

Motion till riksdagen 2011/12:A227

av **Hillevi Larsson och Åsa Lindestam (S)**

Frågor om planerade barn vid anställningsintervju

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett förbud för arbetsgivare att vid anställningsintervjuer ställa frågor om planerade barn.

Motivering

Sverige är fortfarande inte ett jämställt land. Män och kvinnor arbetar i stort sett lika mycket, men medan männens arbete i huvudsak är betalt förvärvsarbete så utför kvinnor merparten av det obetalda arbetet i hemmen. Undersökningar visar att många unga par som beslutar sig för att leva samman har ambitionen att dela jämnt på hushållssysslorna och också lyckas bra med detta – tills första barnet kommer. Därefter får kvinnan ta över allt mer av ansvaret för barn och hem.

Detta är inte bara en attitydfråga hos de unga paren utan i lika hög grad en fråga om hur man bemöts i samhället i övrigt, särskilt hur kvinnor bemöts på arbetsmarknaden. Fortfarande får män med familj högre lön än ensamstående, medan kvinnor med familj tvärtom får sämre betalt. Attityden hos arbetsgivare är alltså fortfarande att män bär en försörjningsbörda för sina partners, medan kvinnan snarare anses bli försörd. Detta är särskilt tydligt när paret får sitt första barn.

Unga kvinnors utsatthet på arbetsmarknaden är alltså till stor del knuten till arbetsgivarens syn på barnafödande. Detta visar sig än tydligare när det gäller hur arbetsgivaren ser på att anställa kvinnor i fertil ålder. Många drar sig för att anställa kvinnor i den ålder där man vanligtvis skaffar barn. Det mest förnedrande uttrycket för detta är förekomsten av så kallade babykontrakt, det vill säga att kvinnan vid anställningen förbinder sig att inte skaffa barn under en period. Även i de fall där man inte direkt upprättar ett sådant ”kontrakt” så

Fel! Okänt namn på

förekommer det att arbetsgivare vid anställningsintervjuer ställer frågan om den arbetssökande har för avsikt att skaffa barn. Medvetet eller omedvetet spelar svaret på en sådan fråga naturligtvis in i bedömningen av den arbetssökandes kvaliteter. Det kan av många också upplevas som stötande att i en anställningsintervju behöva svara på djupt personliga frågor som uppenbart inte har relevans för bedömningen av lämpligheten för befattningen.

Svensk familjepolitik har länge haft som ett av sina viktigaste mål att inga kvinnor ska behöva välja mellan arbete och familjebildning. Föräldraförsäkringen, den utbyggda barnomsorgen, maxtaxan och den allmänna förskolan är reformer som ska göra det möjligt att kombinera familjeliv och arbetsliv. Trots detta ser många arbetsgivare kvinnors förmåga att föda barn som ett hinder för anställning. Ett förbud mot kränkande frågor i samband med anställningsintervjuer är därmed både ett fullföljande av den svenska familjepolitiska traditionen och ett sätt att motverka diskriminering.

Det är tillåtet för arbetsgivare att vid anställningsintervjuer ställa frågor till de sökande om familjeförhållanden, barn och planerade graviditeter. Däremot är det inte tillåtet att behandla män och kvinnor olika under intervjun. Om exempelvis bara kvinnorna får frågor om planerade graviditeter och de upplever frågorna som obehagliga och det leder till att de gör sämre ifrån sig under intervjun, då kan det vara fråga om diskriminering. Om kvinnor svarar ja på frågan om de planerar att skaffa barn och sedan gallras bort, kan det också vara fråga om könsdiskriminering.

Men problemet är att ord ofta står mot ord eftersom det rör sig om två personer som samtalat bakom lyckta dörrar. Det är dessutom svårt att bevisa att den kvinna som svarade ja på frågan om planerad graviditet gallrades ut just av den anledningen.

Även om den arbetssökande inte har någon som helst skyldighet att ens svara på en fråga om barn planeras så innebär denna fråga i sig en kränkning. Frågan kan vara mycket stressande och rör djupt privata saker. Den som är på anställningsintervju vill göra ett gott intryck och vara tillmötesgående, då finns en risk att personen känner sig tvingad att svara även på personliga och irrelevanta frågor. Viljan att vara tillmötesgående och oviljan att ljuga för sin potentiella arbetsgivare kan göra att den sökande känner sig tvingad att avslöja att hon redan är gravid eller planerar att skaffa barn framöver. Det är något som kan försämra hennes chanser att få jobbet, men det kan vara svårt att i efterhand bevisa att det var just därför hon inte fick jobbet. Särskilt om det fanns många andra sökande.

Då frågor om planerade graviditeter som regel ställs främst till kvinnliga arbetssökande, i syfte att gallra ut dem som svarar ja eller ställa krav på uppskjuten graviditet, borde frågan inte vara tillåten över huvud taget vid anställningsintervjuer, oavsett om den riktas till kvinnliga eller manliga sökande.

Om det är förbjudet att ställa frågan, och detta blir allmänt känt, har det en avskräckande effekt på arbetsgivare som därmed kommer att ställa den i mindre utsträckning. Det blir också ett sätt att hjälpa arbetssökande som känner sig pressade att svara på arbetsgivarens frågor. Är frågan i sig olaglig kan ju ingen kräva att de svarar!

Fel! Okänt namn på

Enligt lagen måste arbetstagaren minst två månader innan förväntad nedkomst berätta för arbetsgivaren. Det bör räcka. Ingen ska redan vid anställningsintervjun pressas att redogöra för sina planer i privatlivet lång tid framöver! Särskilt som dessa planer kan användas mot den sökande!

Stockholm den 26 september 2011

Hillevi Larsson (S)

Åsa Lindestam (S)