølge ligebehandlingsloven skal arbejdsgivere behandle mænd og kvinder lige blandt andet ved ansættelser. Det betyder, at arbejdsgiveren skal foretage ansættelse af medarbejdere uden hensyntagen til kønsbestemte forhold, som fx en oplysning om graviditet.

Det antages på baggrund af retspraksis, at gravide kvinder ikke har pligt til at oplyse om deres graviditet og ej heller, hvorvidt de har planer om at blive gravide inden for den nærmeste fremtid. Det anses som følge heraf for en overtrædelse af ligebehandlingsloven, hvis arbejdsgivere stiller spørgsmål om graviditet, eller arbejdsgivere fremstiller interviewskemaer til brug ved ansættelsesinterview, der indeholder spørgsmål om graviditet (Andersen, Hougaard, Nielsen, Precht, Rasmussen & Tvarnø 2016, Andersen, Klingsten, Krarup, Petersen & Vejby 2011).[12]

Det fremgår ikke direkte af reglerne, at arbejdsgiveren ikke må stille spørgsmål om graviditet. Hvis der er fri adgang til at stille disse spørgsmål, er der imidlertid risiko for, at det stillede spørgsmål i sig selv bevirker, at nogle ansøgere behandles ringere på grund af graviditet, og derved at ligebehandlingsloven overtrædes. Baggrunden er, at de ansøgere, der ikke ønsker at besvare spørgsmål herom, i kraft af deres manglende besvarelse markerer sig ufordelagtigt i forhold til andre ansøgere.

Forekommer der under samtalen alligevel oplysning om graviditet eller barselsplaner, må en arbejdsgiver ikke lægge vægt på dette, når det skal besluttes, om den pågældende person skal ansættes i stillingen. Arbejdsgiveren vil fx ikke kunne påberåbe sig økonomiske vanskeligheder som begrundelse for ikke at ansætte en gravid, ligesom det forhold, at ansøgeren på grund af sin graviditet ikke vil kunne varetage stillingen, ikke kan begrunde, at ansøgeren ikke bliver ansat.

2.2.1.2 Arbejdsvilkår

Arbejdsgiver har pligt til at behandle kvinder og mænd lige, for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelser.[13] Eksempler på arbejdsvilkår er arbejdstid, tilrettelæggelsen af arbejde, fordelingen af opgaver eller personalegoder. Manglende indkaldelse til lønforhandling under orlov vil ligeledes kunne udgøre diskrimination. Arbejdsvilkår er ofte aftalt i individuelle kontrakter eller kollektive overenskomster. Chikane, herunder sexchikane, af gravide i arbejdssituationer udgør ligeledes diskrimination.

Den tid, man har været fraværende i henhold til reglerne i barselsloven, skal medregnes ved beregningen af anciennitet i arbejdsforholdet. Det er dermed forbudt at diskriminere i forhold til beregningen af anciennitet som følge af, at man har været fraværende fra arbejdet i forbindelse med barsel/forældreorlov. Det betyder, at der optjenes såvel lønanciennitet som anciennitet, der har betydning for eventuelle opsigelsesvarsler, jubilæumsanciennitet med videre under orloven. Pensionsforhold er dog ikke omfattet.[14]

Ved tilbagevenden til arbejdet efter endt orlov i medfør af barselslovens regler har forældre ret til at vende tilbage til samme eller tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, der ikke er mindre gunstige for dem. Ligeledes har de ret til de forbedringer af arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

Når de vender tilbage, kan forældrene skriftligt anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og -mønstre i en nærmere angivet periode. Arbejdsgiveren skal herefter besvare anmodningen skriftligt under hensyn til både arbejdsgiverens og arbejdstagerens behov.[15]

Som det fremgår af ovenstående, gælder beskyttelsen både kvinder og mænd, hvorfor mænd, der udnytter deres ret til fravær i medfør af barselsloven, er sikret beskyttelse af deres beskæftigelsesmæssige rettigheder. I praksis afføder fravær under orlov meget ofte ændringer for den fraværende, og disse kan i nogle tilfælde være forringelser, som er i strid med reglerne. Arbejdstagere, som er fraværende på orlov, har derfor behov for at kende de forbedringer og/eller forringelser, der gennemføres generelt på deres arbejdsplads under deres orlov, sådan at de kan foretage en sammenligning af egne og andres vilkår.

2.2.1.3 Afskedigelse

Det er forbudt at afskedige en arbejdstager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barselslovens

regler, eller fordi denne har fremsat anmodning om ændrede arbejdstider og -mønstre eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.[16]

Det er ikke generelt forbudt at afskedige gravide, men det er forbudt at afskedige på grund af graviditet eller forhold, der er knyttet til graviditeten, herunder udnyttelse af ret til fravær. Det er således også forbudt at afskedige på grund af graviditetsrelateret sygdom, og dette fravær må ikke indregnes i regler, som regulerer adgangen til afskedigelse som følge af sygdom. Arbejdsgiveren må heller ikke udsætte arbejdstageren for anden mindre gunstig behandling, som har tilknytning til fraværet.

Forbuddet gælder tidsmæssigt under en eventuel periode, hvor man modtager fertilitetsbehandling, samt under hele graviditetsperioden og de orlovsperioder, som barselsloven giver ret til (jævnfør nedenfor). Forbuddet mod afskedigelse gælder også, hvis ændringen er besluttet under orloven, men først meddeles, efter arbejdstageren er vendt tilbage til arbejdet.

2.2.1.4 Bevisbyrde

Ved afskedigelser og mindre gunstig behandling gælder der en omvendt bevisbyrderegel.[17]

Reglen om omvendt bevisbyrde gælder under graviditeten og under fravær efter barselslovens regler, jævnfør nærmere nedenfor. Den omvendte bevisbyrde gælder ikke kun for den gravide kvinde, men ligeledes for den kommende far, som er beskyttet i samme grad som kvinden under graviditeten og under hans efterfølgende orlov.[18] Bevisbyrden gælder endvidere, såfremt afskedigelsen skyldes fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser samt i varslingsperioden i forbindelse med afholdelse af udskudt orlov.

Beskyttelsen mod afskedigelse slutter, når arbejdstageren vender tilbage fra orlov og ikke har ret til yderligere fravær. Sker afskedigelse herefter, er det ikke arbejdsgiveren, der skal bevise, at det ikke er begrundet i fraværet eller graviditet og barsel i øvrigt. Hvis beslutningen om afskedigelse reelt er sket inden udløbet af barselsorloven, vil det dog være arbejdsgiveren, der skal føre beviset.

Hvis en arbejdstager anser sig for krænket i forbindelse med ansættelse, forfremmelse, arbejdsvilkår, erhvervsuddannelse eller ved afskedigelse efter endt orlov i forbindelse med graviditet og barsel, gælder der en *delt bevisbyrde*.[19] Denne medfører, at arbejdstageren skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling. Såfremt arbejdstageren kan påvise dette, lægges

bevisbyrden over på arbejdsgiver, som herefter skal bevise, at der ikke er sket ulovlig forskelsbehandling.

Den delte bevisbyrde gælder endvidere, når afskedigelse sker under fertilitetsbehandling, og når arbejdstageren vender tilbage efter barselsloven og ikke har ret til yderligere fravær samt under aftalebaseret orlov.

2.2.2 LIGELØNSLOVEN

Ligelønsloven[20] foreskriver lige lønvilkår for kvinder og mænd, som udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Ved vurderingen af, om der foreligger arbejde af samme værdi, ses der alene på relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer, såsom arbejdets art, faglig uddannelse og arbejdsvilkår (Andersen, Hougaard, Nielsen, Precht, Rasmussen & Tvarnø 2016).

Ligelønsloven definerer enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvindens 14-ugers fravær efter fødslen som direkte forskelsbehandling. Det er ikke diskrimination, at kvinden ikke har ret til fuld løn under orloven. Det skyldes, at hun ikke anses for at være i en sammenlignelig situation med en mand. Omvendt vil det heller ikke blive anset som diskrimination, at en mand ikke har ret til fravær fra arbejdet fire uger før fødslen og 14 uger efter, idet reglerne herom har til formål at beskytte kvinden i perioden efter fødslen og i forbindelse med moderskab, hvorfor manden ikke vil anses for at være i en sammenlignelig situation. Først i den efterfølgende forældreorlovsperioden vil manden og kvinden anses for at være i sammenlignelige situationer, hvorfor diskrimination her ikke vil være tilladt (Andersen, Hougaard, Nielsen, Precht, Rasmussen & Tvarnø 2016).

Kvinden har som nævnt ikke ret til fuld løn, men derimod en passende ydelse, nemlig dagpenge, som er reguleret i barselsloven. Mange kollektive overenskomster giver ret til fuld eller maksimeret løn i dele af orloven. Hvis kvinden har lønrettigheder i de første 14 uger, eller hvis forældrene har løn i forbindelse med forældreorloven, så har de også ret til fx sædvanlige lønstigninger i disse perioder.

2.2.3 BARSELSLOVEN

Ret til fravær ved graviditet, barsel og adoption samt ret til dagpenge under barselsfravær er beskrevet i barselsloven. Når ligebehandlingsloven beskytter mod diskrimination i forbindelse med barselsfravær, er det fraværet fastlagt i barselsloven, som er beskyttet.

2.2.3.1 Ret til fravær under graviditeten

En kvinde har ret til fravær, når der skønnes at være fire uger til fødslen (ofte benævnt ”graviditetsorlov”).[21]

Kvinden vil lovligt kunne have fravær inden fire uger før fødslen i visse tilfælde. For det første hvis graviditeten har et sygeligt forløb, og fortsat arbejde kan udgøre en risiko for kvindens helbred eller fosteret.[22] For det andet hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret, eller lovgivningen forhindrer hende i at varetage sit arbejde, og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse.[23] Her er tale om forskellige situationer, som kan være vanskelige at identificere for både kvinden og hendes arbejdsgiver. Arbejdsmiljøreglerne[24] påbyder arbejdsgiveren at beskytte den gravide mod farligt arbejde ved først at vurdere og afhjælpe de arbejdsmiljøproblemer, kvinden har. Er dette ikke muligt, skal hun omplaceres, og først herefter er muligheden for fravær i form af hjemsendelse legitim. Eksempler på lovgivning kan være krav vedrørende flyvende eller søfarende arbejdstageres beskæftigelse under graviditet.

Kvinden har endvidere ret til fravær i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser, når dette skal ske i arbejdstiden.[25]

2.2.3.2 Ret til fravær efter fødslen

Moren har ret og pligt til fravær i de første to uger efter en fødsel og ret til fravær i de efterfølgende 12 uger (barselsorlov), mens faren har ret til to sammenhængende uger efter fødslen, som efter aftale med arbejdsgiveren kan placeres inden for de første 14 uger efter fødslen (fædreorlov).[26] Efter endt barselsorlov, det vil sige efter den 14. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær i 32 uger (forældreorlov). Faren kan dog påbegynde denne inden for de første 14 uger efter fødslen.[27] Barselsloven giver mulighed for, at forældre i en vis udstrækning kan forlænge og udskyde forældreorloven.[28]

Adoptanter har tilsvarende rettigheder som forældre i forhold til orlov i medfør af barselsloven.[29] Endvidere har en medmor samme rettigheder som en far.[30]

2.2.3.3 Underretningspligt til arbejdsgiver

Arbejdstageren har pligt til at underrette arbejdsgiveren om udnyttelse af retten til fravær i barselsloven. Moren har pligt til at underrette arbejdsgiveren med tre måneders varsel om forventet fødselstidspunkt, og om hun agter at udnytte retten til graviditetsorlov.[31] Endvidere har hun pligt til at underrette

arbejdsgiveren senest otte uger efter fødslen om, hvornår hun vil genoptage arbejdet, såfremt hun afholder barselsorlov.[32]

Fædre og medmødre har tilsvarende pligt over for arbejdsgiveren til at underrette denne, senest fire uger før man ønsker at udnytte retten til fædreorlov om, hvorvidt man ønsker at afholde fædreorlov samt længden af denne.[33]

Såfremt forældrene ønsker at afholde forældreorlov, skal de underrette arbejdsgiveren om dette samt længden heraf inden otte uger efter fødslen.[34] Ligeledes skal arbejdsgiveren underrettes, hvis man ønsker at udskyde en del af forældreorloven.[35]

2.3 KORT OM DEN JURIDISKE RAMME

Såvel national som international lovgivning indeholder en stærk beskyttelse af gravide og barslende kvinder samt kommende fædre i forhold til arbejdsmarkedet. Dette indbefatter, at ligebehandlingsloven generelt beskytter mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet samt specifikt mod afskedigelse i forbindelse med graviditet og barsel.

Ifølge ligebehandlingsloven skal arbejdsgivere behandle mænd og kvinder lige blandt andet ved ansættelser. Det betyder, at arbejdsgiveren skal foretage ansættelse af medarbejdere uden hensyntagen til kønsbestemte forhold, som fx en oplysning om graviditet. Det antages på baggrund af retspraksis, at gravide kvinder ikke har pligt til at oplyse om deres graviditet. Det anses som følge heraf for en overtrædelse af loven, hvis arbejdsgivere stiller spørgsmål om graviditet og barsel. Bliver et sådant spørgsmål alligevel stillet, må arbejdsgiver ikke lægge vægt på svaret, når beslutningen om ansættelse skal træffes.

Når graviditeten indtræder, er arbejdstagere særligt beskyttet af den omvendte bevisbyrde. Dette gør sig gældende, frem til barselsorloven er afholdt. Barselsloven udstikker klare rammer for, hvornår og hvor lang barsel man som arbejdstager har ret til at afholde, samt hvornår der skal ske underretning herom til arbejdsgiveren.

Efter endt barselsorlov har arbejdstager ret til at vende tilbage til samme eller tilsvarende arbejdsvilkår, som før de gik på barsel.

KAPITEL 3

METODE

Eftersom formålet med denne rapport er at undersøge, hvordan og i hvilket omfang forældre og kommende forældre oplever at blive udsat for diskrimination på arbejdsmarkedet, når de stifter familie og afholder barselsorlov, er det oplagt, at vi indhenter oplysninger fra personer, som har førstehåndserfaringer hermed.

Inden for samfundsvidenskaben er der forskellige metoder, man kan anvende for at tilvejebringe en sådan viden. Overordnet set kan disse inddeles i to grupper: 1) Kvantitative metoder, fx spørgeskemaer der adresserer 'hvor mange/meget'-spørgsmål ud fra et stort antal personers svar og 2) kvalitative metoder, fx interview, hvor typisk 'hvordan'- og 'hvorfor'-spørgsmål besvares med afsæt i et begrænset antal personers input. Der er fordele og ulemper ved begge tilgange, hvorfor en kombination ofte resulterer i et mere robust undersøgelsesdesign med valide og pålidelige data, hvor man både kommer i dybden og i bredden (fx Neumann 1997).

For at stå på et så velfunderet analytisk fundament som muligt, herunder kendskab til omfang og indhold af oplevet diskrimination, når vi skal formulere forandringsskabende anbefalinger (se kapitel 7), har vi valgt en kombination af de to metodetilgange. Vi har således valgt at tilvejebringe data i form af a) spørgeskemaer, hvor et repræsentativt udsnit af den danske befolkning bidrager med deres erfaringer, og b) dybdegående interview gennemført med såvel personer, der selv har oplevet diskrimination i forbindelse med graviditet og/eller barselsorlov, som offentlige og private HR-ansatte, der arbejder i private virksomheder eller offentlige institutioner. I forhold til førstnævnte så foreligger der inden kortlægningen i indeværende rapport ikke viden om, hvor mange danskere der oplever at blive ramt af diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov.

3.1 ANVENDT METODE VED KORTLÆGNING

For at afdække, hvor udbredt oplevelse af diskrimination på arbejdsmarkedet i forbindelse med graviditet og barselsorlov er, har instituttet spurgt danske forældre om deres oplevelser. For at tilvejebringe disse data har instituttet

indgået et samarbejde med TNS Gallup, som har erfaring og ekspertise med denne metode. Instituttet har formuleret de konkrete spørgsmål med afsæt i en tilsvarende norsk kortlægning (Likestillings- og diskrimineringsombudet 2015), hvorefter TNS Gallup har kvalitetssikret de danske spørgsmål og efterfølgende stillet dem til et repræsentativt udsnit af forældre til børn, som er født i 2008 eller derefter, eller som venter barn. TNS Gallup er således garant for den anvendte metode samt datakvaliteten.

3.1.1 INDSAMLING AF STATISTISKE DATA

Dataene er indsamlet i perioden 30. april 2015 til 17. maj 2015. I alt har 1.589 kvinder og mænd udfyldt det onlinespørgeskema, de har fået tilsendt.

Målgruppen for kortlægningen er danske borgere, som er fyldt 18 år og venter barn eller er blevet forældre til børn født i perioden 2008-2015. Stikprøven er repræsentativ i forhold til forældrenes køn og den region, de er bosat i. Den er baseret på data fra Danmarks Statistik omkring fordelingen af fødte børn i den angivne periode og under en forudsætning af en ligelig fordeling på køn.

Den anvendte metode er webinterview med respondenter, som er udvalgt i TNS Gallups GallupForum. Spørgeskemaet er udsendt til en stratificeret stikprøve, som er baseret på målgruppen, det vil sige til panelister med børn i alderen op til syv år. TNS Gallup har indledningsvist screenet en del af stikprøvegruppen for at sikre, at de kontaktede respondenter alle er i den definerede målgruppe. Efter spørgeskemaet er udsendt, er der foretaget telefonisk rykning til de panelister, som ikke har svaret, så antallet af personer, som indgår i kortlægningen, kommer over 1.500.

Dataene i kortlægningen er vejet på baggrund af målgruppens forventede sammensætning. Denne vejning betyder, at besvarelser fra mænd og kvinder ikke har den samme vægt, idet der samlet set er flere kvinder end mænd, der har deltaget i kortlægningen (se afsnittet Om respondenterne nedenfor). Som følge af denne vejning indgår de kvindelige og mandlige respondenters svar ligeligt i kategorien ”Total”. Institut for Menneskerettigheder har efter aftale kun modtaget de vejede data fra TNS Gallup, og analysen er foretaget på baggrund heraf.

3.1.2 OM SPØRGESKEMAET

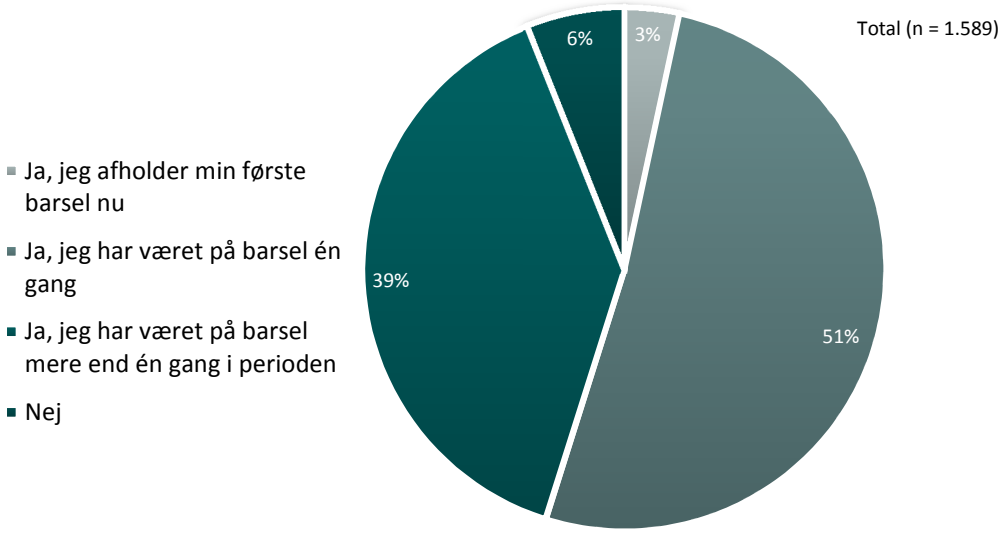
Spørgsmålene til respondenterne tager afsæt i konkrete situationer og omhandler forhold relateret til oplevelser i forbindelse med jobsøgning, før barselsorlov, under barselsorlov og efter barselsorlov. At spørgsmålene tager afsæt i situationer, betyder, at ikke alle respondenter har befundet sig i de

situationer, der bliver spurgt ind til, hvorfor det ikke har været relevant/muligt for alle 1.589 respondenter at besvare samtlige spørgsmål. Man kan derfor i forbindelse med de respektive figurer se, at antallet ”n” varierer, idet n svarer til det antal respondenter, som har besvaret det pågældende spørgsmål.

3.1.3 OM RESPONDENTERNE

Respondentgruppen består specifikt af 1.063 kvinder og 526 mænd (altså 1.589 i alt), som har besvaret spørgeskemaet. Ved at bruge vægte fremstår svarene med en ligelig fordeling af forældrenes køn.[36] Blandt respondenterne er 3 procent på deres første barselsorlov, mens de udfylder spørgeskemaet, mens 52 procent har været på orlov en gang, og 39 procent har været på orlov mere end en gang.

Har du været på barselsorlov én eller flere gange i perioden 2008 og frem til i dag?



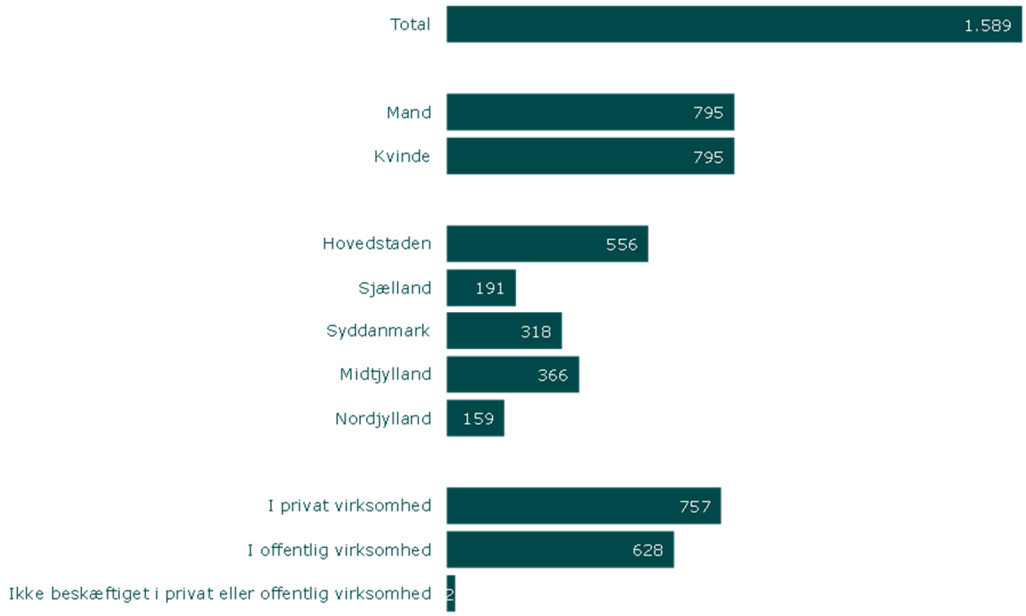
© TNS Gallup for Institut for Menneskerettigheder

Alderssammensætningen af deltagerne i kortlægningen viser, at 30 procent er mellem 18 og 34 år, mens de resterende 70 procent er ældre end 35 år. Danske kvinder er i gennemsnit 29,1 år, når de føder deres første barn (Danmarks Statistisk 2015a).

I forhold til ansættelsesforhold på tidspunktet for dataindsamling, så angiver 54 procent, at de er offentligt ansat, mens andelen af privatansatte er 45 procent. De resterende er hverken privat eller offentligt ansatte. Otte ud af ti (80 procent) er medlem af en faglig organisation.

Kortlægningen er vægtet, så respondenternes geografiske placering afspejler den generelle geografiske fordeling af kortlægningens målgruppe i Danmark. Derfor er 35 procent af respondenterne bosat i hovedstaden, 12 procent på Sjælland, 20 procent i Syddanmark, 23 procent i Midtjylland og 10 procent i Nordjylland.

Kortlægningens respondenter fordelt på køn, region og ansættelsessted



© TNS Gallup for Institut for Menneskerettigheder

I forhold til uddannelse så er grundskolen den højeste uddannelse for næsten 2 procent af respondenterne. For 5 procent er det almengymnasial uddannelse. Lidt mere end 2 procent har erhvervsgymnasial uddannelse. 28 procent har en erhvervsuddannelse. Næsten 5 procent har en kort videregående uddannelse (KVU). 20 procent har en mellemlang videregående uddannelse (MVU). 12 procent har en bachelorgrad som længste uddannelse. Omkring 24 procent har en lang videregående uddannelse. Endelig har 1½ procent en forskeruddannelse (ph.d.).

Ovenstående angivelse af respondenternes forskellige karakteristika er medtaget i indeværende analyse for at give læseren et overblik over, hvordan respondentgruppen overordnet ser ud. I denne kortlægning er formålet dog ikke at opdele svarene på alle de forskellige karakteristika, som er beskrevet ovenfor, selvom fx alder, uddannelsesniveau og bopæl kan have betydning for, hvorvidt

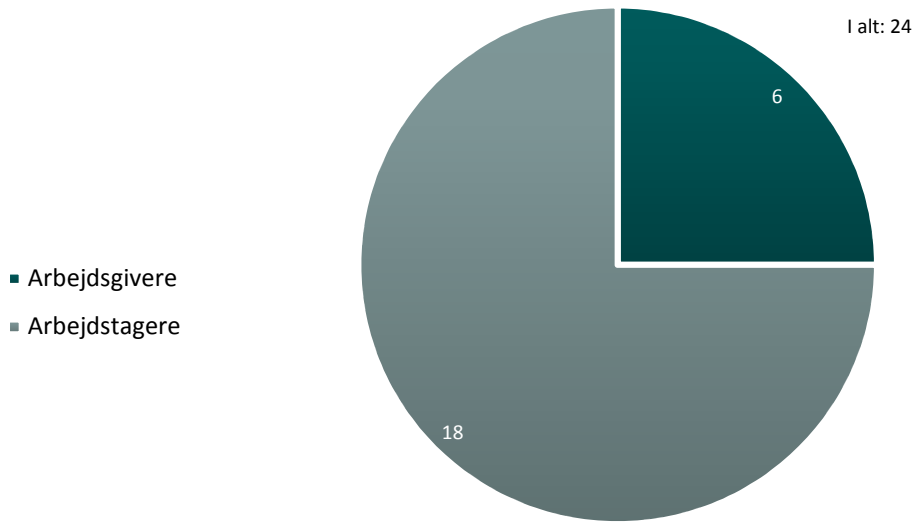
man vurderer en hændelse som diskrimination og adfærd som diskriminerende. Formålet er derimod at skabe et generelt overblik samt en fordeling af svarene opdelt på køn.

3.2 ANVENDT METODE VED KVALITATIVE INTERVIEW

I forbindelse med gennemførelse af de dybdegående interview har instituttet anvendt en interviewguide, som indeholder de temaer og spørgsmål, vi ønskede at få belyst. Overordnet set har vi anvendt to forskellige guider, som var målrettet arbejdstagerne henholdsvis arbejdsgivere/HR-medarbejdere. Dog skal det understreges, at guiderne er det, man kan kalde ”semistrukturerede” og ”dynamiske”, hvilket indbefatter, at guiderne ikke er fulgt slavisk; den præcise ordlyd på spørgsmålene i guiderne har varieret, ligesom der i visse tilfælde er byttet rundt på rækkefølgen af temaerne. Begrundelsen herfor er, at vi har tilstræbt interviewsituationer, der har mindet så meget som muligt om en hverdagssamtale, hvilket også inkluderer en generelt uformel tone. Forud for interviewene med arbejdstagerne har interviewpersonerne på opfordring sendt os lidt tekst om deres erfaringer (alt fra et par linjer til en A4-side), som vi har anvendt til at justere guiden og kvalificere spørgsmålene i det respektive interview. Dette gør sig ikke gældende i forhold til arbejdsgiverne. Den viden, der er opnået fra hvert interview, har haft betydning for de opfølgende spørgsmål, der er stillet i de efterfølgende interview med hensyn til nye indsigter og temaer, som ikke blev belyst, fx gravide arbejdstageres manglende erfaringer med at vende tilbage til jobbet efter endt barselsorlov.

I alt er der gennemført 24 interview, hvoraf 18 er med arbejdstagere, som har erfaringer med oplevet diskrimination, men de resterende seks er med HR-medarbejdere.

Antal personer, som er interviewet



Forskelle på antallet af arbejdsgivere og arbejdstagere, som er interviewet, er et udtryk for, at interviewene med arbejdstagere betragtes som de primære interviewdata, mens arbejdsgiverinterview fungerer som uddybende perspektiver herpå.

Det har ikke været intentionen at gengive sammenhængende fortællinger om de enkelte interviewpersoners oplevelser i rapporten. I stedet er analyserne struktureret i forhold til udvalgte temaer på tværs af interviewpersonernes oplevelser.

3.2.1 UDVÆLGELSE AF PERSONER TIL INTERVIEW

Eftersom danskerne i gennemsnit får 1,69 barn (2014-tal jævnfør Danmarks Statistik 2015c), samt at instituttets kortlægning, som blev gennemført før interviewene (jævnfør senere), viser, at oplevelsen af diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov er relativt udbredt, var forventningen, at det ville være forholdsvist nemt at etablere kontakt til personer/arbejdstagere med relevante oplevelser.

Dette var dog ikke tilfældet, hvorfor en række relativt uformelle kanaler måtte benyttes. Udvælgelse af personer til interview sker ikke på et repræsentativt grundlag – som tilfældet med personer til besvarelse af spørgeskemaer – hvorfor det er legitimt og i overensstemmelse med god praksis, at man anvender mere kreative tilgange. Konkret kontaktede instituttet en række

lønmodtagerorganisationer, hvor nogle havde kendskab til medlemmer, de kunne videreetablere kontakten til, mens andre meldte tilbage, at de ikke kunne hjælpe. Sociale medier i form af Facebook og Twitter spillede også en rolle, da der på instituttets profiler blev opslået annoncer, hvor instituttet søgte personer, der havde oplevet diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov. Også Dansk Kvindesamfund og en enkelt lønmodtagerorganisation lagde annoncerne på deres profiler. Endvidere besøgte instituttet en række af Fars legestuer i København, hvor fædre med småbørn mødes. Her talte vi med fædre og uddelte beskrivelser af vores undersøgelse. Og endelig blev vores personlige og professionelle netværk brugt til at høre, om nogen kendte nogen, som havde oplevelser, der ville være relevante for indeværende undersøgelse. Resultatet af denne samlede indsats fremgår af følgende skema:

Rekruttering af arbejdstagere til interview

	Antal kvinder	Antal mænd	I alt
Lønmodtagerorganisationer	7	4	11
Sociale medier	5		5
Fars legestue		1	1
Personlige og faglige netværk	1		1
Total	**13**	**5**	**18**

For at få en indsigt i, dels hvordan diskrimination af gravide og medarbejdere på barselsorlov kan finde sted, når der eksisterer en stærk beskyttelse, dels hvad arbejdsgiverne kan gøre for at dæmme op herfor, har instituttet været i kontakt med en række offentlige og private arbejdsgivere.

For at knytte kontakt til arbejdsgivere, som ville deltage i undersøgelsen, blev to arbejdsgiverorganisationerne, ti HR-chefer og flere relevante personer i vores personlige og professionelle netværk kontaktet. Flere af de disse HR-chefer svarede på vores gentagne henvendelser via mails eller telefonopkald. Andre chefer svarede straks, men desværre med den besked, at de ikke ønskede at deltage. En arbejdsgiverorganisation var umiddelbart indstillet på at deltage og hjælpe med at søge virksomheder til deltagelse, men eftersom flere virksomheder gav udtryk for en holdning om, at interviewene ikke ville resultere i brugbar viden på grund af det relativt lave antal deltagende arbejdsgivere, bakkede organisationen ud. Såfremt de skulle deltage, var det en forudsætning, at undersøgelsen var mere omfattende og landsdækkende. Den anden arbejdsgiverorganisation lykkedes med at formidle kontakt til to HR-medarbejdere hos to forskellige offentlige arbejdsgivere, der gerne vil stille op til interview. I alt blev seks interview gennemført. Fire af disse personer var del af

vores professionelle netværk, hvorved det viste sig, at de personlige relationer blev afgørende for muligheden for at gennemføre denne del af undersøgelsen.

3.2.2 INTERVIEW MED ARBEJDSTAGERE

Interview med arbejdstagerne blev gennemført i perioden 25. september 2015 til 18. november 2015. I enkelte tilfælde er to interview gennemført på én dag, men generelt har vi planlagt det således, at der mindst var nogle dage mellem interviewene, så vi havde mulighed for at reflektere lidt over det enkelte interview, eventuelt i sammenhæng med tidligere gennemførte interview, før det næste.

Det har været op til interviewpersonen selv at bestemme, hvor og hvordan vedkommende ønskede, at interviewet blevet gennemført. Derfor har 10 interview fundet sted på instituttet, et blev gennemført på personens arbejdsplads, to på offentlige cafeer og ét hjemme hos interviewpersonen. De resterende fire interview er gennemført via telefon. To personer har gennemført de 18 interview. En kvinde og en mand. I fem tilfælde var begge interviewere til stede under interviewet, mens de øvrige 11 interview blev gennemført af én interviewer.

Alle interviewene er optaget på diktafon, og i 15 tilfælde er interviewene efterfølgende udskrevet i deres fulde ordlyd til brug for den efterfølgende analyse. Kun relevante dele af de øvrige tre interview er udskrevet.

Den gennemsnitlige varighed af de 18 interview er 42 minutter. Dog er der stor forskel på varigheden, eftersom der er stor forskel på karakteren af interviewpersonernes oplevelser, fx at have oplevelser fra en jobsamtale, hvor der blev spurgt ind til graviditet kontra at have oplevet diskrimination som gravid på arbejdspladsen, under barselsorlov samt efter tilbagevenden til jobbet efter endt orlov.

3.2.3 OM DE INTERVIEWEDE ARBEJDSTAGERE

Dette afsnit beskriver karakteristika ved de interviewede arbejdstagere for herigennem at give et indtryk af, hvordan gruppen er sammensat. Det skal påpeges, at det i analysen ikke er hensigten at analysere i forhold til disse forskelligheder, herunder privat/offentlig ansat, uddannelsesmæssig baggrund, anciennitet på arbejdspladsen med videre. Det kvalitative datamateriale er for snæver til at foretage en sådan sammenligning.

Ser man samlet på beskæftigelsessted for de personer, der er interviewet om deres oplevelse med diskrimination, så er syv offentligt ansat i fx forskningsinstitution, ældreforsorg eller kulturinstitution, mens 11 privatansat i

fx IT-, bygge- eller finanssektoren. Rettes blikket mod de uddannelsesmæssige baggrunde, så finder man en overvægt af akademikere, idet to tredjedele har en kandidat- eller ph.d.-grad, mens den sidste tredjedel har mellemlange eller korte videregående uddannelser, er butiks- eller erhvervsuddannet.

Når de oplever diskriminationen, er kvinderne i gennemsnit 32 år med en spredning på 25 til 35 år, mens mændene er lidt ældre med et gennemsnit på omkring 38 år og et spænd fra "midt i trediverne" til 49 år. Ikke alle interviewpersonerne kan huske, hvor længe de havde været på arbejdspladsen, da de oplevede diskriminationen. Dog svarer 10 af 14 personer, at de har været på arbejdspladsen mindre end tre år.

For fem personers vedkommende har den oplevede diskrimination resulteret i, at de med arbejdsgiverne har indgået forlig om fratrædelse, mens 12 personer ikke har taget formelle skridt, såsom fx at føre en faglig sag mod arbejdsgiveren på baggrund af deres oplevelser. Blandt de 18 personer, som er interviewet, har 13 skiftet arbejdsplads, to overvejer at skifte arbejdsplads, én er i en ny stilling hos samme arbejdsgiver, og én er stadig ansat i samme stilling. Det skal understreges, at ikke alle begrunder deres jobskifte med den diskrimination, de oplevede som gravid og/eller på barselsorlov. Den sidste person oplevede diskrimination i forbindelse med jobsamtaler, hvor hun ikke er blevet tilbudt et job.

3.2.4 INTERVIEW MED ARBEJDSGIVERE

De seks interview med HR-medarbejdere blev gennemført i perioden 13. oktober 2015 til 16. november 2015. Interviewene forløb således, at medarbejderne uden forbehold bestemte, hvor og hvornår de ønskede, at interviewene blev gennemført. Fem af de seks interview fandt sted på personens arbejdsplads, mens det sidste interview blev afviklet på Copenhagen Business School, hvor undersøgelsens eksterne konsulent havde kontor.

Varigheden af de gennemførte interview med arbejdsgiverrepræsentanterne spandt fra 29 til 55 minutter med et gennemsnit på 45 minutter. I ét tilfælde ønskede interviewpersonen, at interviewet blev gennemført på engelsk, hvilket blev imødekommet. Gengivelse af udsagn fra dette interview er på dansk i rapporten. Man kan dog i en tilknyttet note læse den oprindelige engelske ordlyd.

Alle interviewene er optaget på diktafon og efterfølgende udskrevet.

3.2.5 OM DE INTERVIEWEDE ARBEJDSGIVERE

To af de private arbejdsgivere, hvis HR-ansatte deltager i undersøgelsen, er store multinationale virksomheder med flere tusinde ansatte, hvoraf flere hundrede arbejder i Danmark. Den tredje private arbejdsgiver er en dansk virksomhed, som ligeledes er stor, idet den beskæftiger flere hundrede ansatte i Danmark. To af de tre offentlige arbejdsgivere beskæftiger hver især flere tusinde medarbejdere, mens den tredje offentlige arbejdsgiver har lidt over et tusinde medarbejdere ansat.

Blandt de seks arbejdsgivere, som deltog i undersøgelsen, er tre HR-chefer, mens de resterende tre personer er HR-medarbejdere.

3.3 ANONYMITET

Eftersom omdrejningspunktet for interviewene om oplevet diskrimination er personlige og følelsesbetonede forhold, er interviewpersonerne garanteret, at de optræder anonymt i rapporten, ligesom interviewmaterialet behandles sikkert, fortroligt og etisk forsvarligt (Kvale & Brinkmann 2009). Dette er gjort ud fra respekt for arbejdstagernes privatliv samt en imødekommenhed over for flere virksomheders ønske. Rationalet er endvidere, at disse foranstaltninger gør, at interviewpersonerne vil fortælle mere oprigtigt om deres oplevelser uden at lægge bånd på sig selv af frygt for eventuelle negative konsekvenser for sig selv eller den virksomhed, de repræsenterer. Overvejelser om, at flere personer og virksomheder vil være villige til at deltage i undersøgelsen under en præmis om anonymitet, har desuden spillet ind.

For arbejdsgivernes vedkommende var situationen den, at nogle af dem ikke ville stille en relevant HR-medarbejder til rådighed for deltagelse i interview, medmindre der forelå en bekræftet aftale om anonymisering af virksomhed såvel som den konkrete medarbejder.

I et enkelt interview fremgår det tydeligt, at garantien om anonymitet har været en ufravigelig forudsætning for, at den pågældende arbejdstager ville deltage:

> **[…] Jeg var faktisk blevet rigtig gode venner med et par [kollegaer], […] og dem skrev jeg faktisk en sms til [og fortalte], […] at jeg ikke kom tilbage til [arbejdspladsen], og at vi havde indgået en fratrædelsesaftale. […] [O]g så gik der altså ikke meget lang tid, […] før jeg blev ringet op af tillidsrepræsentanten, at nu ville [arbejdsgiveren] altså tilføje en frase i fratrædelsesaftalen om, at jeg havde tavshedspligt, og jeg måtte ikke sige noget, og det var fuldstændig mod alle normer, at jeg havde sms'et med nogle kollegaer om det, og**

de var stiktossede, og helt oppe på direktørplan var de blevet stiktossede.

3.4 FØLGEGRUPPE

For at kvalificere rapportens analyser og anbefalinger har instituttet tilknyttet en følgegruppe bestående af syv deltagere fra henholdsvis Beskæftigelsesministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening, FTF, KL, Landsorganisationen i Danmark, Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling samt Sekretariatet for Ligebehandlingsnævnet. Følgegruppens opgave er at give faglig sparring og komme med nye synsvinkler og dermed medvirke til kvalitetssikringen af instituttets arbejde relateret til undersøgelsen. Det er dog udelukkende Institut for Menneskerettigheder, der er ansvarlig for rapportens indhold og anbefalinger.

KAPITEL 4

KORTLÆGNING AF OMFANGET AF OPLEVET DISKRIMINATION

I dette kapitel præsenteres resultaterne af en kortlægning af oplevelser i forbindelse med jobsøgning, før barselsorlov, under barselsorlov og efter barselsorlov.[37] Eftersom kortlægningen er gennemført i regi af Institut for Menneskerettigheders opgave med at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, så har det været centralt at identificere eventuelle kønsforskelle i svarene.

De spørgsmål, som respondenterne har besvaret, og som dermed danner grundlag for kortlægningen, er at finde oven over de respektive figurer. En uddybende læsning af den relevante lovgivning vil være at finde i rapportens kapitel 2: Juridisk ramme.

Da kortlægningen er den første af sin art i Danmark, er den gennemført før rapportens interviewundersøgelse for at få et indledende overblik over problemets omfang. Således blev kortlægningen onlinepubliceret i juni 2015 (Warming 2015). Det skal dog påpeges, at kortlægningen, som den præsenteres i indeværende rapport, også indeholder nye tal i form af en ekstra analyse gennemført af Gallup, som angiver, hvor stor en andel af respondenterne der har oplevet en eller anden form for diskrimination på arbejdsmarkedet i forbindelse med graviditet eller barselsorlov.[38]

4.1 RELEVANTE STATISTISKE UNDERSØGELSER GENNEMFØRT AF FAGFORENINGER

Som tidligere skrevet er indeværende repræsentative kortlægning den første af sin art i Danmark. Der har dog tidligere været gennemført undersøgelser, som belyser problematikker, som er relevante for indeværende undersøgelse. Disse undersøgelser præsenteres kort nedenfor.

Danske lønmodtagerorganisationer har gennemført tre statistiske medlemsundersøgelser, der berører emnet oplevet diskrimination i forbindelse

med graviditet og barselsorlov.[39] En undersøgelse blandt HK's medlemmer viser, at 14 procent af HK'erne oplever, at der spørges ind til deres barselsplaner, når de er til jobsamtale (Madsen 2014).

En lidt ældre undersøgelse blandt DJØF's medlemmer viser, at især kvinder oplever en forringelse af deres karriere som følge af afholdelse af barselsorlov (DJØF 2005). Således mener 28 procent af kvinderne og 4 procent af mændene på det private arbejdsmarked, at det har påvirket deres arbejds- og karrieresituation negativt at holde barselsorlov. Tilsvarende andele af ansatte i den offentlige sektor er 17 procent for kvinder og 8 procent for mænd.[40] Omkring halvdelen af de adspurgte kvinder er af den overbevisning, at en fuld barselsorlov vil skade deres karriere. Denne overbevisning bliver delt af knap en fjerdedel af mændene. Endelig mener DJØF'erne, at den væsentligste hindring for, at den ideelle fordeling af barselsorloven bliver en realitet, er økonomiske forhold.[41] Hernæst fremhæves kærestens/ægtefællens ønske om selv at holde orloven, kærestens/ægtefællens holdninger til orlov, hensyn til barnets pasning, love, regler og overenskomster og slutteligt arbejdsgivers holdning til barselsorlov.

Lønmodtagerorganisationen Lederne har gennemført en undersøgelse, hvor mandlige medlemmer blev spurgt om, blandt andet hvilke betingelser der skulle være anderledes, såfremt de skulle have holdt længere barselsorlov (omtale i Barselsudvalget 2013, side 125ff). 41 procent af mændene svarer, at de ville have holdt længere orlov, hvis det ikke ville have negative konsekvenser for deres karrieremuligheder. Undersøgelsen viser desuden, at kulturen på arbejdspladsen afholder 45 procent af de mandlige ledere fra at holde længere orlov. Herved indikerer mændene, at de har lyst til at holde længere barsel, men at de afstår fra dette, da det ikke er socialt accepteret på arbejdspladsen. I forlængelse heraf påpeger to tredjedele af mændene, at en lovgivningsmæssig ændring, som udvider den øremærkede del af orloven til mænd, vil betyde, at de havde holdt længere barselsorlov. 81 procent af lederne angiver, at muligheden for en længere periode med økonomisk kompensation ville have betydet, at de havde holdt længere barselsorlov.

Selvom man via disse medlemsundersøgelser får en værdifuld indsigt i forskellige negative job- og karrieremæssige aspekter, som er forbundet med graviditet og barselsorlov, så skal man være opmærksom på, at der er tale om undersøgelser af medlemmers oplevelser, hvorfor man ikke kan generalisere fra disse undersøgelser til danskere i almindelighed.

4.2 INSPIRATION FRA NORGE

I Norge har Likestillings- og diskrimineringsombudet (2015) gennemført en kortlægning af oplevet diskrimination på grundlag af graviditet og forældreorlov, som har inspireret til denne danske kortlægning i forhold til såvel design som gennemførsel. Således er spørgsmålene i den danske kortlægning en kopi af spørgsmålene i den norske kortlægning.

4.3 KORTLÆGNINGENS FOKUS

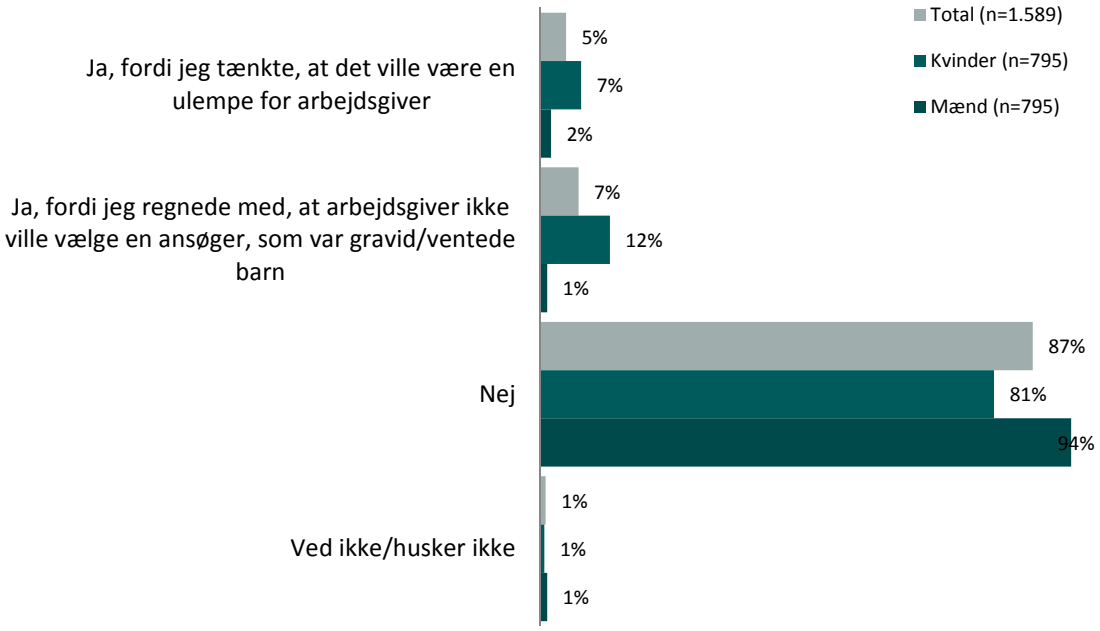
Inspirationen fra Norge betyder imidlertid ikke, at hensigten er at foretage en komparativ analyse, hvor danske og norske forhold sammenlignes. Fokus i indeværende kortlægning er derimod at tilvejebringe en oversigt over omfanget af oplevet diskrimination, som danske forældre og kommende forældre har i forbindelse med graviditet og afholdelse af barselsorlov. I kortlægningen indgår kvinder og mænd, som er blevet forældre i 2008 eller senere.

Kortlægningen afdækker desuden, hvilke valg forældre selv træffer i forbindelse med graviditet og barselsorlov, fx ikke at søge nyt job, og hermed de mere generelle ændringer og forringelser, forældre oplever. Således er målet ikke at få en dybereliggende forståelse for de forskellige forhold, der er årsag til den oplevede diskrimination, men i stedet at kortlægge omfanget og lokalisere områder, hvor der kan være tale om diskrimination.

4.4 JOBSØGNING

Det fremgår af kortlægningen, at to tredjedele af de adspurgte (65 procent) har været til en eller flere jobsamtaler i undersøgelsesperioden, det vil sige siden år 2008. Der er tale om en ligelig fordeling mellem kønnene, idet 64 procent af mændene har været til samtale, mens andelen af kvinder er 66 procent. 12 procent af respondenterne svarer imidlertid, at de har undladt at søge job, fordi de venter barn.

Har du undladt at søge et job, fordi du (eller din partner) havde planer om at få barn eller ventede barn/var gravid i perioden 2008 og frem til nu? (Flere svar kan gives af hver respondent)



© TNS Gallup for Institut for Menneskerettigheder

I forhold til de respondenter, som har undladt at søge en stilling, springer det i øjnene, at næsten hver femte kvinde (18 procent) har valgt ikke at søge nyt job, mens hun er – eller har planer om at blive – gravid, hvilket hun primært begrunder med en antagelse om, at hvis hun søger stillingen, så vil hun alligevel blive fravalgt, eller hun vil være til ulempe for arbejdsgiveren, hvilket hun ikke ønsker.[42]

Denne tilbageholdenhed er resultat af respondenternes egne valg og er dermed ikke problematisk fra et juridisk perspektiv. Men den udgør et ligestillingsmæssigt problem, da den praktiske konsekvens ved, at markant flere kvinder end mænd lægger bånd på sig selv i forhold til jobsøgning, er, at kvinder bliver stillet dårligere end mænd.

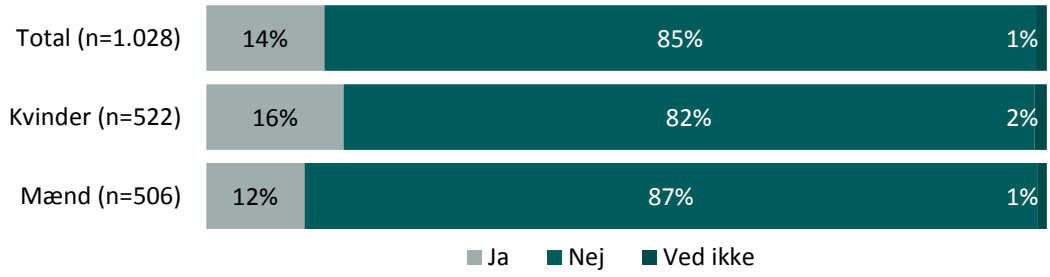
4.4.1 JOBSAMTALE

Jævnfør kapitel 2 om rapportens juridiske ramme anses det som værende en overtrædelse af ligebehandlingsloven, hvis arbejdsgivere stiller spørgsmål om graviditet under ansættelsessamtalen eller fremstiller interviewskemaer til brug ved ansættelsesinterview, der indeholder spørgsmål om graviditet. Derfor ser vi i

kortlægningen nærmere på selve samtalesituationen i jobsøgningsprocessen – om end der ikke kan sættes lighedstegn mellem respondenternes oplevelser og overtrædelse af loven.

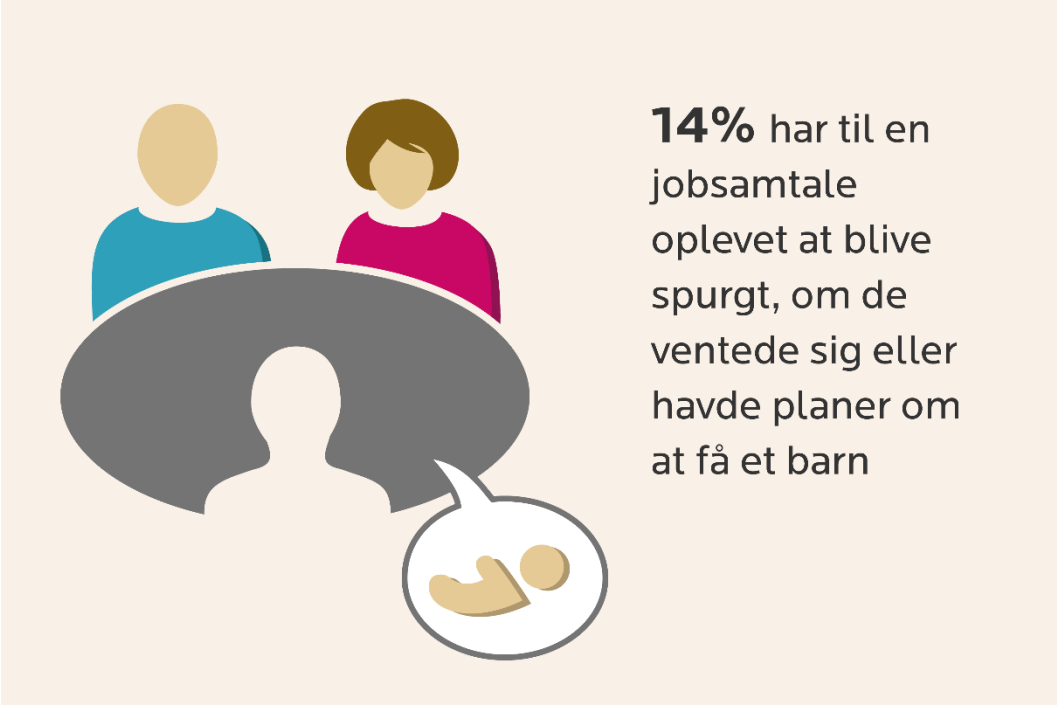
I forhold til jobsamtaler oplever omkring en ud af syv respondenter (14 procent) at blive spurgt, om de er gravide, venter barn eller planlægger at gå på barselsorlov. Det hænder med andre ord relativt ofte, at ansøger bliver spurgt om graviditet og barselsplaner, når de kommer til jobsamtale.

Hvis du tænker tilbage på din jobsamtale/dine jobsamtaler, har du så oplevet, at du er blevet spurgt, om du venter barn/er gravid eller har planer om at få et barn?



© TNS Gallup for Institut for Menneskerettigheder

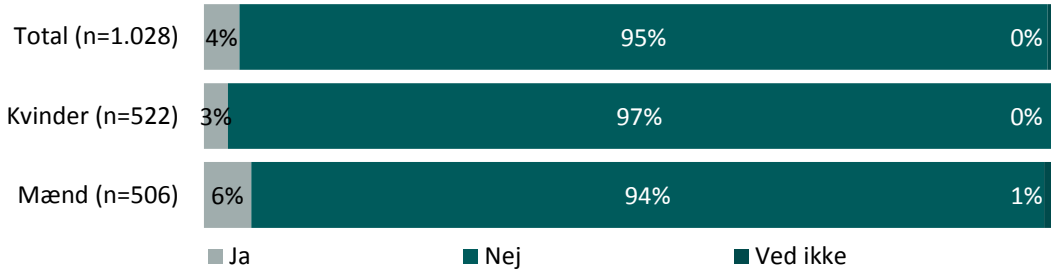
Der kan spores en lille forskel på andelen af kvinder og mænd, som skal forholde sig til dette spørgsmål, idet 16 procent af de adspurgte kvinder mod 12 procent af mændene oplever, at arbejdsgiver stiller spørgsmål om barselsplaner. Her er det værd at notere sig, at også mænd bliver bedt om at forklare om deres eventuelle planer, hvilket indikerer, at ikke kun kvinder oplever det at blive forældre som en potentiel barriere for udvikling af deres arbejdsliv og karriere.



4.4.2 SPØRGSMÅL OM BARSELSPLANER

4 procent af de respondenter, som har været til jobsamtale, bliver spurgt, om de og deres partner eller ægtefælle har planer om at dele barselsorloven. Som det fremgår af figuren nedenfor, er der en forholdsmæssig markant kønsmæssig forskel i relation til andelen af kvinder og mænd, som oplever dette.

Har du været til en jobsamtale, hvor du blev spurgt, om du og din ægtefælle/partner har aftalt at dele barselsorlov i forbindelse med graviditet?



© TNS Gallup for Institut for Menneskerettigheder

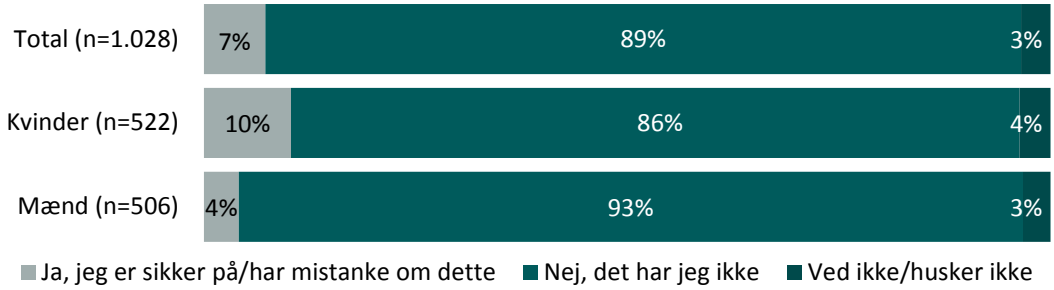
Flere mænd (6 procent) end kvinder (3 procent) oplever, at de ved jobsamtaler bliver spurgt, om de har planer om at dele barselsorloven med deres partner

eller ægtefælle. Det, at flere mænd end kvinder bliver spurgt til planer om at dele barselsorloven, kan være udtryk for, at arbejdsgivere generelt regner med, at det som udgangspunkt er kvinden, der tager barselsorloven (jævnfør tidligere opgørelse fra Danmarks Statistik om fordeling af barselsorlov), hvorfor kvinder i mindre omfang bliver bedt om at forholde sig til spørgsmålet.

4.4.3 FRAVALG TIL JOB

At fravælge en ansøger til en stilling på baggrund af graviditet eller barselsorlov strider mod ligebehandlingsloven, som slår fast, at kvinder og mænd skal stilles lige ved ansættelser, forflyttelser og forfremmelser. Derfor spørger vi i kortlægningen, om de to tredjedele af respondenterne, som har været til jobsamtale siden 2008, har oplevet at blive fravalgt til et job, fordi de ventede barn/var gravid eller planlagde at tage barselsorlov. Omkring 7 procent på tværs af køn svarer, at de er sikre på eller har mistanke om, at de er blevet fravalgt på dette grundlag. Dette bekræfter antagelsen om, at graviditet og planer om barselsorlov forringer jobansøgeres chancer for at blive ansat i en ny stilling.

Har du prøvet at blive fravalgt til et job, fordi du ventede barn/var gravid eller planlagde at tage barselsorlov?



© TNS Gallup for Institut for Menneskerettigheder

Blandt de adspurgte, som har været til jobsamtale, angiver hver tiende kvinde (10 procent), at hun er sikker på eller har mistanke om, at hun er blevet fravalgt til en stilling netop på grund af graviditet eller planer om barselsorlov. Blandt mændene er der tale om en lavere andel, nemlig 4 procent.

4.4.4 HOVEDPOINTER

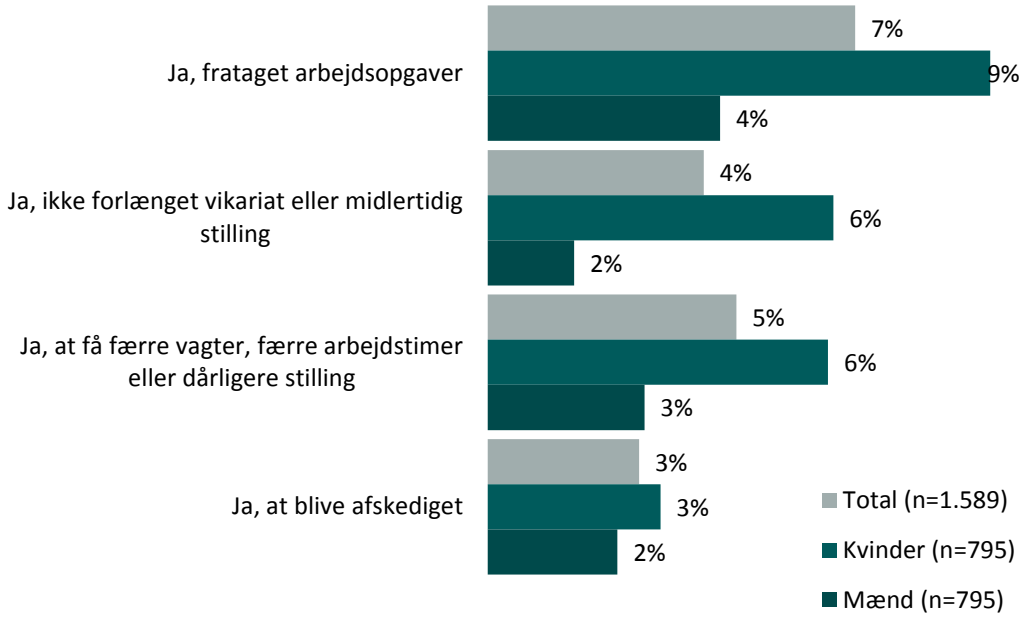
- Næsten hver femte kvinde har undladt at søge arbejde, mens hun var eller forsøgte at blive gravid, fordi hun forventede, at arbejdsgiverne ikke ville ansætte en gravid ansøger, eller fordi hun ikke ønskede at starte en ansættelse med at være til ulempe for arbejdsgiveren.

- Hver sjette kvinde, som har været til jobsamtale, oplever at blive spurgt, om hun er gravid eller har planer om at få et barn. Den tilsvarende andel af mænd er hver ottende.
- 10 procent af de kvinder, som har været til jobsamtale, er sikre på eller har mistanke om, at de efterfølgende ikke er blevet tilbudt stillingen, fordi de var gravide eller havde planer om barselsorlov.
- 6 procent af de mænd, som har været til jobsamtale, oplever, at de bliver bedt om at redegøre for deres planer om afholdelse af barselsorlov. Andelen af kvinder, som får samme spørgsmål, er 4 procent.

4.5 ARBEJDSVILKÅR FØR BARSELSORLOV

En væsentlig andel af respondenterne oplever, at deres arbejdsvilkår er blevet forringet i forbindelse med, at de venter barn eller planlægger at afholde barselsorlov. På et overordnet niveau svarer 18 procent af kvinderne, at de i forbindelse med graviditet har oplevet forringelser af deres arbejdsvilkår, mens andelen af mænd, som oplever forringelser som følge af planlægning af barselsorlov, er 7 procent.

Har du oplevet forringelse af arbejdsvilkår, fordi du ventede barn/var gravid, eller fordi du planlagde at gå på barselsorlov? (Flere svar kan gives af hver respondent)[43]



© TNS Gallup for Institut for Menneskerettigheder

Ser man på fire typer af forringelser, som respondenterne er blevet bedt om at forholde sig til, så fremgår det, at 9 procent af kvinderne og 4 procent af mændene er sikre på eller har mistanke om, at de har fået frataget arbejdsopgaver, som de ønskede at beholde. 6 procent af kvinderne og 2 procent af mændene er sikre på eller har mistanke om, at deres vikariat eller midlertidige stilling ikke er blevet forlænget på grund af graviditet eller planer om barselsorlov. Derudover svarer 6 procent af kvinderne og 3 procent af mændene, at de tror eller har mistanke om, at det, at de skal være forældre og afholde barsel, har medført, at deres stilling er blevet dårligere, eller at de har fået reduceret antallet af arbejdstimer. Endelig svarer 3 procent af kvinderne og 2 procent af mændene, at de er sikre på eller har mistanke om, at den fyreseddel, de har fået, er relateret til graviditet eller planlægning af orlov.

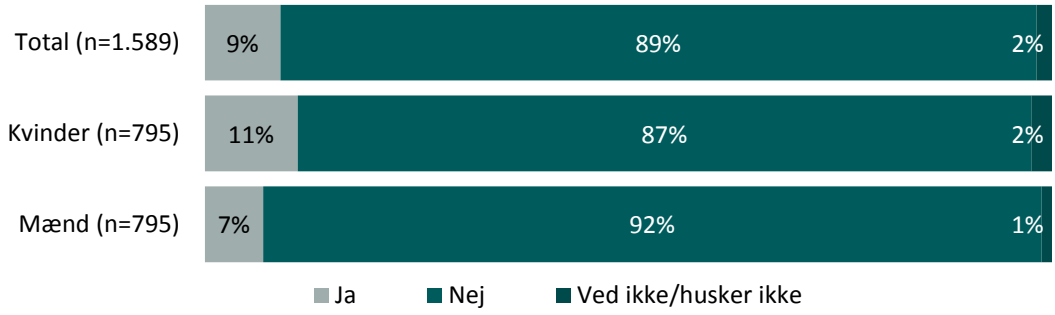
Selvom vi ikke kan slutte fra oplevet til juridisk diskrimination, så skal det understreges, at en afskedigelse, som er begrundet helt eller delvist i graviditet og barsel, strider mod ligebehandlingsloven.

Det fremgår tydeligt af kortlægningen, at særligt kvinder oplever at få forringede arbejdsvilkår i forbindelse med, at de skal være forældre, om end også mænd oplever diskrimination, når de fortæller om deres kommende faderskab.

4.5.1 REAKTIONER FRA LEDERE OG KOLLEGAER

Kortlægningen viser, at 9 procent af de adspurgte oplever, at relationen til deres leder bliver påvirket negativt, når de på arbejdspladsen fortæller om den forestående familieforøgelse.

Har du oplevet negative reaktioner fra din leder, fordi du ventede barn/var gravid, eller fordi du planlagde at gå på barselsorlov?



© TNS Gallup for Institut for Menneskerettigheder

Det fremgår desuden af svarene, at kvinder i højere grad end mænd (henholdsvis 11 procent og 7 procent) oplever negative reaktioner, når lederne blive bekendt med graviditeten og barselsplanerne. At flere kvinder end mænd oplever negative reaktioner, kan hænge sammen med, at kvinder gennemsnitligt tager længere barselsorlov end mænd, når de bliver forældre.

Det er ikke kun relationen til lederen, som bliver påvirket, når en medarbejder fortæller om graviditet eller planer om barselsorlov på arbejdspladsen. 5 procent af de adspurgte oplever, at deres kollegaer reagerer negativt.

4.5.2 HOVEDPOINTER

- 18 procent af kvinderne og 7 procent af mændene oplever forringelser i deres arbejdsvilkår – fx at få frataget arbejdsopgaver, at få færre vagter og arbejdstimer, ikke at få forlænget stilling eller at blive afskediget – som følge af, at de venter barn eller planlægger at holde barselsorlov.

- 11 procent af de adspurgte kvinder oplever negative reaktioner fra sin leder, når de fortæller om familieforøgelsen eller deres planer om afholdelse af barselsorlov. Andelen af mænd er 7 procent.

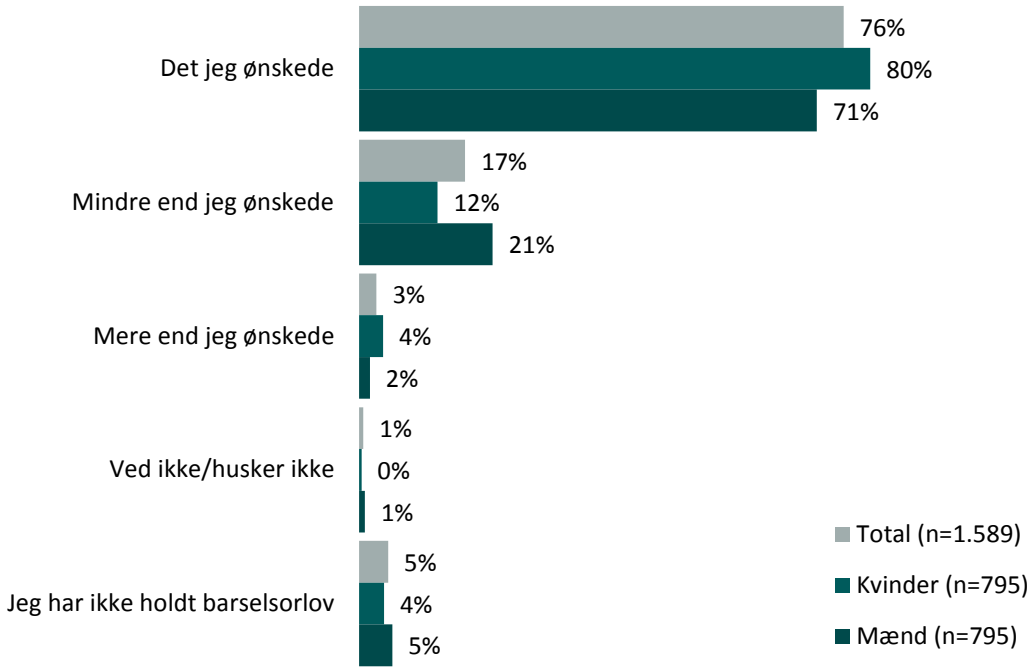
4.6 UNDER BARSELSORLOV

Fordelingen af barselsorlov mellem kvinder og mænd er et centralt område inden for ligestillingsdebatten og -forskningen i Danmark. Instituttet har derfor ønsket at kortlægge, om kvinder og mænd selv er tilfredse med længden af den barselsorlov, de har holdt.

4.6.1 TILFREDSHED MED VARIGHEDEN AF BARSELSORLOV

I relation til barselsorlov er det overordnede billede, at omkring tre ud af fire af de adspurgte (76 procent) i denne kortlægning har holdt den længde barselsorlov, de ønskede. Omvendt så mener omkring en sjettedel af de adspurgte (17 procent), at de har holdt en kortere barsel, end de ønskede.

Har du holdt så meget barselsorlov, som du ønskede?



© TNS Gallup for Institut for Menneskerettigheder

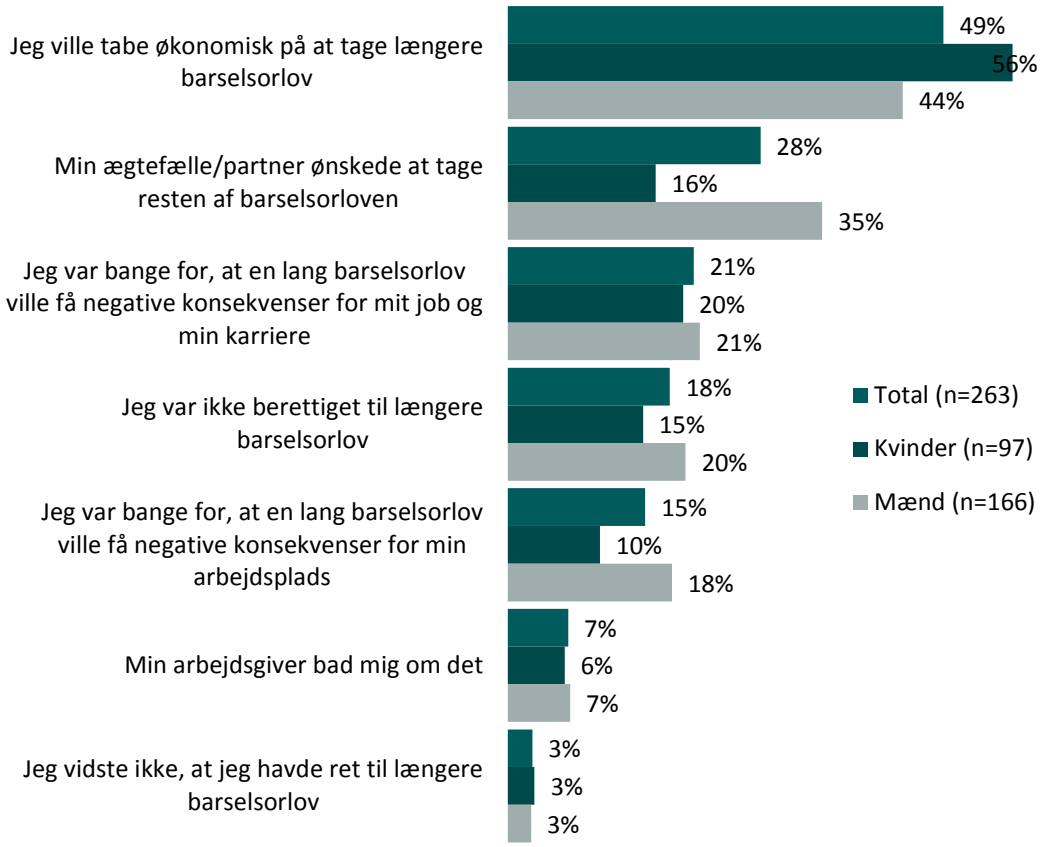
Eftersom vi ved, at der er stor forskel på, hvor længe kvinder og mænd holder barselsorlov, så er det relevant at se på, hvordan svarene fordeler sig

kønsmæssigt. Her fremgår det, at flere kvinder (80 procent) end mænd (71 procent) er tilfredse med deres barselsperiode. Således er der flere mænd end kvinder, som har holdt mindre barselsorlov, end de selv ønskede (henholdsvis 21 procent og 12 procent).[44] Med andre ord angiver mere end en ud af fem mænd, som deltog i kortlægningen, at de ønskede en længere barselsorlov.

4.6.2 BEGRUNDELSER FOR VARIGHEDEN AF BARSELSORLOV

Adspurgt om årsagerne til, at nogle mænd holdte en kortere barselsorlov, end de ønskede, så begrunder de først og fremmest deres svar med økonomiske forhold. Økonomi er ligeledes den væsentligste faktor for kvinderne.

Hvorfor holdt du mindre barselsorlov, end du ønskede? (Flere svar kan gives af hver respondent)



© TNS Gallup for Institut for Menneskerettigheder

På tværs af køn angiver omkring halvdelen af respondenterne (49 procent), som har holdt mindre barselsorlov, end de ønskede, at økonomiske forhold har været den væsentligste begrundelse herfor. Den næstvæsentligste begrundelse omhandler ægtefællens/partnerens ønske om at tage resten af barselsorloven. På grund af ægtefællens/partnerens ønske om længere orlov så afstod mere end hver tredje mand (35 procent) fra at holde længere barsel, selvom han ønskede dette. Andelen af kvinder er en sjettedel (16 procent). Det er værd at bemærke, at de to væsentligste argumenter (økonomisk tab og partnerens/ægtefællens ønske) for at holde kortere barselsorlov, end de selv ville, ikke har at gøre med potentiel diskrimination fra arbejdsgiverens side, men derimod med forældrenes egne valg og forhandlinger.

En del af de adspurgte begrunder imidlertid deres uønsket korte orlovslængde med karrieremæssige forhold, idet en femtedel af dem på tværs af køn er bange

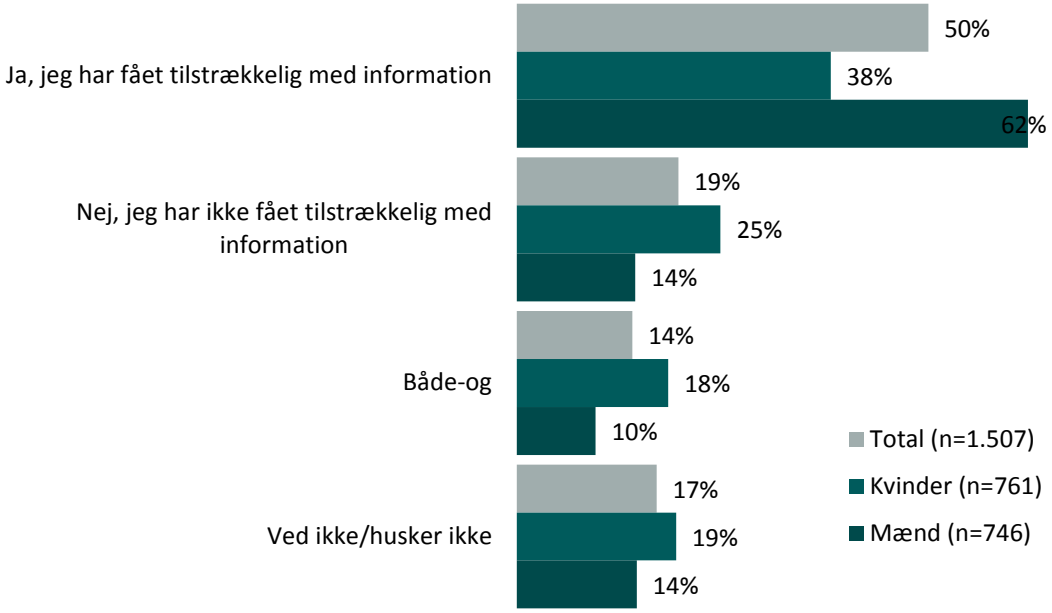
for, at en længere orlov vil skade deres karriere. 18 procent af mændene og 10 procent af kvinderne mener desuden, at en længere orlov vil få negative konsekvenser for arbejdspladsen. Endelig angiver flere mænd (20 procent) end kvinder (15 procent), der ønsker længere barsel, at de ikke var berettiget til længere orlov, mens 7 procent mænd og 6 procent kvinder angiver, at deres arbejdsgiver beder dem ikke holde længere barselsorlov. Slutteligt var omkring 3 procent af de adspurgte ikke klar over, at de havde mulighed for at afholde længere orlov, end de gjorde.

4.6.3 INFORMATION FRA ARBEJDSPLADSEN UNDER BARSELSORLOV

At blive forældre og holde barselsorlov er typisk forbundet med fravær fra arbejdspladsen i en kortere eller længere periode. Som konsekvens heraf har medarbejderne ikke umiddelbart adgang til informationer om vigtige sager såsom omorganiseringer og lønforhandlinger, som bliver formidlet internt ved fx afdelingsmøder. Kendskab til, hvad der er foregået på arbejdspladsen, mens man har været fraværende, betyder alt andet lige, at det er nemmere for medarbejderen at komme tilbage og varetage sine arbejdsopgaver på samme niveau, som før orloven. I forhold til lønforhandlinger så følger det af ligebehandlingsloven, at manglende indkaldelse til lønforhandling under barselsorlov strider mod loven.

Samlet set angiver halvdelen af de adspurgte (50 procent), at omfanget af den information, de har modtaget fra arbejdspladsen, mens de var på barselsorlov, har været tilstrækkelig. Omkring en femtedel af respondenterne (19 procent) mener, at de ikke har fået tilstrækkelig med information. En del af respondenterne (14 procent) oplever at blive informeret om visse forhold, men ikke om andre.

Synes du, at du fik (får) tilstrækkelig med information om vigtige sager på arbejdspladsen, fx lønforhandlinger eller omorganiseringer, under din barselsorlov?



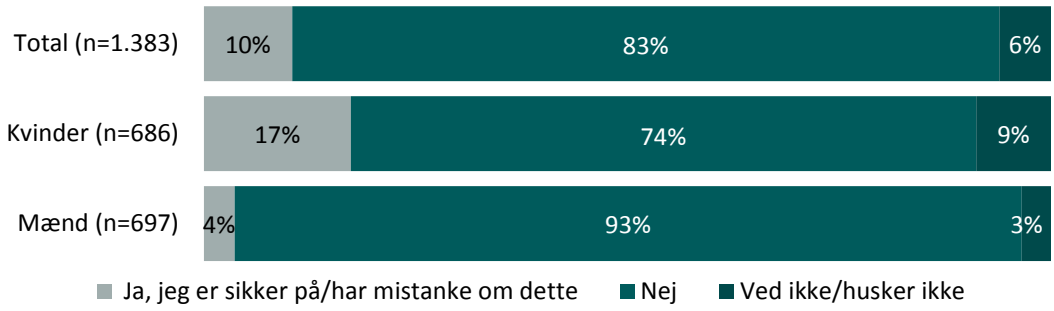
© TNS Gallup for Institut for Menneskerettigheder

Der kan i svarene spores en betragtelig kønsforskel i forhold til vurderingen af at modtage tilstrækkelig information om vigtige sager under barselsorlov: Mens næsten to tredjedele af mændene (62 procent) mener, at de har fået tilstrækkelig information under barselsorloven, så er andelen af kvinder blot en tredjedel (38 procent). I tråd hermed angiver flere kvinder end mænd (henholdsvis 25 procent og 14 procent), at de ikke har fået tilstrækkelig information under barselsorlov. En mulig begrundelse for denne forskel er, at eftersom kvinder holder markant længere barselsorlov – og dermed er længere tid fraværende fra arbejdspladsen – end mænd, så går de tilsvarende glip af flest informationer.[45]

4.6.4 LØNFORHANDLINGER OG LØNFORHØJELSE

Hver tiende (10 procent) har oplevet, at de ikke er blevet inviteret til lønforhandlinger på arbejdspladsen, mens de var – eller fordi de havde været – på barselsorlov.

Har du oplevet ikke at blive inviteret med til lønforhandlinger, fordi du var på – eller tidligere har været på – barselsorlov?

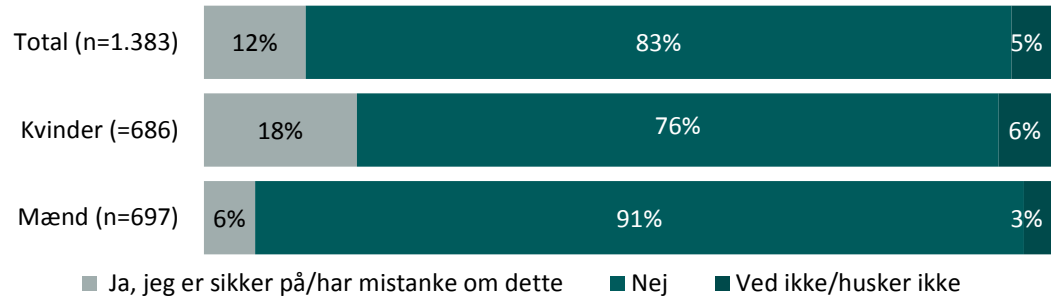


© TNS Gallup for Institut for Menneskerettigheder

Der kan spores en markant kønsmæssig forskel i forhold til, hvorledes kvinder og mænd svarer, idet andelen af kvinder, som ikke er inviteret til lønforhandlinger, er noget større end andelen af mænd (henholdsvis 17 procent og 4 procent). Igen kan det hænge sammen med, at kvinderne er længere tid væk fra arbejdspladsen end mændene.

Ser man på lønmæssige forhold, så angiver 12 procent, at de ikke har fået lønstigning, hvilket de er sikre på eller har mistanke om, hænger sammen med deres barsel.

Har du oplevet ikke at få lønforhøjelse, fordi du var på – eller tidligere har været på – barselsorlov?



© TNS Gallup for Institut for Menneskerettigheder

Også her kan man se en kønsmæssig forskel, idet næsten hver femte kvinde (18 procent) og knap hver 16. mand (6 procent) oplever ikke at få lønstigning, hvilket de er sikre på eller har mistanke om, hænger sammen med, at de har været på

barsel. Ligelønsloven foreskriver, at såfremt en person på barselsorlov af denne grund bliver afskåret fra at få en lønforhøjelse, er det i strid med loven.

4.6.5 HOVEDPOINTER

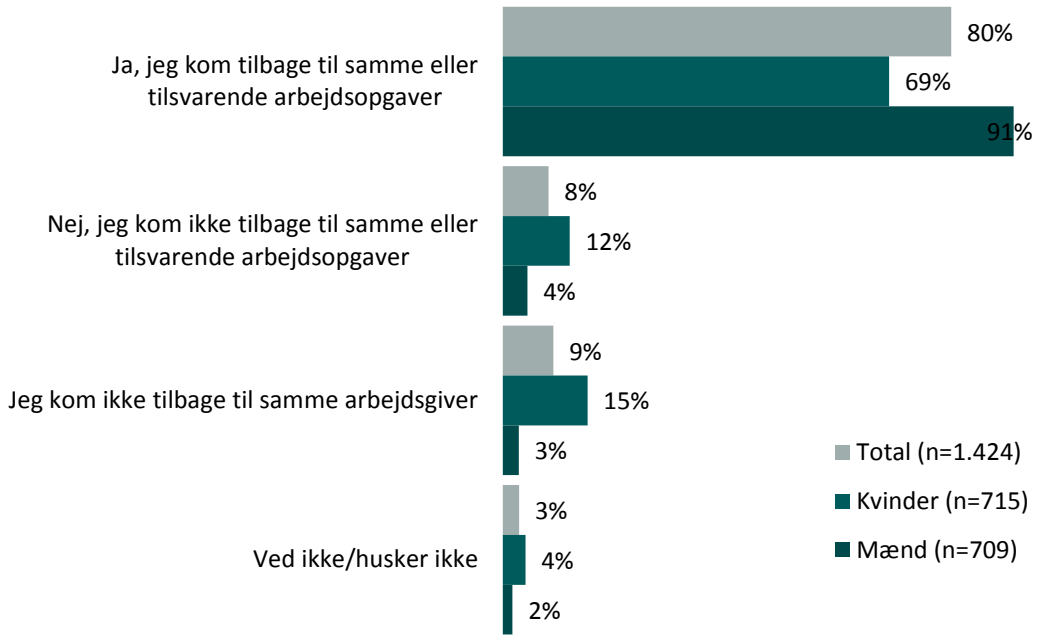
- 21 procent af de adspurgte mænd holder mindre barselsorlov, end de ønsker. For kvindernes vedkommende er andelen 12 procent.
- Halvdelen af de forældre, der ikke holder så lang tids barsel, som de ønsker, begrunder dette med, at de ville tabe økonomisk på at holde længere orlov.
- Mere end en tredjedel af de mænd, der har holdt mindre barselsorlov, end de ville, angiver partnerens ønske om at tage resten af orloven som væsentlig begrundelse for, at de selv ikke har holdt længere barselsorlov.
- 19 procent af de adspurgte mener, at de ikke fik tilstrækkelig med informationer om vigtige sager på arbejdspladsen, fx lønforhandlinger og omorganiseringer, mens de var på barselsorlov.
- 17 procent af kvinderne er sikre på eller har mistanke om, at de ikke bliver inviteret til lønforhandlinger, fordi de er eller tidligere har været på barselsorlov. Blandt mænd er andelen 4 procent.
- 18 procent af kvinderne og 6 procent af mændene er sikre på eller har mistanke om, at de ikke har fået lønstigning, fordi de har været på barselsorlov.

4.7 JOB OG ARBEJDSVILKÅR EFTER BARSELSORLOV

Ifølge ligebehandlingsloven har forældre, som har været på barselsorlov, ret til at vende tilbage til samme eller tilsvarende arbejde og arbejdsvilkår. Derfor er det relevant at kigge på respondenternes oplever i forhold til dette.

Adspurgt, hvilke arbejdsopgaver forældrene kommer tilbage til efter barselsorloven, svarer otte ud af ti respondenter (80 procent), at der er tale om samme eller tilsvarende opgaver. 8 procent angiver, at de kom tilbage til andre opgaver, selvom tre ud af fire ikke selv ønskede disse ændringer. Endelig angiver 9 procent af respondenterne, at de fik nyt arbejde hos en anden arbejdsgiver, da deres barselsperiode sluttede.

Hvis du tænker tilbage til tiden, da du kom tilbage fra barselsorlov, kan du så huske, om du kom tilbage til samme eller tilsvarende opgaver?



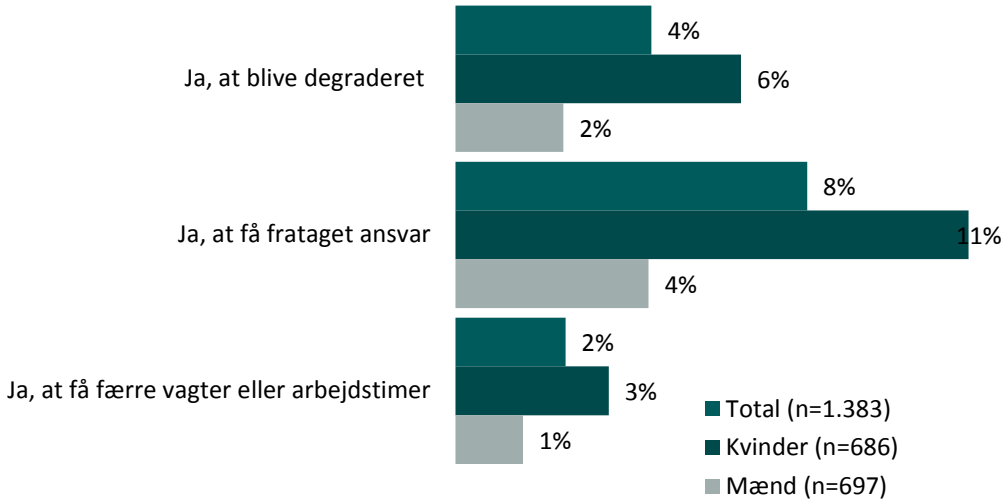
© TNS Gallup for Institut for Menneskerettigheder

Mere end ni ud af ti af mændene (91 procent) har beholdt sine arbejdsopgaver, når de kommer tilbage fra barselsorlov, mens andelen af kvinderne er knap syv ud af ti (69 procent). Videre svarer 12 procent af kvinderne og 4 procent af mændene, at de ikke kom tilbage til samme eller tilsvarende opgaver, når de genoptog arbejdet efter orloven. Ligesom den mulige udlægning ovenfor så kan varigheden af barselsorloven tænkes at have en betydning her.

Kortlægningen viser desuden, at omkring en syvendedel af de adspurgte kvinder (15 procent) ikke kommer tilbage til samme arbejdsgiver efter endt barselsorlov.

Foruden uønskede ændringer af arbejdsopgaver så angiver visse af respondenterne, at de oplever forringede arbejdsvilkår i form af degradering (4 procent), fratagelse af ansvar (8 procent) og reduktion i antallet af vagter eller arbejdstimer (2 procent).

Har du oplevet forringede arbejdsvilkår, efter du er kommet tilbage fra barselsorlov? (Flere svar kan gives af hver respondent)[46]



© TNS Gallup for Institut for Menneskerettigheder

I relation til de tre typer af forringelse, som respondenterne bliver bedt om at forholde sig til, så oplever kvinder i højere grad end mænd at få deres arbejdsvilkår forringet. Således oplever 6 procent af kvinderne og 2 procent af mændene at blive degraderet, mens 11 procent af kvinderne og 4 procent af mændene oplever, at de får frataget ansvar, når de returnerer til arbejdspladsen efter barselsorlov. Endelig oplever 3 procent af kvinderne og 1 procent af mændene at få færre vagter eller arbejdstimer, end de havde, før de gik på orlov.

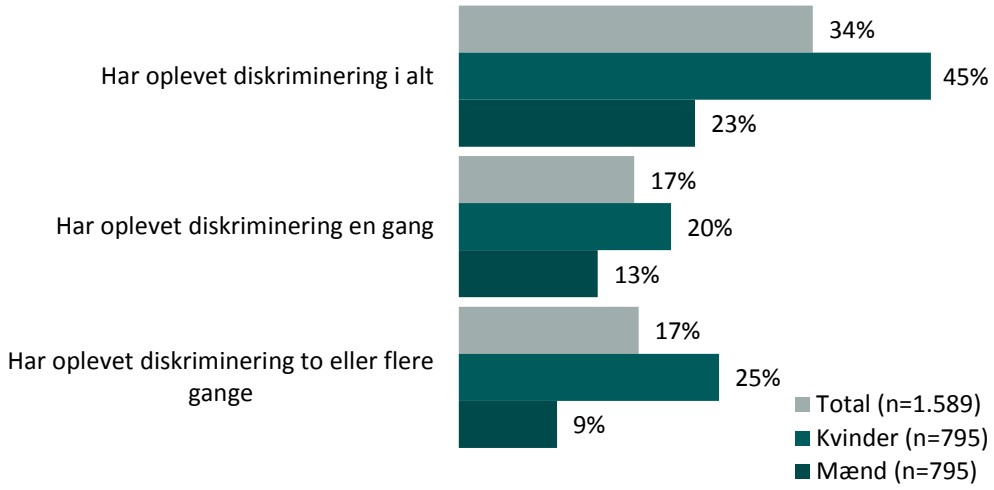
4.7.1 HOVEDPOINTER

- 12 procent af kvinderne får nye arbejdsopgaver, når de genoptager arbejdet efter endt barselsorlov, selvom langt størstedelen af disse kvinder ikke selv ønsker dette.
- En syvendedel af kvinderne kommer ikke tilbage til samme arbejdsgiver efter barselsorlov.
- Særligt kvinder oplever forringede arbejdsvilkår i form af frataget ansvar (11 procent), degradering (6 procent) og færre vagter eller arbejdstimer (3 procent), når de vender tilbage til arbejdspladsen efter barselsorlov.

4.8 OVERORDNET OMFANG AF OPLEVET DISKRIMINATION

Spørgsmål om, hvorvidt man har oplevet diskrimination på et generelt plan, er ikke direkte stillet til respondenterne. Svarene i nedenstående figur er derimod en efterfølgende sammentælling af andelen af respondenter, som har svaret ja på ét henholdsvis to eller flere af de spørgsmål om oplevet diskrimination, som bliver stillet i kortlægningen. Denne optælling er ikke inkluderet i den online kortlægning, der blev publiceret i juni 2015 (Warming 2015).

Andele af personer, der har oplevet diskrimination én henholdsvis to eller flere gange



© TNS Gallup for Institut for Menneskerettigheder

Blandt de 1.589 respondenter, som har deltaget i undersøgelsen, angiver en tredjedel (34 procent), at de har oplevet at blive diskrimineret som følge af graviditet og/eller barselsorlov. Halvdelen af disse respondenter (17 procent) har oplevet diskrimination én gang, mens den anden halvdel (17 procent) svarer, at de har haft disse oplevelser to eller flere gange.

Der ses en markant kønsmæssig forskel, idet dobbelt så mange kvinder som mænd har disse negative oplevelser. Således angiver næsten halvdelen (45 procent) af alle kvinder og omkring en fjerdedel (23 procent) af mændene, at de føler sig behandlet relativt dårligt som gravid, under barselsorloven og/eller ved tilbagevenden til arbejdet efter endt barselsorlov. Det er desuden bemærkelsesværdigt, at andelen af kvinder, som har oplevet diskrimination to eller flere gange, er større end andelen, som har én oplevelse. For mændenes vedkommende er forholdet modsat med 9 procent henholdsvis 13 procent.

KAPITEL 5

ANALYSER AF ARBEJDSTAGEROPLEVELSER

Eftersom hensigten med dette kapitel er at undersøge og give eksempler på, hvordan den oplevede diskrimination former sig i praksis, er kapitlet opbygget efter fire overordnede og kronologisk sammenhængende temaer: jobsøgning, gravid på arbejdspladsen, væk fra arbejdspladsen på grund af barselsorlov og endelig arbejdsopgaver og -vilkår efter barsel.

I kapitlet ses der nærmere på, hvordan kvinder og mænd oplever at blive diskrimineret i forbindelse med jobsøgning, graviditet, planlægning af barselsorlov og genoptagelse af arbejde efter endt barselsorlov. Med afsæt i 18 beretninger om kvinders og mænds arbejdsliv gives eksempler på og analyser af, hvordan denne oplevede diskrimination kommer til udtryk i dagligdagen.

Det skal – som påpeget i rapportens indledning – understreges, at analyserne beror på enkeltpersoners individuelle (subjektive) oplevelser. En sådan tilgang åbner op for en kritik af, dels at beretningerne er ensidige, og at konkrete arbejdsgiveres eventuelt anderledes opfattelser af de konkrete situationer ikke indgår, dels at det relativt begrænsede antal personer, hvis beretninger danner baggrund for analysen, er udtryk for enkeltstående, subjektive oplevelser. I relation til førstnævnte forhold skal det holdes for øje, at indeværende rapport behandler oplevet diskrimination, og altså ikke diskrimination i juridisk forstand, som er blevet prøvet ved domstolene, Ligebehandlingsnævnet eller forligt. Om end enkelte personer har vundet eller forligt deres sager om diskrimination. I relation til sidstnævnte forhold så henvises til kapitel 4, der er en statistisk kortlægning med afsæt i et repræsentativt udsnit af den danske befolkning.

Selvom interviewpersonernes beretninger ikke er udtryk for diskrimination i juridisk forstand, så vil der løbende gennem analysen være henvisninger til den relevante lovgivning, som er præsenteret i kapitel 2.

5.1 ANSÆTTELSESSAMTALE: ”SPURGT DIREKTE, OM JEG HAVDE TÆNKT MIG AT FÅ FLERE BØRN”

Flere af de interviewede personer fortæller, at de har oplevet at blive diskrimineret i forbindelse med, at de har søgt job og efterfølgende er blevet inviteret til ansættelsessamtale. De har mødt en adfærd i form af spørgsmål, de beskriver med vendinger som alt fra et afdæmpet ”lidt øv” til et emotionelt ”enormt frækt”. Der er tale om spørgsmål, som primært vedrører graviditet, men også planlægning og fordeling af eventuel fremtidig barselsorlov.

Det er indlysende, at netop spørgsmål om graviditet har en kønsdimension, og eftersom graviditet hænger sammen med fravær fra arbejdspladser i form af barselsorlov (og eventuelt forudgående graviditetsbetinget sygdom), så vil en graviditet ikke forbedre ansøgerens chance for at få tilbudt stillingen. Netop derfor eksisterer der en relativt stærk lovgivning på området, hvor arbejdsgivere ifølge ligebehandlingsloven skal behandle mænd og kvinder lige blandt andet ved ansættelser. Det betyder, at arbejdsgiveren skal foretage ansættelse af medarbejdere uden hensyntagen til kønsbestemte forhold, som fx en oplysning om graviditet. Det antages på baggrund af retspraksis, at gravide kvinder ikke har pligt til at oplyse om deres graviditet. Det anses som følge heraf for en overtrædelse af loven, hvis arbejdsgivere stiller spørgsmål om graviditet.

På trods af lovgivningen oplever visse kvinder, at emnerne graviditet og barselsorlov alligevel kommer i spil til ansættelsessamtalen.

> **”Der sidder de [læs: ansættelsesudvalget] jo så gerne og smågriner lidt og siger: ’Hæ hæ, jeg ved jo godt, at det her må jeg faktisk ikke spørge om, men: ’Hvordan med børn?’ […] [Hvis] jeg havde sagt ja, så vil jeg da umiddelbart tro, at det havde forringet mine muligheder af den simple grund, at […] hvis de ikke har tænkt sig at tillægge det noget betydning, så er der jo ikke nogen grund til at spørge. Så på den måde er loven også meget mærkelig, at de gerne må [spørge], men de må ikke bruge det.**

Det står ansøgerne til en ansættelsessamtale frit for at undlade at besvare spørgsmål. Blandt de interviewede personer, der har erfaringer med ansættelsessamtaler som gravide, er der dog ingen tvivl om, at ”det giver også bare lidt en dårlig stemning, hvis jeg nu siger: ’Jamen det må I ikke spørge om, så det vil jeg ikke svare på’”, som en af kvinderne vurderer, efter hun har været til samtale ved en større forskningsinstitution, hvor der ”blev spurgt direkte, om jeg havde tænkt mig at få flere børn”. En anden kvinde fortæller om en ansættelsessamtale i en mindre butik og påpeger, at ”jeg vidste godt, at i

princippet, så behøvede jeg jo slet ikke at svare, men samtidig ved man jo også godt, at hvis man bare giver den sådan et studs, så har man måske heller ikke jobbet". Disse to eksempler illustrerer det dilemma, som jobansøgere står i, hvis de til ansættelsessamtale bliver bedt om at svare på spørgsmål om graviditet og barselsplaner. På den ene side har jobansøgere ikke pligt til at oplyse om deres graviditet, men på den anden side er de bevidste om, at hvis de holder på – og italesætter – denne ret over for arbejdsgiveren, så er der stor risiko for, at de bliver fravalgt til stillingen.

Der er også et konkret eksempel blandt de interviewede mænd på, at der bliver spurgt ind til børn under ansættelsessamtalen, ligesom han taler om de formodede konsekvenser ved at bekendtgøre, at han ønsker en ugentlig barselsdag, når han engang skal være far.

> **Ja, jeg har siddet til jobsamtaler, […] hvor de har spurgt, om jeg har børn, hvor jeg så har sagt: 'Nej, det har jeg ikke.' […] Jeg tror, med 99 procent sandsynlighed, at jeg kan sige, at hvis jeg havde sagt, at jeg ville have fri [hver] fredag, så havde jeg ikke fået det.**

Formodningen om, at oplysninger om graviditet vil have negative konsekvenser for mulighederne for at få tilbudt en stilling, gør, at visse af kvinderne undlader at søge job, mens de er gravide. Således fortæller en kvinde i forbindelse med afskedigelse under graviditet:

> **[…] Jeg var gravid, og så følte jeg faktisk, at det var svært at gå ud og søge et nyt job. Hvad skulle jeg? Jeg følte ikke rigtig, at jeg havde så meget at byde på, fordi jeg vidste, jeg var gravid. Det […] tager ni måneder, og så har du lige et barn i lang tid. […] Af den årsag lod jeg være med at søge nyt [job].**

5.1.1 "UETISK, AT MAN SOM GRAVID GIK TIL JOBSAMTALE"

Flere af interviewpersonerne betoner, at de ikke ønsker at indgå et samarbejde med en kommende arbejdsgiver, hvis fundamentet er bygget på fortielse eller direkte løgn. Dette gør sig gældende i forbindelse med såvel nyansættelser som avancement og intern rokade på arbejdspladsen. I forhold til nyansættelse fortæller en kvinde: "Jeg tænkte, jeg måtte være ansat på baggrund af mine kvalifikationer", hvorfor hun "ville have rene linjer", inden hun underskrev ansættelseskontrakten.

> **Jamen jeg gik til jobsamtale, da jeg var seks uger henne, og det var på den baggrund, at jeg blev diskrimineret, […] det var i forbindelse med, at jeg efter at være blevet tilbudt jobbet og havde sagt ja til jobbet, [så] fortæller, at jeg er gravid. Da får jeg at vide, at det er uetisk, at jeg har sagt ja til jobbet. […] Jeg er ikke sådan officielt tiltrådt min stilling, det er også derfor, de har mulighed for – rent administrativt – at sørge for at afkorte min ansættelse.**[47]

Det skal i forlængelse heraf nævnes, at der til den pågældende ansættelsessamtale ikke havde været spørgsmål om graviditet, og at hun ikke selv ønskede at fortælle om dette, eftersom hun var i starten af sin graviditet, og risikoen for spontan abort derfor stadig var til stede. Det skal desuden nævnes, at man ifølge barselsloven først er forpligtet til at underrette sin arbejdsgiver om graviditeten tre måneder inden terminsdatoen.

Netop det forhold, at en jobansøger af arbejdsgiveren forventes at have en etisk forpligtelse til at fortælle om en eventuel graviditet til ansættelsessamtalen, kom også til udtryk i sommeren 2015. Her udtalte blandt andre Dansk Arbejdsgiverforening, at selvom man ikke er ”forpligtet til at sige noget” om sin graviditet, så kommer der ”et tillidsbrud ved at fortie noget, som har betydning for dit ansættelsesforhold” (Astrup 2015). Denne udtalelse kom i kølvandet på en afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet (Ligebehandlingsnævnet 2015c), som slog fast, at en jobansøger skulle have tildelt godtgørelse, fordi en arbejdsplads trak et jobtilbud tilbage, da de erfarede, at ansøgeren var gravid.

5.2 TIDLIG UDMELDING OM GRAVIDITET: ”JEG VILLE BESKYTTE DET LILLE BARN”

Selvom det som nævnt ikke er påtvunget, at gravide oplyser om deres graviditet før tre måneder inden terminsdato, så vælger flere af de interviewede kvinder alligevel at dele nyheden med deres chef på et tidligere tidspunkt. Bevæggrundene for at gøre dette er forskellige, men overordnet set så er den bagvedliggende årsag frygt for, at arbejdsopgaverne eller -mængden vil skade barnet. En af kvinderne siger direkte: ”[J]eg ville beskytte det lille barn, jeg havde inde i mig. Jeg ville ikke have, at jeg skulle tvinges ud i at arbejde, så jeg risikerede en abort eller nogle problemer med det.” En anden årsag til, at flere af såvel kvinder som mænd melder terminsdato ud i god tid, er, at arbejdsgiveren herved har mulighed for at påbegynde foranstaltninger, herunder uddelegere opgaver til kollegaer og eventuelt ansætte barselsvikar, som gør, at barselsorloven kan afvikles med færrest mulige ulemper for arbejdsgiveren og kollegaerne.

Blandt visse af de interviewede kvinder afstedkommes denne åbenhed om deres graviditet ikke af egen fri vilje, men derimod af nødvendighed (jævnfør senere), da sammenhængen mellem dele af deres arbejdsopgaver og graviditeten indebærer risici for såvel dem selv som barnet. En af kvinderne ønsker visse af sine arbejdsopgaver ændret, fordi de involverer "mange tunge løft", hvilket dokumenteret kan medføre, at så "taber jeg jo barnet", som hun forklarer begrundelsen for tidligere udmelding. Ligeledes har to andre kvinder behov for at få ændret typen af deres opgaver, da de arbejder med maskiner henholdsvis kemiske opløsninger, som er anerkendt for potentielt at kunne forårsage skader på fostre.

En kvinde oplyser, at "jeg godt selv ville være nået de tre måneder, før jeg overhovedet sagde noget om det", men på grund af forestående arbejdsmæssige ændringer, der indebar en længere periode med en arbejdsmængde, som lå en del over fuldtid, blev hun tvunget til at fortælle chefen om sin situation.

> **Men ved det møde, hvor han så siger, at jeg skal arbejde mere, […] så siger jeg så: 'Jamen jeg kan ikke arbejde mere', og så siger jeg så, 'fordi jeg er gravid'. Så bliver han fuldstændig sådan tavs, og så udbryder han sådan, inden han siger noget andet: 'Jamen så kan du jo ikke blive ved med at arbejde i din stilling, man kan jo ikke… Man kan jo ikke have et barn i den stilling, du har. […] [J]eg ved fra tidligere job, hvor andre har haft børn i den type job, at det kunne man godt, at det var et spørgsmål om organisering.**

Kvinden italesætter under interviewet en stor irritation over, at hun trods ihærdig argumentation ikke formår at overbevise sin chef om, at hun allerede arbejder mere end fuldtid, og at det ikke er muligt for hende at lægge flere timer på jobbet. Hun bliver nødt til at trumfe sine argumenter ved at inddrage sine rettigheder og dermed sit køn, hvilket hun modvilligt gør.

> **[…] Jeg synes også, det var rigtig irriterende at lægge det der graviditetskort, for det har jeg aldrig nogensinde haft lyst til. […] [J]eg hader, at jeg skulle – overhovedet – ind i den argumentation i stedet for bare at have det der rimelige med: 'Jamen vi arbejder helt vildt meget lige nu.' […] 45 [timer per uge] eller sådan noget […] [D]et kom bag på mig, at jeg overhovedet var nødt til at sige, jeg var gravid, og det var, som om det var det eneste argument, jeg kunne bruge til ikke at skulle arbejde mere, end jeg gjorde.**[48]

I den aktuelle sag træffer chefen en beslutning om, at der skal ansættes en barselsvikar, som kan få overdraget opgaverne, før hun går på barselsorlov. Det viser sig dog, at det ikke er tale om midlertidig vikaransættelse, men derimod om en varig stilling, hvilket begrundes med, at "de dygtigste, de søgte altid faste stillinger, og det var vigtigt at have nogle [ansøgere], der var dygtige". Til syvende og sidst var konsekvensen, at kvinden indgik en aftale om at blive omplaceret til en anden afdeling i kommunen, hvor hun fik en stilling med lignende opgaver og samme ansvarsniveau.

5.2.1 SOCIALE REAKTIONER PÅ UDMELDING: "HOLD DA OP, DU SKAL HAVE LANG FERIE"

Blandt de personer, hvis oplevelser indgår i indeværende analyse, er der stor variation på, hvordan chefen reagerer, når underretningen om den forestående graviditet finder sted. Skildringerne af chefernes reaktioner spænder fra at være negative, fx "voldsomt, meget voldsomt, skælder mig hæder og ære fra", "jeg har ikke oplevelsen af at være velkommen" og de "spænder ben for mig i forhold til barslen" til at være udpræget positive, fx "sød og venlig" og "så begynder hun faktisk at grine og det ud fra, jamen altså, der kan kun komme godt ud af at få børn".

I relation til deres kollegaer fortæller flere kvinder, at de ikke møder nogen markant reaktion, når de bekendtgør, at de er gravide. Der er dog et eksempel på, at kollegaerne reagerer positivt, da barselsorloven betyder, at "de blev samtidig forfremmet". I den anden ende af det mulige reaktionsmønster fortæller en kvinde om en nær kollega, at "han er bare sur over, at nu er der endnu et problem i det her projekt". Blandt mændene er de kollegiale reaktionerne dog anderledes. Her er der eksempler på, at mandlige kollegaer spørger: "Tænk, at du gider at gå hjemme i så lang tid og være på barsel", hvilket tilkendegiver en undrende og implicit negativ holdning til mænd og barselsorlov. Tilsvarende fortæller en anden mand, at hans mandlige kollegaer reagerer med "ikke andet end det, man typisk ville høre, det er så: 'Hold da op, du skal have lang ferie'", mens de "kvindelige kollegaer synes, det er fint, at man også tager sin del af den".

5.3 ÆNDRING AF ARBEJDSOPGAVER UNDER GRAVIDITET: "DEGRADERET TIL AT LAVE KAFFE OG PRINTE"

En del af de interviewede kvinder fortæller, at deres arbejdsopgaver blev ændret i forbindelse med deres graviditet. I nogle tilfælde har dette været nødvendigt af sundhedsmæssige årsager, mens det i andre tilfælde skyldes, at arbejdspladsen vil værne sig mod problemer, der kan opstå som følge af en graviditetsbetinget sygemelding, hvor kvindens daglige tilstedeværelse på arbejdspladsen pludselig

ophører fra den ene dag til en anden. Et eksempel på førstnævnte finder man hos en kvinde, som fortæller, at det, hun arbejdede med, ”var kræftfremkaldende, og det skulle man jo så ikke arbejde med, når man er gravid, […] [da] der er sådan lidt stor risiko [for], at hvis der sker et uheld, så bliver fosteret skadet”. Andre kvinder oplever dog ikke en sådan forståelse fra deres arbejdsgiver.

> **Så vidste jeg også godt, at jeg havde en helbredsmæssig risiko som sandsynliggjorde, at jeg var nødt til at blive sygemeldt før planlagt barsel. […] [S]agen er, at jeg foretager scanninger, og af sikkerhedsmæssige årsager må man ikke deltage i dem, når man er gravid. […] Det var mildest talt svært at få den samtale op at køre.**

I det konkrete tilfælde går der en rum tid med aflyste møder og manglende fremmøde af chefen til aftalte møder, hvor opgaveændringerne skulle fastlægges, før det lykkes for kvinden at indgå de nødvendige aftaler, der eliminerer de tilstedeværende sundhedsrisici. De opgaver, hun får i stedet, anser hun dog ikke som værende af ”anden passende beskæftigelse”, som det påkræves af barselsloven, men hun accepterer dem. ”Jeg kan simpelthen ikke magte at tage den konflikt op, så jeg har tænkt mig at gøre det, der er den letteste udvej for mig,” fortæller hun.

Mens ovenstående er eksempler på arbejdsopgaver, som ændres af nødvendighed for medarbejderne, så er der også eksempler på arbejdstagere, som oplever, at ændringerne foretages, da arbejdsgiverne finder det hensigtsmæssigt og nødvendigt for arbejdets fremadrettede varetagelse. En kvindelig leder, der er beskæftiget på en mandedomineret arbejdsplads, oplever, at hun fra det tidspunkt, hvor hun fortæller om sin graviditet, bliver behandlet, som var hun sygdomsramt.

> **De havde forklaret, at man kan lige så godt være på forkant, man ved jo aldrig, hvornår gravide sygemelder sig, så for ligesom ikke at ende i en situation, hvor jeg pludselig er væk fra den ene dag til den anden, og så står de der med røven i vandskorpen, så tænker de, at det er nemmest, at så gør vi det nu, […] vi omstrukturerer med det samme, og [så] fratager [de] mig mit personaleansvar og mere eller mindre alle mine arbejdsopgaver. […] [D]et er jo så i 16. eller 17. uge af min graviditet. […] [J]eg tror måske, det har noget med den mandsdominerede branche at gøre, altså de har en ide om, at graviditet lidt er lig sygdom, og det er sådan lidt, det er i hvert fald det, der er overskriften på min oplevelse: at det ligesom er blevet sygeliggjort […].**

Ifølge kvinden er der ingen tvivl om, at hendes chef ikke har handlet i ond mening, men at hans adfærd er resultat af manglende viden om og erfaring med, hvorledes han skal agere i forhold til en gravid medarbejder, hvilket hun kobler til det forhold, at der er tale om en mandearbejdsplads, hvor medarbejderne typisk ikke skal håndtere gravide eller barslende medarbejdere. Hun er således "[…] ikke i tvivl om, at de er enormt glade for mig på min arbejdsplads, […] og det her er ikke gjort på noget tidspunkt i forhold til at gøre noget dårligt for mig". Hun påpeger i tråd hermed, at hendes chef flere gange har sagt til hende, at hun ikke skal tøve med at blive hjemme nogle dage eller sygemelde sig, hvis hun har behov for det. Disse velmente bekymringer bliver dog betragtet som det modsatte af kvinden, idet den øgede frihed til at arbejde, når hun vil, som den tidligere overlevering af arbejdsopgaverne har affødt, blot opleves som irriterende samt skaber et stort indholdsmæssigt tomrum i arbejdsdagen.

> **Det kan ikke være rigtigt, at man bliver degraderet til at lave kaffe og printe. […] [J]eg skal fandeme ikke agere studentermedhjælper. […] Altså dagene er blevet usandsynligt lange, og jeg har egentlig bare siddet og læst nyheder og været på Facebook. […] Altså man sidder bare der og glor, ikke?**

En anden konsekvens af overlevering af arbejdsopgaver er, at hun ikke længere har et fagligt samarbejde med sine kollegaer, hvilket gør, at hun føler sig ekskluderet fra de fællesskaber, hun tidligere indgik i. Da hun ugen før interviewet gik på barselsorlov, var hun fast besluttet på, at hun ikke ville tilbage til arbejdspladsen, men under interviewet kommer det frem, at hun "begynder at overveje ikke at søge nyt job" og dermed at blive på arbejdspladsen. Årsagen hertil er, at hun tror, at den udviste hensynstagen til hendes graviditet vil udmønte sig i gunstige muligheder for tidsmæssig fleksibilitet, herunder hjemmearbejdsdage, når hun vender tilbage efter endt barselsorlov, hvilket hun forventer, vil være kærkomment, da hun så nemmere kan balancere sit familie- og arbejdsliv.

Blandt de interviewede personer er der flere eksempler på, at særligt kvinder i stigende grad føler sig "sat til side" i takt med, at barselsvikaren, kollegaerne eller i visse tilfælde en permanent afløser får overleveret flere og flere opgaver. Derfor har en del af kvinderne den holdning, at "nu har jeg rent faktisk ikke lyst til at være her mere", som en af dem eksemplarisk fortæller. Og når barselsperioden påbegyndes, fortæller flere om en følelse a la "det var en befrielse".

5.3.1 MEDARBEJDERNES IMØDEKOMMENHED: "JEG VILLE GODT PRØVE AT TILGODESE AT VÆRE FLEKSIBEL"

Selvom flertallet af de interviewede i forskelligt omfang er bekendte med, at man som gravid og på barselsorlov har en række rettigheder, så udviser de stor forståelse for den udfordring, arbejdspladsen står med, når en medarbejder er væk en længere periode. Derfor udviser de stor fleksibilitet og kreativitet for at bidrage til, at arbejdsopgaverne fortsat kan blive udført, mens de er fraværende, og at barslen dermed bliver så uproblematisk for arbejdspladsen som muligt. En kvinde, som kommer fra en topstilling i en større privat virksomhed, fortæller således:

> **[…] Jeg fortalte dem jo, da jeg var tre måneder henne, at jeg var gravid, og så snakkede jeg jo selv om, at jeg ville godt prøve at tilgodese at være fleksibel, […] fordi jeg var godt klar over, at jeg sad i en rolle, der var ret vigtig. […] [J]eg var faktisk meget *up front* [og] opmærksom på, hvordan jeg kunne afhjælpe udfordringen for dem. Så jeg tilbød faktisk, at jeg godt ville give den en ekstra skalle og arbejde forud, så jeg havde lagt alle planer forud for min barsel, og at jeg ville komme tilbage efter et halvt år, så jeg kunne næsten dække det hele selv. […] Så blev jeg jo nødt til at være lidt pragmatisk, fordi det er ikke… Altså**

det er ikke altid let at finde folk, der lige kommer ind for et halvt år, når det er så specialiserede stillinger.

Mens denne kvinde foruden at udvise fleksibilitet også foreslår, at hun reducerer varigheden af sin barsel, så er der blandt de interviewede kvinder også et eksempel på, at en sundhedsfagligt uddannet kvinde ikke følger lægens henvisning om en graviditetsbetinget fuldtidssygemelding, idet hun ønsker at hjælpe sin arbejdsplads med at reducere de konsekvenser, hendes fravær vil forårsage.

> **[…] Jeg havde gjort alt, hvad jeg kunne for at skabe løsninger på de *shortcomings*, der eventuelt måtte [opstå] ved at køre projektet videre, mens jeg var på barsel. […] [D]et blev faktisk meget negativt modtaget, fordi de syntes, at der var for mange detaljer. De syntes ikke, det var planlagt ordentligt igennem. […] Jeg er kun deltidssygemeldt netop af hensyn til, at så kan jeg fortsætte med at arbejde. […] Altså jeg startede med at få en fuld sygemelding, og jeg ved godt, at det var mit eget valg af hensyn til projektet at konvertere det til en deltidssygemelding.**

Denne kvinde, som er gravid og deltidssygemeldt, mens vi interviewer hende, er ansat på en større offentlig arbejdsplads, hvor alle kollegaerne er sundhedsuddannet og qua deres uddannelse har faglig indsigt i forhold, der er forbundet med graviditet. Alligevel møder hun ikke forståelse fra sine overordnede, når hun forsøger at håndtere de arbejdsmæssige udfordringer, hendes fravær vil få for det igangværende projekt, som hun leder.

5.4 KONTRAKTÆNDRING OG AFSKEDIGELSE: ”DU ER FOR DYR FOR DEM, FORDI DU ER GRAVID”

Af de chefer, der reagerer negativt på en melding om forestående barselsorlov, er det ikke alle, som nøjes med at reagere verbalt. Blandt de interviewede kvinder er der således eksempler på, at ansættelseskontrakter bliver ændret – og i enkelte tilfælde sågar, at kvinden bliver afskediget.

> **[…] Så blev jeg ligesom forfremmet, […] da besluttede jeg at vælge at sige, at jeg lige havde fundet ud af, at jeg var gravid, […] fordi man bare gerne vil have rent mel i posen. […] [S]å siger hun [læs: teamlederen] ordret til mig: ’Okay, når jeg skal snakke med vores personalechef, så kan det altså godt være, at det har en betydning for, hvordan din kontrakt, den kommer til at se ud’. […] [D]e ville starte med at lave en kontrakt på et år. […] [D]en**

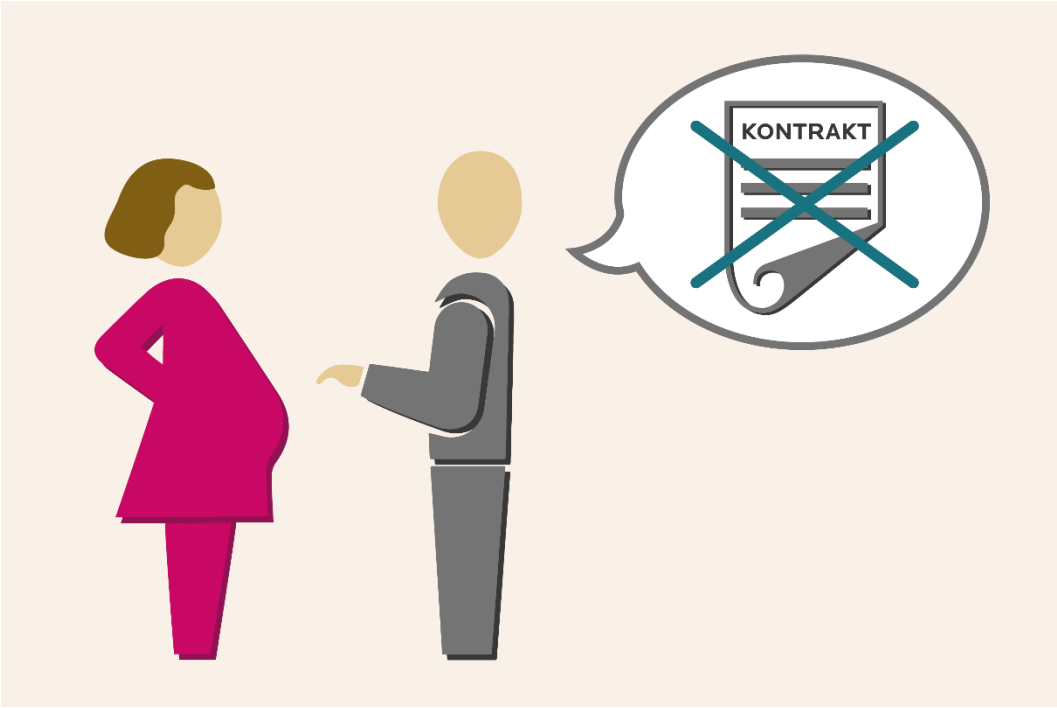
blev jo lavet om, så den kun løb til […] den dag, jeg skulle gå på barsel. Ti måneder frem.[49]

Kvindens reaktion på denne kontraktændring lød: ”Ja, det tænkte jeg nok.” Hun uddyber dette med, at arbejdspladsen har et socialt dårligt arbejdsmiljø og en praksis, hvor arbejdspladsen løbende laver korterevarende ansættelseskontrakter med medarbejdere. Det er ifølge kvinden en bevidst strategi, at de således kan tilpasse kontrakterne til fx medarbejdernes eventuelle barselsorlov. Således lægger arbejdsgiveren ifølge kvinden heller ikke skjul på, at de gerne vil ansætte hende igen, når barselsorloven er afholdt: ”[A]lle chefer omtalte det, som om jeg skulle på barsel, og at jeg ville [komme] tilbage igen. […] Og jeg blev også omtalt som én, der var på barsel, mens jeg var væk.” En anden kvinde fortæller tilsvarende om sin kontrakt, som hendes chef ”lykkes med at afkorte den med seks måneder”.

Det er væsentligt at påpege, at det ikke er i alle tilfælde, at denne åbenhed afføder negative konsekvenser og straffes. Eksempelvis fortæller en kvinde, at chefens reaktion på hendes nyligt opdagede og overraskende graviditet er, at ”man kan jo ikke planlægge den slags ting. […] [S]elvfølgelig fortsætter vi bare som planlagt”. Hendes omstændigheder havde altså ingen konsekvenser for det forestående skifte til en nye afdeling, som hun ellers selv ”var villig til at genforhandle”, såfremt chefen ønskede dette.

Mens et par af kvinderne oplever ændringer af varigheden af deres ansættelseskontrakter som følge af deres graviditet, så fortæller andre interviewpersoner om en endnu mere radikal reaktion fra chefens side: afskedigelse.

En kvinde fortæller, at hun i starten af sin graviditet er sygemeldt på grund af stress, og i forbindelse med, at hun skal genoptage arbejde (som gravid), er der planlagt et møde, hvor de skal tale om opgaver med videre. Dagen før dette møde skal afholdes, bliver hun kontaktet af sin chef, der er nyudnævnt og dermed ikke kender hende fra før sygemeldingen. Han fortæller, at ”mødet i morgen har en anden karakter, og det vil handle om mit fremtidige arbejdsforhold i virksomheden, og jeg har lov til at medbringe en bisidder”. Kvinden er uforberedt på denne pludselige kovending af mødeagendaen, da hun tidligere på året fik en mail fra sin forhenværende chef: ”Kære Mette, jeg har talt med flere af vicedirektørerne i dag. Vi er simpelthen så tilfredse med dit arbejde. I juleferien vil vi arbejde på, hvordan vi kan klone dig, så vi kan få flere af din type.” Hun tager straks kontakt til sin tillidsrepræsentant, som ligeledes er overrasket og reagerer ved at sige, at ”det er meget, meget uheldigt, at man vil opsige en gravid, som ovenikøbet har været sygemeldt med stress”.



Til mødet får kvinden præsenteret et tilbud: ”[O]m jeg ville skrive under på en frivillig fratrædelsesaftale”, som bliver fulgt op af et ultimatum fra chefen: ”Jeg skal gøre opmærksom på, at siger du ikke ja til at indgå en frivillig fratrædelsesaftale, så vil vi gå i gang med at granske det arbejde, du har lavet det sidste halvandet år. Så vil vi lede efter fejl, du har lavet i dit arbejde.” Kvinden er umiddelbart ikke i tvivl om, at hun ikke har lavet fejl, men hele situationen gør, at en forhandling mellem fagforeningen og arbejdspladsen finder sted. Kvinden fortæller, at resultatet blev, at ”jeg var fritstillet i hele min graviditet, og så betalte de min barsel, fuld barsel, altså med fuld løn under hele barslen”. Uopfordret begynder kvinden at argumentere for, at graviditeten – og ikke fx den forudgående stresssygemelding – er årsag til den pludselige afskedigelse:

> **[…] Nogen har spurgt mig, er du sikker på, at det handlede om din graviditet, er du sikker på, at du blev fyret på grund af det? Og ja, det er jeg, og det er jeg, fordi [fagforeningen] sagde til mig: […] ’[V]i kan kun pege på én ting, og det er, at du er for dyr for dem, fordi du er gravid, og de har en formodning om, at du bliver syg i din graviditet og dermed vil være længe væk.’ Så det er altså [fagforeningen], der slutter det her. […] [Desuden har fagforeningen] mig opført i deres register, som at jeg faktisk er blevet afskediget i forbindelse med graviditet og barsel.**

Flere af de interviewede mænd oplever at blive afskediget, mens eller lige inden de går på barselsorlov, som har en varighed af henholdsvis tre, fem og fem måneder, og dermed er en del længere end gennemsnittet for danske mænd. En af mændene har valgt at afholde en del af sin barselsorlov i udlandet og fortæller:

> **Så er jeg i Barcelona, og jeg nyder min barsel, og jeg nyder min fodbold, og jeg nyder hele livet, og så […] får jeg en opringning. […] 'Michael, ved du hvad? Jeg er sgu ked af det', og så siger han: 'Jeg bliver nødt til at fyre dig. Vi har et underskud på 700.000. Vi fyrer dig og regnskabsdamen.' […] [J]eg havde 14 dages nedtur, hvor jeg virkelig var sur. […] Hvor jeg sad i total magtesløs nede i Spanien og bare fik sådan en opringning. Jeg kunne ikke gøre en skid.**

Eftersom han har kendskab til virksomhedens økonomiske forhold, har han forståelse for, at virksomheden er nødt til at afskedige ham. Han stiller sig dog kritisk over den måde, hvorpå han fik meddelelsen, da det betød, at hans fokus ikke længere var samvær med barnet, men derimod udsigten til at blive en del af ledighedsstatistikken. En anden mand har tilsvarende oplevelser, idet han under sin barsel med den uspecifikke telefonbesked "du skal bare komme ind" blev indkaldt til møde på arbejdspladsen. Her får han forelagt et argument om, at der foreligger et "krav om besparelse fra den nye bestyrelse", hvorfor de er nødt til at afskedige ham. Et argument, han skildrer som en "direkte løgn". Også i dette tilfælde betød afskedigelsen, at fokus i barselsorloven skifter.

> **[…] Det fyldte meget, og min barsel, den har sgu ikke været god. Altså det kan min kone skrive under på. Altså det har været… Det har ikke været nemt […] rent psykisk at vide, [at] du får ikke dine penge ind næste måned. Altså [hvis man] begyndte at spise af min opsparing for at betale lejen. […] Det har ødelagt min barsel. Det er også sådan noget, man bliver ked af, ikke?**

Mændene er klar over, at der er argumenter, som taler for, at virksomheden melder afskedigelsen ud så tidligt som muligt, da man så kan søge nyt arbejde i barselsperioden. Ulempen herved er en risiko for, at barselsorloven i højere grad kommer til at omhandle jobsøgning frem for kvalitet i samvær med barnet. Derfor ville de have foretrukket at blive informeret, når de vendte tilbage til arbejdspladsen. Fra virksomhedens perspektiv kan det dog af økonomiske hensyn være nødvendigt, at afskedigelsen skal finde sted så prompte som muligt.

5.5 KONTAKT MED ARBEJDSPLADSEN UNDER BARSELSORLOV: ”ENORMT BANGE FOR AT BLIVE KØRT UD PÅ ET SIDESPOR”

Selvom flere af de interviewede kvinder omtaler en følelse af ”befrielse”, når de forlader arbejdspladsen for at påbegynde deres barselsorlov (se tidligere), så er de bevidste om, at med en barselsorlov på omkring et år – samt en eventuel forudgående sygemelding, hvilket er tilfældet for flere af kvinderne – ”så er jeg simpelthen væk så lang tid fra den her arbejdsplads, så den… Altså bliver jeg så ikke-attraktiv for dem”, som en af kvinderne fremlægger sin vurdering. I tråd hermed fortæller en anden kvinde, at hun ”virkelig er enormt bange for at blive kørt ud på et sidespor”, mens hun er på barselsorlov. En tredje kvinde, der bestrider en relativt høj stilling i en større privat produktionsvirksomhed, følger en bevidst strategi om at være synlig på arbejdspladsen, selvom hun formelt er fraværende.

> **[…] I starten, der kom jeg [på besøg i virksomheden] hver 14. dag – hver tredje uge. […] [J]eg var jo godt klar over, at med den nye struktur, der blev [indført], så ville der blive lidt færre pladser, så […] hvis jeg ikke viser flaget, så er jeg ikke en del af dem, der bliver taget i betragtning […].**

Netop konkret viden om – eller fornemmelse af – at længerevarende fravær fra arbejdspladsen på grund af barselsorlov skader karrieremulighederne, bringer visse af kvinderne i et dilemma. På den ene side ønsker de ikke, at deres karriere lider skade, men på den anden side har de oplevet en adfærd fra deres chef, der gør, at de ikke ønsker denne kontakt med arbejdspladsen under barselsperioden.

> **[…] Jeg kom forbi efter de der par måneder eller sådan noget for at vise barn frem, og det havde jeg faktisk slet ikke lyst til, men det gjorde jeg, […] fordi det forventes ligesom, […] men hele den arbejdsplads forbandt jeg ikke med arbejdsglæde, så jeg havde faktisk ikke rigtig lyst til at komme ind og vise barnet frem.**

Det skal retfærdigvis også nævnes, at nogle af kvinderne fandt glæde ved at besøge arbejdspladsen. Dels på grund af det sociale samvær med kollegaerne, dels så de kunne blive opdateret på, hvad der foregik på arbejdspladsen under deres fravær. Ligeledes er der eksempler på, at kollegaerne i privatregi ”kigger forbi til et besøg og kommer med en gave”.

Der er stor forskel på, hvorvidt interviewpersonerne tjekker mails og er i telefonisk kontakt med arbejdspladsen under deres barselsorlov, idet nogle ønsker at forblive orienteret og hjælpe, mens andre vil ”holde fri […], og det har jeg ikke haft dårlig samvittighed over”, som en kvinde fortæller.

I tiden før de går på barselsorlov, føler flere kvinder, at de i stigende omfang bliver ekskluderet fra de arbejdsopgaver, der skal varetages fremadrettet, herunder arbejdsopgaver i perioden, efter de har afsluttet deres barselsorlov og genoptaget arbejdet. En kvinde vælger derfor at holde tæt kontakt med en kollega, som orienterer hende om relevante arbejdsmæssige forhold.

> **Og så lægger jeg ligesom to og to sammen og tænker: 'Hvordan kan de ansætte alle dem [læs: nye medarbejdere] her, for hvor skal Lars så [arbejde], ham min barselsvikar?' Der er ligesom for mange ansatte. Der er lige pludselig nogle huller, som jeg ikke kan få til at hænge sammen, og derfor så skriver jeg en besked til min chef, som for øvrigt heller ikke er der på noget tidspunkt, når jeg kommer ind på besøg […] og spørger selv: 'Hvad er det egentlig, der foregår?' og får tilbage at vide, at det ved han ikke endnu, men de vil vende tilbage hurtigst muligt og ikke mere end det.**

Som følge af sine anelser begynder denne kvinde at søge nyt job, mens hun er på barselsorlov, men lykkes ikke med at få en ny stilling.

5.6 TILBAGEVENDEN EFTER BARSELSORLOV: "JEG MANGLER HALVDELEN AF MIT JOB"

Kvinden, som udtaler sig ovenfor, får den lovede afklaring fra chefen, da hun kommer tilbage på arbejdspladsen, hvorved hun bliver bekræftet i, at det ikke er barselsvikaren, men derimod hende selv, der umiddelbart ikke har en stilling længere. I stedet bliver hun tilbudt en stilling med mindre ansvar og opgaver på et lavere niveau end tidligere. Efter få måneder finder hun en stilling i en anden virksomhed og aftaler derfor en afskedigelse med chefen, hvilket han indvilliger i, da antallet af medarbejdere ikke modsvarer omfanget af opgaverne.

En af kvinderne bliver, allerede inden hun påbegynder sin barselsorlov, bekendt med, at en kollega permanent vil overtage hendes stilling. Dermed vil hun få andre opgaver, når hun vender retur fra sin barselsorlov, selvom hun ikke selv har ønske herom. Ved at tilbyde at halvere varigheden af sin planlagte barselsorlov forsøger hun at forhandle sig frem til, at hun kan beholde sin stilling, men arbejdsgiveren holder fast i sin beslutning.

> **[…] Jeg kom fra den tungeste stilling i huset og blev tilbudt noget, der overhovedet ikke var defineret, så det var tilbuddet. Jeg kunne få den stilling, og alternativet til det var, at jeg kunne**

få fire måneders opsigelse. Det var jo som en almindelig opsigelse […] [F]ra at have siddet som den eneste, der havde strategisk ansvar og havde et ansvar, der gik på tværs af lande og var en del af en global *hub* [læs: knudepunkt], hvor vi sad og udviklede strategier, så skulle jeg [i stedet] være *brand manager*, der skulle hoppe rundt fra projekt til projekt. […] [A]ltså ukonkrete, ikke-definerede opgaver, det var ad hoc. […] [D]e stillede sig uforstående over for min holdning om, at det her job ikke stod mål med, hvad jeg kom fra. […] [N]år man kigger på, hvordan vi bygger organisationen op, så er der roller, der har strategisk, operativ, taktisk ansvar, det var det, jeg kom fra, og så er der roller, der kun har operativ og lidt taktisk, og det er det, I vil have mig hen i, så jeg mangler halvdelen af mit job. […] Så jeg blev jo tilbudt en pakke, der lød på min opsigelse, og så – jeg fik 11 måneder i alt.[50]

Denne kvinde er ikke alene om at opleve uønskede ændringer af arbejdsopgaver og ansvar, der kan beskrives som decideret degradering, når hun vender tilbage fra afholdt barselsorlov. En anden kvinde, som har været ansat i en privat virksomhed i omkring seks år, da hun går på barselsorlov, oplever ved sin genoptagelse af arbejdet, at hendes arbejdsliv i høj grad har ændret indhold.

Jeg havde [før barselsorloven] ansvaret for den daglige drift af kontoret, kan man sige. At tingene fungerede. Jeg havde nogle… altså primært kontorarbejde for at lægge programmer: Hvornår kommer medarbejderne? Hvem kommer? Hvornår? […] [S]ådan meget administrative opgaver og ligesom at sørge for driften af kontoret i det daglige og varetage de opgaver, som min chef nu pålagde mig, og sørge for, at det kom videre, og at der blev lavet det, der skulle gøres, og at der var medarbejdere til det. […] Og det var mig, der ansatte, det var mig, der fyrede. […] Og da jeg så kom tilbage, blev jeg det, der hedder sagsbehandler, som var der, jeg startede. Det job, jeg varetog, da jeg var helt nyuddannet, […] hvor man ligger og tager imod folks ansøgninger, taster dem ind i computeren, kører ud og afleverer papirerne til kunden. […] Det var det, jeg skulle, da jeg kom tilbage. […] [J]eg bliver forbigået med alt, der overhovedet har en snært af ansvar, og har pludselig to af mine tidligere medarbejdere over mig.

Disse to historier eksemplificerer, hvorledes arbejdsopgaver konkret kan ændre sig negativt for forældre, som går på barselsorlov. Desuden viser eksemplerne, at

visse arbejdsgivere ifølge kvindernes gengivelser foretager ændringer, der bevirker, at de ikke efterlever ligebehandlingslovens bestemmelse om, at medarbejdere, som har været fraværende på grund af barselsorlov, har ret til at vende tilbage til samme eller tilsvarende arbejdsvilkår, når de genoptager arbejdet.

5.7 ACCEPT AF UØNSKEDE ÆNDRINGER: ”VI VAR RIGTIG BUNDET ØKONOMISK”

Flere interviewpersoner fortæller, at deres umiddelbare indskydelse, når de erfarer, at der er ændringer i deres arbejdsopgaver, er, at ”jeg burde have kontaktet min fagforening, ikke?” De vælger dog ikke at handle på denne indskydelse og accepterer i stedet den nye stilling, da der er personlige forhold, der tvinger dem hertil. Således fortæller en kvinde, at hun på grund af privatøkonomiske forhold ikke ser andre muligheder end at acceptere arbejdsmæssige forringelser.

> **[…] Vi var rigtig bundet økonomisk. […] [V]i står og skal flytte og skal måske købe hus. Jeg er sådan lidt… Jeg kan ikke overskue at stå i en situation, hvor jeg er arbejdsløs om tre måneder. […] [D]erfor så vælger jeg sådan lidt på det tidspunkt den nemme løsning og siger: ’Så må jeg jo acceptere det.’ […] [H]vis jeg havde boet, hvor jeg bor nu, og havde haft trygheden, så var jeg ikke… Så havde jeg taget kampen op med dem.**

Blandt de interviewede er der også et eksempel på en kvinde, der som følge af personlige forhold ser sig nødtvunget til at acceptere en forkortelse af sin ansættelsesperiode, selvom hun egentlig helst vil tage kampen op mod den uretfærdighed, hun oplever.

> **[…] I dag ville jeg have lavet en sag ud af det og gå til fagforeningen, men på det tidspunkt, der var jeg skidebange for at miste mit arbejde. Jeg stod også lige på det tidspunkt, selvom jeg lige var blevet gravid, stod jeg faktisk lige i en skilsmisse, så jeg kunne slet ikke overskue eventuelt slet ikke at have et arbejde. […] [J]eg [kunne] simpelthen ikke overskue konsekvenserne på det tidspunkt.**

Mens enkelte er bange for at miste deres arbejde, hvis de ikke accepterer arbejdsgiverens ændring af arbejdsvilkårene, så fortæller en af de interviewede mænd, at han frygter ikke at kunne få et nyt job i branchen, hvis han vælger at

anlægge sag frem for at acceptere afskedigelsen, der finder sted, mens han er på barselsorlov.

> **[Fagforeningen] siger, at de mener, vi har en sag. Så hvis jeg har lyst, så kan vi køre en sag, […] men så ved jeg samtidig, at jeg kan skade min fremtid. […] [J]eg har aldrig hørt om andre [inden for mit arbejdsfelt], som har kørt sager […] omkring barsel og opsigelse. Det har jeg aldrig hørt om, og jeg ville absolut ikke være den første, fordi det ville skade mine muligheder for et nyt job. […] [J]eg skal ikke smække med døren.**

Denne mand frygter, at andre i branchen, herunder særligt potentielle fremtidige arbejdsgivere, vil få kendskab til hans afskedigelse, hvilket vil forringe hans muligheder for at finde et nyt job. Det viser sig dog, at han finder nyt job, inden udløbet af opsigelsesperioden.[51]

5.8 INVOLVERING AF FAGFORENING: ”JEG VAR SÅDAN LIDT UHELDIG MED, HVEM JEG FÅR FAT I”

Mens nogle interviewpersoner af personlige årsager og nødvendighed fravælger at involvere deres fagforening (jævnfør ovenfor), selvom de er bekendte med, at de som gravide og på barselsorlov er beskyttet mod diskrimination, så kontakter andre straks deres tillidsrepræsentant eller faglige organisation for at få vejledning og hjælp.

Der er stor forskel på, hvorledes personerne skildrer den måde, hvorpå deres henvendelse modtages af såvel tillidsrepræsentant som fagforening. Flere er glade for at få en ”juridisk bistand”, som gør, at de ”er bedre klædt på”, når de reagerer på den oplevede diskrimination, de møder fra chefernes side. Andre udtrykker utilfredshed med den støtte og vejledning, de får. I forhold til sidstnævnte fortæller en kvinde, at hun betragter sin tillidsrepræsentant som en modspiller frem for en, der taler hendes sag over for chefen, idet chefen ønsker at ændre ansættelseskontrakten, da han får kendskab til graviditeten.

> **[…] Da jeg så sidder og har samtalen med min teamleder, som også er min tillidsmand, […] så siger hun ordret til mig: ’Okay, når jeg skal snakke med vores personalechef, så kan det altså godt være, at det har en betydning for, hvordan din kontrakt, den kommer til at se ud.’ Altså det sagde hun ligeud, og […] hun skal også forestille at være min tillidsmand. Altså det er jo fuldstændig grotesk. […] [H]ende stoler jeg simpelthen ikke på. […] [K]an jeg være sikker på, at hun er på min side?**

Selvom den pågældende tillidsrepræsentant er bekendt med den diskrimination, som kvinden udsættes for, får hun forkortet sin kontrakt, hvilket medfører, at relationen mellem kvinden på den ene side og chefen samt tillidsrepræsentanten på den anden side bliver rigtig dårlig. Selvom tillidsrepræsentanten/teamlederen er venligt stemt, da kvinden genoptager arbejdet efter endt barselsorlov, så kan hun ikke glemme og tilgive, hvilket betyder, at samarbejdet ikke kommer til at fungere. Slutningen på dette bliver, at hun sygemelder sig med stress og efter eget ønske ikke kommer tilbage på arbejdspladsen.

En kvinde, som har kendskab til beskyttelsen af gravide mod diskrimination, fortæller, at hun adskillige gange kontakter sin fagforening for at blive vejledt, da hun under sin barselsorlov erfarer, at hendes stilling permanent er overtaget af en vikarierende kollega, og hun derfor vil komme tilbage til en stilling med andre opgaver og mindre ansvar efter sin barselsorlov. Kontakten til fagforeningen beskrives med blandede følelser, idet hun efter de to første henvendelser ender med en oplevelse af, at hun ikke kan gøre noget. Hendes kendskab til beskyttelsen gør, at hun en tredje gang kontakter sin fagforening, og denne gang er hjælpen markant anderledes.

> **[…] Jeg vil sige, efter jeg til sidst fik fat i hende der [fagforeningsmedarbejderen], så har jeg tænkt: 'Hvad i alverden har de kogt rundt i, de første to [medarbejdere, jeg først talte med]?' […] [Jeg] var egentlig ked af det, når jeg havde talt med dem, fordi jeg følte ikke, at jeg havde nogen som helst rettigheder. […] Så jeg var sådan lidt uheldig med, hvem jeg får fat i. Og så får jeg fat i en kvinde […] fra fagforeningen, som griber den lige med det samme og siger: 'Det der, det er ikke i orden. Nu skriver du sådan og sådan.' […] [F]ørst der, da jeg får fat i én, der sådan ligesom tager hånd om det reelt set på fagforeningen, får jeg sådan opbakning til, at jeg rent faktisk nok havde haft en sag og kunne have gjort noget, hvilket er lidt bittert.**

Disse beretninger viser, at kvinderne har en oplevelse af ikke at få den støtte og vejledning, de forventer som fagligt organiserede medarbejdere, der rækker hånden ud og beder om hjælp. Sidste beretning viser, at hjælpen – og dermed kompetencen – er til stede i fagforeningen, men øjensynligt ikke blandt alle medarbejderne. Denne kvinde ender med at forlade arbejdspladsen med uforrettet sag, da hun ikke ønsker at tage kampen op mod sin arbejdsgiver, fordi hun er bange for, at det kan resultere i, at hun bliver afskediget: "[H]vis jeg bliver

fyret nu, så vil jeg være dårligere stillet, end hvis jeg blev fyret, når jeg kommer tilbage, fordi så vil min opsigelsesperiode være under min barsel."

Netop det problematiske i, at en person, som bliver afskediget under sin barselsorlov, kan risikere, at opsigelsesperioden helt eller delvist falder sammen med barselsperioden, bliver italesat af en af de interviewede mænd. Denne mand afskediges af legitime årsager, mens han er på barselsorlov, og eftersom hans barselsorlov har længere varighed end hans opsigelsesperiode, vil han umiddelbart ikke få gavn af sidstnævnte.

> **[…] Jeg snakkede med [min fagforening], og det, de [læs: virksomheden] tilbød mig, […] [var, at jeg holdte min planlagte] tremåneders barsel maj-juni-juli og så til august, hvor jeg skulle have været tilbage, der fik jeg min officielle opsigelse, og den gjaldt så fem måneder.**

Manden, som er uddannet jurist, er tilfreds med den indgående aftalte, herunder fagforeningens hjælp med at forhandle denne, og påpeger, at han mener, at det skal være "lovpligtigt, at en opsigelse under barsel altid kun måtte gælde fra den dag, hvor man skulle være tilbage på jobbet", hvilket er et forhold, som ville afhjælpe kvinden ovenfor, der aktuelt taler om udsigten til et sammenfald mellem opsigelsesperiode og barselsorlov.

5.9 KARRIEREMÆSSIGE KONSEKVENSER: "JEG HAR MEGET SVÆRT VED AT SØGE IND PÅ DEN VEJ IGEN"

For flere af interviewpersonerne har de negative oplevelser på arbejdspladserne haft uønskede karrieremæssige konsekvenser. For de personer, som er blevet afskediget, er det indlysende, at de skal søge nyt arbejde, hvilket for nogle involverer, at de kommer ind i det offentlige ledighedssystem. Enkelte betragter dette som en personlig falliterklæring, at de fra tidligere at bestride en fast – og for visse personer også vigtig og betroet – stilling til flere gange per måned at skulle møde på det lokale jobcenter. De har været vant til at klare sig selv. En kvinde fortæller, at hun var kommet over "det der med at være bitter" på grund af de dårlige oplevelser på arbejdspladsen, men mødet med systemet betød, at "jeg gik faktisk kold", og "jeg fik faktisk et tilbagefald", som hun beskriver den nedtur, hun oplevede. Denne kvinde kom dog hurtigt ud af systemet, og oplevelsen endte overordnet positivt, idet "efter [virksomhedens navn], der fik jeg faktisk et bedre job her, end jeg havde hos dem". I tråd hermed fortæller en mand: "[J]eg starter nyt job på mandag. […] Højere løn og det hele, så jeg er næsten taknemmelig over" afskedigelsen. Tilsvarende fortæller en kvinde, at

afskedigelsen af hende gjorde, at hun blev motiveret til at realisere et ønske, hun havde haft i flere år.

Der er også beretninger, hvor personer, som typisk er veluddannede og ressourcestærke, kommer igennem forløbet og finder sig godt til rette i deres nye arbejdsliv. Det skal her påpeges, at også i disse tilfælde skildres oplevelserne med at få frataget opgaver og ansvar, bliver degraderet eller afskediget som frustrerende og hård.

Der er flere eksempler på historier, der på interviewtidspunktet ikke er endt lykkeligt. Tværtimod. For en akademisk uddannet kvinde, hvis ansættelseskontrakt blev ændret på grund af graviditet, betyder den oplevede diskrimination, at hendes karriere ender i en deroute, og hun kan ikke finde en løsning på, hvordan hun skal vende denne negative karrieremæssige spiral, som hun uønsket er endt i.

> **[…] Jeg var faktisk sygemeldt i et helt år [på grund af arbejdsrelateret stress], hvorefter jeg så har været arbejdsløs i et år, og nu arbejder jeg så som pædagogmedhjælper. […] [Så inklusive min barselsorlov er det] faktisk tre år, hvor jeg ikke har arbejdet. […] [D]et er meget, meget, meget lang tid at være væk fra arbejdsmarkedet, hvilket […] i dag er et stort handicap for mig. […] [J]eg kan jo godt se, at alle dem, der er blevet færdige [på universitet] efter mig, de sidder i alle mulige erhverv, og så tænker jeg: 'Nå, men så arbejder du som pædagogmedhjælper'. […] [D]et er jo sådan et nederlag. Jeg har meget, meget svært ved at se, hvordan jeg kommer ind i det [fag] igen. […] [F]or mig er det blevet sådan et knæk, hvor jeg ligesom… Jeg har meget svært ved at søge ind på den vej igen.**

Det fremgår med stor tydelighed, at denne kvindes oplevelser ikke kun har betydning for det pågældende ansættelsesforhold, men for hendes karriere generelt. Hun påpeger, at "det er jo gået fra, at jeg var sådan en, der forestillede mig, at jeg skulle have en ph.d.", til at hun er beskæftiget som ufaglært pædagogmedhjælper, hvilket ikke står mål med hendes ambitioner og uddannelsesniveau. Selvom hun ikke kan se, hvilken vej hendes fremtidige arbejdsliv vil følge, så er hun dog tydelig i, hvad hun ikke ønsker: "Så jeg håber da ikke, at jeg skal være pædagogmedhjælper resten af mit liv."

Mens denne kvinde – trods alt – har fundet et job, så er en af de andre kvinder stadig ledig efter to år i dagpengesystemet, selvom "halvandet år af den tid, der har jeg jo været i aktivering eller job med løntilskud". At dette ikke kun er

økonomisk, men også personligt hårdt, understreges af, at ”flere gange om ugen, der har jeg i hvert fald en tudetur”, som denne faglærte kvinde fortæller.

En mand fortæller, at den drejning, hans karriere har taget de sidste år, betyder: ”[J]eg kommer ikke til at få noget job. Så man kan sige på den måde, har det været alvorligt at blive fyret.” Han fortæller uddybende, at han arbejdsmæssigt er kørt ”ind i sådan et hjørne”, der gør, at han ikke længere besidder den viden, der gør, at han er kvalificeret til at søge stillinger, han som jurist er uddannet til at varetage.

5.10 TILFREDS MED VARIGHED AF ORLOV: ”HAN TJENER MERE, OG JEG HAVDE JO WEEKENDARBEJDE”

Blandt flertallet af de interviewede kvinder har fordelingen af barselsorlov været således, at de har afholdt størstedelen, mens deres ægtefæller og kærester kun har taget en mindre del. For en del af kvinderne er rationalet bag fordelingen: ”[H]an havde ikke lyst til det, og jeg ville meget gerne været hjemme,” som en af kvinderne forklarer sig.

> **[…] Min mand, han havde ikke barsel, og han ønskede ikke barsel. […] [H]an er jo også firmaets mand. […] Altså han havde 14 dages barsel, dem holdt han faktisk ikke engang. […]. Altså der ligger noget loyalitet i forhold til den virksomhed, man sidder i, ikke? […] [H]an var da godt klar over, at hvis han begyndte at holde barsel, at så ville han jo sende et signal, og det kunne da godt være, […] at det ikke var ham, der stod først for at blive valgt til noget andet [karrierefremmende arbejde] den dag, der så måtte komme en anden mulighed, ikke?**

Der er dog også flere kvinder, som fortæller, at fordelingen af deres barselsorlov er direkte koblet til familiens økonomiske forhold, således at økonomi i højere grad end personlige ønsker er styrende.

> **[…] Han havde kun 14 dages barsel, tror jeg. Han tjener mere, […] og jeg havde jo weekendarbejde og sent arbejde. Så det var det, der var rarest for alle; at det var mig, der havde det. […] [D]et var vi begge to ret enige om. Altså at det var bedst for os alle sammen sådan.**

At det i højere grad er økonomi, herunder løn, overenskomster og mulighed for at holde betalt barselsorlov, end køn, som er udslagsgivende for fordelingen af barselsorlov, viser forklaringen fra en kvinde, der er bedre aflønnet end sin

ægtefælle.[52] Her vælger manden at holde markant længere barselsorlov end gennemsnittet for danske mænd, som er 30 dage, mens hun tilsvarende holder kortere barselsorlov end det gennemsnitlige 271 for kvinders vedkommende (Danmarks Statistik 2015a).

> **[…] Jeg tror, jeg ender med at have otte måneder. […] Jeg tror, han tager tre [måneder]. […] [J]eg tjener mest, så det bliver noget med, at jeg skal helst tilbage så hurtigt som muligt, og så tager han den resterende barsel. […] [D]et kan langt bedre betale sig for os, at han går på barsel, end at jeg gør [det].**

5.11 SAMMENFATNING

Formålet med rapportens kapitel 5 er at undersøge og give eksempler på, hvordan den oplevede diskrimination kommer til udtryk i praksis. Afsættet for denne del af rapportens analyser er interview med 18 personer, som har oplevet at blive diskrimineret i forbindelse med graviditet eller barselsorlov. Kapitlet følger overordnet samme struktur som kortlægningen (og det efterfølgende kapitel 6), det vil sige, at de overordnede fokusser er jobsøgning, gravid på arbejdspladsen, væk fra arbejdspladsen på grund af barselsorlov og endelig arbejdsopgaver og -vilkår efter barsel.

Blandt de interviewede kvinder og mænd er der eksempler på, at der til ansættelsessamtaler bliver spurgt ind til børn. Flere giver udtryk for en oplevelse af, at såfremt de havde oplyst, at de planlagde at blive forældre i den nærmere fremtid, så ville dette have forringet deres muligheder for at få stillingen. Af samme årsag undlader visse af kvinderne at søge job, mens de er gravide. En kvinde, der som gravid var til ansættelsessamtale, men ikke fortalte herom til samtalen, fortæller, at den kommende arbejdsgiver beskylder hende for at være uetisk.

En del af de interviewede personer fortæller tidligt om deres graviditet på arbejdspladsen. Primært for at beskytte deres ufødte børn, men også for at barselsorloven kan afvikles med færrest muligt ulemper for alle parter. I kølvandet herpå oplever flere kvinder, at deres arbejdsopgaver ændres. For visse kvinder er dette nødvendigt af sundhedsmæssige årsager, så det ufødte barn ikke udsættes for risici. Andre kvinder fortæller, at de oplever, at ændringerne finder sted, så arbejdsgiver kan værne sig mod udfordringer som følge af en eventuelt pludselig graviditetsbetinget sygemelding. I interviewpersonernes historier er der eksempler på, at ændringerne indbefatter det, der opleves som en arbejdsmæssig degradering. Der er tillige eksempler på, at en

ansættelseskontrakt ændres, så ansættelsen ophører selvsamme dag, som kvinden skal gå på barselsorlov, ligesom der også er fortællinger om afskedigelse.

Der er stor forskel på, hvor megen kontakt interviewpersonerne har med arbejdspladsen, mens de er på barselsorlov. Nogle kvinder ønsker at begrænse kontakten så meget som muligt, fx på grund af oplevelsen af diskrimination som gravid på arbejdspladsen, mens andre er bevidste om at holde en tæt kontakt, så de ved, hvad der sker på arbejdspladsen, og samtidig undgår at blive ikke-attraktive som følge af deres (lange) barselsorlov.

Der er flere eksempler på kvinder, der ikke kommer tilbage til det, de oplever som samme eller tilsvarende arbejdsvilkår, når de genoptager arbejdet efter barselsorloven. De oplever, at de får frataget arbejdsopgaver og ansvarsområder. Nogle kvinder accepterer disse ændringer, da de af personlige årsager ikke ønsker at konfrontere arbejdsgiveren med deres oplevelser. Der er dog også eksempel på det modsatte, hvor kvinden tager kampen op mod arbejdsgiveren og ender med en fratrædelsesaftale.

Som følge af den diskrimination, interviewpersonerne oplever som gravid og efter barselsorlov, kontakter flere af dem deres fagforening eller tillidsrepræsentanter for at få vejledning og juridisk bistand. Her oplever nogle, at de bliver mødt med kvalificeret og kompetent rådgivning, mens andre har en diametral modsatrettet oplevelse.

For flere interviewpersoner har de negative oplevelser på arbejdspladserne haft uønskede karrieremæssige konsekvenser. De beskriver deres oplevelser og konsekvenserne heraf som personligt frustrerende og hårde. I visse tilfælde har oplevelserne affødt varige ændringer i deres arbejdsliv.

I forhold til fordelingen af barselsorloven så fortæller flere af kvinderne, at den er direkte koblet til familiens økonomiske forhold, hvorved økonomien i højere grad end personlige ønsker har været styrende. Flere fortæller også, at fordelingen er et resultat af, at kvinden i højere grad end manden ønskede at holde længst barselsorlov.

KAPITEL 6

ANALYSER AF ARBEJDSGIVER-PERSPEKTIVER OG -PRAKSIS

Af Lynn Roseberry, On the Agenda

Hensigten med dette kapitel er at give eksempler på, hvad seks forskellige arbejdsgivere, som hver beskæftiger fra flere hundrede til flere tusinde medarbejdere, gør for at overholde lovgivningen i forhold til gravide og medarbejdere på barsel. Indledningsvis beskriver vi nogle generelle ligheder og forskelligheder mellem de arbejdsgivere, som vi talte med. Derefter følger dette kapitel den samme opbygning som kortlægningen i kapitel 4 med de fire overordnede og kronologisk sammenhængende temaer. Denne spejling af kapitel 4 bidrager til en større forståelse af, hvordan arbejdstagerne kan opleve diskrimination på trods af arbejdsgiverens pligt til at overholde ligebehandlingsloven.

6.1 LIGHEDER OG FORSKELLIGHEDER MELLEM ARBEJDSGIVERE

De interviewede arbejdsgivere fortæller, at de giver lederne, der ansætter medarbejdere, information om kvindernes rettigheder i forbindelse med graviditet og barsel. Lederne i alle seks virksomheder er tildelt en HR-medarbejder (en såkaldt "lokal HR-partner"), personalekonsulent eller anden administrativ medarbejder, som de kan henvende sig til, når de har spørgsmål. Alle de interviewede personer slår fast, at overholdelsen af retten til ligebehandling og rettighederne i forbindelse med graviditet og barselsorlov i sidste ende er lederens ansvar og er meget afhængig af den individuelle leders ledelsesstil, personlighed samt viden om og holdning til ligebehandling i forbindelse med graviditet og barsel.

Arbejdergiverne fordeler sig i forhold til to punkter: 1) de faglige organisationers rolle og 2) engagement i ligestillings- og mangfoldighedsledelse.

To interviewpersoner nævner de faglige organisationer som vigtige spillere i deres arbejdsgiveres overholdelse af ligebehandlings- og barselsrelaterede regler. Et eksempel på dette perspektiv ses i følgende citat:

> **Og så må jeg sige, barselsaftalen er jo vores fundamentale udgangspunkt, men så bliver man jo også […] åndet i nakken af de faglige organisationer. Så man kan sige, hvis der er nogle, der på nogen måde føler, at de ikke bliver retfærdigt behandlet, så vil de jo tage det op, og så er der jo rigtigt meget... Altså man kan sige, hvis man er barslende eller gravid, så er man jo simpelthen SÅ beskyttet qua lovgivningen. Altså det ville jo koste rigtig, rigtig mange penge […] ikke [at] behandle dem ordenligt.**

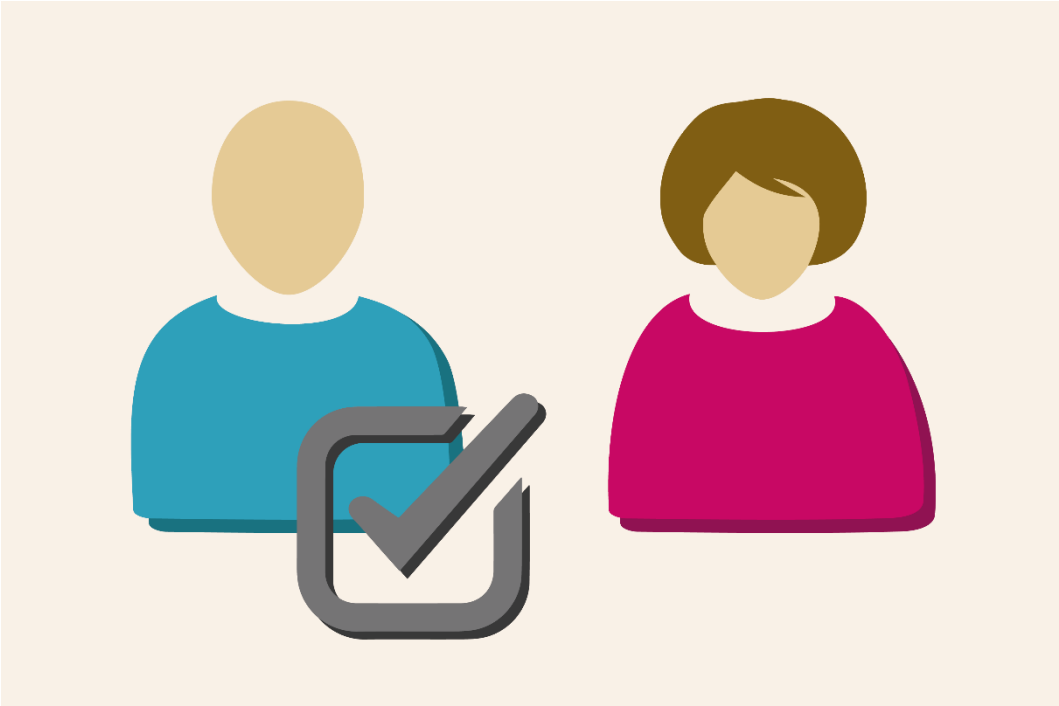
De faglige organisationer figurerer slet ikke som en faktor i de interview, vi har gennemført med repræsentanterne fra to andre arbejdsgivere. Disse arbejdsgivere har haft særlig fokus på mangfoldighed og kvinder i ledelse i nogle år. Én arbejdsgiver har ansat nogen, som er uddannet i mangfoldighedsledelse og udelukkende beskæftiger sig med disse emner. Den anden arbejdsgiver har en HR-chef, der er meget vidende om og engageret i mangfoldighedsledelse, samt en administrerende direktør, der også er meget engageret i mangfoldighedsledelse. Lederne og medarbejderne i denne virksomhed er også inddraget i arbejdet med mangfoldighed og ligestilling, og virksomheden afsætter ressourcer til medarbejdernetværk og andre lignende aktiviteter, der fremmer ligestilling, mangfoldighed og inklusion. Ingen af de andre arbejdsgivere, som deltog i interview, nævner mangfoldighedsledelse eller særlige ledelsespraksisser som en faktor i forhold til den måde, lederne griber graviditet og barsel an på. De talte udelukkende om overholdelse af ligebehandlingsloven, barselsreglerne og almindelig ledelse.

6.2 ANSÆTTELSE

Eftersom ingen af interviewpersonerne sidder med i ansættelsessamtaler, har de ikke direkte viden om, hvorvidt der bliver stillet spørgsmål om graviditet eller planer om at få børn under jobsamtaler. Ligeledes kender ingen af dem til sager, hvor en ansøger er blevet spurgt om graviditet eller planer om at få børn.

Som det fremgår af citatet ovenfor, så bliver nogle arbejdsgivere tilsyneladende ”åndet i nakken af de faglige organisationer”, og de er meget opmærksomme på, at ”det ville jo koste rigtig, rigtig mange penge”, hvis der var nogen, der ikke behandler gravide kvinder ordenligt. På den anden side siger den person, som citeres ovenfor, at hun ikke kan udelukke, at der er nogle individuelle ledere, der ikke vil ansætte unge kvinder, fordi de oplever graviditet og barselsorlov som forstyrrende og besværlige.

[…] Jeg kommer til at tænke på en [leder], jeg selv havde på et tidspunkt. Han var nok den type, der ville undgå at ansætte... Altså hvis han kunne vælge [mellem] en ung mand og en ung kvinde, så ville han vælge den unge mand. Ja, men han er også typen, der kan finde på at afskedige en medarbejder, der er dødssyg af kræft, ikke? Altså han er den type. Så du ved, han er bare ikke spændende. […] Jeg har ikke indtryk af, at der er så mange [ledere] lige af hans kaliber.



HR-chefen fra en anden arbejdsgiver tilkendegiver, at omkostningerne ved at betale løn til kvinder på barsel nok er den største udfordring for mindre arbejdsgivere. Særlig ”hvis du er en virksomhed på ti personer”. Det kan også være en økonomisk udfordring for store virksomheder, såfremt virksomheden ikke allokerer barselsudgifterne mellem afdelingerne. Hun forklarer, at for en del år tilbage kom der ”mere og mere fokus på den enkelte afdelings lønsomhed” i hendes virksomhed. Tidligere havde man ét budget per afdeling, og det skabte nogle problemer for visse af afdelingslederne, som kom til hende og sagde: ”[I]kke for at diskriminere eller noget som helst, men mere med den her: ’Det er rigtig svært for mig at bære begge lønninger.’ Altså hvis du har et team på fem mand, og du skal bære flere lønninger.” For at løse det problem ændrede virksomheden den måde, hvorpå omkostningerne ved barselsorlov blev distribueret.

> **Når man var på barsel, ryger din udgifter i en fælleskonto, og omkostningerne for den fælles konto blev distribueret ud på alle [afdelingerne], fordi så er vi fuldstændigt ude over den med, at 'det er et problem for mig'. […] [D]et vil sige, at så har du ikke den der, hvor du har en leder, der sidder […] og tænker: […] 'Puuuh, hvordan får jeg håndteret det økonomisk?', som er den, man ellers godt kan blive mødt med, potentielt.**

Hun pointerer videre, at disse ændringer desuden gør det meget nemmere for virksomheden at håndtere de barselsrefusioner, virksomheden får, fordi "det hele kører ind på én konto, og så distribuerer man det ud derefter".

Det er ikke alle virksomheder, der følger dette eksempel. I en anden virksomhed, der har deltaget i indeværende undersøgelse, er barselsorlovsudgifterne endnu ikke centraliserede. I denne virksomhed afholder hver enhed stadigvæk sine egne udgifter i forbindelse med graviditet og barsel. Om der er nogen ledere, der kan føle sig presset af økonomiske grunde til at undgå at ansætte gravide eller yngre kvinder, ved interviewpersonen ikke. På den anden side fortæller interviewpersonen, at hun aldrig har hørt barsel omtalt som et problem på grund af omkostningerne. Barsel omtales i stedet som en forstyrrelse og et problem i forhold til at få arbejdsopgaverne lavet.

HR-chefen fra en anden virksomhed fortæller, at i den dialog, hun har med lederne, oplever hun, at der ikke er modstand mod at ansætte gravide kvinder. Som et konkret eksempel på deres velvillighed fortæller hun om en oplevelse, hun havde for nogle år tilbage.

> **Vi havde en afdeling, der rigtig gerne ville have fat i en [bestemt] person, altså ekstern ansættelse, fordi de syntes, at hun var fantastisk og sådan noget, og vi lavede kontrakt, og det hele var klart til at blive sendt af sted. Og så vendte hun tilbage til lederen og sagde til ham, at hun […] var i gang med noget, altså kunstig befrugtning og sådan nogle ting. At de ville gerne […] give det et *shot* til for at være sikre på, om det kunne lade sig gøre at få børn eller ej, ikke også? Og derfor valgte hun at sige nej tak til at få ansættelse hos os, fordi det syntes hun ikke, at hun ville, ikke? Og så ringede lederen til mig. Han var simpelthen så ærgerlig over det, og jeg var sådan lidt: "Men hvorfor ansætter du hende ikke alligevel?" Og så var han sådan lidt, at det havde jeg fuldstændigt ret i, og så ringede han op til hende og sagde: 'Prøv at høre her, det er vi sådan set ligeglade med. Vi**

vil gerne ansætte dig alligevel,' og hun tog ansættelse hos os, ikke?

Dette eksempel viser, hvor afhængig arbejdsgivernes evne til at efterleve ligebehandlingsforpligtelsen i forhold til graviditet og barsel[53] er af deres lederes forståelse og bevidsthed af den. Lederne skal være velinformerede og bevidste nok til, at de oplever sådanne situationer som et dilemma, de skal søge hjælp til at løse, hvis de ikke kan løse det selv.

6.3 GRAVIDE MEDARBEJDERE

En markant forskel mellem arbejdsgiverne, som har deltaget i interview, synes at være, at nogle HR-afdelinger har mest fokus på at overholde reglerne, mens andre – foruden overholdelsen af reglerne – også har fokus på ledelsens måde at lede gravide medarbejdere på.

Følgende udtalelse fra en HR-chef synes at sammenfatte den generelle holdning blandt tre af interviewpersonerne: "Det er begrænset, hvad man kan gøre som offentlig virksomhed ud over at sørge for at overholde reglerne," og netop overholdelsen af reglerne var en særlig udfordring i en periode, har denne HR-chef oplevet:

> **"For at overholde reglerne kræver det, at man kan forstå dem, og den generation af barselsregler, vi har nu, kommer fra 2002-2003, hvor det var en kæmpe revolution. Der var masser af nye ting i det. Siden da er der egentlig ikke skete så meget.**

På den anden side har hans HR-afdeling "ikke en særlig indsats omkring information [om regler i forbindelse med graviditet og barselsorlov], […] fordi det at leve op til ligebehandlingsreglen, det er – for i hvert fald på […] langt, langt, langt de fleste administrative arbejdspladser – simpelthen en helt integreret del af det at være leder". De ledere, han kender til i staten, "er simpelthen opdraget med det".

Fem af de arbejdsgivere, vi har talt med, har hver deres standardiserede proces, der går i gang, så snart HR-afdelingen får at vide, at en medarbejder er gravid. Som en HR-chef udtrykker det: "Der er meget bureaukrati i det der. Alle rettigheder er jo omfattet af et bureaukrati, ellers så fungerer de jo ikke."

Hvad der sker, når lederen eller HR-afdelingen i de store virksomheder bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, varierer lidt. En af de større arbejdsgivere i denne undersøgelse forklarer, at første skridt er, at der går en

”besked tilbage til medarbejderen om, at hun er omfattet af det og det regelsæt, og at når du har født, så skal du så sørge for, at du meddeler [det til] din leder og får aftalt med din leder, hvordan du vil holde barslen”. Hos en af de andre store arbejdsgivere bliver der udsendt breve fra HR-afdelingen til både lederen og den pågældende medarbejder.

For alle seks arbejdsgivere gælder det, at selve kompetencen til at indgå aftalerne ligger lokalt hos lederen. De seks personer, vi har interviewet, forklarer samstemmigt, at de respektive ledere tager kontakt til en HR-medarbejder, hvis de er i tvivl om regelsættet. To arbejdsgivere hjælper lederen med at forhandle aftalerne på plads på baggrund af et afkrydsningsskema, hvor lederen kan ”vinge af” i forhold til de forskellige muligheder, som barselsloven tillader. En tredje arbejdsgiver har en procedure, der består af ”en velbeskrevet vejledning med nogle blanketter, man skal udfylde på bestemte tidspunkter. Det er sådan et dokument med en forholdsvis pædagogisk tidslinje, hvor man så kan komme frem til den blanket, man skal bruge nu”.

En HR-medarbejder i denne gruppe på tre synes, at netop formidlingen af alle de muligheder, som barselsloven tillader, er en stor udfordring. Loven tillader så meget fleksibilitet, at det er svært at redegøre for alle mulighederne i et standardiseret skema. Hun tilkendegiver, at det kan gøre det vanskeligt for en leder at navigere i regelsættet.

> **Og det kan også være svært, hvis man er leder, og det er første gang, man har en medarbejder, der skal på barsel, og sige: ’Jamen hvad er der så af muligheder?’ Og det er jo ikke, fordi der ikke ligger vejledninger og så videre, men altså når du sidder derude, så har du den daglige drift, og det kan være svært at læse, altså vejledningerne.**

Det er netop ved forhandlingen af en barselsaftale, at lederens egen personlige holdning til graviditet og barsel gør sig gældende og kan føre til, at nogle gravide oplever en form for ufordelagtig behandling. Ikke desto mindre synes denne HR-medarbejder, at ligebehandling i forbindelse med graviditet og barsel er blevet så institutionaliseret, at diskriminerende eller ufordelagtig behandling bliver opfanget, og at lederne derfor retter ind ret hurtigt. Hun forklarer:

> **Hvis der sker noget, så tænker jeg, at det bliver taget langt før… Altså hvis der er én, som får noget stillet i udsigt af lederen, som er ufordelagtigt eller et eller andet, så tror jeg faktisk, der er TR [læs: tillidsrepræsentanten], der går ind på banen sammen med medarbejderen. Så tror jeg, at man tager det**

meget lokalt. Og så bliver der rettet ind. Altså det er jo ikke sådan, at vi ikke har ledere, som ringer og siger: 'Kan det være rigtigt, at…?' Jamen så siger vi bare: 'Ja, det kan godt være rigtigt'. 'Nå, okay.' Så er det sådan, det er. Der er jo mange led til at tage den her dialog. Der er jo de lokale HR[-medarbejdere], og der er de faglige organisationer, som er helt ned på afsnittene, og der er medarbejderne, som har kontakt med lederne dagligt i forhold til ansættelser og løn og sådan nogle andre ting. Så der er mange led, hvor folk er opmærksomme på regelsættet.

De tre andre virksomheders tilgang til lederne står i stærk kontrast til de forrige tre virksomheders tilgang. Alle tre interviewpersoner i denne gruppe var mere opmærksomme på, at ledernes personlige holdning til barselsorlov kan præge den gravides oplevelse af at gå på barsel, og at det er vigtigt at få lederne til at sende medarbejdere på barselsorlov på en god måde.

En HR-chef, som er ansat i den mindste af de virksomheder, der stillede op til interview, beskriver de ledelsesmæssige udfordringer, som hun oplever:

> **Der er noget med, hvordan får man sendt folk af sted på [på barselsorlov], ikke? Der er nogle, der har brug for, at det hele er lukket ned, og så er der nogle, der har brug for, at hvis vi ligesom siger fra minus fire uger til nul uger, op til man føder… Altså den der overgangsperiode, hvor man i virkeligheden ikke har fået barnet, der er der nogle, der har lyst til at fortsætte, fordi de har bare svært ved at slippe det, for man stopper jo for noget [læs: fødsel], men som ikke rigtig er kommet endnu. […] Så det er et opmærksomhedspunkt i forhold til at sige: 'Vær nu opmærksom på, at når I sender dem på barsel, i forhold til hvordan kan de opfatte det,' ikke? […] Fordi der er nogen, der i misforstået hensyn siger: 'Jamen jeg vil ikke forstyrre, imens du er på barsel.' Det bliver opfattet på den anden side som: 'Jeg er bare fuldstændigt ude i kulden, og jeg er glemt, imens jeg er på barsel.'**

HR-chefen fortalte også, at mens de fleste af de mandlige ledere i hendes virksomhed selv har børn og bliver glade på vegne af medarbejderne, der får børn, kan der "være forskelle i opfattelsen af, hvor meget er man berettiget til, når man er på barsel". Hun peger på, at i hendes virksomhed bliver der lagt mange timer, og man kan møde nogen, der er "en lille smule negativ over for folk, der er på barsel". På hendes nuværende arbejdsplads er der nogle af

toplederne, der synes, at ”én på barsel stadigvæk rammer relativt hårdt på økonomien, og den udgift skulle vi gerne minimere så meget som muligt, når nu han/hun ikke kan bidrage til salg og fakturering”.

> **Det kan jeg mærke, at det er en stor forskel fra person til person [læs: leder til leder] i forhold til, hvis man ligesom skal tage yderpunkterne. ’Hun går vel bare derhjemme for vores regning?’ Altså det er ligesom i den helt anden ende af skalaen. [Og] i den anden [ende af skalaen]: ’Ja, men vi vil jo gerne have kvinder herind, og hun er rigtig dygtig, og jeg er sikker på, at vi skal nok skabe en fornuftig plads til hende, når hun er tilbage, og så bliver hun lige så værdifuld, og jeg er sikker på, at hun bare bliver mere effektiv på en anden måde, når hun er blevet mor,’ ikke?**

Hun fortalte yderligere om sin egen erfaring i en anden virksomhed i den samme branche, ”hvor der var en yderst intelligent mand, der i ramme alvor sad og mente, at når kvinder kommer tilbage fra barsel, mente han i virkeligheden, at de skulle have mindre i løn, end da de gik før”.

En HR-medarbejder, som vi talte med, slog fast, at skriftlige politikker og personalevejledninger, som bliver sendt ud til ledere, ikke er tilstrækkelige til at løse de ledelsesudfordringer, der er knyttet til graviditet og barselsorlov. Hun ser, at lederne har en tendens til at fokusere på de arbejdsmæssige udfordringer i stedet for medarbejderen. Det vil sige, at de tænker på, hvordan de skal løfte medarbejderens opgaver, og glemmer derfor alt om at tænke på personen, der skal på barsel. Hun mener, at lederne har svært ved at tænke på personen, fordi barsel ikke direkte handler om virksomheden, men derimod om noget meget personligt og individuelt.

> **Hvis du er mand – og rigtige mange af vores ledere er mænd – vil du ikke nødvendigvis synes, at du skal stille en gravid kvinde en masse personlige spørgsmål. Du tror, at hun vil komme med løsningerne. Så jeg synes, at det er vanskeligt, og jeg har set i Storbritannien, hvor lederne bare undgik at tale med deres kvindelige medarbejdere, så snart de blev gravide. Det var, som om gravide kvinder blev til de kasteløse [engelsk: untouchables].**[54]

Hvad angår kvinderne, synes denne HR-medarbejder, at der er rigtig mange medarbejdere, der ikke har tillid til, at de kan få den karriere, de gerne vil have, fordi de bliver gravide og holder barselsorlov.

> **Jeg har set rigtig meget af det nu med dette kursus, som vi afholdt for cirka tredive kvinder. […] [D]e føler, at de skal spørge om lov til at køre deres karriere. Hvis du er en erfaren kvinde med masser af tillid, og du er ved at gå på barsel, vil du sidde og sige til din leder: 'OK, hvad vil der ske med mit job? I ved, at jeg gerne vil komme tilbage, og jeg vil komme tilbage til det samme job. Jeg forventer – på baggrund af samtalerne, vi har haft – at inden for de næste to til tre år, vil jeg bliver forfremmet. Jeg har talt med mine stakeholders. Alle er glade for mit arbejde […]'. Du ville selv håndtere det. Du ville bevidst selv håndtere det. Hvis du ikke har særlig meget tillid, før du går på barsel, har du mindre, når du kommer tilbage. Så du vil måske ikke stille spørgsmål ved beslutninger om dine opgaver og din fremtidige karriere, der blev truffet, mens du var på barsel.[55]**

Denne gruppe af tre virksomheder gør mere end bare at sørge for, at de har de nødvendige regler for at sikre rettighederne. De prøver på forskellig vis at klæde lederne på til at kunne tale med deres gravide medarbejdere om, hvad de kunne tænke sig. Ikke kun i forhold til barselsorloven, men også i forhold til deres karriereudvikling.

I én af de to store virksomheder, der har beskæftiget sig med ligestilling og mangfoldighed i længere tid, er arbejdet med lederne sat i system på den måde, at der både før og under barslen kommer breve fra HR-administrationen til både lederen og til medarbejderen for at minde dem om at tale sammen. I denne virksomhed virker det, som om lederne er meget opmærksomme på og villige til at tilbyde gravide kvinder karriereudvikling, herunder forfremmelser, hele vejen op til og måske også under barsel. HR-chefen fortæller om sin egne erfaring med at gå på barsel som et eksempel på netop dette. Hun blev forfremmet til HR-chef, tre uger inden hun gik på barsel. Resultatet heraf var, at virksomheden skulle ansætte to barselsvikarer, fordi hun faktisk bestred to job, da hun gik på barsel. "Det kan man [aftale] nogle gange, og andre gange kan man rent forretningsmæssigt ikke gøre det. Specielt når det er de dygtige kvinder, så gør de, hvad de kan for at sikre, at deres karrierer *progresser* med respekt for deres individuelle behov."

I den mindste af de virksomheder, som deltog i undersøgelsen, er arbejdet med lederne endnu ikke blevet systematiseret.

> **Det er mere på on-going. Altså det er bare sparring, og det kunne vi sagtens blive mere formaliserede omkring. […] Men det har mere været en snak, som jeg har [haft med de enkelte ledere] alt afhængig af: Har jeg kendt vedkommende? Og som udgangspunkt så kommer de jo nogle gange og siger: 'Nå, men nu har vi jo én, der går på barsel, er der [så] noget, jeg skal være opmærksom på i den forbindelse?' Og så er det, vi så siger: 'Nej, husk lige at tage fat i hende en gang imellem, mens hun er væk.' Så det er mere på meget uformel og case by case […]. En [medarbejder] i mit team, som er meget struktureret… Jeg tror i virkeligheden, at hun har lavet sådan en lille tjekliste, […] og den kunne vi jo sagtens have sendt rundt, og […] så er der én ud af ti, der husker, [at] den findes, ikke? Men man kunne sagtens lave sådan… Blive mere formaliseret omkring det, ikke? Lige nu er det mere på ad hoc-sparring, når vi lige ser vedkommende, eller vi ved, at folk er kommet tilbage og en gang imellem, så sender vi jo lige en mail og sådan noget fra os af.**

En HR-ansat med ansvar for mangfoldighed i en anden virksomhed fortalte, at hun synes, nøglen til at sørge for, at kvinderne ikke får dårlige oplevelser på arbejde, når de bliver gravide og går på barsel, er at klæde både kvinderne og lederne på til at tale sammen og afstemme forventningerne til hinanden. Arbejdsgiveren skal hjælpe lederne til at være mere proaktive og forstå, at en gravid kvinde måske ikke vil komme og sige nøjagtigt, hvad hun gerne vil have,

fordi hun ikke har nok selvtillid eller tilstrækkelig tillid til sin leder. Hun tror, at lederne skal sørge for, at de tager en ærlig snak med deres gravide medarbejdere om det.

For at støtte kvinder på barsel vil hendes virksomhed indføre barselscoaching. Som en hjælp til såvel gravide kvinder som ledere har virksomheden købt en IT-baseret løsning – en intern "barselsportal" – fra en ekstern udbyder, som vil blive indført i januar 2016. Portalen vil henvende sig til mødre, fædre og ledere – både før, under og efter orlov. På portalen vil der være videoer med medarbejdere, der taler om deres erfaringer med at gå på barselsorlov. Der vil være påmindelser til lederne om, at de skal tale med deres medarbejdere og give dem ideer til, hvordan de skal gribe samtalerne an. Der vil også være konkrete råd og værktøjer, som medarbejderne kan bruge til at håndtere deres *stakeholders* under orloven.

To arbejdsgivere fortæller om de strukturerede systemer, de har etableret for at forebygge afskedigelse og andre personalebeslutninger, der kan have negative konsekvenser for gravide medarbejdere og medarbejdere på barselsorlov. En HR-medarbejder fortæller:

> **[…] Når vi render ind i personsager, som på en eller anden måde kan involvere en medarbejder, som er på barsel eller er gravid, eller som er i fertilitetsbehandling, [så] gør HR-afdelingen det meget tydeligt fra starten af, at der kan være et ligebehandlings-'*issue*', der stiller ekstra krav til lederen – der stiller nogle ekstra krav til dokumentation – for på den måde at tvinge lederne til at være bevidste om, om det nu egentlig bare er, fordi de er irriterede over, at medarbejderen går på barsel, eller fordi de synes, det er mest praktisk, da hun har været væk i et år. Den form for underliggende – nogle gange ubevidste – tankegang skal vi ligesom have ryddet af vejen. [...] [H]vis en medarbejder, som er på barsel eller er gravid, skal have en påtale eller skal afskediges, så er det fuldstændig skrællet ind til benet objektivt. For så kan det godt lade sig gøre.**

HR-medarbejderen i en anden virksomhed beskriver virksomhedens proces, hvad angår fyringsrunder:

> **Og så er det jo ellers i de processer, man ellers har. Altså når vi har medarbejdere, der er overflødige, eller vi kører fyringsrunder eller noget, jamen så går vi jo ind og laver nogle helt mekaniske tjek på, om der er nogle af dem, der lige er**

kommet tilbage fra barsel, ikke? Og så bliver de automatisk pillet af listen, eller de bliver i hvert fald evalueret inden. […] Altså sådan, så vi ved, de er der, og vi ved, hvad situationen er, og altså, og så i langt de fleste tilfælde piller vi dem af, ikke? Jeg tror kun, vi har haft et enkelt tilfælde, […] hvor vi lukkede en hel afdeling ned, og så er det jo, som det er, ikke også? Og det er jo inden for lovgivningens regler.

6.4 MEDARBEJDERE PÅ BARSEL

De seks arbejdsgivere præsenterer et blandet billede af, hvordan de går til medarbejdere på barsel. På den ene side er der to virksomheder, hvor der er fokus på ligestilling og mangfoldighed. Her har de haft ”masser af tilfælde”, hvor de har forfremmet folk før, under og lige efter barsel. HR-chefen forklarer:

> **Og vi gør også det i forbindelse med et lønforhøjelsesprogram, hver gang de kører, så har vi det sådan, at alle dem, der er på orlov, og ikke er aktive i det der system, de er taget ud af [listen], og så håndterer vi dem separat, så vi er sikre på, at de ikke bliver sprunget over, bare fordi de er væk.**

På den anden side er der en HR-medarbejder hos en anden arbejdsgiver, som synes, at arbejdsgiveren har et problem med lønforhandling under barsel:

> **Altså jeg vil sige det med lønindkaldelse. Det, tror jeg også, er et stort minus hos os. Altså jeg oplevede det faktisk selv. Jeg fik vores to første børn, […] før jeg afleverede speciale [på universitetet], og så fødte jeg vores første tre uger efter, og så blev jeg gravid med [mit andet barn] fire måneder efter. Der var kun 13 måneder imellem [dem]. […] Så fik jeg vores tredje barn, og da man kan sige, den lønforhandling, der ligesom byggede på året før, der fik jeg ikke noget, for nu skulle jeg på barsel og være væk i lang tid. Men jeg fik sådan set heller ikke nogen lønforhandling, da jeg var på barsel. Så man kan sige fra 2012 til 2014, så skete der ikke noget. Så det tror jeg sådan set også – hvad hedder det – kunne være et problem. Men så kunne man sige, så burde jeg måske også have taget fat i min faglige organisation og sagt: ’Er der noget her?’**

Hvis de to arbejdsgivere, som beskrevet ovenfor, repræsenterer yderpunkterne på skalaen, ligger den mindste af de virksomheder, vi talte med, placeret i midten, og billedet er noget uklart i forhold til ligebehandling af medarbejdere på

graviditet og barsel. Her består medarbejdernes løn af en grundløn og en bonus, hvilket er den sædvanlige måde at aflønne medarbejderne på inden for professionelle tjenesteydelser. De medarbejdere, der er ansat i denne virksomhed, men som er på barselsorlov, får deres bonusser. Disse kan dog være mindre, end de ville have været, såfremt medarbejderne ikke var på barsel, men begrundelsen for denne forskel er dog uklar.

> **[…] Der kunne være en udfordring i forhold til, […] hvor lang tid man er væk, og hvad får man af bonus og så videre, mens man er væk. […] Der er ikke så mange, […] i branchen, […] som jeg er bekendt med, som betaler bonus svarende til det, man havde fået, når man ikke var på barsel. […] [N]år man ikke er på arbejde, så bliver man taget ud af vores systemer. Så bliver den faktor bare ganget mindre på bonussen, ikke? Og det er klart, det rammer jo så kvinderne hårdere, fordi det er en længere periode [de er væk], men principperne er de samme for mænd og kvinder, ikke?**

6.5 TILBAGEKOMST FRA BARSELSORLOV

HR-medarbejderen i virksomheden, der er ved at indføre coaching og en intern barselsportal, som beskrevet ovenfor, holder øje med tilbagekomstfrekvensen og fastholdelsen. Hun fortæller, at virksomheden har besluttet at indføre disse nye tiltag, fordi de mister kvinder efter barsel. Virksomheden fastholder cirka 72 procent af kvinderne i de første to år efter barsel. En større procentdel kommer tilbage, men 80 procent af dem, der forlader virksomheden, gør det i det første år. Hun påpeger, at ”best practice” i Storbritannien er 90 procent tilbagekomst og 85 procent fastholdelse. Hun ved ikke, hvordan det ser ud i andre danske virksomheder. Om det er, fordi der ikke er tal på det, eller fordi virksomhederne ikke deler informationerne, er hun ikke klar over.

Selvom denne virksomhed oplever, at de mister kvindelige medarbejdere, der har været på barselsorlov, så oplever ingen af personerne fra virksomhedernes HR-afdelinger, vi talte med, at medarbejdernes tilbagekomst fra barsel er en særlig problematisk udfordring. Det eneste, der bliver påpeget, er, at barselsorloven er lang, hvilket betyder, at organisationen kan forandre sig under den periode, hvor medarbejderen er fraværende på grund af barsel. Konsekvensen heraf kan være, at medarbejderne ikke nødvendigvis kan vende tilbage til den samme stilling, og de har ifølge ligebehandlingsloven kun retskrav på en lignende stilling med arbejdsvilkår, der ikke er mindre gunstige, end de var før barselsorloven.[56] Ingen af virksomhederne fremhæver opfyldelsen af dette retskrav som et problem.

De personer, vi talte med, gjorde det klart, at karakteren af medarbejdernes oplevelser af at komme tilbage fra barsel er afhængige af, hvor dygtige lederne er. En mandlig HR-chef fortæller os om sin personlige erfaring med at gå på barsel, inden han blev HR-chef, for herved at illustrere, hvor vigtigt det er, at lederne har fokus på tilbagekomsten.

> **[…] Da jeg kom tilbage fra barsel med tvillingerne, der havde min arbejdsgiver […] simpelthen ikke – overhovedet – taget stilling til, hvad jeg egentlig skulle [arbejde med], da jeg kom tilbage. Så jeg kom tilbage til et gabende tomt hul. Det var mega frustrerende, og det var lige ved at ødelægge min videre karriere og sådan noget. Jeg havde lige været på lederuddannelse, [inden jeg gik på barsel,] og jeg havde egentlig regnet med, at der lå nogle spændende opgaver, så jeg måske kunne prøve at være styre-projektleder eller sådan. […] [H]vis det er sådan, lederne håndterer folk, der er væk i bare tre måneder, så har vi et ligebehandlingsproblem – et reelt ligebehandlingsproblem – som ikke er et juridisk ligebehandlingsproblem. Det er simpelthen… Det er jo ikke det, der er meningen med barselsorlov.**

Da vi videre spørger, om han kendte til lignende situationer i virksomheden, hvor han nu er beskæftiget som HR-chef, svarer han afkræftende. Inden interviewet havde han talt med en af virksomhedens tillidsrepræsentanter, som ligeledes sagde, at hun ikke havde kendskab til problemer i forbindelse med medarbejderes tilbagekomst fra barsel.

Når tilbagekomsten går godt, skyldes det nok, fordi lederen er opmærksom på, at medarbejderen skal kunne komme tilbage til noget meningsfyldt arbejde. De store virksomheder gør noget aktivt for at sikre, at både lederen og medarbejderen tager stilling til, hvordan tilbagekomsten skal forløbe. Følgende eksempel er fra en privat virksomhed.

> **[…] Vi sender et brev hjem til medarbejderen, som er et fysisk brev hjem til dem, når det er ved at være tid til, at de kommer tilbage, og der skriver vi til dem, at de kan forvente, at de får hjælp af deres leder til at finde det job, og hvis denne leder ikke lever op til det, som man kan forvente, så skal de tage fat i HR, ikke? Så ved de [læs: medarbejderne], hvor de skal henvende sig, hvis det er, der er problemer. Hvis de på nogen måde er i tvivl, ikke også? Det er jo ligesom det, der er vores tanke, hvor vi siger: 'Jamen vi går selvfølgelig ud fra, at tingene bliver gjort', og**

> **det gør de også i langt de [fleste tilfælde], og nu skal det ikke misforstås. Vi har nogle rigtig gode ledere hos os, [...] men derfor kan tingene jo stadigvæk svinge, som det er, når du har 300 [ledere]. […] Men det er ligesom vores måde at sikre [os] på, at de ved, hvor de skal henvende sig, hvis det er, at det ikke bliver, som man forventer.**

En HR-chef fra en anden virksomhed siger, at vigtigheden af at have dygtige ledere gælder hele ligebehandlingsområdet:

> **Jeg vil vædde på, hvis du finder nogle forskelsbehandlingssager frem, ville det være interessant at se, hvem medarbejdernes linjechefer var, og faktisk hvordan lederne blev bedømt af deres medarbejdere alligevel, fordi jeg vil vædde på, at de bare er dårlige linjechefer, og de laver flere fejl, når det kommer til disse personlige spørgsmål, som de faktisk har ansvar for at håndtere.**[57]

6.6 SAMMENFATNING

Interviewene med arbejdsgiverne fra seks store virksomheder tyder på flere faktorer, der har indflydelse på, om arbejdsgiverne formår at efterleve reglerne om ligebehandling i forbindelse med graviditet og barsel: hvordan barselsudgifterne fordeles, de faglige organisationers tilstedeværelse og indflydelse, HR-afdelingernes kvalitet og ledernes egne opfattelse af og tilgang til graviditet og barsel.

Arbejdsgiverens opfattelse af barsel er måske den mest væsentlige faktor. Hvis ledelsen, herunder topledelsen og/eller HR-afdelingen, udelukkende opfatter barsel som en udgift, der skal minimeres, og en besværlig forstyrrelse i virksomhedens drift, er der større risiko for, at lederne i virksomheden kommer til at overtræde arbejdsgiverens retlige forpligtelser.

Nogle arbejdsgivere virker til at betragte overholdelsen af barsel som en uundgåelig del af arbejdslivet snarere end en besværlig forstyrrelse i driften. Barselsorlov stiller dem med nogle driftsudfordringer, som skal løses. De faglige organisationer kan spille en vigtig rolle her, da der er en udtalt bevidsthed blandt tre interviewpersoner om de faglige organisationers tilstedeværelse i virksomhederne og bevågenhed på dette område. Disse arbejdsgivere har erfaringer med, at overtrædelse af ligebehandlingsloven i forbindelse med graviditet og barsel kan medføre de faglige organisationers indblanding og i værste fald resultere i besværlige og kostbare voldgifts- eller retssager. Hvorvidt

en arbejdsgiver overtræder reglerne eller ej, vil sandsynligvis hænge sammen med dels de faglige organisationers tilstedeværelse og engagement, dels den individuelle leders personlige holdning til ligestilling og barsel.

I de tre andre virksomheder, som deltog i undersøgelsen, er de faglige organisationers indflydelse mindre eller helt fraværende. Her er arbejdsgivernes overholdelse af reglerne meget mere afhængige af topledernes egne holdning og tilgang til ligebehandling og barsel, samt af hvordan virksomhedernes HR-afdelinger arbejder med emnet. I de tilfælde, hvor virksomhedens topledelse prioriterer ligestilling og mangfoldighed, arbejder HR-afdelingerne mere proaktivt og målrettet med både virksomhedens ledere og medarbejdere. Dette arbejde går ud på at sikre, at den enkelte leder forstår såvel arbejdsgiverens retlige forpligtelser som den ledelsesmæssige opgave, der ligger i at fastholde og udvikle kvindelige og mandlige medarbejdere, der går på barsel.

Selvom alle virksomheder i Danmark er omfattet af en ordning i kraft af lovgivning eller kollektive overenskomster, hvor de får refusion for en del af lønudgifterne til medarbejderen på barselsorlov, gjorde vores interviewpersoner det klart, at de tror, der stadig er arbejdsgivere og enkelte ledere, der oplever barselsorlov som en omkostning, de helst vil minimere eller helt undgå, alt afhængig af hvor meget de prioriterer ligestilling. Omkostninger i forbindelse med (midlertidig) udskiftning af en medarbejder, som ordningerne ikke kompenserer for, kan indbefatte stillingsopslag, hvor en barselsvikar søges, oplæring og produktionstab (Landsorganisationen i Danmark 2010).[58] Der er nogle topledere, der ikke synes, at den måde, virksomheden behandler de medarbejdere, som går på barsel, er et vigtigt tema, der kræver en proaktiv indsats. Dette har konsekvenser for, hvordan virksomhedernes HR-afdelinger arbejder med køn og ligestilling. Uanset om ordningerne dækker alle barselsudgifterne i en virksomhed, kan barselsudgifter have en indflydelse på ledernes adfærd, såfremt udgifterne ligger i de forskellige afdelingers separate budgetter i stedet for virksomhedens centrale budget.

KAPITEL 7

KONKLUSION OG ANBEFALINGER

I Danmark er forældre i lovgivningen beskyttet mod diskrimination på arbejdsmarkedet i forbindelse med graviditet og barselsorlov. Denne beskyttelse betragtes som et grundlæggende og væsentligt middel til at opnå reel ligestilling mellem kvinder og mænd.

Forældres fordeling af barselsorlov er meget skæv, idet mødre i gennemsnit tager 271 dage mod fædres 30 dage. Denne skævhed er af forskellige årsager problematisk for ligestillingen mellem kvinder og mænd. En årsag er, at kvinder rammes hårdt, idet graviditet og barselsorlov har væsentlig betydning for karrieremæssige udviklingsmuligheder, fx i forhold til en opbremsning af karriere og et lønmæssigt efterslæb. Med andre ord kan der dæmmes op for en del af uligestillingen mellem kvinder og mænd, hvis fordelingen af barselsorlov bliver (mere) lige.

At problemet med diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov er reelt, fremgår af Ligebehandlingsnævnets årsberetning, som fastslår, at "[s]ager om forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og orlov udgør den største gruppe" (Ligebehandlingsnævnet 2014, side 19).

Med afsæt i disse opridsede forhold er hensigten med indeværende rapport at belyse, hvordan og i hvilket omfang forældre og kommende forældre oplever at blive udsat for diskrimination på arbejdsmarkedet, når de stifter familie og afholder barselsorlov. Desuden kaster analyserne lys over en række af de valg, forældre træffer i forbindelse med familieforøgelsen.

For at få et grundigt indblik i problemstillingens omfang og karakter har vi tilvejebragt en stor mængde data, som ligger til grund for analyserne. Vi har udsendt spørgeskemaer til 1.589 repræsentativt udvalgte personer, der har børn, som er født i 2008 eller derefter, eller som venter barn. Herved har vi fået dokumenteret, hvor mange personer der oplever at blive diskrimineret som følge af graviditet eller barselsorlov. Desuden har vi interviewet 18 personer om deres oplevelser med at blive diskrimineret som gravide, under deres fravær på grund af barselsorlov, og når de har genoptaget arbejdet efter endt barselsorlov. Desuden har vi talt med HR-medarbejdere på seks større arbejdspladser for at få

et arbejdsgiverperspektiv på, hvordan denne oplevede diskrimination kan finde sted, og hvad man eventuelt kan gøre for at forhindre dette.

7.1 ANALYSERESULTATER

Kortlægningen af omfanget af diskrimination viser, at 45 procent af de adspurgte kvinder oplever én eller flere former for diskrimination i forbindelse med graviditet og afholdelse af barselsorlov. Den tilsvarende andel af mænd er 23 procent. Tallene vidner om, at oplevelsen af denne form for diskrimination er udbredt, og at kvinder rammes i højere grad end mænd.

7.1.1 JOBSØGNING OG ANSÆTTELSESSAMTALE

Flere af de interviewede arbejdstagere fortæller, at de har oplevet at blive diskrimineret i forbindelse med ansættelsessamtaler. Eksempelvis har arbejdsgivere direkte spurgt, om de er gravide, og hvis de allerede har et barn, om de har tænkt sig at få flere børn i fremtiden. Jobansøgernes klare opfattelser er, at hvis de havde besvaret disse spørgsmål positivt, så var de blevet fravalgt til stillingen. I tråd hermed viser kortlægningen, at jobansøgere bliver bedt om at redegøre for familieplaner til ansættelsessamtaler, idet hver sjette kvinde, som har været til jobsamtale, beretter om at skulle forholde sig til dette spørgsmål. Omvendt har næsten hver femte kvinde undladt at søge job, mens hun var eller forsøgte at blive gravid. Også mænd bliver bedt om at redegøre for eventuel familieforøgelse (12 procent) og planer for afholdelse af barselsorlov (seks procent).

Spørgsmål om graviditet stilles altså, selvom arbejdsgivere ifølge ligebehandlingsloven skal behandle mænd og kvinder lige blandt andet ved ansættelser. Det betyder, at arbejdsgiveren skal foretage ansættelse af medarbejdere uden hensyntagen til kønsbestemte forhold, som fx en oplysning om graviditet. Det antages på baggrund af retspraksis, at gravide kvinder ikke har pligt til at oplyse om deres graviditet. Det anses som følge heraf for en overtrædelse af ligebehandlingsloven, hvis arbejdsgivere stiller spørgsmål om graviditet. Foruden at spørgsmålene er et problem i sig selv, så afføder de også en tilbageholdenhed fra visse jobsøgeres side, som undlader at søge job, mens de er gravide.

De interviewede HR-medarbejdere, som i denne undersøgelse repræsenterer arbejdsgiverne, fortæller samstemmigt, at de ikke personligt kender til faglige sager om diskrimination af gravide i forbindelse med ansættelsessamtaler. Dog vil de ikke udelukke, at enkelte ledere på grund af manglende forståelse eller kendskab til ligestillingsforpligtelsen – eller slet og ret fordi de oplever graviditet og barselsorlov som forstyrrende og besværlige – fravælger unge kvinder. Krav til

afdelingens lønsomhed kan også bevirke, at afdelingsledere foretager dette fravalg. Medarbejdernes løsningforslag er større bevidsthed blandt lederne om reglerne samt en virksomhedsmæssig centralisering af udgifter forbundet med fravær som følge af graviditet og barselsorlov.

7.1.2 ARBEJDSVILKÅR FØR BARSELSORLOV

Blandt interviewpersonerne er der flere eksempler på kvinder, som vælger at fortælle deres arbejdsgivere om graviditeten tidligt i forløbet. Begrundelsen herfor er primært, at de ønsker at beskytte deres fostre ved at blive undtaget fra jobs, som indebærer risici. Det har også betydning, at en tidlig udmelding giver arbejdsgiveren længere tid til at påbegynde foranstaltninger, såsom uddelegering af opgaver til kollegaer og eventuel ansættelse af barselsvikar, så barselsorloven kan afvikles med færrest muligt ulemper for arbejdsgiveren og kollegaerne. Arbejdsgivernes reaktioner på disse udmeldinger er forskelligartede, men flere af kvinderne fortæller, at deres chefer har kraftigt negative reaktioner. Dette underbygges af kortlægningen, som viser, at hver niende af de adspurgte kvinder oplever negative reaktioner fra deres leder, når de fortæller om familieforøgelsen eller deres planer om afholdelse af barselsorlov. Den tilsvarende andel blandt mænd er én ud af 14. De interviewede kvinder møder ikke nogen markant reaktion fra deres kollegaer, hvorimod mændene fra deres mandlige kollegaer mødes med undren over, at de vælger at gå hjemme i lang tid på barsel, eller at det må være dejligt med så lang en ferie, men de kvindelige kollegaer er positive.

Ét er den direkte reaktion, de kommende forældre møder på arbejdspladsen, når de fortæller om den forestående familieforøgelse. Noget andet er de praktiske dagligdagsændringer, som følger i kølvandet herpå. Kortlægningen viser, at 18 procent af kvinderne og 7 procent af mændene oplever forringelser i deres arbejdsvilkår. I interviewene er der eksempler på disse forandringer, og flere fortæller, at deres arbejdsopgaver bliver ændret. I enkelte tilfælde skyldes dette sikkerhedsmæssige årsager, fx kræftfremkaldende stoffer og stråler fra scanninger, mens andre arbejdspladser ønsker at væbne sig mod problemer, der kan opstå, hvis medarbejderen pludselig indleverer en graviditetsbetinget sygemelding. I sidstnævnte tilfælde er der eksempler på, at arbejdstagere fratages ansvarsområder og arbejdsopgaver, selvom de stadig er fuldt ud arbejdsduelige, hvilket i praksis kan sidestilles med en degradering.

Interviewpersonerne fortæller også om mere radikale, nonverbale reaktioner fra chefernes side, når nyheden om graviditeten deles. Eksempelvis forkortes ansættelseskontrakter, så udløbsdatoen falder sammen med datoen for påbegyndelse af barselsorloven. I andre tilfælde får interviewede kvinder

forelagt en fratrædelsesaftale, eller de bliver slet og ret afskediget uden forudgående varsler eller indikation herpå. Også for de mænd, som indgår i analyserne af arbejdstagernes oplevelser, er der eksempler på afskedigelse netop før eller under barselsorlov.

Sådanne negative udmeldinger fra arbejdsgiver har konsekvenser for den barselsorlov, medarbejderne står over for at skulle påbegynde. Flere interviewpersoner fortæller, at deres barselsorlov ødelægges, da de ikke på tilstrækkelig vis kan hellige sig barnet og familien, men i stedet har fokus på jobsøgning og økonomi.

Ifølge de interviewede HR-medarbejdere er det sandsynligt, at oplevelser af diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov hænger sammen med en underprioritering af området fra ledelsernes side. Manglende ressourcer og utilstrækkelig kendskab til lovgivningen kan også spille en rolle.

Hvis HR-systemerne, som de interviewede HR-medarbejdere beskriver, virkede fuldt ud efter hensigten, ville de forebygge sådanne oplevelser af diskrimination. Alle seks virksomheder er også større end gennemsnittet og har ressourcerne til at indføre de nødvendige foranstaltninger og ansætte højtuddannede, kompetente HR-chefer og medarbejdere. De fleste topledere i disse virksomheder prioriterer også ligestilling, ligesom de forstår sammenhængen mellem ligestilling og beskyttelse af gravide kvinder og mandlige medarbejdere, der skal på barsel.

7.1.3 KONTAKT UNDER BARSELSORLOV

Der er stor forskel på den dialog og kontakt, der er mellem de interviewede medarbejdere og deres arbejdsplads under afholdelse af barselsorlov. Nogle ser det som befrielse at forlade arbejdspladsen og kunne hellige sig det kommende barn og familien, fordi de har oplevet sanktionerende chefer og forringede arbejdsvilkår som gravide. Andre holder bevidst en løbende kontakt med arbejdspladsen. Dels så de ikke glemmes og bliver kørt ud på et karrieremæssigt sidespor. Dels så de er opdaterede med relevante forhold på arbejdspladsen og hurtigere efter endt barselsorlov kan varetage opgaver på samme niveau som før orloven. I denne sammenhæng viser kortlægningen, at næsten hver femte af de adspurgte mener, at de ikke fik tilstrækkelig med informationer om vigtige sager på arbejdspladsen, mens de var på barselsorlov.

Interviewpersonernes fordeling af barselsorlov med deres partnere afspejler for kvindernes vedkommende tendensen i samfundet: Kvinder holder væsentligt længere barselsorlov end mænd. Forklaringen fra de interviewede er

eksempelvis, at kvinden har lyst til at gå hjemme, mens manden blandt andet af karrieremæssige hensyn ikke har. Flere kvinder fortæller også, at økonomi i højere grad end personlige ønsker har været styrende for fordelingen, og eftersom deres partner (manden) har den højeste indtjening, så tog hun størstedelen af barselsorloven. Kortlægningen underbygger dette økonomiske ræsonnement, da den viser, at halvdelen af de forældre, der ikke holder så lang barsel, som de ønsker, begrunder dette med, at familien ville tabe økonomisk derpå. At forældre således går på kompromis med deres ønsker, fremgår også af kortlægningen, hvor mere end hver femte af de adspurgte mænd holder mindre barselsorlov, end de ønsker. Mere end en tredjedel af disse mænd angiver, at partnerens ønske om at tage resten af barselsorloven er en væsentlig begrundelse herfor. Blandt kvinderne ønskede hver ottende at holde længere barselsorlov, end de gjorde.

7.1.4 JOB OG ARBEJDSVILKÅR EFTER BARSELSORLOV

I kortlægningen spørges der ind til, hvor mange kvinder der ikke kommer tilbage til samme arbejdsgiver efter barselsorlov. Her er tale om en syvendedel. Ligeledes har størstedelen af de interviewede personer skiftet job, da de bliver interviewet. En del af dem forklarer dette med, at de følte sig forholdsvis dårligt behandlet på arbejdspladsen under deres graviditet.

Særligt en af de interviewede arbejdsgivere italesætter udfordringerne med at fastholde medarbejdere, som går på barselsorlov. De er derfor på interviewtidspunktet ved at indføre blandt andet et coachingforløb for medarbejdere, som vender tilbage fra barselsorlov. Desuden bliver det påpeget, at barselsorloven er lang, hvilket kan skabe udfordringer, idet virksomheden udvikler sig i den mellemliggende periode, hvorfor det ikke nødvendigvis er muligt at tilbyde medarbejderen samme stilling efter barselsorloven, men i stedet en alternativ stilling i overensstemmelse med loven.

Kortlægningen afdækker desuden, at 12 procent af kvinderne får nye arbejdsopgaver, når de genoptager arbejdet efter endt barselsorlov, selvom langt størstedelen af dem ikke selv ønsker dette. Særligt kvinder oplever forringede arbejdsvilkår, når de vender tilbage til arbejdspladsen efter barselsorlov, hvilket kommer til udtryk i form af frataget ansvar (11 procent), degradering (6 procent) og færre vagter eller arbejdstimer (3 procent). I tråd hermed fortæller flere interviewpersoner, at de oplever at blive degraderet, når de genoptager arbejdet efter barselsorloven. De forklarer, at dette hænger sammen med, at barselsvikaren er blevet fastansat og på permanent basis har overtaget arbejdsopgaverne og ansvarsområderne. Flere interviewpersoner accepterer nødtvungent de arbejdsmæssige forringelser på grund af frygt for en

konflikt, som ender i afskedigelse. Andre tager konflikten og ender med at indgå en fratrædelsesaftale.

I tilfælde af oplevet diskrimination på arbejdsmarkedet er det nærliggende at henvende sig til tillidsrepræsentanten eller direkte til fagforeningen, såfremt man er fagligt organiseret. Dette gør en del af interviewpersonerne også, men der er stor forskel på den støtte og vejledning, de modtager, selvom lovgivningen på området er klar. Nogle er decideret utilfredse, mens andre føler sig godt klædt på til at indgå en dialog med arbejdsgiveren.

Afsluttende så viser undersøgelsen, at den oplevede diskrimination for visse af de interviewede kvinder har haft store negative konsekvenser for deres arbejdsliv. Flere befinder sig i et arbejdsmæssigt limbo på interviewtidspunktet, og de har svært ved (igen) at få fodfæste på arbejdsmarkedet. De hænger fast i midlertidige stillinger uden for deres fag, hvorved deres uddannelse og kvalifikationer forringes, hvilket gør det sværere og sværere for dem at komme tilbage på den karrierevej, de ønsker. Der er endda eksempel på en person med en erkendelse af, at vedkommende ikke kommer i job igen.

Et fælles træk, som går på tværs af de interviewede arbejdstageres historier, er, at den oplevede diskrimination har været personligt frustrerende, hård og har affødt store ændringer i deres arbejdsliv.

7.2 ANBEFALINGER

Den viden, der er genereret gennem de tilvejebragte data og de efterfølgende empiriske analyser, dokumenterer, at kvinder i højere grad end mænd oplever forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, når de skal være forældre – og at oplevelsen af diskrimination er udbredt. Der kan altså med fordel iværksættes konkrete initiativer og forandringer, som fremmer ligestillingen mellem kvinder og mænd. Institut for Menneskerettigheder anbefaler fem tiltag, som bidrager hertil.

7.2.1 HANDLINGSPLAN FOR OPLYSNING OM RETTIGHEDER OG PLIGTER

Kortlægningen viser, at næste hver anden kvinde og hver fjerde mand oplever en eller anden form for diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov. Instituttet foreslår, at arbejdsgiverorganisationer, lønmodtagerorganisationer og regeringen samarbejder om at få nedbragt andelen af personer, som oplever diskrimination.

1. Instituttet anbefaler, at arbejdsmarkedets parter og regeringen udarbejder en handlingsplan for oplysning om rettigheder og pligter i forbindelse med graviditet og barselsorlov for at få nedbragt andelen af arbejdstagere, som oplever at blive diskrimineret.

Hensigten med denne plan er at øge kendskabet blandt arbejdstagere, tillidsrepræsentanter og arbejdsgivere til de regler, der beskytter medarbejderne i forbindelse med graviditet og afholdelse af barselsorlov. Således skal indsatsen være målrettet både medarbejdere og tillidsrepræsentanter, men også arbejdsgivere, som er ansvarlige for, at lovgivningen bliver overholdt.

7.2.2 MERE LIGELIG FORDELING AF BARSELSORLOV

Rapporten viser, at flere kvinder end mænd oplever diskrimination i forbindelse med at blive forældre. Denne forskel hænger sammen med det forhold, at kvinder tager en meget større andel af barselsorloven end mænd. En måde, hvorpå forskellen kan reduceres – og dermed ligeså arbejdsgiverens incitament til at behandle kvinder og mænd forskelligt – er, at mænd tager en større andel af barselsorloven. At en del mænd ønsker at holde længere barselsorlov, fremgår af kortlægningen, som dokumenterer, at mere end hver femte mand har holdt kortere barsel, end de ønskede.

2. Instituttet anbefaler, at arbejdsmarkedets parter og regeringen fremmer en mere ligelig fordeling af barselsorlov mellem kvinder og mænd.

7.2.3 SAMTALE FØR BARSELSORLOV

Rapporten dokumenterer, at arbejdstagere oplever at få frataget ansvar eller ændret opgaver i forbindelse med graviditet og barselsorlov. Eksempelvis oplever næsten hver femte kvinde, at hendes arbejdsvilkår forringes, mens hun er gravid. Tilsvarende oplever en del af de interviewede arbejdstagere at få frataget ansvar eller uønsket få tildelt nye opgaver på lavere niveau, når de vender tilbage til arbejdspladsen efter barselsorlov. Dette sker, selvom lovgivningen fastslår, at forældre har ret til samme eller tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, der ikke er mindre gunstige for dem, når de vender tilbage efter barselsorlov. For at undgå misforståelser og uenighed om arbejdstagers arbejdsvilkår – før såvel som efter barselsorlov – kan man med fordel afholde en samtale, hvor man aftaler disse forhold. Det er væsentligt, at denne aftale har en grad af fleksibilitet, så den kan rumme de forandringer, arbejdspladsen gennemløber under barselsperioden. Samtalen kan følge samme logik som de medarbejdersamtaler (MUS), der allerede gennemføres på arbejdspladsen.

3. Instituttet anbefaler, at medarbejderen og dennes leder gennemfører en ’barselssamtale’, inden barselsorloven påbegyndes, hvor der udarbejdes en karriereplan for medarbejderen efter barselsorloven.

I forbindelse med samtalen skal der desuden udpeges en navngiven person i virksomheden, som medarbejderen kan gå til, såfremt planen ikke overholdes. Instituttet finder desuden, at det vil være en god ide, at medarbejderen sender en mail til lederen efter samtalen, som opsummerer det, der blev talt om.

7.2.4 OPKVALIFICERING AF SAGSBEHANDLERE OG TILLIDSREPRÆSENTANTER

Rapportens analyser viser, at der er forskel på den støtte og vejledning, organiserede arbejdstagere får, når de henvender sig til deres respektive fagforeninger og tillidsrepræsentanter. Det er nødvendigt med en ensartet kvalificeret rådgivning af og støtte til alle medlemmer.

4. Instituttet anbefaler, at lønmodtagerorganisationerne sikrer, at deres sagsbehandlere og tillidsrepræsentanter er kvalificerede og kompetente til at varetage rådgivning og personlig støtte ved henvendelser om diskrimination på arbejdsmarkedet i forbindelse med graviditet og afholdelse af barselsorlov.

7.2.5 PRÆCISERING AF LOVGIVNING

Ifølge ligebehandlingsloven skal arbejdsgivere behandle mænd og kvinder lige ved blandt andet ansættelser. Det betyder, at arbejdsgiveren skal foretage ansættelse af medarbejdere uden hensyntagen til kønsbestemte forhold, som fx en oplysning om graviditet, og at det anses for en overtrædelse af loven, hvis arbejdsgivere stiller spørgsmål om graviditet. Rapportens kortlægning viser, at hver sjette kvinde og hver ottende mand, som har været til ansættelsessamtale, oplever at blive spurgt, om de er gravide eller har planer om at få et barn.

5. Instituttet anbefaler, at Beskæftigelsesministeriet i ligebehandlingsloven præciserer, at det under ansættelsessamtalen ikke er tilladt for arbejdsgiver at stille spørgsmål om graviditet og barselsorlov.

Endvidere bør ministeriet indskærpe over for arbejdsgivere, at det på alle måder er en overtrædelse af lovgivningen at diskriminere medarbejdere, som er i fertilitetsbehandling, gravide eller planlægger at holde barselsorlov.

REFERENCER

Andersen, A., R. Nielsen, K. Precht & C.D. Tvarnø (2015): Ligestillingslovene. Bind 1. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Andersen, A., T. Hougaard, R. Nielsen, K. Precht, M. Rasmussen & C.D. Tvarnø (2016): Ligestillingslovene. Bind 2. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Andersen, L.S., M. Klingsten, M. Krarup, L.L. Petersen & B. Vejby (2011): Funktionærret. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Arbejdstilsynets vejledning om gravide og ammendes arbejdsmiljø, At-vejledning A.1.8. januar 2009.

Astrup, E. (2015): Er det i orden at tie graviditet til samtaler om kortvarige jobs?, i Politiken d. 8. august 2015. Tilgængelig på http://politiken.dk/oekonomi/arbejdsmarked/ECE2786762/er-det-i-orden-at-tie-om-graviditet-til-samtaler-om-kortvarige-jobs/. Besøgt 24. november 2015.

Astrup, T.P. & T. Flensburg (2004): Flertal for barselsfond til alle senest næste forår, i Politiken d. 19. april 2004. Tilgængelig på: http://politiken.dk/oekonomi/ECE84132/flertal-for-barselsfond-til-alle-senest-naeste-foraar/. Besøgt 8. december 2015.

Bardenfleth, L.E. (2012): Ligestillingslovene. Arbejdspladsens kommenterede love. København: DA Forlag.

Barselsudvalgets (2013): Rapport om øremærket barsel.

Bekendtgørelse af lov om arbejdets udførelse nr. 559 af 17/6/2004.

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder nr. 899 af 05/09/2008 (med senere ændringer).

Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse nr. 734 af 28/06/2006.

Bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven) nr. 571 af 29/04/2015 (med senere ændringer).

Bloksgaard, L. (2009): Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandling af løn og barsel i tre moderne virksomheder. Ph.d.-afhandling. Aalborg: Aalborg Universitet.

Danmarks Statistik (2015a): Danmark i tal 2015. København: Danmarks Statistik.

Danmarks Statistik (2015b): Lidt flere end hver tredje far holdt barselsorlov, Nyt fra Danmarks Statistik, 26. marts 2015, nr. 148.

Danmarks Statistik (2015c): Stigende fertilitet for første gang i fire år, Nyt fra Danmarks Statistik, 16. februar 2015, nr. 74.

Danowitz, M.A., E. Hanappi-Egger & H. Mensi-Klarbach (2012): Diversity in Organizations, Concepts & Practices. New York: Palgrave Macmillan.

DJØF (2005): Barsel og karriere.

EU-Domstolens sag C-109/00. Tilgængelig på: http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=9ea7d0f130de3822f2d42920447ebe84ee11e62b48ab.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Ob3mOe0?docid=46667&pageIndex=0&doclang=DA&dir=&occ=first&part=1&cid=277490. Besøgt 11. februar 2016.

Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).

Hansen, E.J. & B.H. Andersen (2000): Et sociologisk værktøj. København: Hans Reitzels Forlag.

Jensen, G.J., K. Weibel, M.K. Tørslev, L.L. Knudsen & S.J. Jacobsen (2012): Måling af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

KL, Amtsrådsforeningen & KTO (2006): Barselsudligningsordning i kommuner og regioner – En vejledning.

Krogh, A.H. (2014): Mænd og barsel. København: Institut for Menneskerettigheder.

Kvale, S. & S. Brinkmann (2009): Interview. Introduktion til et håndværk. København: Hans Reitzels Forlag.

Landsorganisationen i Danmark (2010). Øje på arbejdsmiljøet, november 2010. København: Landsorganisationen i Danmark.

Laneth, P.F. (2010): ”Familieoverhovedets og husmoderens lange og vanskelige samliv”. I: M. Deding & H. Holt (red.): Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder

og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, side 21-40.

Ligebehandlingsnævnet (2011): Ligebehandlingsnævnets afgørelse. J. nr. 2500260-10. Tilgængelig på: http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk/naevnsdatabase/afgoerelse.aspx?aid=647&type=Afgoerelse. Besøgt 11. februar 2016.

Ligebehandlingsnævnet (2014): Årsberetning 2013. Tilgængelig på http://ast.dk/publikationer/arsberetning-ligebehandlingsnaevnet-2013. Besøgt 1.februar 2016.

Ligebehandlingsnævnet (2015a): Om Ligebehandlingsnævnet. Tilgængelig på http://ast.dk/naevn/ligebehandlingsnaevnet/om-ligebehandlingsnaevnet. Besøgt 11. juni 2015.

Ligebehandlingsnævnet (2015b): Årsberetning 2014. Tilgængelig på http://ast.dk/publikationer/arsberetning-ligebehandlingsnaevnet-2014/view. Besøgt 1. februar 2016.

Ligebehandlingsnævnet (2015c): Ligebehandlingsnævnets afgørelse. J. nr. 2014-6810-44232. Tilgængelig på: http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk/naevnsdatabase/afgoerelse.aspx?aid=1672&type=Afgoerelse. Besøgt 1. februar 2016.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (2015): Undersøkelse om diskriminering på grunnlag av graviditet og foreldrepermisjon. Norge: Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Lov nr. 652 af 12-06-2013 om ændring af lov om kunstig befrugtning i forbindelse med behandling, diagnostik og forskning m.v., vævsloven, børneloven, lov om børns forsørgelse og retsplejeloven.

Madsen, N.M. (2014): Kvinder får ulovlige spørgsmål ved jobsamtalen. Tilgængelig på: http://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2014/01/16/ligestilling. Besøgt 11. juni 2015.

Neuman, L. (1997): Social Research Method. Qualitative and Quantitative Approaches. USA: Allyn and Bacon.

Rådets Direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BusinessEurope, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF.

Rådets Direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for

arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF).

Warming, K. & K. Precht (2014): Erfaringer fra ligelønssager – en interviewundersøgelse af klagerens perspektiv. København: Institut for Menneskerettigheder.

Warming, K. (2015): Oplevet diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov. En kortlægning. København: Institut for Menneskerettigheder.

SLUTNOTER

[1] En mere ligelig fordeling af barselsorloven mellem kvinder og mænd vil have en række positive konsekvenser. Eksempler på forhold, som ikke behandles i indeværende rapport, er, at længere barselsorlov afholdt af fædre vil betyde, at barnet i højere grad får to ligeværdige og nærværende forældre. Stereotype roller i familien vil ligeledes blive udfordret, når også faren agerer ansvarlig omsorgsperson. I tilfælde af opløsning af familien vil en mere ligelig fordeling også have en betydning, idet farens situation vil blive styrket i forhold til konflikter om samvær og forældremyndighed (Krogh 2014). Endelig har den skæve fordeling også betydning for kønnenes placering på arbejdsmarkedet, ligesom den manglende ligeløn mellem kvinder og mænd også (delvist) kan forklares ud fra fordelingen af barselsorloven.
[2] Citatet er oversat fra engelsk, hvor ordlyden er: ”Indirect discrimination is a more complex phenomenon in which a rule or practice which appears neutral has a negative impact upon a person or a group of persons who display a specific characteristic. The author of the rule or practice may be unaware of these repercussions.”
[3] Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).
[4] Direktiv 2006/54/EF, artikel 15.
[5] Direktiv 2006/54/EF, artikel 16.
[6] Rådets Direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF).
[7] Rådets Direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BusinessEurope, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF.
[8] Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse nr. 734 af 28/06/2006.
[9] Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder nr. 899 af 05/09/2008 (med senere ændringer).

[10] Bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven) nr. 571 af 29/04/2015 (med senere ændringer).
[11] Ligebehandlingslovens § 2.
[12] EU-Domstolens sag C-109/00, Ligebehandlingsnævnet 2011.
[13] Ligebehandlingslovens § 4.
[14] Ligebehandlingslovens § 8.
[15] Ligebehandlingslovens § 8a.
[16] Ligebehandlingslovens § 9.
[17] Ligebehandlingslovens § 16, stk. 4.
[18] Læs mere om fædrenes beskyttelse i Ligebehandlingsnævnet 2015b.
[19] Ligebehandlingslovens § 16, stk. 4.
[20] Ligelønslovens § 1, stk. 2.
[21] Barselslovens § 6, stk. 1.
[22] Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 1.
[23] Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2.
[24] Bekendtgørelse af lov om arbejdets udførelse nr. 559 af 17/6/2004; Arbejdstilsynets vejledning om gravide og ammendes arbejdsmiljø, At-vejledning.
[25] Barselslovens § 6, stk. 3.
[26] Barselslovens § 7.
[27] Barselsloven § 9.
[28] Barselslovens §§ 10-12.
[29] Barselslovens §§ 8 og 9.
[30] Lov nr. 652 af 12-06-2013 om ændring af lov om kunstig befrugtning i forbindelse med behandling, diagnostik og forskning m.v., vævsloven, børneloven, lov om børns forsørgelse og retsplejeloven.
[31] Barselslovens § 15.
[32] Barselslovens § 15, stk. 2.
[33] Barselslovens § 15, stk. 3.
[34] Barselslovens § 15, stk. 4.
[35] Barselslovens § 16.
[36] I forbindelse med selve kortlægningen (og figurerne) vil man flere steder se, at det totale antal respondenter er opgivet til 1.589, mens kønsfordelingen samtidig er 795 kvinder og 795 mænd, hvilket giver 1.590. Årsagen til denne forskel på én respondent er, at der i kortlægningen er anvendt vægte, så svarene fremstår med en ligelig kønsmæssig fordeling. Tallene er altså afrundede.
[37] Eftersom denne kortlægning er den første af sin art i Danmark, og vi derfor ingen viden har om omfanget af denne type af oplevet diskrimination, så bliver der i analysen anvendt en beskrivende frem for forklarende analysetilgang. Begrundelsen herfor er, at ”jo mere underbelyst et fænomen er, jo større er

behovet for indledende empiriske kortlægninger af fænomenet […]" (Hansen & Andersen 2000, side 32).

[38] Dette tal forefindes i afsnittet Overordnet omfang af oplevet diskrimination, som er at finde sidst i kapitel 4: Kortlægning af omfanget af oplevet diskrimination.

[39] Følgende kortfattede præsentation af medlemsundersøgelser er ikke udtømmende, idet blot de hovedpointer, som er relevante for indeværende undersøgelse, vil være at finde. Desuden tages der forbehold for, at der eksisterer andre medlemsundersøgelser, som vi ikke har kendskab til.

[40] Undersøgelsen giver ingen forklaring på, hvorfor kvindelige DJØF'ere oplever flere negative konsekvenser, når de er ansat i det private end i det offentlige, mens det modsatte er tilfældet for mænd, hvis negative oplevelser oftest er knyttet til ansættelse i det offentlige.

[41] Blandt DJØF'erne svarede 41 procent af kvinderne og 35 procent af mændene, at de mener, at der ingen hindringer er.

[42] Eftersom hver respondent kan give flere svar, kommer man frem til de 18 procent ved, at 81 procent svarer "Nej", og 1 procent svarer "Ved ikke/husker ikke".

[43] Disse fire spørgsmål om oplevede forringelser blev stillet i forlængelse af det overordnede spørgsmål "Har du oplevet følgende, fordi du ventede barn/var gravid, eller fordi du planlagde at gå på barselsorlov?", og de lød: 1) "Unødvendigt at få frataget arbejdsopgaver som du ønskede at beholde?", 2) "Ikke at få et vikariat eller en midlertidig stilling forlænget, selvom du ønskede en forlængelse?", 3) "At få færre vagter, færre arbejdstimer eller en dårligere stilling end du ønskede?" og 4) "At blive fyret?". I figuren er svarene "Ja, jeg er sikker på" og "Ja, jeg tror eller har mistanke om dette" slået sammen.

[44] Læs i øvrigt Institut for Menneskerettigheders analyse af mænd og barsel (Krogh 2014).

[45] Kvinder holder i gennemsnit 271 dages barselsorlov, mens varigheden af mænds barselsorlov er 30 dage, jævnfør indledningen og Danmarks Statistiks (2015a).

[46] Disse tre spørgsmål blev stillet som ét spørgsmål, hvor respondenten havde mulighed for at give flere svar. Spørgsmålets præcise ordlyd er: "Har du oplevet noget af følgende, efter du er kommet tilbage fra barselsorlov? At blive degraderet? At få frataget ansvar? At få færre vagter eller arbejdstimer?". Svarene "Ja, jeg er sikker på" og "Ja, jeg tror eller har mistanke om dette" er slået sammen.

[47] Se mere om ændring af kontrakter i forbindelse med, at arbejdsgiverne bliver bekendte med, at deres ansatte er gravid i afsnittet Kontraktændring og afskedigelse: ”Du er for dyr for dem, fordi du er gravid”.
[48] Netop bekymringerne og betænkelighederne ved – som kvinde – at argumentere med afsæt i rettigheder, der er knyttet til ens køn, bliver også fremhævet i Institut for Menneskerettigheders rapport Erfaringer fra ligelønssager (Warming & Precht 2014). Her anvendes ord som ”grænseoverskridende” og ”mærkelig” til at beskrive den følelse, kvinderne oplever, når de på grund af uligeløn bliver nødtvungen til ”at trække det der ligestillingskort” (side 64).
[49] I forhold til situationen og kvindens relation til teamlederen se også afsnittet Involvering af fagforening: ”Jeg var sådan lidt uheldig med, hvem jeg fik fat i”.
[50] I processen, hvor opsigelsen blev ændret fra fire måneder til 11 måneder, er kvindens fagforening involveret, jævnfør senere afsnit og involvering af fagforening.
[51] Tilbageholdenhed med at føre en sag mod sin arbejdsgiver finder man også blandt kvinder, som undlader at anlægge sag af frygt for, at man dels ville blive betragtet som en illoyal medarbejder, såfremt man fortsat forblev ansat på arbejdspladsen, dels at det ville skade ens chancer for at finde nyt job i branchen (Warming & Precht 2014).
[52] Det skal påpeges, at det ofte er sammenfald mellem løn og køn, forstået på den måde, at kvinder i gennemsnit tjener mindre end mænd (fx Warming og Precht 2014).
[53] Ligebehandlingslovens § 1, stk. 2.
[54] Oversat fra engelsk: ”And generally if you’re a man, a lot of our line managers are male, then you also feel that you don’t necessarily want to ask the woman lots of personal questions and you think she’ll come to you with the solutions. So I think it’s a tough one and I’ve seen it in the UK where line managers just wouldn’t speak to women, as soon as they got pregnant, it’s like they were the untouchables.”
[55] Oversat fra engelsk: ”I’ve seen it now a lot with this training course we did where we had 30 odd women. […] [T]hey feel like they need to ask permission. So if you’re a confident senior woman in a company and you’re about to go on maternity leave you will sit and say, ’Right, what’s going to happen to my job? I know that I want to come back and I want to come back to the same job, I expect that within the next two to three years I’m going to be promoted because of those discussions that we’ve had. I’ve spoken to my stakeholders. Everyone is happy with my work […].’ You would manage it, you would purposefully manage it, if you haven’t got that confidence beforehand you are going to have even less

when you come back anyway. So you may not question some of the decisions that have been made in your absence around your role, around your responsibilities, around the future of your career."

[56] Ligebehandlingsloven § 8a.

[57] Oversat fra engelsk: "I bet if you found some of the discrimination cases it would be interesting to see who the line managers were and actually how they were rated by their teams anyway, because I'll bet they're just poor line managers and they slip up more when it comes to these personal issues that are actually their responsibility to deal with a certain workplace."

[58] Rapporten, som omhandler varig udskiftning af en medarbejder og dermed ikke direkte kan overføres, specificerer, at "[d]et koster 400-500.000 kr. at udskifte en akademisk medarbejder og 200-300.000 kr. at udskifte en ikke-akademisk medarbejder […]" (Landsorganisationen i Danmark 2010, side 60). Tilsvarende påpeges det i rapporten, at det koster "cirka 66.000 kr. […] at oplære en nyansat specialarbejder" (Landsorganisationen i Danmark 2010, side 60), og at "udgifterne til ansættelse og oplæring af en lastemedarbejder […] [er] cirka 77.000 kr." (Landsorganisationen i Danmark 2010, side 60).

INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER

Næsten hver anden kvinde og hver fjerde mand oplever én eller flere former for diskrimination på arbejdsmarkedet i forbindelse med graviditet og barselsorlov.

Det kan for eksempel være at få frataget arbejdsopgaver og ansvarsområder, at blive spurgt om graviditet til jobsamtale, at få ændret varigheden af sin ansættelseskontrakt og at møde negative reaktioner fra chefen på grund af barselsplaner.

Det på trods af, at forældre i lovgivningen er beskyttet mod diskrimination på arbejdsmarkedet i forbindelse med graviditet og barselsorlov.

I denne rapport belyser vi, hvordan og i hvilket omfang forældre og kommende forældre oplever at blive udsat for diskrimination på arbejdsmarkedet, når de stifter familie og afholder barselsorlov.

Analyserne i rapporten bygger på dels en Gallup-undersøgelse af 1.589 personers oplevelser, dels interview med 18 forældre eller kommende forældre samt seks arbejdsgiverrepræsentanter fra store virksomheder.