

## Motion till riksdagen 2020/21:839

av **Roza Güclü Hedin m.fl. (S)**

# Begränsa arbetsgivarens intervjurätt om familjebildning

---

## Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för en lagstiftning som begränsar arbetsgivares intervjurätt gällande arbetssökandes planer om familjebildning eftersom det framför allt riskerar att missgynna kvinnors ställning på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

## Motivering

I Sverige finns det idag ingen begränsning av vad en arbetsgivare får fråga på en anställningsintervju. En arbetsgivare får fråga om arbetstagaren är gravid eller homosexuell eller har någon religiös tillhörighet med mera. Det är dock olagligt enligt diskrimineringslagen att neka en arbetssökande en anställning med anledning av att denne exempelvis är gravid eller planerar att skaffa barn inom snar framtid. Det skulle då innebära diskriminering av kön enligt lag. Den arbetssökande är inte heller skyldig att svara på frågor om graviditet eller familjebildning. Detta har varit föremål för flera domar där det konstaterats att en till och med får ljuga om frågan ställs.

Denna lagstiftning gynnar arbetsgivarens intressen på ett otillbörligt sätt. Denna motion kommer fokusera på frågor som rör graviditet och familjebildning under anställningsintervjuer eftersom det direkt påverkar kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden. Vi är väl medvetna om att kvinnor idag tjänar mindre än män, tar ut större delen av föräldraledigheten samt tar mer ansvar när det gäller hemarbete. Med anledning av det behöver vi motverka att kvinnor ständigt missgynnas ekonomiskt och karriärmässigt på arbetsmarknaden. Då måste arbetsgivarens obegränsade intervjurätt få stå tillbaka.

Även om en som kvinna inte behöver besvara dylika frågor innebär det för många en utsatt situation. Hur tolkar arbetsgivaren situationen om den arbetssökande väljer att avstå från att svara? Under en arbetsintervju vill vanligen en jobbsökande göra ett gott intryck på en eventuell arbetsgivare och då är det för många inte ett alternativ att inte

svara på intervjuarens frågor. Det är även helt irrelevant för en arbetsgivare att fråga dessa frågor då det ändå inte får ligga till grund för att neka någon en anställning enligt diskrimineringslagen. Det kan dock vara svårt att bevisa att just graviditeten eller andra planer kring familjebildning låg till grund för beslutet att neka vederbörande en anställning.

Det krävs då att det startas en rättslig process, något som den arbetssökande själv behöver driva. Då läggs det ytterligare ansvar på arbetssökanden, vanligen en kvinna, medan arbetsgivarens intressen har gynnats på ett otillbörligt sätt. Slutsatsen är därmed att denna ordning behöver ändras. Arbetsgivaren bör ha en mer begränsad intervjurätt enligt lag när det gäller frågor kring familjebildning.

*Roza Güclü Hedin (S)*

*Anna Wallentheim (S)*

*Laila Naraghi (S)*

*Magnus Manhammar (S)*

*Hanna Westerén (S)*

*Johan Büser (S)*

*Fredrik Lundh Sammeli (S)*