

Af Kenn Warming

# 'Degraderet til at lave kaffe og print'<sup>1)</sup>

– forældres oplevelse af diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov

**Formålet med denne artikel er dels at kortlægge, hvor mange personer der oplever at blive diskrimineret på arbejdsmarkedet, når de stifter familie og afholder barselsorlov, dels at belyse, hvordan denne oplevede diskrimination kommer til udtryk i praksis. Afsættet for analyserne er data fra en større repræsentativ spørgeskemaundersøgelse samt kvalitative interview med en række forældre.**

**I** Danmark har både kvinder og mænd i stort omfang et arbejde, hvilket er væsentligt for ligestillingen mellem kønnene.<sup>2)</sup> Men selvom både kvinder og mænd er aktive på arbejdsmarkedet, så er der stor forskel på, hvor lang tid de er fraværende fra jobbet, når de stifter familie: Kvinder i Danmark tager i gennemsnit 293 dages barselsorlov, mens mænd tager 37 dage.<sup>3)</sup> Dette billede har været forholdsvis stabilt i en årrække. I forhold til Island, Norge og Sverige, som Danmark typisk sammenligner sig med, tager danske mænd en del mindre barselsorlov.<sup>4)</sup> Dette kan skyldes, at en større andel af barselsorloven er reserveret til mænd i disse tre lande, end tilfældet er i Danmark.<sup>5)</sup>

Mens ét er fordelingen af barselsorloven mel-

lem kvinder og mænd, så er noget andet de konsekvenser, længden af barselsorloven – og dermed fraværet fra arbejdet – kan have for kvinders og mænds job- og karrieremuligheder. Kønsforskningen peger på, at graviditet og barselsorlov har væsentlig betydning for særligt kvinders udviklings- og karrieremuligheder.<sup>6)</sup> 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”.<sup>7)</sup> Således er barselsorloven, herunder specifikt den skæve fordeling mellem kvinders og mænds afholdelse heraf, afgørende for ligestilling mellem kønnene. At netop fravær i forbindelse med graviditet og

barselsorlov er en potentiel konfliktflade mellem arbejdstageres og arbejdsgiveres interesser, kommer til udtryk ved, at lovgivningen på området er stærk. Således bliver danske arbejdstagere, som venter barn og planlægger/er på barselsorlov, sikret mod diskriminering gennem national lovgivning (først og fremmest i ligebehandlingsloven, barselsloven og ligelønsloven), og også internationalt i regi af EU og FN. De forskellige love, der 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.

For at sikre en god håndhævelse af denne lovgivning har vi i Danmark et uafhængigt ligebehandlingsnævn, hvor man kan føre klagesager inden for og uden for arbejdsmarkedet. Det er gratis at få en sag prøvet i nævnet, så alle har lige adgang til at få vurderet, om de er blevet diskrimineret.<sup>8)</sup> Af Ligebehandlingsnævnets seneste årsberetning fremgår det, at den lovgivningsmæssige beskyttelse i forbindelse med graviditet og barselsorlov har sin berettigelse, idet antallet af nævnsafgørelser inden for dette område er 38.<sup>9)</sup> I forrige årsberetning udgjorde "[s]ager om forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og orlov [...] den største gruppe".<sup>10)</sup> Antallet af første sager hos nævnet kan dog ikke direkte sidestilles med, hvor udbredt diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov er blandt danske forældre i almindelighed.

Denne artikel forstår *oplevet diskrimination* som udtryk for, at en given person føler sig ringere behandlet eller ringere stillet end andre personer på grund af graviditet eller barselsorlov.<sup>11)</sup>

Det er væsentligt at betone, at de forhold, som bliver afdækket her, ikke *nødvendigtvis* kan sidestilles med, at der er sket overtrædelse af lovgivningen, idet analyserne ensidigt er baseret på personlige erfaringer fra arbejdstagere. Omvendt ved vi generelt set, at ikke alle ulovligheder – af forskellige årsager, som ikke bliver behandlet i artiklen – fører til sagsanlæg eller domsfældelse.

## DATA

Analyserne i denne artikel bygger på et omfattende datamateriale, der er tilvejebragt gennem a) en online spørgeskemaundersøgelse (kortlægning) med forældre over 18 år med børn, der er født i perioden 2008 til 2015, eller som venter

barn, og b) kvalitative interview med forældre, som har oplevet at blive diskrimineret på arbejdsmarkedet, når de stifter familie eller afholder barselsorlov.

For at kortlægge, hvor udbredt oplevelsen af diskrimination på arbejdsmarkedet i forbindelse med graviditet og barselsorlov er, har *1.589 danske forældre* (respondenter) udfyldt et spørgeskema om deres personlige erfaringer. De konkrete spørgsmål er formuleret med afsæt i en tilsvarende norsk kortlægning og er stillet til et repræsentativt udsnit af forældre.<sup>12)</sup> Spørgeskemaerne er besvaret i perioden 30. april 2015 til 17. maj 2015 af medlemmer af GallupForum.

Spørgsmålene tager afsæt i konkrete situationer og omhandler forhold relateret til oplevelser i forbindelse med i) jobsøgning, ii) før barselsorlov, iii) under barselsorlov og iv) efter barselsorlov.<sup>13)</sup>

Alderssammensætningen af de personer, som har udfyldt spørgeskemaet, viser, at 30 pct. er mellem 18 og 34 år, mens de resterende 70 pct. er ældre end 35 år. I forlængelse heraf skal det nævnes, at danske kvinder i gennemsnit er 29,1 år, når de føder deres første barn.<sup>14)</sup> 54 pct. af respondenterne er offentligt ansat, mens 45 pct. er privatansat. Otte ud af ti personer er medlem af en lønmodtagerorganisation.

Foruden spørgeskema er også kvalitative interview gennemført. I alt er *18 personer*, der har oplevet at blive diskrimineret, mens de var gravide, planlagde eller var på barselsorlov, blevet interviewet. Seks mænd og 12 kvinder. Interviewene er gennemført i perioden 25. september 2015 til 18. november 2015.

Eftersom danskere i gennemsnit får 1,7 barn – samt at den gennemførte kortlægning viser, at oplevelsen af diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov er relativt udbredt, jævnfør senere – var forventningen, at det ville være forholdsvist nemt at etablere kontakt til personer med relevante oplevelser.<sup>15)</sup> Det viste sig dog ikke at være tilfældet. I stedet måtte en række relativt uformelle kanaler benyttes.<sup>16)</sup> Derfor etableres kontakten til de 18 interviewpersoner gennem blandt andet henvendelser til lønmodtagerorganisationer (11 personer), opslag på sociale medier (fem personer) og besøg i Fars legestue i København (én person). Derudover blev personlige og professionelle netværk (én person) anvendt.

10 interview er gennemført ved Institut for Menneskerettigheder, ét på personens arbejdsplads, to på offentlige cafeer og ét hjemme hos personen selv. 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 13 interview blev gennemført af én interviewer.

I interviewene er spørgsmålene opdelt efter samme fire temaer som i spørgeskemaet. Forud for gennemførelse af hvert interview har den pågældende interviewperson på opfordring fremsendt lidt tekst om sine erfaringer, så de præformulerede spørgsmål kunne kvalificeres og præciseres. Den akkumulerede viden, der er opnået gennem interviewene, har haft betydning for de supplerende spørgsmål, der er stillet i de efterfølgende interview.

Det har ikke været hensigten at gengive sammenhængende fortællinger om de enkelte interviewpersoners oplevelser i denne artikel. I stedet er analysestruktureret i forhold til udvalgte temaer på tværs af interviewpersonernes oplevelser.

Når de interviewede forældre oplever diskriminationen, er kvinderne mellem 25 og 35 år med et gennemsnit på 32 år, mens mændenes alder spænder fra ”midt i trediverne” til 49 år, hvor gennemsnittet er omkring 38 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 havde været på arbejdspladsen mindre end tre år.

Beskæftigelsesmæssigt er syv af interviewpersonerne offentligt ansat i fx forskningsinstitution, ældreomsorg eller kulturinstitution, mens 11 er 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 samt er butikks- eller erhvervsuddannet.

For fem interviewpersoners vedkommende har den oplevede diskrimination resulteret i, at de med arbejdsgiverne har indgået forlig om fratrædelse. Blandt de 18 personer, som er interviewet, har 13 på interviewtidspunktet 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 begrundet deres jobskifte – eller overvejelser herom – med den

diskrimination, de oplevede som gravid og/eller på barselsorlov. Den sidste person oplevede diskrimination i forbindelse med flere jobsamtaler, hvor hun efterfølgende ikke blev tilbudt et job.

### ANSÆTTELSSESAMTALE

Ifølge ligebehandlingsloven skal arbejdsgivere behandle mænd og kvinder lige ved blandt andet ansættelser. Det betyder, at når arbejdsgiveren skal ansætte medarbejdere, skal dette foregå uden hensyntagen til fx en oplysning om graviditet. Det fremgår dog ikke direkte af reglerne, at arbejdsgiveren ikke må stille spørgsmål om graviditet, men det antages på baggrund af retspraksis, at gravide ikke har pligt til at oplyse om deres graviditet og ej heller, om de har planer om at blive gravide.<sup>17)</sup>

Forekommer der under samtalen oplysning om graviditet eller barselsplaner, må en arbejdsgiver ikke lægge vægt på dette i ansættelsesøjemed. Arbejdsgiveren vil fx ikke kunne påberåbe sig ulemper i forbindelse med orlovsfravær som begrundelse for ikke at ansætte en gravid ansøger.

Efter Institut for Menneskerettigheders publicering *Diskrimination af forældre* i foråret 2016, som denne artikel bygger på, har Beskæftigelsesministeren reageret på en af anbefalingerne i rapporten og præciseret følgende i en vejledning:<sup>18)</sup>

*”Enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelse i stillinger. [...] Det betyder blandt andet, at en arbejdsgiver ikke må lægge vægt på oplysninger om graviditet i forbindelse med ansættelser. [...] Kvinder har til en ansættelsessamtale ikke pligt til at fortælle, at de er gravide, eller om de planlægger at blive gravide. På samme måde må en arbejdsgiver ikke bruge spørgeskemaer, hvor der spørges ind til graviditet i forbindelse med ansættelser, selvom spørgeskemaet både sendes til mænd og kvinder, da kun kvinder kan blive gravide”.<sup>19)</sup>*

Kigger man nærmere på den del af kortlægningen, som vedrører jobsamtaler, så fremgår det, at omkring hver syvende respondent (14 pct.) oplever at blive spurgt, om de er gravide, venter barn eller planlægger at gå på barselsorlov. Det hænder med andre ord relativt ofte, at ansøgere bliver spurgt om graviditet og barselsplaner, når de kommer til jobsamtale.<sup>20)</sup>

I tråd hermed fortæller flere af de interviewede personer, at de har oplevet at blive diskrimineret i forbindelse med jobsøgning. De er blevet mødt



Nye ringere arbejdsopgaver efter endt barselsorlov

med spørgsmål fra arbejdsgiveren, som de beskriver med vendinger som alt fra et afdæmpet ”lidt øv” til et emotionelt ”enormt frækt”. Der er hovedsageligt tale om spørgsmål, som vedrører graviditet, men der er også eksempler på spørgsmål om planlægning og fordeling af eventuel fremtidig barselsorlov.

På trods af den lovgivningsmæssige beskyttelse oplever visse af de interviewede kvinder altså, 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, men 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 en 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.<sup>21)</sup>

Der er også et konkret eksempel blandt de interviewede mænd på, at der bliver spurgt ind til børn under ansættelsessamtalen, ligesom en af mændene 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 pct. sandsynlighed, at jeg kan sige, at hvis jeg havde sagt, at jeg ville have fri [hver] fredag, så havde jeg ikke fået det [læs: jobbet]"*.

Formodningen om, at oplysninger om graviditet vil have negative konsekvenser for mulighederne for at få tilbudt en stilling, gør, at visse af de interviewede kvinder har undladt at søge job, mens de var 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]"*.

I overensstemmelse med dette viser kortlægningen, at næsten hver femte kvinde (18 pct.) har undladt at søge arbejde, mens hun var eller forsøgte at blive gravid. Begrundelserne herfor er en forventning om, at arbejdsgiverne ikke ville ansætte en gravid ansøger, eller fordi kvinden ikke ønskede at starte en ansættelse med at være til ulempe for arbejdsgiveren.

### Oplysningspligt og etik

I forhold til ikke at svare – eller bevidst at svare ukorrekt – på spørgsmål om graviditet og barselsorlov, fortæller flere af interviewpersonerne, at de ikke ønsker at indgå/fortsætte et samarbejde med en arbejdsgiver, hvis fundamentet er bygget på fortielse eller direkte løgn. Dette gør sig gældende i forbindelse med såvel nyansættelser som advancement og intern rokadé på arbejdspladsen. Vedrørende 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"*.<sup>22)</sup>

Det skal i forlængelse heraf nævnes, at der til den pågældende ansættelsessamtale ikke havde været spørgsmål om graviditet, og at den kvindelige ansøger ikke selv på eget initiativ ønskede at oplyse om dette, eftersom hun var i starten af sin graviditet, og risikoen for spontan abort derfor stadig var til stede.<sup>23)</sup>

Netop det forhold, at en jobansøger af arbejdsgiveren forventes at have en etisk forpligtelse til på eget initiativ 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".<sup>24)</sup> Denne udtalelse kom i kølvandet på en afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet, som slog fast, at en jobansøger skulle have tildelt godtgørelse, fordi en arbejdsplads trak et jobtilbud tilbage, da de erfarede, at ansøgeren var gravid.<sup>25)</sup>

### ÆNDRERE ARBEJDSVILKÅR

Af kortlægningen fremgår det, at 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 næsten hver femte kvinde (18 pct.), at hun i forbindelse med graviditet har oplevet forringelser af sine arbejdsvilkår, mens andelen af mænd, som oplever forringelser som følge af planlægning af barselsorlov, er omkring én ud af 14 (7 pct.). Disse forringelser vedrører fratagelse af arbejdsopgaver, ikke forlænget vikariat eller midlertidig stilling, færre vagter, færre timer eller dårligere stilling samt afskedigelse. Det er altså særligt kvinder, der 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.

Også 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 op-

stå som følge af en graviditetsbetinget sygemelding, hvor kvindens daglige tilstedeværelse på arbejdspladsen pludselig ophører.

Et eksempel på sidstnævnte finder vi hos en kvindelig leder, der er beskæftiget på en mandedomineret arbejdsplads. Fra det tidspunkt, hvor hun fortæller om sin graviditet, er hendes oplevelse, at hun bliver behandlet, som var hun sygdomsramt:

*”De [læs: cheferne] 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 vandkorpen, 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 cheferne 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, 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 og hvor 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 gløder, ikke?”*

En anden konsekvens af overlevering af arbejdsopgaver er, at kvinden 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 inden 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 øvrige interviewpersoner er der også eksempler på, at særligt kvinder i stigende grad føler sig ”sat til side” i takt med, at barselsvikaren, kollegaerne eller i visse tilfælde den permanente 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 fortæller. Og når barselsperioden påbegyndes, fortæller flere om en følelse a la ”det var en befrielse”.

### Kontraktændring og afskedigelse

Kortlægningen viser, at 9 pct. af respondenterne oplever, at deres leder reagerer negativt, når vedkommende bliver bekendt med, at medarbejderen er gravid eller ønsker at holde barselsorlov. I interviewundersøgelsen fremgår det, at blandt de chefer, der reagerer negativt på en melding om forestående barselsorlov, er det ikke alle, som nøjes med at reagere verbalt:

*”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”.*

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 medarbejderne. Det er ifølge kvinden en bevidst strategi, at de tilpasser 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 [...] med seks måneder".

Det er væsentligt at påpege, at det ikke er i alle tilfælde, at åbenhed om graviditet afføder negative konsekvenser og straf. Eksempelvis fortæller en kvinde, at chefens reaktion på hendes nyligt opdagede og overraskende graviditet var, 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 ny 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 arbejdet (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 disse pludselige ændringer af mødeagendaen, idet hun tidligere på året havde fået en mail fra sin forhenværende chef, som lød: "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, der ligeledes er overrasket og reagerer ved at sige, at "det er meget,

meget uheldigt, at man vil opsigte 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 resulterer i, at en forhandling mellem fagforeningen og arbejdspladsen efterfølgende finder sted. Kvinden fortæller, at udfaldet blev, at "jeg var fritstillet i hele min graviditet, og så betalte de min barsel, fuld barsel, altså med fuld løn under hele barslen".

Flere af de interviewede mænd oplever at blive afskediget i forbindelse med afholdelse af længerevarende – dvs. markant længere end gennemsnittet på 37 dage, jævnfør tidligere – barselsorlov. En af disse mænd fortæller, at han under sin barsel blev indkaldt til møde på arbejdspladsen, hvor han blev orienteret om, at der forelå et "krav om besparelse fra den nye bestyrelse", hvorfor de var nødt til at afskedige ham. Et argument, han i interviewet skilddrer som en "direkte løgn". Afskedigelsen betød, at fokus i barselsorloven skiftede:

*"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 jeg] 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 fortæller, at afskedigelsen har haft den konsekvens, at deres barselsorlov i højere grad kom 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.

### Arbejdet efter barselsorloven

Ifølge ligebehandlingsloven har forældre, som har været på barselsorlov, ret til at vende tilbage til samme eller tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, dvs. arbejdstid, tilrettelæggelsen af arbejde, fordelingen af opgaver eller personalegoder, 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.

Adspurgt, hvilke arbejdsopgaver de kommer tilbage til efter barselsorloven, svarer otte ud af ti respondenter (80 pct.), at der er tale om samme eller tilsvarende opgaver. Dog angiver 8 pct., at de kom tilbage til andre opgaver, selvom størstedelen af disse ikke selv ønskede ændringerne. Flere kvinder (12 pct.) end mænd (4 pct.) oplever ikke at komme tilbage til samme eller tilsvarende opgaver, når de genoptager arbejdet efter orloven. En plausibel udlægning heraf er, at det mere er varigheden af orloven – som er kønsskæv, jævnfør tidligere – end arbejdstagernes køn, der har betydning herfor, idet arbejdspladsen stadig udvikler sig, selvom kvinden er fraværende på grund af barselsorlov.

Endelig angiver omkring en syvendedel af de adspurgte kvinder (15 pct.), at de ikke kom tilbage til samme arbejdsgiver efter endt barselsorlov.<sup>26)</sup>

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

En af de interviewede kvinder 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, [de tilbød mig,] og alternativet til det var, at jeg kunne få fire måneders opsigelse. [...] [F]ra at have siddet som den eneste, der havde strategisk ansvar [...], der gik på tværs af lande, [...] så skulle jeg [i stedet] være brand manager, der skulle hoppe rundt fra projekt til projekt. [...] [A]ltså ukonkrete, ikke-definerede opgaver, der var ad hoc. [...] [D]et er det, [de] vil have mig hen i. Så jeg mangler halvdelen af mit job”.*

Denne kvinde er ikke alene blandt interviewpersonerne om at opleve uønskede ændringer af arbejdsopgaver og ansvar efter afholdt barselsorlov,

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. [...] 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, [...] [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.

### Accept af uønskede ændringer

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”. Langt størstedelen vælger dog ikke at handle på denne indskydelse og accepterer i stedet ændringerne, da de af personlige årsager føler sig nødtvungen 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 findes der også et eksempel på en kvinde, der som følge af personlige for-



hold 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 gået 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".*

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 risikerer 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 min branche], 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.<sup>27)</sup>

### KARRIEREMÆSSIGE KONSEKVENSER

For flere af interviewpersonerne har de negative oplevelser på arbejdspladserne haft uønskede karrieremæssige konsekvenser. Dette er særligt indlysende hos de personer, som er blevet afskediget og dermed 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 forløbet som helhed endte overordnet positivt, idet hun fik "et bedre job her, end jeg havde" tidligere. Ligeledes 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 om at blive selvstændig, som hun havde haft gennem 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, blive 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. [...] [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 videre, 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 forhold til, 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, understreger denne faglærte kvinde ved at fortælle, at ”flere gange om ugen, der har jeg i hvert fald en tudetur”.

Endelig fortæller en mand, 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 oprindeligt er uddannet til at varetage.

## KONKLUSION

I Danmark har vi en stærk lovgivning, som beskytter gravide og forældre på barselsorlov mod diskrimination. Alligevel viser artiklens kortlægning med afsæt i svar fra 1.589 repræsentativt udvalgte respondenter, at 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 på trods af lovgivningen, og især kvinder synes at blive ramt.

Analyserne viser, at arbejdsgivere stiller spørgsmål om graviditet ved *ansættelsessamtalen*, selvom Beskæftigelsesministeriet har præciseret, at ”en arbejdsgiver ikke må lægge vægt på oplysninger om graviditet i forbindelse med ansættelser”.<sup>28)</sup> Helt konkret viser kortlægningen, at hver sjette kvinde, der har været til ansættelsessamtale, har oplevet at blive spurgt, om hun er gravid eller har planer om at få et barn, hvorfor man må antage, at arbejdsgiveren tillægger dette betydning.<sup>29)</sup>

Når arbejdstagerne fortæller, at de skal være forældre, oplever knap hver femte kvinde, at hendes *arbejdsvilkår* bliver forringet. Enkelte får

deres arbejdsopgaver ændret af legitime, sikkerhedsmæssige årsager. Andre oplever, at ændringerne bliver gennemført, for at arbejdsgiveren kan imødekomme mulige problemer i forbindelse med en eventuel graviditetsbetinget sygemelding.

Hver niende kvinde møder negative reaktioner fra sin chef i kølvandet på udmeldingen om familieforøgelsen. For flere af de interviewede personer, der indgår i undersøgelsen, er oplevelsen, at chefen reagerer med verbale vredesudbrud, kontraktændringer eller direkte afskedigelse.

Hver syvende kvinde i kortlægningen kommer ikke tilbage til samme arbejdsgiver efter endt barselsorlov. Flere af kvinderne fortæller, at det blandt andet skyldes den dårlige behandling på arbejdspladsen under deres graviditet. Blandt kvinder, som kommer tilbage til arbejdspladsen, oplever 12 procent at få nye arbejdsopgaver, selvom de fleste ikke selv ønsker dette. En del oplever også forringede arbejdsvilkår, hvor de får færre vagter, mindre ansvar eller bliver degraderet.

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

Analyserne, som er præsenteret i denne artikel, viser altså, at den skæve fordeling af barselsorloven har negative konsekvenser for ligestillingen mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet. Dette kalder på initiativer, der fremmer en mere ligelig fordeling af barselsorloven mellem kvinder og mænd. Det samme gør eksempelvis det forhold, at længere barselsorlov afholdt af fædre vil betyde, at barnet i højere grad får to ligeværdige og nærværende forældre, samt at stereotype roller i familien vil blive udfordret.

*Kenn Warming er ph.d. i sociologi og ansat som specialkonsulent i ligebehandlingsafdelingen ved Institut for Menneskerettigheder.*

## NOTER:

1. Denne artikel er en omskrivning af rapporten Warming, K. (2016): Diskrimination af forældre – oplevelsen af diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov. København: Institut for Menneskerettigheder. I modsætning til rapporten, som også indeholder analyser af interview med arbejdsgivere, analyserer denne artikel udelukkende forældres oplevelser.
2. Se Danmarks Statistik (2016): Danmark i tal 2016. København: Danmarks Statistik.
3. Tallene er fra 2013 og stammer fra Danmarks Statistik (2016): Danmark i tal 2016. København: Danmarks Statistik.
4. Når begrebet 'barselsorlov' anvendes i denne artikel, så er der tale om en samlebetegnelse, som dækker over graviditetsorlov, forældreorlov, fædreorlov og barselsorlov. Således sondres der ikke mellem disse fire typer af orlov i artiklen. Som synonym til barselsorlov bliver betegnelserne "barsel" og "orlov" anvendt sporadisk.
5. Se Krogh, A.H. (2014): Mænd og barsel. København: Institut for Menneskerettigheder.
6. Se fx Bloksgaard, L. (2009): Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandling af løn og barsel i tre moderne virksomheder. Ph.d.-afhandling. Aalborg: Aalborg Universitet.
7. Citat er fra side 38 i Laneth, P.F. (2010): "Familieoverhovedets og husmoderens lange og vanskelige samliv", i M. Deding & H. Holt (red.): Hvorfor har vi lønforskel mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, side 21-40.
8. Se Ligebehandlingsnævnets hjemmeside Om Ligebehandlingsnævnet. Tilgængelig på <http://ast.dk/naevn/ligebehandlingsnaevnet/om-ligebehandlingsnaevnet>. Besøgt 19. august 2016.
9. Se Ligebehandlingsnævnet (2015): Årsberetning 2014. Tilgængelig på <http://ast.dk/publikationer/arsberetning-ligebehandlingsnaevnet-2014/view>. Besøgt 19. august 2016.
10. Citat er fra side 19 i Ligebehandlingsnævnet (2014): Årsberetning 2013. Tilgængelig på <http://ast.dk/publikationer/arsberetning-ligebehandlingsnaevnet-2013>. Besøgt 19. august 2016.
11. Konkret trækker denne artikel i sin forståelse af oplevet diskrimination på 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 orskelsbehandling enten af andre borgere eller på baggrund af samfundsmæssige forhold" (Citat er fra side 26 i 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). I den anden definition forstås oplevet diskrimination som "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" (Citat er fra side 289 i Danowitz, M.A., E. Hanappi-Egger & H. Mensi-Klarbach (2012): Diversity in Organizations, Concepts & Practices. New York: Palgrave Macmillan).
12. For norsk kortlægning se Ligestillings- og diskrimineringsombudet (2015): Undersøgelse om diskriminering på grundlag af graviditet og foreldrepermisjon. Norge: Ligestillings- og diskrimineringsombudet.
13. Spørgsmålene kan læses på side 43-45 i Warming, K. (2015): Oplevet diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov – en kortlægning. København: Institut for Menneskerettigheder.
14. Tallet er fra 2014. Se Danmarks Statistik (2016): Danmark i tal 2016. København: Danmarks Statistik.
15. Tallet er fra 2014. Se Danmarks Statistik (2016): Danmark i tal 2016. København: Danmarks Statistik.
16. Udvælgelse af personer til interview sker ikke på et repræsentativt grundlag – som tilfældet ofte er med personer til besvarelse af spørgeskemaer – hvorfor det er legitimt og i overensstemmelse med god metodisk praksis, at man anvender mere kreative tilgange.
17. EU-Domstolens sag C-109/00, Ligebehandlingsnævnet 2011; Andersen, A., T. Hougaard, R. Nielsen, K. Precht, M. Rasmussen & C.D. Tværnø (2016): Ligestillingslovene. Bind 2. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
18. Se Warming, K. (2016) Diskrimination af forældre – oplevelsen af diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov. København: Institut for Menneskerettigheder.
19. Citat er fra side 1 i Beskæftigelsesministeriet (2016): Vejledning om beskyttelse mod afskedigelse pga. graviditet og barsel. København: Beskæftigelsesministeriet.
20. Denne andel ligger på samme niveau som undersøgelsen Sådan fik de jobbet 2016 fra lønmodtagerorganisationen DJØF, der i sommeren 2016 spurgte en række af sine medlemmer om deres oplevelser i forbindelse med jobsamtaler. Her svarede 12 pct., at der direkte eller indirekte er blevet spurgt ind til deres planer om at stifte familie, deres seksuelle orientering, politiske ståsted eller religion.
21. En tredje mulighed er at lyve, jævnfør nedenfor eller Patscheider, C. S (2016): Djøf: Lyv dig ud af spørgsmål om babyplaner og seksualitet til jobsamtalen, i Politiken d. 8. august 2016. Tilgængelig på <http://politiken.dk/oekonomi/arbejdsmarked/ECE3328076/djoef-lyv-dig-ud-af-spoergsmaal-om-babyplaner-og-seksualitet-til-jobsamtalen/>. Besøgt 9. september 2016.
22. Se mere om ændring af kontrakter i forbindelse med, at arbejdsgiverne bliver bekendte med, at deres ansatte er gravid i det senere afsnit Kontraktændring og afskedigelse.
23. Ifølge barselsloven er man først forpligtet til at underrette sin arbejdsgiver om graviditeten tre måneder inden terminsdatoen.
24. 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 19. august 2016.
25. Ligebehandlingsnævnet (2015c): Ligebehandlingsnævnets afgørelse. J. nr. 2014-6810-44232. Tilgængelig på: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=174271>. Besøgt 19. august 2016.
26. Den tilsvarende andel af mænd er 3 pct.
27. Tilbageholdenhed med at føre en ligelønssag 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. Se Warming, K. & K. Precht (2014): Erfaringer fra ligelønssager – en interviewundersøgelse af klagerens perspektiv. København: Institut for Menneskerettigheder.
28. Uddrag fra citat, som er gengivet først i artiklen.
29. For argumentet om denne antagelse læs udtalelse fra advokat Mette Klingsten, specialist i arbejds- og ansættelsesret, i Patcheider, C.S. (2016): Nyuddannede får 'ulovlige' spørgsmål til jobsamtalen, i Politiken 7. august 2016. Tilgængelig på <http://politiken.dk/oekonomi/arbejdsmarked/ECE3323517/nyuddannede-faar-ulovlige-spoergsmaal-til-jobsamtalen/>. Besøgt 19. august 2016.