

DISKRIMINATION AF FORÆLDRE

OPLEVELSEN AF DISKRIMINATION
I FORBINDELSE MED GRAVIDITET
OG BARSORSORLOV

MARTS 2016



I Danmark holder kvinder væsentligt længere barselsorlov end mænd. Kortlægningen i denne rapport viser, at økonomien ofte er afgørende for, hvordan et forældrepar vælger at fordele barselsorloven. Undersøgelsen viser også, at flere end hver femte af de adspurgte mænd har holdt mindre barselsorlov, end de ønskede.

Ifølge undersøgelsen er økonomien den primære årsag til mændenes korte barsel, men partnerens ønske om at tage resten af barselsorloven står også ofte i vejen for mændenes barsel.

Selvom lovgivningen beskytter forældre mod diskrimination på arbejdspladsen i forbindelse med graviditet og barselsorlov, viser undersøgelsen, at forældre udsættes for diskrimination. Det er især mødre, der bliver ramt.

” 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.

Kvinde, der fik frataget sin stilling, da hun gik på barsel



LÆS MERE PÅ
[MENNESKERET.DK/
DISKRIMINATIONAFFORÆLDRE](https://menneskeret.dk/diskriminationafforældre)

” Ifølge ligestillingsloven 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.

ISÆR MØDRE OPLEVER DISKRIMINATION

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

Ifølge undersøgelsen har hver sjette kvinde, der har været til ansættelsessamtale, oplevet at blive spurgt, om hun er gravid eller har planer om at få et barn. Det antages på baggrund af retspraksis, at det er en overtrædelse af loven, hvis arbejdsgivere stiller spørgsmål om graviditet.

FORRINGEDE ARBEJDSVILKÅR

Når arbejdstagerne fortæller, at de skal være forældre, oplever knap hver femte kvinde, at hendes arbejdsvilkår bliver forringet. Hver niende kvinde møder negative reaktioner fra sin chef i kølvandet på udmeldingen om familieførogelsen. Flere af de interviewede i undersøgelsen 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.

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.

ANBEFALINGER

- 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.
- Arbejdsmarkedets parter og regeringen fremmer en mere ligelig fordeling af barselsorlov mellem kvinder og mænd.
- Medarbejderen og dennes leder gennemfører en barselssamtale, inden barselsorloven påbegyndes, hvor der udarbejdes en karriereplan for medarbejderen efter barselsorloven.
- 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.
- Beskæftigelsesministeriet i ligestillingsloven præciserer, at det under ansættelsessamtalen ikke er tilladt for arbejdsgiver at stille spørgsmål om graviditet og barselsorlov.



LÆS HELE RAPPORTEN PÅ [MENNESKERET.DK/DISKRIMINATIONAFFORÆLDRE](https://www.menneskeret.dk/diskriminationafforældre)

Kontakt: Kenn Warming, specialkonsulent (tlf. 9132 5682 og kewa@humanrights.dk)